



Arbeidervern

Hindrer skjenkjejuks på julebord



s: 4

100 år etter Betzy Kjelsberg



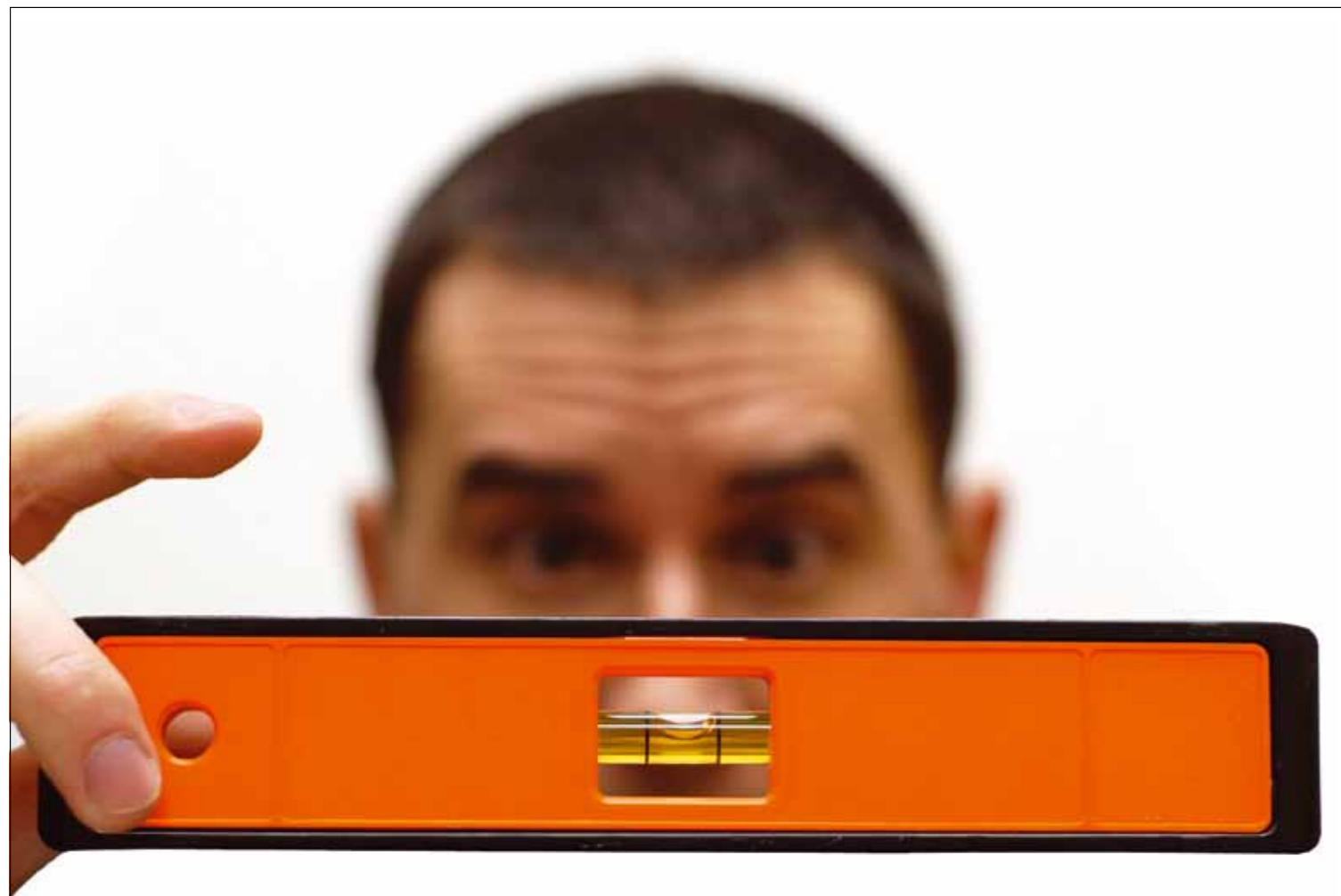
s: 7

Fleksibel til strikken ryk?



12

Fremst mot sosial dumping



HMS I BALANSE?

Godt HMS-arbeid kjennetegnes ved gode arbeidsvaner, godt arbeidsmiljø, forutsigbare arbeidsvilkår og tydelige ansvarsforhold. De beste resultatene oppnås ikke gjennom skippertak, men ved systematisk oppfølging og involvering fra alle nivåer i organisasjonen. Den beste praktiske effekten av HMS-arbeid har man når system og informasjon er tilpasset den enkelte medarbeiders rolle; som leder, medarbeider eller HMS-personell.

Et godt HMS-system er i dag en konkurransefaktor som kan ha avgjørende betydning for virksomhetens utvikling og vekstpotensiale.

Infotjenester skreddersyr HMS-systemer som ivaretar din virksomhets interesser. Ta kontakt i dag, eller besøk oss på www.infotjenester.no

HMS-kurs

Infotjenester arrangerer jevnlig kurs i lovpålagt HMS-opplæring for verneombud og ledere.

Se www.infotjenester.no for mer informasjon.

Infotjenester setter ledere og medarbeidere i stand til å utføre oppgaver knyttet til HMS, personal, lønn, regnskap og ledelse.

Info
tjenester

Tlf: 07505 | www.infotjenester.no



Leder

Godkjent bedriftshelsetjeneste må brukes fra årsskiftet

Kvaliteten på bedriftshelsetjenestene i dag varierer. For å sikre fagligheten og kompetansen i ordningene, har regjeringen innført en obligatorisk godkjenningsordning for bedriftshelsetjenesten.

Godkjenningsordningen forvaltes av Arbeidstilsynet og trer i kraft 1. januar 2010. Samtidig skal virksomhetene i flere bransjer enn i dag knyttes til godkjent bedriftshelsetjeneste, som derved får en viktig rolle i arbeidet med å bistå virksomhetene med å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Forskriften synliggjør og presiserer arbeidsgivers plikt til å sørge for at bedriftshelsetjenesten jobber forebyggende med arbeidsbetingelsene i virksomheten.

Det er snart hundre år siden Betsy Kjelsberg ble ansatt som den første kvinnelige inspektør i det som den gang het Fabrikktilsynet. I dette nummeret av Arbeidervern omtaler vi anekdoter fra Betsy Kjelsbergs innsats for å bedre arbeidsforholdene i de virksomhetene hun besøkte. Dette er en viktig del av historien om utviklingen av vår velferdsstat. Det har vært en lang og vanskelig veg fra Betsy Kjelsbergs filantropiske virke fram til dagens organisering av det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet, hvor det fra nyttår også gjennomføres en utvidet plikt for arbeidsgiver til å knytte til seg godkjent bedriftshelsetjeneste.

Betsy Kjelsbergs arbeid kjennetegnes ved inspeksjon, tilsyn og andre former for påvirkningsarbeid. Når det gjelder den nye BHT-ordningen, vil Arbeidstilsynet informere om den nye ordningen og føre tilsyn med at virksomhetene faktisk bruker bedriftshelsetjenesten slik regelverket krever.

Vi vil derfor oppfordre virksomhetene til å bruke godkjent BHT for å bringe arbeidsmiljøet framover også i de neste hundre år!



Odd Einar Johansen

Innhold



Da Forsvarsbygg oppdaget snusk overfor de latviske arbeiderne ved Rena Leir, tok de tak i problemet og ryddet opp på en forbilledlig måte.



Den katolske presten på Hamar som ble beordret til Polen, fikk ikke lagmannsrettens medhold i at han har krav på stillingsvern etter arbeidsmiljøloven.



Det er ikke riktig at sykefraværet er spesielt høyt nå. Det har vært forholdsvis stabilt helt siden 1972.

Leder	3
Norges første kvinnelige fabrikkinspektør	4
Fleksibel til strikken ryk?	7
Samarbeid er måten å jobbe på	10
Det offentlige må gå foran	12
Taklar brisne gjestar med eit smil	14
Norsk arbeidsrett favner videre enn arbeidsmiljøloven ...	16
Ny byggherreforskrift – hovedendringer	18
Arbeidsmiljø blant innvandrere	20
Sykefraværet har vært stabilt siden 1972	21
Hushjelp til dumpingpris	22

Norges første kvinnelige fabrikkinspektør

Om hundre år er allting glemt heter det. I 2010 bør norsk arbeidsliv gjøre et unntak. 1. januar 2010 er det hundre år siden Betzy Kjelsberg ble ansatt som fabrikkinspektør.

Det viktigste nye som kom inn i fabrikktilsynet med loven av 1909 var Betzy Kjelsberg, skriver historieprofessor Edvard Bull. Han overdrev ikke. Med stort engasjement og en usedvanlig handlekraft bidro hun til mange viktige endringer for fabrikkansatte. Det statlige Fabrikkspektorat besto før 1910 av to mannlige inspektører. Kravet om en kvinnelig fabrikkinspektør ble først reist på en nordisk kvinnekongress i 1902. der Betzy Kjelsberg deltok. Motstanderne mot kvinner i Fabrikktilsynet argumenterte med at det i Fabrikktilsynsloven av 1892 sto at tilsynet skulle utføres av menn. I den nye loven av 1909 fikk kravet gjennomslag.

Da hun fra 1. januar 2010 som en av tre søkere ble ansatt av Gunnar Knudsens venstre-regjering som landets første kvinnelige fabrikkinspektør, var den radikale venstrekvinnen Betzy Kjelsberg kjent for sitt mangeårige kvinne- og sosialpolitiske engasjement, både i hjembyen og høyrebastionen Drammen og blant radikale venstrefolk og politikere i Kristiania. Hun hadde dessuten allerede erfaring med inspeksjoner fra det stedlige fabrikktilsyn i Drammen, som hun fra 1908 ble valgt inn i, til tross for at det var brudd med

gjeldende lov. For å skaffe seg nødvendig kunnskap, dro hun de første årene på flere stipendreiser til utlandet for å lære hvordan andre lands fabrikktilsyn arbeidet. Hadde hun ikke tilstrekkelig kunnskap, spurte hun kolleger eller andre fagpersoner. Hennes faglige nivå var etter hvert så anerkjent at hun var den norske regjeringens representant i den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) i 13 år fra 1921-1934.

Motstand og gjennomføringsevne

I sine erindringer forteller hun at hun besøkt alle norske byer og landdistrikter med industribedrifter i løpet av sine 26 år som fabrikkinspektør. Hun var særlig opptatt av og bidro til å skjerpe kravene på områder som yrkeshygiene, ventilasjon, arbeidsbekledning, arbeidstid, spise- og pauselokaler. Av hennes erindringer som hun dikterte før hun døde i 1950, fremgår det at hun i mange år møtte mye motstand, og måtte kjempe hardt, både med arbeidsgivere og av og til også arbeidere. Etter hvert ble begge parter fortrolig med hennes pålegg. I sine erindringer sier hun selv: "Jeg hadde meget glede av mitt arbeide, og arbeiderne holdt av meg." Innholdet i en hilsen fra en arbeidsgiver i Nord-Norge til hennes 60-årsdag kan

illustrere at motstanden ble mindre og tilværelsen etter hvert ble lettere for den kvinnelige fabrikkinspektøren: "Gi oss bare flere pålegg, det virker alltid godt hos oss i direksjonen når De forlanger forbedring."

