

Portrett

Arbeidsgivernes mann i den europeiske dialogen

Tema

Bemanningsbranschen utmanar den nordiska modellen

Leder

Leder: Arbeidskraft på flyttefot skaper uro

Nyhet

Stor finsk studie av utanförskapet bland ungdom

06. April 2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2011

Nyhetsbrev fra Arbeidsliv i Norden 3/2011

Tema: Bemanningsbransjen forstyrrer maktbalansen



Finansiert
av Nordisk
ministerråd

ARBEIDSLIV I NORDEN

Arbeidsforskningsinstituttet
OsloMet - storbyuniversitetet
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

UTGIVER

Arbeidsforskningsinstituttet
På oppdrag fra Nordisk ministerråd
Nordisk ministerråd er ikke ansvarlig for
innholdet i artiklene

ANSVARLIG REDAKTØR

Björn Lindahl

EMAIL

ainredaksjon@gmail.com

WEB

www.arbeidslivinorden.org

Nyhetsbrevet utgis i en e-postutgave,
som kan bestilles gratis fra
www.arbeidslivinorden.org

ISSN 0809-9456 tildelt: Arbeidsliv i
Norden (online)



Innhold

Leder: Arbeidskraft på flyttefot skaper uro.....	3
Bemanningsbranschen utmanar den nordiska modellen	4
Svart städning stort problem för renhållningsbranschen i Norge	7
Unikt kollektivavtal för bemanningsbranschen i Sverige.....	9
Vikarbyråene: Gjøkunge i norsk arbeidsliv?	12
Arbeidsgivernes mann i den europeiske dialogen	14
Stor finsk studie av utanförskapet bland ungdom.	17

Leder: Arbeidskraft på flyttefot skaper uro

Jeg har befridd mitt eget arbeid fra tidens og plassens bøyer, sier Microsofts Finlandssjef i artikkelen om åpne kontorlandskap.

LEDER

06.04.2011

AV: BERIT KVAM

Han pendler i tid og rom mellom sin virtuelle og virkelige, mobile arbeidsplass. Kontorlandskapet skal inspirere, sjefen inkludert, til sosial kontakt og konsentrasjon. Samtidig skal verdens første laboratorium for kontorlandskap gi svar på hvordan denne organiseringen kan gi bedre arbeidshelse og produktivitet.

De mange diskusjonene rundt mobilitet er høyaktuelle i arbeidslivet og i arbeidslivspolitikken, og avspeiler tegn i tiden: stadig flere folk og virksomheter flytter på seg.

Jørgen Rønnest, Arbeidsgivernes mann i den europeiske sosiale dialogen, er i Portrett opptatt av at hvis vi skal oppfylle mål om vekst og økt sysselsetting, forutsetter det velfungerende arbeidsmarkeder og økt mobilitet.

Dette er også bakgrunnen for innføringen av direktivet om bemanningsbyrå i Europa, og diskusjonen går høylydt i Norden. Bemanningsbransjen er i vekst. Hvordan påvirker det arbeidsmarkedet? Bemanningsbransjen er derfor Tema Arbeidsliv i Norden har I Fokus.

Hva er det som gjør at man frykter denne bransjen som tross alt kun sysselsetter vel en prosent av den yrkesaktive befolkningen. Er det fordi bemanningsbyråene utfordrer den nordiske modellen?

I Norge er arbeidsgiverne bekymret fordi antallet enkeltmannsforetak i renholdsbransjen er tredoblet på et par år. Er dette svaret på den økte fleksibiliteten som etterlyses, spør de?

Meningene er ikke entydige: Dansk fagbevegelse mener at EUs vikarbyrådirektiv vil medføre at færre vikarbyråer presser lønns- og arbeidsvilkårene på arbeidsmarkedet.

Svenske IF Metal har inngått en avtale med arbeidsgiverne som fagbevegelsen er svært fornøyd med: - Vi har en unik avtale for bemanningsbransjen i Sverige, konstaterer Veli-Pekka Sääkkälä.

Men, et betimelig spørsmål er likevel det som stilles i Forskerspalten "Vet vi nok om vikarbyråer som fenomen?" Seniorforsker Ann Cecilie Bergene skisserer noen av utfordringene sett med hennes forskerblikk, og spør: Er de nordiske velferdssamfunnene klar for en slik aktør?