Ingen vanlig byråkrat

Hun tok i bruk sitt nettverk i samfunnets øverste sosiale, politiske og akademiske elite i sitt arbeid med å få gjennom forbedringer i forhold hun fant uforsvarlig eller urettferdig. Hvis hun mente det var nødvendig for å få til endringer raskt, gikk Betzy Kjelsberg korteste vei, nemlig direkte til statsministeren. Kom hun over forhold hun synes var uverdige eller urettferdige, holdt hun seg ikke nødvendigvis innenfor lovens og byråkratietts rammer hvis hun mente det burde ordnes opp. Det er nok ikke sikkert at hun hadde fått fortsette som i inspektør i dag.

Med hennes avgang i 1935 var en epoke i norsk arbeidervern over. 1. januar 1937 trådte den nye arbeidervernloven i kraft og omfattet bedrifter av enhver art og størrelse, og Statens Fabrikktilsyn ble Statens Arbeidstilsyn.



Avfotografering fra Aarsberetninger fra Arbeidsraadet og Fabrikkspektørerne for 1914 og 1915.



Betzy på kontoret: New York Library.

Betzy Kjelsberg (1866 – 1950) var Norges første kvinnelige fabrikkinspektør. Fabrikkspektør fra 1910 til 1935.

Den første norske fabrikkteilingen i 1909

- Antall industriansatte: ca. 100 000
- Hver femte industriansatt var kvinne
- I tekstil- og bekledningsindustrien arbeidet flere kvinner enn menn

I utvalget på 3800 fabrikker:

- 200 hadde over 100 ansatte
- nær 2000 hadde færre enn ti ansatte

9500 barn under 18 år

- 16-18 år: 6500
- 14-16 år: 2500
- 12-14 år: 500

(Kilde: SSB Statistikk mot år 2000, 1908-

– Hva våger De???

Betzy Kjelsbergs første inspeksjon i Kristiania var ved en større skofabrikk Hun forteller selv:

Da jeg gikk rundt sammen med formannen, kom eieren farende bort til oss og sa på tysk til formannen: "De behøver ikke svare fru Kjelsberg." Heldigvis forsto jeg tysk, snudde meg til ham og spurte hva han våget. "Deres formann er pliktig til å svare meg på de spørsmålene jeg stiller

ham i embeds medfør." Så sa eieren at han kunne lukke sin fabrikk for meg. "Ja vel," sa jeg, "men da må deres arbeidere først være gått ut, for så lenge blir jeg her". Han var meget uforskammet mot meg, og i henhold til loven var det straff for å fornærme en inspektør. Jeg ble nødt til å anmelde ham til politiet, og det var min første anmeldelse. Han ble ilagt 200 kroner i mulkt.

Ansvar, oppfølging og ressurser

De statlige inspektørene lå direkte under departementet. Hun kunne gi pålegg og anmelde alvorlige lovbrudd eller manglende oppfyllelse av pålegg. Betzy Kjelsbergs protokoller fra de første årene viser at hun brukte mye av sin tid på å koordinere tilsynsaktiviteten, og sørge for skriftlig kommunikasjon og informasjonssjyfl mellom departement, fabrikkinspektørene og aktuelle stedlige tilsyn. Oppfølging for å sikre at pålegg ble oppfylt var en viktig del av arbeidet, men det var nok hennes engasjement og brede sosiale og kvinnepolitiske tilnærming til tilsynsarbeidet som var en av de viktigste årsakene til hennes gjennomslagskraft som fabrikkinspektør.

En av Fabrikkspektørens viktige oppgaver var å besøke de stedlige fabrikktilsyn, etablere et samarbeid med de kvinnelige medlemmene, og med formannen,

som vanligvis var en lege. Det kvindelige fabrikkinspektorat hadde nasjonalt ansvar for alle fabrikker med ansatte kvinner, som bomullsspinnerier, veverier og andre tekstilfabrikker, skofabrikk, tobakk – og fyrstikkfabrikker, nærings- og nytelsesmidelfabrikk og bakerier. Hun oppgir i sine Erindringer at 1933 bedrifter sorterte under henne, med 23 000 voksne arbeidere, 895 barn mellom 12 – 14 år og 4830 mellom 16 – 18 år. Norge var så sent som i 1910 det landet i Europa som sammen med Irland hadde flest barnarbeidere.

De første årene hadde fabrikkinspektøren én assistent. Med hele landet som ansvarsområde gikk det ikke lenge før det viste seg at én assistent var for lite, så etter hvert fikk hun innvilget tre assistenter, som hun er svært fornøyd med.

Engasjement og nettverk

Slik hun har uttrykt seg tyder det på at hennes engasjement mot urettferdighet var en sterk drivkraft både bak hennes innsats både som inspektør og i hennes sosiale arbeid. Hun hadde i tillegg til sitt kvinnesaksarbeid i mange år vært en initiativtaker og stifter av foreninger med ulike former for sosialt engasjement, som Norske Kvinners Sanitetsforening. Da hun ble ansatt, hadde hun også politisk erfaring fra Drammen Bystyre som representant for Venstre og Avholdspartiet. Gjennom sitt medlemskap i Venstre hadde ekteparet Kjelsberg besøk i sitt hjem av ledende Venstrepolitikere som Johan Castberg, Jørgen Løvland og Viggo Ullmann. Fra sin deltakelse på Norges første artiumskurs for kvinner, og som en av stifterne av bl.a. Skuld, Drammen kvinnesaksforening, stemmerettsbevegelsen og Norske kvinners nasjonalråd, kjente hun toneangivende kvinnesaks pionerer som Cecilie Thoresen, Gina Krog, Asta Hansteen.



Betzy Kjelsberg hentet kunnskap om arbeidsforhold i mange land. Her er hun med i Norges delegasjon til den 1. internasjonale arbeidskonferanse i Washington 1919. Bak fra v.: Redaktør Jacob Vidnes, byråsjef Wilhelm Morgenstjerne, fabrikkinspektør Betzy Kjelsberg og ekspedisjonssjef Thorsen. Foran fra v.: Forretningsfører Jens Teigen, sorenskriver Johan Castberg, h.r. adv. J.M Lund og direktør George Paus. Foto: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

➤ Kjerring for 11 mannfolk

“Jeg hadde også med å se etter hvorledes arbeiderne var underbragt der hvor bedriftene holdt boliger som eides av fabrikkene og hvor det ikke var annet husstell enn det som den engasjerte kokkepiken utførte. I Sulitjelma kom er 19 år gammel pike fra Lyngen til meg og sa at hun hadde hørt om meg, at jeg hadde så meget å si og fikk sjefene til å gjøre som jeg ville. Hun sa hun orket ikke være der lenger, for det var ikke nok med at hun skulle koke, vaske og holde det rent, men hun skulle også være kjerring for 11 mannfolk. Det var nemlig slik at kokkejenta delte rom med de mannlige arbeiderne.

Jeg sa at hun ikke behøvde være der lenger, for jeg skulle tale med legen der, dr. Barth, om at hun kunne få bytte arbeid. Hun trodde ikke det ikk, da hun hadde festet seg til arbeidet, men jeg sa hun kunne gå i morgen, og hun ble lykkelig over dette.

Den neste dag ga jeg pålegg til direktøren og hadde en samtale med ham noen dager etterpå, og jeg nevnte at det måtte bygges en barakke for de kvinnelige kokkene. Direktøren sa at det var ikke så sikkert kokkene ville like det, så det fikk stå hen. “Det er iallfall en som ikke liker dette livet,” sa jeg. Direktøren mente jeg ikke hadde myndighet til denne innblandingen, og sa at sovebarakken ikke var arbeidsstedet.

Jeg reiste min vei, og da jeg kom hjem, rådførte jeg meg med min mann, som mente at jeg kanskje hadde rodd meg litt for langt ut. Jeg hadde ikke lyst til å gi meg, så jeg gikk til min gode venn justitiarius Thinn, som sa jeg skulle fastholde pålegget, idet vi hadde en lov om at “tyende skal ikke dele seng”.

Tiden gikk og jeg var spent på om direk-

tøren ville appellere til departementet, men jeg hørte ingenting, og da seks måneder var gått, fikk jeg beskjed om at direktøren fra Sulitjelma var i byen og ville møte meg på Theaterkafeen for å spise lunsj. Jeg gikk straks ned der, og direktøren fortalte meg at han var glad for pålegget, for han hadde nå fått lov av direktjonen til å bygge en ny barakke. Slik endte denne saken på en hyggelig måte.

I årsberetningen for 1912/13 forteller Betzy Kjelsberg at hun har fått spørsmål om et gruveselskap i Finnmark har lov til å la de kvinnelige kokkene dele soverom med arbeiderne. Denne gangen fikk hun ikke rettett forholdet, for departementet erklærte at loven ikke ga høve til å blande seg inn i slike saker. I denne saken nevner hun at Sulitjelma er et eksempel på at ikke alle direktører er like lite forståelsesfulle!

Fru Kjelsberg på reise i Finnmark 1918: Nødtelegram til statsministeren

En av arbeiderhustruene i Jarfjord kom og fortalte meg at det nå ikke fantes mel igjen hos landhandleren. Hun spurte om ikke jeg kunne hjelpe, slik at de kunne få mel. Kvinnene kunne bake selv, men det

var ikke lett når det ikke var noe å bake av. Mennene hadde tungt arbeid og barna sultet praktisk talt. Jeg telegraferte til statsminister Gunnar Knudsen og ba ham gjøre hva han kunne for å få sendt mel

snarest mulig til Jarfjord. Han etterkom anmodningen, og det varte ikke lenge før melet kom, til stor glede for hele arbeiderbefolkningen der nord.

FLEKSIBLE TIL STRIKKEN RYK?

Arbeidstid skaper sosial ulikskap

Jobb når du vil, kvar du vil. Slik er glansbiletet av det fleksible arbeidslivet. Men dei mest fleksible, det nye arbeidstidsproletariatet, har ikkje mykje valfridom.

Fleksibilitet er eit ideologisk lada omgrep, tøyeleg som ein strikk. For nokon står det for individuell fridom mot kollektiv tvang, eller ei naudsynt tilpassing for å auke omstillingstakten i næringslivet. Andre ser fleksibiliteten som eit åtak på arbeidstakarane sine tilkjempa rettar, ein reiskap for auka utbytting.

Om fleksibiliteten har positivt eller negativt forteikn heng saman både med kjønn og klasse, seier Anne Lise Ellingsæter, professor i sosiologi ved Universitetet i Oslo. I si bok “Vår tids moderne tider” innfører ho omgrepet “det nye arbeidstidsproletariatet”: Lågt utdanna kvinner som jobbar når vi andre går heim, og er underlagt streng tidskontroll og tidsdisiplin. Fritida deira blir også mindre verd, fordi den kjem i utakt med til dømes barnas fritid.

– Arbeidstid inngår i prosessar som skaper sosial ulikskap. Gunstige og belastande arbeidstidsordningar er systematisk skeivt fordelt mellom yrkesgrupper og kjønn. Sjølvstyrt fleksitid på dagtid er eit gode

som stort sett kjem middelklasseyrker til del – slike som meg. Den fridomen gjeld ikkje for deltidstilsette i omsorgsykker eller i tenestesektoren. Dei får ekstremt lite fleksibilitet i bytte for å stille opp til alle døgnets tider, men er tvert om underlagt strenge kontrollregime. Kvinnene er ikkje berre det fleksible kjønn, men også det kontrollerte kjønn, seier Ellingsæter.

Likevel: Spådommane om eit stadig meir fleksibelt arbeidsliv, med eit stort B-lag av arbeidstakarar med utrygge jobbar og uregulert arbeidstid, har ikkje slått til, konstaterer Ellingsæter.

– I Noreg har prosent av deltidsarbeidarar og mellombels tilsette vore ganske stabilt dei siste ti-femten åra. Det norske arbeidstidsregimet er resultat av langvarig politisk strid. Kampen for åttetimarsdagen var ein av dei viktigaste i arbeidarrørslas historie. Omgrepet normalarbeidstid står framleis ganske støtt, sjølv om det har vore satt under kraftig politisk press, seier Ellingsæter.



Foto: Kaare Domaas.

Har ikkje råd til å seie nei

Den typiske fleksible arbeidstakaren er ikkje han vi ser i annonsane for mobilbrenband, med PCen på hytta eller stranda.

Han finst, og nokre av dei arbeider heilt sikkert lange dagar. Både i høgare utdanning og forskning, og ikkje minst i media, finn vi mange med usikre tilsettingsforhold. Den store gruppa superfleksible finn vi i offentleg sektor, i omsorgsyrika.

– Etter endringar i arbeidsmiljølova midt på 1990-talet, med innstramming i bruken av mellombelse stillingar, løyste mange kommunar sine behov for fleksibilitet med små

deltidsstillingar, seier Bente Rasmussen, professor i arbeids- og organisasjonssosiologi ved NTNU.

– Folk fekk fast tilsetning, men i små stillingsbrøkar. Kommunane kunne spare pengar og samtidig få turnusen til å gå rundt. Kvinnene på ufrivillig deltid, som ikkje hadde råd til å seie nei til ei ekstravakt, vart ein arbeidskraftreserve og ein buffer i omstillingane i offentleg sektor, seier ho.

Dermed får dei mindre råderett også over fritida si. Det er vanskeleg å planleggje fritida når ein heile tida skal vere parat til å

hoppe inn i ei ekstravakt – som oftast på eit tidspunkt når dei fleste av oss vil ha fri.

Kvar fjerde arbeidstakar i Noreg arbeider deltid, men talet har ikkje auka dei siste 20 åra. Tre av fire deltidsarbeidarar er kvinner. Da deltid greip om seg på 1970-talet, var det ikkje for å auke fleksibiliteten, men for å få gifte kvinner ut i yrkeslivet.

– Dei siste tiåra har vi sett at deltid i pleie- og omsorgsyrika først og fremst tar utgangspunkt i arbeidsgjevarane sine behov for fleksibilitet. Det same gjeld i hotell- og restaurantsektoren, seier Rasmussen.

Undersyssette, men nógde med jobben

Ein tredel av dei deltidstilsette i kommunane, 50 000 personar, ónskjer større stilling.

Det er ein ny FAFO-rapport som viser dette. I tillegg til pleie- og omsorgssektoren er det mange små stillingar i SFO og i reinhald. Blant hjelpeleiarane er det berre ein firedel som har heil stilling, viser ei spørjeundersøking Sintef Helsetjenesteforskning har gjort for Fagforbundet. Også her svarer ein tredel av dei deltidstilsette at dei ónskjer ein større stilling.

– Eit alvorleg funn er at så mange som 20 prosent har problem med å klare utgifter til mat, bustad og klede. Dei treng ekstra-

vakter for å få endane til å møtast, seier seniorforskar Solveig Osborg Ose.

“**Dei treng ekstra-
vakter for å få endane
til å møtast**”

Likevel, 80 prosent av dei 10 000 spurte hjelpeleiarane svarer at dei er nógde med jobben sin. – Husk at dette er dei tøffaste av dei tøffe. Dei kan ikkje ha dårleg helse for å klare denne jobben. Det høyrst nesten darwinistisk ut, men dei minst nógde dett ut ganske fort. Ho minner om at deltid også kan vere eit gode.

– Fleirtalet arbeider jo deltid fordi dei sjølve ónskjer det. Samtidig treng kommunane fleksibiliteten det gir for å få hjula til å gå rundt, seier Ose.

Ho meiner det er grenser for i kor stor grad kommunane kan tilpasse turnusen til kvar einskild.

– Vi ser ein trend no til at fleire og fleire krev lettare turnus, av helsegrunnar. Det har dei rett til, men krava går ut over produksjonen. For arbeidsgjevarane, kommunane, blir det tungt og vanskeleg å organisere arbeidet når så mange krev tilrettelegging av turnusen, seier ho.

Mest deltid i offentleg sektor

Presset for oppmjuking av arbeidstids- og tilsettingsreglar har kome frå NHO, frå privat sektor. Dei har ikkje fått politisk gjennomslag for slike krav.

Rett nok endra den siste Bondevik-regjeringa arbeidsmiljølova og opna for meir bruk av mellombels tilsette, men dei endringane vart omgjorde av den raudgrøne regjeringa. Når vi kjem til praksis, blir biletet eit anna.

– Vi ser meir bruk av mellombels stillingar i det offentlege enn i privat sektor, seier forskingsleiar Leif E. Moland i FAFO.

“**I NAV er til dømes ein firedel utan fast tilsetting**”

– I NAV er til dømes ein firedel utan fast tilsetting. Dei er enten konsulentar eller sakshandsamarar som ikkje får fast jobb på grunn av usikre budsjett.

Det er heller ingen klar tendens til at private bedrifter krympar den faste arbeidsstokken og held seg med eit laust og fleksibelt omland.

“**Innom offentleg sektor har vi derimot både eit A-lag og eit B-lag, og vi er i ferd med å få eit C-lag av såkalla oppdragstakarar utan fast tilsetting**”

– I verftsindustrien har det lenge vore vanleg å bruke leigefirma til å ta toppane. Men verfta ser også at dei blir sårbarare om dei i for stor grad er avhengige av å leige inn folk. I bygg- og anlegg ser vi ulike strategiar. Nokon har knapt nok fast tilsette i det heile, medan andre satsar sterkt på ein solid og involvert stab av arbeidsfolk. Fleire bedrifter ser at den nordiske modellen,

med samarbeid mellom leiging og tilsette, styrker dei i konkurransen fordi den gir meir sjølvstendige arbeidstakarar, seier Moland.

– Innom offentleg sektor har vi derimot både eit A-lag og eit B-lag, og vi er i ferd med å få eit C-lag av såkalla oppdragstakarar utan fast tilsetting. Til dømes støttekontaktar, fosterforeldre, personlege assistentar til funksjonshemma, seier han.

Oppdragstakarane reknast som eksterne arbeidstakarar som kommunane ikkje har arbeidsgjevaransvar for. I dag er det om lag 45 000 slike kontraktar innom helse- og sosialsektoren.

ANNONSE
www.hjertevakten.no



Foto: Benedikte Skarvik.

Mytar om deltid

Det er ein myte at pleiaryrka må vere organiserte som deltidsyrker, seier Kari Ingstad. Ho er doktorgradstipendiat ved HiNT/NTNU, og har djupintervjua 22 sjukepleiarar som arbeider på sjukeheimar, både i små og store kommunar.

– Intervjua viste at både sjukepleiarane og kommunane trur, og aksepterer, at det må vere mykje deltid for å få turnusen til å gå opp. Eg prøver å vise at dette er ei myte, og at det finst alternative løysingar, seier Ingstad.

Dei første tiåra etter krigen var sjukepleiaryrket eit heiltidsyrke. Deltid kom for alvor inn på 1970-talet, for å få sjukepleiarar tilbake til yrket. Dei jobba deltid av eige ónsjke.

– Men det utvikla seg på 80- og 90-talet, som eit resultat av strukturelle endringar. Det vart stramma inn på bruk av mellombels stillingar og på kor ofte ein kunne gå helgevakter, mellom anna. Mange kommunar løyste problema med å lyse ut mange småstillingar i helsesektoren. I røynda arbeider mange meir enn den

formelle stillingsbrøken. Men det krev også at dei må vere tilgjengelege hele tida, ofte på kort varsel. Det blir ein ein-sidig fleksibilitet, det er arbeidstakarane som må vise fleksibilitet, seier Ingstad.

– Men det treng ikkje vere slik. Andre nordiske land har langt mindre bruk av deltidsstillingar. I Finland er til dømes 90 prosent av dei tilsette i eldreomsorga i heiltidsstillingar.

Det finst også mange norske kommunar som har redusert talet på småstillingar. Tysvær kommune har til dømes klart å fordele småstillingar som blir ledige på dei tilsette. Det har gitt pleiarane meir forut-seieleg arbeidstid, og har også redusert sjukefråveret.

Ingstad viser også til forsøk med såkalla

3+3-turnus, nordsjøturnus med lange vakter og tilsvarande lange friperiodar, ordningar med vikarpool, ónskjeturnus, med meir. Kari Ingstad trur ikkje det skortar på viljen i kommunane til å gjere noko med deltidsproblema.

– Det er meir eit spørsmål om kunnskap, om å vite at det finst alternativ til ein striks 6-vekerturnus med arbeid kvar tredje helg. Det er viktig av mange grunnar å finne løysingar på problemet, seier ho.

– For det første for rekrutteringa til pleiaryrket. Skal ein få ungdom inn i yrket må dei i det minste ha tilbod om stillingar som dei kan leve av, og ei arbeidstid dei kan leve med. For pasientane er det betre med færre og fastare pleiarar. Fleire faste i heiltidsstillingar gir også større kontinuitet og styrker det faglege miljøet, seier Ingstad.

Latviske arbeidere fikk hjelp: Samarbeid er måten å jobbe på

Det så ut som alt var i orden. All dokumentasjon var i tråd med avtaleverket. Likevel ble latviske arbeidere grovt underbetalt.

Da bygningsarbeid skulle utføres ved tekniske verksted i Rena leir, var det et latvisk firma som vant anbudskonkurransen. – Vi fikk inn bare to anbud, det ene dobbelt så dyrt som det andre. At det rimeligste kom fra Latvia, ble en utfordring for oss. Vi er vant til å sjekke norske bedrifter. Nå skulle vi sikre oss at den latviske bedriften CCC kunne innfri alle de krav vi stiller til soliditet og pålitelighet, til HMS-system og lønnsavtaler. I tillegg til å innhente en ekstern vurdering, var det naturlig å innlede

et samarbeid med så vel skatteetaten som Arbeidstilsynet og hovedverneombud, sier Ole Jonny Eriksen i Forsvarsbygg, prosjektleder for Rena leir.

– CCC er en samvirkebedrift som består av åtte forskjellige selskap. Selskapet som sto for arbeidet hos oss, var Kvinta Plus. Det er CCC som har rapporteringsplikt overfor Forsvarsbygg og som skal sikre at alle avtaler følges.

Utbyggingen var godt i gang da det ble registrert at det pågikk arbeid på byggeplassen til andre tider enn hva som ble rapportert. Forsvarsbygg observerte arbeider både på kveldstid og i helgene. Dette ble påpekt ovenfor CCC, hvorpå CCC kom med en avvismelding med korrekte timelister som stemte med Forsvarsbyggs observasjoner på byggeplassen.

Truet til å akseptere halv lønn

– Det har sett ut som om alt har vært i orden. All dokumentasjon har vært i tråd med avtaleverket, bekrefter distriktssekretær Sven Olsen i Fellesforbundet, DK Hedmark.