Adeccos koncernchef i Norge, Anders Øwre-Johnsen, fick mediernas strålkastarljus på sig när det visade sig att de anställda på flera vårdhem som Adecco bemannade inte fått övertidsbetalning och att deras arbetsscheman bröt mot lagen.

Bemanningsbranschen utmanar den nordiska modellen

Med jämna mellanrum bryter ”Den stora debatten” om bemanningsbyråerna ut i de nordiska länderna, trots att de bara står för en bråkdel av de anställda. Vad är det som gör att anställningsformen verkar så utmanande på den nordiska modellen? 0,8 – 1,3 procent av den yrkesaktiva befolkningen arbetar som vikarier i Norden, mot 1,7 procent i genomsnitt i Europa. Innan årets slut ska EU:s bemanningsdirektiv ha genomförts.

TEMA

06.04.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL FOTO: MORTEN HOLM, SCANPIX

- Bemanningsdirektivet är en ödesfråga för den svenska modellen, anser Henrik Bäckström, direktör för branschorganisationen Bemanningsföretagen som i Sverige har gått in i arbetsgivarföreningen Almega.

Han går emot att de anställda automatiskt ska få minst samma lönevillkor som de anställda i det företag som de hyrs ut till.

- I Sverige bestäms lön och anställningsvillkor genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Direktivets huvudregel innebär däremot att den lön och de anställ-

ningsvillkor som ska gälla för den uthyrda arbetstagaren beslutas i lag och indirekt av någon annan – helt utan medverkan från representanter för vare sig arbetstagaren eller för bemanningsföretaget. Risken är alltså stor att själva kärnan i den svenska modellen lagstiftas bort, skriver Henrik Bäckström på Bemanningsföretagens hemsida.

Uthyrning av arbetskraft var i princip förbjudet i Norden fram till början av 90-talet. Detta hade sin grund i en ILO-konvention från 1933 som slog fast att arbetsförmedlingar som drevs med vinstsyfte skulle avskaffas. Lagarna om anställningsskydd utgick från att heltidsanställning var det normala och önskvärda.

I takt med att tjänstesektorn utvidgades och kraven till flexibilitet blev allt större uppstod det emellertid ett behov för andra anställningsformer. Många företag har valt att arbeta med en liten fast personalstyrka och att i stället anlita tillfällig arbetskraft under mer intensiva perioder. Olika former av uthyrning av personal uppstod. I Finland skedde det först i varvsindustrin, där företagen lånade arbetskraft av varandra. När lagarna började luckras upp var det också många oseriösa uthyrare.

I Finland kämpar bemanningsbranschen fortfarande med det dåliga rykte det fick under 60- och 70-talet då personaluthyrarna undvek arbets-, social- och skattelagstiftningen och spekulerade med konkurser så att många förlorade sina löner. När vikarier dessutom användes som strejkbrytare på 80-talet sjönk anseendet ytterligare.

Risk för social dumpning

Den nordiska modellen kännetecknas av starka fackföreningar och organiserade arbetsgivare. Bemanningsbyråerna skapar problem eftersom de som jobbar där är anställda på bemanningsföretaget, men arbetar hos kundbolaget. Det skapar en oklar situation på arbetsplatsen av vem som ska räknas som en del av företaget. De anställda på bemanningsföretagen har ofta en låg organisationsgrad. I den grad de är organiserade sker det i fackförbund som samlar alla yrkesgrupper på bemanningsföretaget.

Risken, sett från fackförbundens sida, är att bemanningsbyråerna leder till att löntagarnas krav försvagas. Det blir extra tydligt vid nedskärningar. Då kan de anställda ofta hyras tillbaka när konjunkturen vänder till samma arbetsplats, men nu anställda av bemanningsföretaget.

I Sverige ville den rödgröna oppositionen inför valet i september 2010 införa en extra skatt på de företag som använde vikarier under långa tidsperioder. Enligt Vänsterpartiet borde dessa företag betala fem procent mer i arbetsgivaravgift.

- Det är faktiskt bra att straffa dem som har en anställningsform som är skadlig för den enskilde och för samhället, sa partiledaren Lars Ohly.

I Norge har det de senaste månaderna skrivits mycket om Adecco, världens största bemanningsbyrå, som avslöjats både med att bryta arbetsmiljöbestämmelserna på de vårdhem de drivit på uppdrag av norska kommuner och för att ha lurat till sig flera miljoner kronor genom att skriva felaktiga fakturor.

- De flesta norska arbetsgivarna har ett socialt ansvar och behandlar sin anställda väl. Men vi behöver lagar som sätter en minimistandard och som kan fånga upp undantagen – det är det Adecco-affären visar. Utan arbetsmiljölagen skulle Adecco kunna fortsätta lagligt och det skulle efter hand konkurrera ut de seriösa i branschen, säger den norska arbetsministern Hanne Bjurstrøm.

Skillnad på entreprenad och uthyrning

I debatten om bemanningsbyråerna skiljs det inte alltid på vad som eventuellt är skadligt med själva anställningsformen och andra negativa sidor som också, rätt eller fel, förknippas med bemanningsbyråerna.

Den norska debatten om Adecco liknar den som bröt ut i Sverige när undersköterskan Sarah Wagnert avslöjade att äldre kunde ligga i timmar och ropa på hjälp och att de ofta fick liggsår på äldreboendet Polhemsgården i Solna. ISS Care fick återlämna skötseln av äldreboendet till kommunen och en egen lag, Lex Sarah, stiftades senare. Den kräver att alla som får kännedom om allvarliga missförhållanden måste anmäla det till socialnämnden.

Även om det i fallet med Adecco handlade om arbetsvillkoren för de anställda och inte om de som vårdades på vårdhemmen, så handlar det i bägge fallen att företagen utför uppgifter på entreprenad. Detta räknas inte som bemanningsverksamhet och omfattas inte heller av det bemanningsdirektiv som alla EU-länder, samt Norge och Island genom EES-avtalet, ska ha genomfört innan den 5 december i år. Entreprenadverksamheten står bara för tio procent i genomsnitt av bemanningsbyråernas verksamhet.

Svår fråga även i EU

Även inom EU har bemanningsdirektivet varit en svår fråga. Redan 1982 presenterade kommissionen sitt första förslag till direktiv. Eftersom enighet inte kunde uppnås i rådet, drogs förslaget tillbaka. Frågan överläts till de europeiska arbetsmarknadsparterna, som på 90-talet lyckades bli eniga i många frågor. Det skedde emellertid inte i bemanningsfrågan. År 2002 kom ett nytt förslag från kommissionen. Det blockerades länge av Storbritannien. Först i december 2008 lyckades man enas. Bemanningsdirektivet har två huvudpunkter:

- De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska vara lika goda som om de hade anställts direkt av företaget i samma tjänst.

- Bemanningsbyråerna ska kunna arbeta fritt. De restriktioner som myndigheterna inför måste motiveras av allmänintresset. Det gäller särskilt arbetstagarens skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.

I många europeiska länder används minimilöner som ett sätt att förhindra att arbetsvillkoren eroderas. Minimilönerna bestäms oftast av myndigheterna och motiveras med att bekämpa fattigdom. I Norden anses minimilöner som problematisk, eftersom det minskar det ansvaret som arbetsmarknadens parter har, samtidigt som det kan pressa ned lönenivån.

Olika strategier i Norden

I Sverige och Danmark satsar fackförbunden därför på att förhandla fram kollektivavtal direkt med bemanningsföretagen, eller att villkor för bemanningsverksamheten också skrivs in i kollektivavtalen med andra arbetsgivare.

I Island utgör löner och anställningsvillkor i kollektivavtal minimivillkor för alla arbetstagare inom det yrket och avtalsområdet. Arbetsgivarna och arbetstagarna blir automatiskt bundna av kollektivavtalens bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor, oavsett om de är medlemmar i fackföreningarna eller arbetsgivarorganisationerna.

I Finland och Norge krävs det att en speciell nämnd godkänner att ett kollektivavtal allmängiltigförklaras, på begäran av en av parterna på arbetsmarknaden. I Finland sker det närmast automatiskt om de är tillräckligt representativa. Av de 160 riksavtal som finns i Finland är 120 allmänt bindande.