– Det var Latvias bygningsarbeiderforening som tok kontakt med sitt søsterforbund i Oslo Fellesforbundet sentralt, og kunne fortelle at arbeiderne ved Rena tekniske verksted ikke hadde fått lønn for mars og april. Fellesforbundet varslet vårt distriktskontor, og sammen med Fellesforbundets tolk, Ida Holmsted, som ikke bare behersker latvisk, men også har god kjennskap til aktuelle lover og regler, fikk vi i stand et møte med ti av arbeiderne i Rena leir. Da kom det for en dag at de mottok bare det halve av avtalt lønn, men av firmaet var blitt truet til å skrive under dokumenter som skulle vise at alt var i orden. Lønnen de i realiteten fikk var ca 50 kroner timen for hjelpearbeidere og kr. 63,50 for fagarbeidere

Forsvarsbygg ville til bunns i dette. Det ville også Arbeidstilsynet, som gikk til politianmeldelse for økonomisk mislighold og dokumentforfalskning. Det synes som om Kvinta Plus har operert med tre forskjellige avtaler, hver til sitt bruk. Arbeidernes lønninger ble utbetalt kontant, uten lønsslipp. De fikk ingen skriftlig dokumentasjon på hvor mange timer de hadde jobbet eller hva som var trukket i skatt, kan Sven Olsen fortelle. – Heller ikke diettpengene de fikk utbetalt var i tråd med avtalen. – Hadde ikke de ansatte vært tøffe nok til å legge saken fram for forbundet sitt, ville de kommet svært dårlig ut av jobben på Rena.

– Hadde ikke de ansatte vært tøffe nok til å legge saken fram for forbundet sitt, ville de kommet svært dårlig ut av jobben på Rena, sier distriktssekretær Sven Olsen i Fellesforbundet, DK Hedmark. Foto: Anne Guri Rodvang.



Minstelønnsatser

I henhold til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge gjelder følgende satser for minstelønn:

- for ufaglært uten bransjeerfaring: kr. 128,50 pr time
- for ufaglært med bransjeerfaring: kr. 133,50 pr time
- for faglært kr. 142,75 pr time

Rena tekniske verksted i Rena leir. Foto: Knut Vidar Moløkken

Forsvarsbygg tok affære

Mens politietterforskningen pågår, har Forsvarsbygg som byggherre gjort alt de kan for å rette opp forholdene. CCC/Kvinta har opprettet lønnskonto for alle som jobber på anlegget og de får nå sin lønn gjennom norsk bank. CCC har garantert korrekt lønn og også lovet å beholde samtlige ansatte, sier Olsen. – Det er opprettet en tariffavtale mellom CCC og den latviske bygningsarbeiderforeningen. Avtalen omfatter de ansatte i Kvinta Plus. CCC har også fulgt opp Forsvarsbyggs krav om forsterket byggeledelse på arbeidsstedet.

Ville unngå fallgruver

– Vi har nok hatt utenlandske arbeidstakere på anlegg før, men det er sjelden vi har direkte kontakt med utenlandske foretak som kontraktpartnere, sier Ole Jonny Eriksen i Forsvarsbygg. – For å unngå fallgruver var det viktig å få en dialog med Skatteetaten, Arbeidstilsynet og regionalt verneombud i forkant. Vårt første møte fant sted før jul i fjor og vi har hele veien hatt en god dialog. I mars hadde vi et felles tilsyn på arbeidsplassen der all dokumentasjon ble framlagt. Da var det intet som tydet på at noe var galt.

Skulle vi hatt mulighet til å oppdage avviken mellom dokumentasjon og realitet, måtte vi hatt virkemidler til å gå nedover i kjeden og få dokumentert våre kontrakts-

krav også fra underentreprenørene. Det gir ikke dagens regler anledning til, påpeker Eriksen.

– Var anbudssummen for lav? – spør vi. – Burde den lave prisen som Forsvarsbygg falt for gitt en advarsel om at det var "snusk" i ett eller flere ledd?

– Ingenting tyder på det, slår Eriksen fast. – Det latviske firmaets anbud lå nærmere vår egen kalkyle enn det norske firmaets, og vår kalkyle var basert på norske forhold og administrative lønninger. I Latvia er prisnivået atskillig lavere. Fra CCC har vi hele veien fått bekreftet at våre krav er lagt til grunn for prising og gjennomføring av entreprisen, og de hevder også i ettertid å være sikre på at deres kalkyler holder.

Viktig lærdom fra samarbeidet

– Når dere – og ikke minst de latviske arbeiderne – ble tatt ved nesen, kan man kanskje spørre seg om samarbeidet med skatteetat, arbeidstilsyn og hovedverneombud var bryet verdt?

– I høy grad, slår Ole Jonny Eriksen fast. Vi ville fått en helt annen og mye vanskeligere prosess om vi ikke hadde hatt dette samarbeidet, og det ville først og fremst rammet de latviske arbeiderne.



– Et samarbeid som hele vår organisasjon vil lære av, sier kommunikasjonsleder i Forsvarsbygg, Heidi Sørskog, prosjektleder for ferdigstilling av Rena tekniske verksted, Knut Vidar Moløkken og Ole Jonny Eriksen, prosjektleder Rena leir. Foto: Anne Guri Rodvang.

Prosjektleder for ferdigstilling av Rena tekniske verksted er enig: – Vi har lært mye om rolleavklaringen i en slik prosess. Det tror jeg har kommet alle samarbeidspartene til gode, sier Knut Vidar Moløkken. – Og nå skal vi bringe vår lærdom videre inn i organisasjonen. Håndteringen i denne saken blir førende for hvordan tilsvarende forhold skal håndteres i fremtiden. Forsvarsbygg er ikke blitt skremt – verken av utenlandske firmaer eller fremmedarbeidere, men erfaringene fra Rena leir skal ta med oss videre.

► Det offentlige må gå foran

Utenlandske arbeidstakere, særlig fra Øst-Europa, er de siste årene blitt grovt utnyttet med betydelig lavere lønn enn norske kolleger, alt for lange arbeidsøkter og uverdige og farlige boforhold. Får dette utvikle seg, kan det true den norske arbeidsmiljøstandarden.

– I en del tilfeller er det utenlandske selskaper som står for de uakseptable og ulovlige arbeidsforholdene, men Arbeidstilsynet finner også mange norske bedrifter som utnytter situasjonen. Dette skjer på tross av kunnskap om norske regler og de mange medieoppslagene som har vist at å bli tatt i å drive sosial dumping kan gi alvorlige omdømmeproblemer for virksomheten, sier direktør i Arbeidstilsynet, Ingrid Finboe Svendsen.



Ingrid Finboe Svendsen, direktør i Arbeidstilsynet.

Eksemplet fra Rena leir viser at sosial dumping også kan forekomme i offentlig sektor. For oss er det ingen overraskelse at det blir avdekket sosial dumping i et slikt prosjekt. For det første er risikoen større med bruk av utenlandske selskaper. For det andre ser vi at det offentlige ikke alltid er like bevisst sine plikter til å hindre at sosial dumping skjer under utførelsen av offentlige oppdrag. I tiden framover har vi tenkt å fokusere sterkere på det ansvaret offentlige virksom-

heter har til å gå foran i innsatsen mot sosial dumping, sier Finboe Svendsen.

Arbeidsforhold eller pris?

– Regjeringen prioriterer innsatsen for et anstendig arbeidsliv. I februar 2008 fastsatte Regjeringen en ny forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige oppdrag som gir

all offentlig virksomhet plikt til å påse at oppdrag av et visst omfang, ikke tildeles virksomheter som driver sosial dumping.

Offentlige virksomheter skal altså gå foran og følge opp i praksis det Regjering og Storting formidler av normer og grunnleggende verdier for arbeidslivet. For eksempel er det vanskelig å appellere til tiltak for styrket seriositet i byggebransjen, renholds- og transportsektoren dersom det offentlige selv kun ser på pris og ikke bryr seg om hvordan arbeidsforholdene er for de arbeidstakerne som utfører arbeidet, understreker Finboe Svendsen.

– I årene framover står vi overfor et økende behov for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren. Det vil være like alvorlig å tilby vesentlig dårligere vilkår og arbeidsmiljø til utenlandske arbeidstakere på sykehus, sykehjem og i hjemmetjenesten som det er å utnytte arbeidstakere i bygge-

Fellesforbundet følger med

– Fellesforbundet har fått god erfaring med å avdekke og bekjempe grov underbetaling og sosial dumping. Vi har gått i bresjen for krav overfor norske bedrifter, godt hjulpet av dyktige tolker med kjennskap til lover og forskrifter. Forholdene har bedret seg betraktelig. Utenlandske arbeidstakere, og da spesielt polakkene, er også blitt mer opplyst om

sine rettigheter. Men fortsatt ser vi forsøk på lureri og bruk av smutthull i avtaleverket, sier Sven Olsen, distriktssekretær i Fellesforbundet, DK Hedmark. – Mens det til nå har vært bygningsbransjen som har vært mest utsatt, ser forholdet nå ut til å bre seg til andre bransjer, som transport- og hotellsektoren og sesongarbeid i landbruket. Og overtrampene gjelder som

kjent ikke bare kroner og ører. Det går på helse og miljøikkerhet.

Finanskrisen har ført til sterk reduksjon av byggoppdrag, men mange utlendinger kom hit for å få en jobb for å overleve. Om de er reist hjem igjen har vi ingen oversikt over, sier han.

– Forbilledlig innsats fra Forsvarsbygg

Regiondirektør i Arbeidstilsynet Indre Østland, Kjell Haugen, bekrefter at Arbeidstilsynet har anmeldt Kvinta Plus for grov underbetaling og dokumentforfalskning. – Politiet har nå anmeldelsen til vanlig politi- og påtalemessig vurdering. Det vi vet er at bedriften har innrømmet mangelfulle lønnsutbetalinger og manglende kostgodtgjørelse, og at arbeidstakerne nå har fått etterbetalt sitt tilgodehavende. Godt samarbeid etatene imellom har hjulpet de latviske arbeidstakerne til å få det de har krav på.

Haugen berømmer Forsvarsbygg både for samarbeidsinitiativet og for tett oppfølging av avtalen som ble inngått med hovedentreprenør: – Her har vi en offentlig oppdragsgiver som tar tak og stiller krav for å rydde opp i ting de selv ser er galt og i avtalebruddene som etter hvert blir avdekket. Håpet er at Forsvarsbygg vil tjene som modell for andre offentlige etater, for dette er den riktige måten å jobbe på, slår han fast og får full støtte av Arbeidstilsynets seniorinspektør Geir Kåre Wollum og jurist og seniorrådgiver Ingebjørg Wikstrøm. – Vi kommer lenger når vi jobber sammen, og når samarbeidet innledes tidlig og følges opp med jevnlig dialogmøter, kan vi bruke våre ressurser på å informere og forebygge i stedet for å drive "brannslukning" når ting går galt.



Arbeidstilsynet har sett mange brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsforskriften i byggebransjen. Nå håper seniorinspektør Geir Kåre Wollum (t.v.) og regiondirektør Kjell Haugen at andre offentlige etater vil ta lærdom av Forsvarsbygg. Foto: Anne Guri Rodvang.

– Denne saken har vist oss at våre samarbeidskanaler fungerer, sier Geir Kåre Wollum. Han viser til godt samarbeid med Fellesforbundet og det regionale verneombud og understreker den viktige kontakten

med Arbeidstilsynet i Latvia. – Kontakten mellom Arbeidstilsynet i de to land var innledet i forkant, og denne saken har vist oss at vi kan samarbeide effektivt til arbeidstakernes beste.

bransjen. Stramme budsjetter kan aldri legitimere ulovlig, uverdige og diskriminerende behandling av arbeidstakere som ikke er vant til vårt velferdssamfunn, mener hun.

Lot seg ikke lure

– Forsvarsbygg fortjener ros for den innsatsen de har gjort for å rydde opp ved Rena leir. Det er avgjørende at store offentlige aktører som Forsvarsbygg tar kampen mot sosial dumping seriøst slik vi ser de har gjort. Eksemplet viser at det ikke alltid er lett å vite hva som skjer hos oppdragstakere. Forsvarsbygg har vist at det går an å ta tak i saken selv om de ble forsøkt ført bak lyset. Ofte kan det foreligge indikasjoner på at noe er galt. Tips og henvendelser om ulovlige forhold som blir tildekket, bør føre til en reaksjon. Noen velger å lukke øynene. Forsvarsbygg gjorde det riktige. De tok tak i problemstillingene overfor det latviske selskapet og var åpne for å løse saken i samarbeid med Fellesforbundet, Arbeidstilsynet og Skatteetaten, sier hun.

– Mange kan unngå å havne i en slik situasjon ved bedre å sjekke ut ukjente virksomheter for oppdrag tildeles. Andre ganger, som tilfellet var for Rena leir, er ikke dette

nok. Da er det nødvendig å ha kontraktsklausuler som gir muligheter for innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos oppdragstakere, og muligheter til å kunne se kontrakten som misligholdt ved sterke indikasjoner på at ulovligheter finner sted. Ved nye kontraktpartnere kan det være aktuelt å ta stikkprøver av timelister og annen dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår en tid etter at arbeidskontrakten er startet.

Burde sett

Finboe Svendsen forteller at Arbeidstilsynet har hatt saker der oppdragsgivere åpenbart burde ha skjont at noe var alvorlig galt. For oppdragsgivere som er i jevnlig kontakt med virksomheten som utfører oppdraget, eller når dette skjer hos oppdragsgiver, bør det være lettere å fange opp tilfeller av sosial dumping. I tillegg til å snakke med arbeidstakerne oppfordrer hun til å legge merke til arbeidstider, innkvarteringsstandard, oppfølging av nødvendige sikkerhets- og arbeidsmiljøtiltak. Ved mistanke om at en blir lurt er det riktig å ta kontakt med Arbeidstilsynet, andre aktuelle myndigheter og gjerne også aktuelle fagforeninger og bransjeorganisasjoner.

I strid med alle lovkrav

– Arbeidstilsynet har i løpet av de siste årene avdekket at arbeidsinnvandrere oftere enn nordmenn, jobber under forhold som strider mot alle arbeidsmiljølovens krav til et trygt og sikkert arbeidsmiljø. I enkelte miljøer synes det å være aksept for at disse arbeidstakerne ses på som billig og lett erstattelig arbeidskraft. Det er da ikke så nye om de skader seg, jobber mer og tjener mye mindre enn norske. Det er bare å skaffe nye utenlandske arbeidstakere. Mange blir dratt inn i den svarte økonomien. Noen frivillig, andre som betingelse for å få arbeid i Norge.

Direktør Ingrid Finboe Svendsen mener det blir et samfunnsproblem når de som driver sosial dumping får konkurransefordeler i et tørt marked, mens de seriøse og lovlige virksomhetene sitter igjen som tapere. – På sikt vil dette utgjøre en trussel mot den norske arbeidsmiljøstandarden og arbeidsforholdene for alle arbeidstakere i Norge. Derfor er det så viktig at innsatsen mot sosial dumping videreføres og at alle krefter trekker i samme retning. Det offentlige samfunnsansvar for å gå foran må sees i en slik sammenheng, mener hun.

Julebordsesongen er her:

Taklar brisne gjestar med eit smil

– Veit du ikkje kven eg er eller? Når kjekkasen tyr til denne replikken, veit servitøren ein ting: Han har fått nok å drikke.

– For oss er dette eit tydeleg teikn og vi stoppar skjenkinga. Men det er klart, dei prøver seg, seier restaurantsjef på Britannia Hotel, Geir-Ove Buarøy.

– Mange trur vi berre er småjenter, men det er vi ikkje. Med smil og gode rutinar går det seg til, seier servitør Eva Christine Waagenes. Kvart år gler ho seg til julebordsesongen!

For nokre av oss er julebordet med firmaet årets høgdepunkt. Mange har førebudd seg lenge på val av kjole eller slips. Nordmenn og julebord, er noko heilt spesielt.

– Vi merkar heilt klart forventingane. Mange kjem att år etter år. Det blir eit utruleg køyr for oss servitørar, men det er vi budde på, seier Eva Christine.

Eva Christine Waagenes er servitør og 25 år. Ho jobbar på eit av Noregs største restauranthus, Britannia i Trondheim. Det har ho gjort sidan ho byrja her som lærling som 17-åring. Dei travlaste kveldane før jul kan det vere 1200 julebordsgjestar innom. Framfor kvar julebordsesong må det derfor hentast inn ekstra arbeidskraft. Britannia treng i alt 100 servitørar, 50 av dei er gjerne studentar som vil tene litt ekstra for jul.

– Dette sett store krav til oss som arbeids-gjevar. Vi har eit fast opplegg for alle nye, fortel restaurantsjefen. Vi går gjennom alle reglar, ikkje minst alt som har med skjenking og lovverk å gjere. I tillegg lærer vi dei om den interne etikken vi har på huset. Britannia har lang historie og vi vil at dei kjenner litt til denne historia, sjølv om dei berre er midlertidig tilsette. Då snakkar vi gjerne om Beyoncé, den japanske keisaren eller mottakinga til Fridtjof Nansen. I tillegg går vi gjennom våre internkontrollrutinar,

korleis ein skal handtere avvik og brann- og tryggleiksregelverk, seier Buarøy.

Kvar dag klokka 17.00, når servitørane kjem på vakt, er det briefing. Då går hovmeis-teren gjennom det som står på programmet akkurat den dagen. Kva slags gjestar, kva slags forventingar har dei, kva veit vi om dei. Og så er det ei rutinemessig terping på dei store utfordringane når det gjeld skjenking av alkohol.

– Kva er det?

– Det er alder og legitimasjonsplikt, rett mengd i glaset og sjølsagt overskjenking. Samstundes må vi passe på at folk ikkje nyt medbrakt alkohol, fortel restaurantsjefen.

– Kva skjer i så tilfelle?

– Ser vi at gjestene nyt medbrakt alkohol, ber vi dei forlate lokalet. Om vi mistenkjer det, men ikkje har handfaste bevis, stoppar vi serveringa til heile selskapet. Deretter krev vi å få flaskene på bordet. Vi tek oss ein tur ut, og når vi kjem inn att, så er flaskene kome fram, seier Buarøy.

Det er servitørane som møter utfordringane i praksis. Kva skjer når ung jente nektar direktør, TVkjendis eller rockemusikar på julebord meir alkohol?

– Det er alltid leiingar på vakt vi kan ty til, seier Eva Christine. I tillegg har vi eksterne vakter, i dei travlaste helgene er det fire vakter på plass. Dei sirkulerer i dei ulike restaurantane og barane. Oppgåvene til vaktene er å dobbeltsjekke legitimasjon. Sjå til at ein attenåring ikkje drikk av glaset til ein tjuetåring mellom anna. Kommunen sine kontrollørar er òg gjerne ute.

– Er servitørane i tvil, skal dei kunne gå til hovmeister eller restaurantsjef. Opplever

dei ubehag, skal dei òg kome til oss. Det skal vere trygt og moro å vere på jobb, seier restaurantsjefen.

– Kva er tanken bak at det alltid er nokon frå leiinga til stades på jobb?

– Uforutsette ting, skjer oftast i helgene. Vi vil at dei tilsette skal ha den tryggleiken at det alltid er ein leiing på post, seier Buarøy.

Ikkje alle er like seriøse

Regionsjef i NHO-Reiseliv i Midt-Norge Sven-Erik Knoff har levd tett på nordmenns julebordstradisjonar lenge og veit kor viktig julebordsesongen er for lønnsmda. – I fjor var det ein del som avlyste juleborda som følgje av den økonomiske krisa. No ser det ut til at folk har betre oversikt og heller kuttar ned på talet på retter, snarare enn å kutte ut heile julebordet, seier han. Samtidig er regionsjefen lite glad over det han kallar julebord på hjul. Omreisande arrangørar som leiger forsamlingshus og som dreg frå bygda med fortene etterpå. – Vi ser nok at dette er aktørar som driv mindre ansvarsfullt enn dei seriøse i bransjen, samtidig så bidreg dei ikkje til lokal verdiskaping, snarare til at heile bransjen får eit ufortent frynsete rykte, seier han.

Skjønner dilemmaet til bransjen

– Spør du ti personar om kva overskjenking er, får du gjerne ti forskjellige svar. Dette er dilemmaet til restaurantbransjen, seier Buarøy. Alle veit at folk toler forskjellig når det gjeld alkohol, og snubletrådane til ein servitør er mange. Tenk deg at en gjest er innom baren rett over gata her og hiver inn på tre tequila før han kjem hit og bestiller ein pils. Då er han klar nok når servitøren tek i mot bestillinga, men før han har drukke opp pilsen kan han vere så overstadig at skjenkeløyvet er i fare, fortel han.



Servitør Eva Christine Waagenes gler seg til julebordsesongen kvart år.

– Vi må ta vare på arbeidsplassane. Utan skjenkeløyve er det ikkje nokon vits å halde ope. Samtidig er det lov for gjestar å drikke og kose seg. – Vi ønskjer å vere eit eksempel. Vi vil vere best på service til gjestane, men òg på alt det andre som handlar om eigne tilsette, som handlar om regelverk og handheving av det, seier Buarøy.

Veit du ikkje kven eg er eller?

– Får du det spørsmålet ofte Eva Christine? – Nei, kanskje ikkje så veldig ofte, men eg hugsar godt at eg fekk det spørsmålet i fjor. Og faktum var at eg ikkje visste kven han var, ler servitøren. – Men eg fekk jo vite at det var ein lokal storkar. Eg meiner alle skal ha like god service, same kven dei er. Det gjer ikkje inntrykk på meg om dei kjem ti

minutt etter at skjenketida er ute og viftar med gull-, eller platinakort og seier høyr her lille venn, eg har pengar nok til å kjøpe heile hotellet. Då er det stopp uansett, seier ho. Dei skjønner det. Det roar seg ned med eit godt smil. Målet mitt er at alle skal bli nøgde og det trur eg dei skal bli denne julebordsesongen òg, seier servitør Eva Christine Waagenes.

Borgarting lagmannsrett:

– Norsk arbeidsrett favner videre enn arbeidsmiljøloven

– Når det foreligger en hovedtilknytning til et utenlandsk konsern eller selskap, og det er avtalt en internasjonal flytteplikt, anses en beordring om å endre arbeidssted ikke som en oppsigelse fra det aktuelle arbeidsforhold i Norge. Pålegget om flytting er ikke en oppsigelse etter norsk rett. Derfor skal det heller ikke gis oppsigelse i samsvar med arbeidsmiljølovens regler, slår lagmannsretten fast.

Lagmannsretten kom, i motsetning til tingretten, til at en katolsk prest i Oslo katolske bispedømme kunne tilbakekalles til sin orden i Polen uavhengig av reglene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven. – Prestens

forhold måtte vurderes på linje med ansatte i internasjonale grupper med flytteplikt. Pater Kanoza ble ikke sagt opp. Han fikk beskjed om å flytte. En slik fremgangsmåte er i samsvar med norsk arbeidsrett, sier Oslo

katolske bispedømmes advokat, Kjell Trygve Torkildsen. Han bekrefter at dette er hovedbegrunnelsen for dommen i lagmannsretten.

Dette er saken:

Tingretten ga i 2008 en polsk picpuspater i Norge fullt medhold i at oppsigelsen av ham var ugyldig. Pater Robert Kanoza som i 2000 ble utnevnt til sogneprest i St. Torfinns menighet i Hamar, var syk etter en arbeidskonflikt, og etter noen tid ble han kalt tilbake til Polen. Pateren ble i 2005 norsk statsborger og er den første norske pater som har organisert seg i Fagforbundet. Kanoza mente han hadde rett til fortsatt å arbeide i Norge og stevnet derfor Oslo katolske bispedømme for brudd på arbeidsmiljøloven. Han søkte fri retts hjelp gjennom Fagforbundet.

Tingretten slo fast at paterens arbeidsforhold reguleres av norsk arbeidsmiljølov, at oppsigelsen var ugyldig og at han skulle gjeninnsettes som prest i sin menighet.

I Tingrettens dom pekes det blant annet på at pålegget om å flytte tilbake til Polen var begrunnet i arbeidskonflikten han var

involvert i, hans sykdom og personlige forhold. Lydighetsløftet som en katolsk prest må avgi, kan derfor ikke medføre at hans arbeidsforhold bortfaller uten oppsigelse etter arbeidsmiljøloven, mente Tingretten. Oslo katolske bispedømme anket dommen til lagmannsretten.

Borgarting lagmannsrett sa i en kjennelse av 4. september 2008 nei til at Kanoza skulle få gjeninntre i stillingen for en rettskraftig dom forelå. 8. juni i år falt dommen i lagmannsretten: Robert Kanoza har ikke rett til å bli gjeninnsatt i sin prestestilling.

Dommen ble anket til Høyesterett, men Ankeutvalget tillot ikke at anken ble fremmet til behandling i Høyesterett. Dermed er dommen fra Borgarting lagmannsrett rettskraftig og endelig.

Biskopen lettet

Biskop Bernt Eidsvig i Oslo katolske bispedømme sier at han er lettet over at anken ble avslått.

– Vi har nå fått en prinsipiell bekreftelse på at kirken, ifølge norsk lov, har rett til indre selvstyre. Dette er således en viktig dom ikke bare for Den katolske kirke i Norge, men for alle trossamfunn i landet, sier Eidsvig.

Lydighetsplikten beskyttet av trosfriheten

I tillegg viser Torkildsen til den europeiske konvensjon om menneskerettigheter. Menneskerettighets-konvensjonen beskytter ikke bare den enkeltes utøvelse av religion, men også det enkeltes trossamfunns indre liv så langt det angår troen. Ettersom prestetjenesten i den katolske kirke er et kall forankret i et sakrament, er det etter lagmannsrettens mening ikke grunnlag for å skille mellom et åndelig fellesskap og et arbeidsgiver- eller arbeidstakerforhold. Lagmannsretten er ikke i tvil om at hvem som skal kunne utøve prestetjeneste er en del av kjernen i religionsfriheten, heter det i dommen.

– Et trossamfunn må selv kunne velge sine prester, understreker Torkildsen og minner om at en katolsk prest må avgi et kyskhets-, fattigdoms- og lydighetsløfte. – Lydighetsplikten innad i et trossamfunn er beskyttet av trosfriheten. Det løftet kan man bare gå fra ved å melde seg ut av trossamfunnet. Er du medlem og bundet av løftet, må du som prest også finne deg i de retningslinjer og rammer som gjelder for stillingen.

– Et trossamfunn må selv kunne velge sine prester, sier Oslo katolske bispedømmes advokat, Kjell Trygve Torkildsen.
Foto: Advokatfirmaet Haavind AS



Beklagelig dom, mener Fagforbundet

– Vi finner dommen i lagmannsretten svært beklagelig og er veldig uenige, sier Anne-Gry Rønning-Aaby i Fagforbundet. Hun har vært Kanozas advokat i denne saken som endte med seier i tingretten, men tap i lagmannsretten.

– Vi er ikke uenige i at kirken har et indre selvstyre som er vernet av Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK), slik at de selv kan velge sine ansatte i åndelige stillinger. Men er man først ansatt, skal en tilsatt prest som får endret sin stilling eller blir sagt opp, ha det samme vern som andre arbeidstakere. Dette innebærer at arbeidsgivers grunner for endringer må være saklige og det må forutsettes krav til saksbehandlingen. Arbeidsmiljøloven har ikke unntak for religiøse trossamfunn, slik lagmannsretten her legger opp til. Vi mener det også er feil å likestille et lydighetsløfte som prest eller ordensfolk med en arbeidsavtale om flytteplikt, slik lagmannsretten legger til grunn, sier Rønning-Aaby.

Rønning-Aaby beklager samtidig at Høyesteretts ankeutvalg har avvist anken. – Etter vårt syn har den prinsipielle sider som vi gjerne skulle ha belyst på høyesterettsnivå. Når det er sagt, må vi bare ta ankeutvalgets avgjørelse til etterretning, sier hun.



– Vi er veldig uenige, sier Anne-Gry Rønning-Aaby i Fagforbundet.
Foto: Anne Guri Rodvang.

Ny byggherreforskrift – hovedendringer

Ny byggherreforskrift skal bidra til en forbedret organisering og styring av arbeidet med sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen. Samtidig klargjøres rollene og pliktene til de ulike aktørene som er inne i bygge- eller anleggsplassen.

Formålsbestemmelsen i § 1 er ny. Formålsbestemmelsen skal bidra til å klargjøre hva som er det sentrale siktemålet bak forskriftens bestemmelser, nemlig å verne arbeidstakerne mot farer ved at det tas hensyn til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser i forbindelse med planlegging, prosjektering og utførelse av bygge- eller anleggsarbeid.

“Forbruker derimot har ikke lenger plikter etter forskriften”

I § 3 om hvem forskriften retter seg mot, er det fastsatt at forskriften nå også retter seg i mot koordinator og de prosjekterende. Det var et ønske fra bransjen selv at de prosjekterende skulle ha plikter etter forskriften. Forbruker derimot har ikke lenger plikter etter forskriften, med unntak av krav til å oversende forhåndsmelding til Arbeidstilsynet. Når bustadsoppføringslova § 7, håndverkertjenesteloven § 5, arbeidsmiljøloven § 2-2 og internkontrollforskriften sees i sammenheng, anses dette tilstrekkelig til å ivareta hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø i forbrukerforhold.

Bestemmelsene i kapittel 2 illustrerer hvordan byggherren selv har hovedansvaret for at prosjektet blir drevet på en slik måte at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt gjennom hele prosessen. Ved hjelp av en klargjøring av byggherrens plikter, presiseres den viktige rollen byggherren selv har etter forskriften.

Og det ryddes opp i en del uklarheter og misforståelser ved å legge pliktene direkte til byggherren.

“Det ryddes opp i en del uklarheter og misforståelser ved å legge pliktene direkte på byggherren”

I § 5 finner vi hvilke hovedplikter byggherren skal ivareta. Det er her samlet plikter som i dagens forskrift er spredt på flere bestemmelser. Det er blant annet tydeliggjort at det er byggherre som skal sikre at pliktene som er pålagt koordinator, de prosjekterende og arbeidsgiverne og enmannsbedriftene blir gjennomført.

Hovedbestemmelsen om innholdet i plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA-plan) er regulert i § 8, og i forhold til dagens forskrift er det nå tydeliggjort hva planen skal inneholde. Den skal inneholde et organisasjonskart, en fremdriftsplan som beskriver hvor og når de ulike arbeidsoperasjoner skal utføres, spesifikke tiltak og rutiner for avviksbehandling.

“Det presiseres blant annet at utpeking av koordinator ikke fritar byggherren for sitt ansvar”

I § 11 finner vi en presisering av at byggherren skal stille krav om et system for internkontroll hos virksomhetene. Kravet er inntatt for å hindre at virksomheter som ikke har et tilfredsstillende system for internkontroll utfører arbeid på bygge- eller anleggsplassen.

Regler om utpeking og oppfølging av koordinator er inntatt i § 13, og innebærer flere endringer i forhold til dagens forskrift. Det presiseres blant annet at utpeking av koordinator ikke fritar byggherren for sitt ansvar på området

Paragraf 16 gjelder gjennomføring av plikter på byggherrens vegne. Byggherren kan skriftlig avtale at en juridisk eller fysisk person – byggherrens representant – skal gjennomføre konkrete plikter på byggherrens vegne. Selv om avtale er inngått vil byggherren imidlertid holdes ansvarlig for eventuelle uforsvarlige forhold på bygge- eller anleggsplassen, som kan ledes tilbake til beslutninger foretatt av byggherren selv.

“De relevante delene av planen for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal innarbeides i virksomhetens internkontroll”

Bestemmelsen i § 17 pålegger de prosjekterende plikter. Med dette er det plassert ansvar på en av de sentrale aktørene i bygge- eller anleggsprosessen. I kommentarene til § 17 er det gjengitt en del forhold som de prosjekterende særlig skal ta hensyn til under utførelsen av sitt arbeid.

Det er en sentral endring i § 18 fjerde ledd, som innebærer at de relevante delene av planen for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal innarbeides i virksomhetens internkontroll. Endringen medfører at man i internkontrollsystemet får en spesiell del som er spesifikt for den enkelte bygge- eller anleggsplass og en generell del som er lik for alle bygge- eller anleggsplasser.

Forskriften trer i kraft 1. januar 2010. Fra samme dato oppheves gjeldende forskrift.



Foto: colourbox.no

Arbeidsmiljø blant innvandrere

Innvandrere i yrkeslivet er utsatt for flere antall arbeidsulykker og høyere eksponering av fysiske, kjemiske, mekaniske og psykososiale påkjenninger enn yrkesbefolkningen som helhet.

Et økende antall av arbeidsstokken i Norge er innvandrere. I begynnelsen av 2008 representerte denne gruppen ni prosent av de yrkesaktive. Innvandrerbefolkningen i Norge slik Statistisk sentralbyrå definerer den, omfatter personer født i utlandet eller født i Norge med to utenlandsfødte foreldre.

“Store forskjeller i hvordan innvandrere og yrkesbefolkningen som helhet opplever arbeidsmiljøet,”

I en ny rapport fra Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse ved Statens arbeidsmiljøinstitutt, ser man nærmere på innvandreres situasjon i arbeidslivet sammenliknet med hele yrkesbefolkningen. Det er til dels store forskjeller i hvordan innvandrerne og yrkesbefolkningen som helhet opplever arbeidsmiljøet, selv innenfor samme yrkesgruppe.

“Innvandrere jobber i større grad som operatører og sjåførere, og i salgs- og serviceyrker,”

Innvandrere i yrkeslivet

Yrkesfordelingen blant innvandrere er forskjellig fra den vi finner i hele yrkesbefolkningen. Innvandrere jobber i større grad som operatører og sjåførere, og i salgs- og serviceyrker. Det er nær seks ganger så sannsynlig at en innvandrer har et yrke uten krav til utdanning sammenliknet med hele yrkesbefolkningen.

Samtidig er innvandrerne underrepresentert i høyskoleyrker, akademiske yrker og lederyrker. Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nesten ti prosent i

yrker uten krav til utdanning. I hele befolkningen uansett utdanningsbakgrunn jobber kun tre prosent i slike yrker.

Mobbing og lav selvbestemmelse

Innvandrere opplever gjennomgående dårligere psykososialt arbeidsmiljø, og opplever i langt større grad arbeidet som en psykisk påkjenning enn alle yrkesaktive. Opplevelsen av i høy grad å bli styrt av maskiner, teknisk utstyr eller samlebånd er dobbelt så utbredt blant innvandrerne som blant yrkesbefolkningen som helhet.

“Innvandrere opplever gjennomgående dårligere psykososialt arbeidsmiljø,”

Det er også en utbredt opplevelse av aldri å bestemme selv når man skal ta pause. Dette gjelder generelt i alle yrkesgrupper, men det er særlig store forskjeller i håndverkergrupper, hvor 27 prosent av innvandrerne opplever dette, mot bare syv prosent når vi ser på alle yrkesaktive.

En av ti innvandrere opplever plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskollegaer en gang i måneden eller oftere. Dette er hele fem ganger flere enn i den totale yrkesbefolkningen.

Utsatt for flere ulykker

To av fem opplever stor risiko for å få en belastningsskade både blant innvandrerne og i hele yrkesbefolkningen. Når det gjelder stadig gjentatte arbeidsoppgaver er imidlertid forekomsten dobbelt så høy blant innvandrerne som resten av yrkesbefolkningen innenfor alle yrkesgrupper.

Andelen som rapporterer å ha vært utsatt for en eller flere ulykker i arbeidstiden det siste året, var nær tre ganger høyere blant innvandrerne sammenliknet med øvrige yrkesaktive. Forskjellene i rapportert ulykkesforekomst synes ikke å kunne forklares av at innvandrere tar andre yrker.

Det er behov for større innsats for å sikre akseptable arbeidsforhold for innvandrere i det norske yrkeslivet. Forhold som kan være av betydning for de observerte for-

skjellene er språkbarrierer og kulturforskjeller. Manglende nettverk på jobb kan også medvirke til en mer problemfylt arbeidshverdag for innvandrere sammenliknet med andre arbeidstakere.

Alle disse faktorene kan tenkes å bidra til at innvandrerne rapporterer mer problemer enn øvrige i arbeidslivet. Dataene må derfor fortolkes med forsiktighet.

Fakta om undersøkelsen

Overlege Tore Tynes og seniorrådgiver Tom Sterud ved Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse (NOA) har skrevet rapporten “Arbeidsmiljø blant innvandrere – slik et utvalg innvandrere fra Asia, Afrika, Sør-Amerika og Sørøst-Europa opplever det”.

Med utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant innvandrere (2005/2006) har man sett nærmere på arbeidsmiljøfaktorer som kan ha betydning for helse og trivsel i den sysselsatte delen av innvandrerbefolkningen fra utvalgte land i Asia, Afrika, Sørøst-Europa og Sør Amerika. 1677 arbeidstakere fra de ti største innvandrergruppene i Norge svarte på undersøkelsen. Resultatene ble sammenliknet med resultatene fra levekårsundersøkelsene blant alle yrkesaktive.

Nasjonalovervåkning av arbeidsmiljø og -helse (NOA)

NOA er en avdeling ved Statens arbeidsmiljøinstitutt og har som oppgave å samordne, systematisere og formidle kunnskap om arbeidsmiljø og helse til myndigheter og andre brukergrupper. Overvåkningssystemet som NOA baserer sitt arbeid på skal først og fremst bidra til å styre den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte helseskader, det vil si sykdom, skader, uførhet og for tidlig død, og mot utstøting gjennom sykefravær og uføretrygning som følge av risikoforhold i arbeidslivet.

Sykefraværet har vært stabilt siden 1972

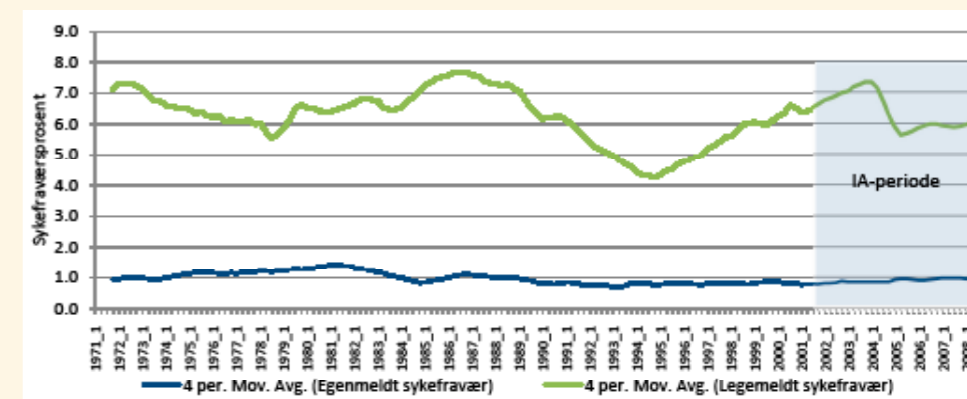
Mange mener at fraværet i Norge er for høyt. De tror at lavt fravær betyr godt arbeidsmiljø og stiller seg djerve mål om fraværsreduksjon. Resultatet er et trangere arbeidsliv, stikk i strid med de gode hensiktene.

Fraværet er faktisk ikke høyere i dag enn da Stortinget vedtok dagens sykelønnsordning høsten 1977¹⁾. Det ble kalt en demokratisk reform. Fram til da hadde bare høyere funksjonærer hatt full lønn fra første sykedag. Nå skulle alle ha samme rett.

Arbeidsgiverforeningen (NAF) førte fraværstatistikk før og etter reformen. De samlet inn tall fra medlemsbedrifter, i hovedsak fra industrien. Fraværet ble målt som produksjonstap, slik tradisjonen var i industrien: tapte sykedager i prosent av alle avtalte arbeidsdager. Denne “sykefraværsprosenten” måler altså verken helse eller arbeidsmiljøstandard, men ganske enkelt svinn på grunn av fravær. Tallet er et nøkkeltall for bedriftsregnskapet, og kan ikke brukes som “HMS-tall” selv om mange i dag gjør nettopp det.

“Sykefraværet ligger stabilt på 6–7 prosent over førti år, i motsetning til hva man kan få inntrykk av i den offentlige debatt,”

Fra 2000 fikk vi fraværstatistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Alle bedrifter er nå forpliktet til å levere fraværstall til NAV. Statistikken fra SSB bygger på disse rapportene og gjelder altså hele arbeidslivet, ikke bare NHO-området. For å kunne følge utviklingen fra 1970-tallet fram til i dag, har en forskergruppe på SINTEF beregnet hva en statistikk for hele arbeidslivet ville vist før 2000. Figuren viser beregnet utvikling fra 1971 og fram til 2008²⁾.



Utvikling i egenmeldt og legemeldt sykefravær i perioden 1. kvartal 1971 til 4. kvartal 2008. Kilde: NHO og SSB serier sammensatt og nivåjustert.

Sykefraværet ligger ganske stabilt på 6-7 % over førti år, i motsetning til hva man kan få inntrykk av fra offentlig debatt. Vi er på omtrent samme nivå i dag som da Stortinget vedtok den sykelønnsreformen som mange nå vil gå tilbake på. To forhold forstyrrer stabiliteten: endringer i sykelønnsordningen, og endringer i jobbmulighetene. Det ble en liten nivåøkning da sykelønnsordningen ble innført i 1978, en nivåsenking da arbeidsløsheten økte fram til 1993, og en ny nivåsenking i 2004 da regjeringen begrenset adgangen til 100 % sykelønn.

Hva påvirker sykefraværet på bedriftsnivå? Bare en liten del av de ansatte, omlag to av ti, har fravær av betydning (sjekk på din egen arbeidsplass). De kan ha et enkelt langt fravær ett år på grunn av hjerteinfarkt, slitasjeskader eller psykiske problemer, eller mange fravær på grunn av kroniske sykdommer med svingende forløp, som revmatisme, astma eller diabetes. Noen rammes bare det ene året. Andre har kronisk sykdom med mye fravær i år etter år. Det er disse kroniske syke som “ødelegger statistikken” og som lett føler seg mobbet og presset ut av arbeidslivet av alle de velmente sykefraværskampanjene.

I en liten bedrift svinger fraværet fra år til år med rene tilfeldigheter, for eksempel et beinbrudd mer eller mindre enn vanlig. I

en mellomstor eller stor bedrift betyr høyt sykefravær vanligvis høy gjennomsnittsalder, fysisk krevende arbeid eller en inkluderende personalpolitikk. Eller alt dette samtidig. For var det vanligere at fraværet gikk ned fordi langtidssykemeldte og kronisk syke fikk tilbud om en jobb i bedriften som passet dem bedre. Nå er slike lettere jobber ofte satt ut til andre firma eller rasjonalisert bort. I stedet blir sykmeldte friskmeldt til arbeidsformidling. Men med høyt sykefravær, havner de ikke først i køen hos en ny arbeidsgiver. Bedriften de kom fra får lavere fravær, men hvor ble det av det inkluderende arbeidslivet?

1) E. Wergeland og D. Bruusgaard. Er fraværsreduksjon en oppgave for leger? Tidsskr Nor Lægeforen 2005; 125:2984-7

2) S. Osborg Ose m.fl. Evaluering av IA-avtalen (2001-2009). SINTEF, Trondheim 2009, s.33. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/aktuelt/nyheter/2009/rapport-om-evaluering-av-ia-avtalen.html?id=570260> (tilgjengelig 9.11.2009)



Emma Wergeland

Hushjelp til dumpingpris

Tekst og teikning: Ingebjørg Jensen

Dei kjem frå fattige land. Au pairane er familieforsørgjarar, ikkje kultur – og språkstudentar slik intensjonen var i starten. Dette representerer eit problem for alle som er opptekne av menneskerettar og internasjonal solidaritet.

Sosiologiprofessor Lise Widding Isaksen ved Universitetet i Bergen har forska på ordninga, og roper no eit varsko for å syne internasjonal solidaritet med dei "globale hushjelpene". Studiar frå Norge, Danmark og Sverige viser at familiane ser på dei som arbeidshjelp, ikkje kulturstudentar. I Norge har bruken av au pair gått rett til værs: Frå 691 i 2000 til heile 2860 i 2008. Dei er blitt ein billeg støytdempar for to-karriere-familiar, som slett ikkje er så likestilte i heimen som vi trur.

– Au pair-ordninga er ikkje lenger ei "danningsreise" for jenter frå middelklassen. No har au pair-byråa blitt internasjonale formidlarar av billeg arbeidshjelp til

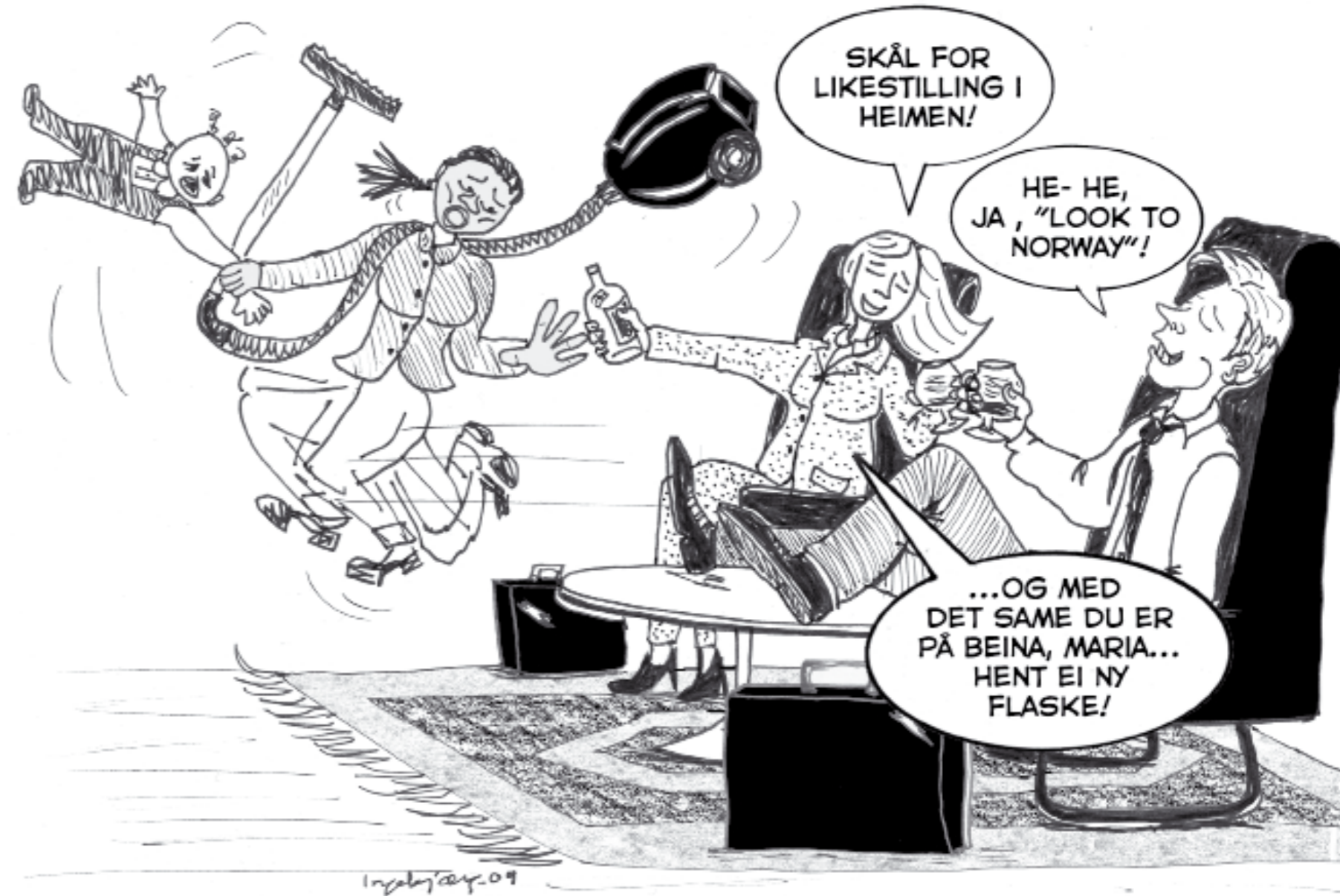
familiane. Medan vanlege dagmammar tener rundt 120 kroner timen, kostar ein au pair berre 40 kroner. Au pairane blir "omsorgsnomadar" på korttidskontraktar. Dei reiser frå heimland og familie for å oppretthalde heimane sine, ikkje for å skaffe seg eit nytt liv i vertslandet. Her betaler dei skatt og medverkar også slik til å auke den norske velferda. Sjølv får dei lite tilbake. Og så blir den nordiske velferdsmodellen framstilt som kvinnevenleg, seier Widding Isaksen ironisk.

Kulturelt etterslep

Professoren slår fast at arbeidsmarknaden i Norden framleis er svært kjønnsdelt, og vi slit med eit "kulturelt etterslep" med skeiv

fordeling av husarbeidet mellom menn og kvinner. Vi har fått større hus, og vi bruker meir tid på husarbeid no enn på slutten av 80- talet. Dette gjeld heile Europa. Fleire menn gjer husarbeid, men framleis er det 59 % av kvinnene som gjer det meste. Auka bruk av au pair er ein måte å omgå problemet med manglande likestilling, meiner ho.

Dei filippinske au pairane kjem i skvis: Filippinske styresmakter har forbod mot visum til au pairar som vil til Europa, og mange må mute korruperte funksjonærar for å få utreiseløyve. Samstundes blir dei i Norden ikkje sett på som innvandrarar eller arbeidrarar.



1999-2009 10 ÅR www.hjertevakten.no
Hjertevakten® as, telefon 53 48 20 50, telefax 53 48 20 60, e-post hjr.post@hjertevakten.no

Førstehjelps litteratur



Norsk grunnkurs i førstehjelp
Boken er obligatorisk til all grunnleggende opplæring innen førstehjelp. Anbefalt av NSO. Prisen avhenger av hvor mange du kjøper, se våre nettsider.



Ny oversiktsplansje
Viser førstehjelp de første minuttene etter at en har fått elektrisitet gjennom kroppen. Pris kr. 85,65 + mva



Norsk grunnkurs i bruk av halvautomatisk hjertestarter.
Prisen avhenger av hvor mange du kjøper, se våre nettsider.

Hjertestartere



Heartstart pris kr. 15.500,- + mva
Den ideelle hjertestarteren for hjemmet, kontorlandskap og hotell



Heartstart FRx pris kr. 18.900,- + mva
Den ideelle hjertestarteren for skipsarten, industrilokaler, i svømmehaller, og andre steder med stor fuktighet.



Bæreveske
Til Heartstart kr. 250,- + mva
Til Heartstart FRx kr. 420,- + mva
Veggskap med lyd- og lysalarm. kr. 3.900,- mva

Trenings- og førstehjelpsutstyr



MiniAnne
Lær hjerte-lungeredning på 30 minutter
En komplett Personlig kurspakke. Pris kr. 300,- + mva



Klassiker i ny drakt, nå med turpakke inkludert
Kombinasjon av hensiktsmessig førstehjelpsutstyr, og en lettfattet lærebok med øvelser, gir deg anledning til å lære førstehjelp på egenhånd. Pris 240,- + mva



Plasterautomat
Plasterautomaten er utført i grønn plast og leveres sammen med veggholder, bruksanvisning, instruksjonstavle og en rull SÖFT1 kr. 315,- + mva



Pakke tilbud
• Baxstrap bære • Stroppe • Speedblock
• Stifneck. Pakkepris kr. 2.782,- + mva

Svart marked

– Dei fleste som no kjem til Norden som au pair, vil jobbe så mykje som mogleg og sende pengar heim. Sidan dei ikkje har generelt arbeidsløyve, tar dei vaskejobbar og tilleggssjobbar som barnepassarar for andre enn vertsfamilien, som svart arbeid, fortel Widding Isaksen:

– Når vertsfamiliane ser gjennom fingrane med dette, kan det ha samanheng med familieretorikken i au pair-programmet: Dei er "familiemedlemmar", "storesøstera", som hjelper slekt og familie med å passe barn og vaske hus, og får "lomme pengar" for det også. Vertsfamilien tenkjer gjerne at dei ved å skaffe ekstraarbeid hjelper henne med å forsørge familien der heime. Slik bruker ein den tredje verda sin fattigdom som legitimering for å betale svart, seier professoren, som synest det er eit tankekors

at den svarte tilleggsløna er høgare enn dei "kvite" lomme pengane dei får som au pair.

Må bli definert som arbeidskraft

Au pairane blir ikkje verna av arbeidsmiljølova. Vertsfamiliane kan trekkje utgiftene frå på skatten. Dei jobbar ofte overtid: Helg og kveld, og dei tar nattevaking med sjuke barn. Men dei har ikkje rett på overtidspengar. Oftast jobbar dei meir enn kontrakten tilseier, og arbeidet blir ikkje avgrensa til "lett husarbeid", slik meininga er.

– Vi må sjå au pairane sin situasjon i lys av ILO sine fire strategiske mål for å få til sosial rettferd og eit anstendig arbeidsliv. Politiske parti, frivillige organisasjonar og fagrørsla kan arbeide for å få au pair-avtalen definert som hushaldsarbeid, og inn under ILO sin konvensjon om "domestic

workers". Dersom "kulturkontrakten" blir gjort om til ein arbeidskontrakt, blir au pairane synlege både sosialt, politisk og økonomisk.

Då husmorvikarordninga blei lovfesta i 1947, skulle også dei med dårleg råd og behov for hjelp få eit offentleg tilbod om hushaldstenester. Det paradoksale er at medan vi i 1974 hadde 1970 husmorvikarar, er det i dag tusen fleire private au pairar, seier Widding Isaksen, som minner om at privat barneomsorg fører til større – og fastfrosne – klasseskilje.

ANNONSE
www.hjertevakten.no



SKYDDAKATALOGEN

ALT DU TRENGER Å VITE OM
PERSONLIG VERNEUTSTYR
FINNER DU I SKYDDAKATALOGEN.

www.skydda.no

SKYDDA
PROTECTING PEOPLE

A B&B TOOLS COMPANY

Arbeidstilsynet.no

Vet du at informasjon fra Arbeidstilsynet er tilgjengelig på Internett?

Her kan du

- Finne alle lover og forskrifter vi forvalter
- Laste ned kommentarer, veiledninger og annet hjelpemateriell
- Finne svar på vanlige spørsmål om arbeidsmiljø og helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Bestille publikasjoner og skjema
- Lese om kampanjer og artikler om arbeidsmiljø
- Se statistikk, pressemeldinger m.m

Du kan også abonnere på nyheter. Da får du informasjon om regelverk og annet aktuelt stoff om arbeidsmiljø rett til din egen e-postkasse. Tjenesten er gratis.

Besøk våre nettsider: www.arbeidstilsynet.no



ANNONSE

www.hjertevakten.no

Arbeidervern

Utgjevar: Direktoratet for arbeidstilsynet
Statens hus, 7468 Trondheim
Tlf: 73 19 97 00

Ansvarleg redaktør: Odd Einar Johansen

Redaksjonen
Statens hus
7468 Trondheim
Tlf: 73 19 97 00

Redaktør: Torstein Kvakland
E-post: torstein.kvakland@arbeidstilsynet.no

Bestilling av abonnement:
Arbeidervern v/Senter for statlig økonomistyring
Tlf: 40 00 79 97
Faks: 62 52 82 66
E-post: arbeidervern@sfso.no

Ved endring av adresse, oppgje alltid abonnementsnummeret.

Utforming og produksjon:
Geelmuyden.Kiese as

Annonsar:
VENDORA
v/Heidi Torstensen, MediaTeam AS
Sandakerveien 76 F, 0483 Oslo
Tlf.: 22 09 69 10, 47 31 80 30
Fax.: 22 09 69 39
E-post: heidi@media-team.no

Opplag: 9 500

Annonseprisar:

1/1 side	19 500
1/2 side	13 500
1/3 side	11 500
1/5 side	10 000

Prisane gjeld for ferdig materiell levert digitalt.

Print av annonsen må alltid følge med bestillinga.

Abonnementsprisar:

1. abonnement:	kr 250,-
2. abonnement osv.	kr 200,-

Forfattern har ansvar for innholdet i signerte artiklar og innlegg. Disse gjev ikkje nødvendigvis uttrykk for kva etaten meiner.

Om du gjer opp bladet som kjelde, er det tillate å nytta utdrag av artiklar frå Arbeidervern.

ISSN 0332-7124