I Norge har nämnden varit mer restriktiv. Den första allmängiltigförklaringen skedde inom tre yrkesområden på sju anläggningar på land inom oljeindustri i slutet av 2003. Därefter följde byggverksamheten, elbranschen och jordbruksnäringen. Närmast på tur står renhållningsbranschen, där nämnden förväntas fatta sitt beslut inom kort.

Ny konfliktarena

Bortsett från renhållningsbranschen, där både arbetsgivarna och fackförbundet vill ha en allmängiltigförklaring har det stått strid om de övriga branscherna.

- Allmängiltigförklaring har blivit en konfliktarena. På andra områden finns det en gemensam förståelse bland arbetsgivarna och fackförbunden om att kollektivavtal är ett bra redskap. Den förståelsen finns inte vad gäller bemanningsbranschen, sa Jan Olav Andersen, som leder förhandlingsavdelningen i EL & IT-forbundet på ett seminarium som Fafo Østforum arrangerade om Allmängiltigförklaring.

Han var också missnöjd med vilket krav på dokumentation som krävdes för att den så kallade Tariffnemnda, som fattar beslut om allmängiltigförklaring, egentligen efterfrågar.

- Det är som att skicka in förslaget om allmängiltigförklaring i dimman, sa han.

En av förutsättningarna för ett beslut om allmängiltigförklaring är att det ska kunna dokumenteras att utländska arbetstagare utför arbete på villkor som samlat sett är sämre än de som gäller i kollektivavtalet för branschen eller ett yrke.

Stor arbetsinvandring till Norge

Ett skäl till att bemanningsbyråerna varit ett stridsämne i Norge är att landet tagit emot fler arbetare från östeuropeiska länder än de övriga nordiska länderna och att dessa ofta arbetar i bemanningsbyråer.

- De senaste åren har det varit en explosiv ökning av invandringen från nya EU-länder i Östeuropa efter att EU utvidgades 2004, speciellt från Polen. Sammanlagt 74 000 invandrare och norskfödda med invandrarföräldrar har bakgrund från det området, skriver den statistiska centralbyrån, SSB.

Fafo har mätt hållningen bland de norska företagen som omfattas av allmängiltigförklaring och som använt östeuropeisk arbetskraft. Mätningen visar att en majoritet i både byggbranshen och industrin är positiva till allmängiltigförklaring, men att industrin är mer skeptisk än byggbranschen. Bland företagsledarna i byggbranschen var 70 procent positiva år 2009. Inom industrin var lite drygt hälften ganska nöjda eller mycket positiva, medan 18 procent var ganska eller mycket negativa.

- Med tanke på kontroverserna runt allmängiltigförklaring i industrin är det överraskande att inte fler företagsledare var negativa. Det kan tyda på att allmängiltigförklaring upplevs som mindre dramatiskt lokalt än på central nivå på arbetsgivar sidan, skriver Fafo-forskaren Torgeir Aarvag Stokke i rapporten "Allmengjøring i EU og Norge".



Svart städning stort problem för renhållningsbranschen i Norge

Är bemanningsbyråer bara ett steg på vägen mot en ännu mer flexibel arbetsmarknad, där de som utför tjänsterna blir egna arbetsgivare? NHO Service, som är arbetsgivarorganisationen inom renhållningsbranschen i Norge, slår alarm om att antalet renhållningsföretag ökat från 2 000 till 6 500 på bara några år.

TEMA

06.04.2011

TEXT: BJÖRN LINDAHL, FOTO CATA PORTIN

- Man kan ställa frågan hur personer med utländsk bakgrund som kommer till Norge omedelbart vet hur man bildar ett eget företag. Min misstanke är att de har skrivit sin namnteckning på ett papper utan att de vet vad de gör. Samtidigt har de sagt ifrån sig rätten till uppsägningsskydd, semester och sjukersättning, säger Kjell Edvard Fixdal.

Han fick i uppgift av NHO Service kartlägga omfånget av oseriöst arbete bland Renhållningsföretagen i Norge. Informationen användes för att kräva allmängiltigförklaring av kollektivavtalet för renhållningsarbetare. Den statliga nämnd som ska ta ställning till frågan fattar inom kort tid sitt beslut.

- Men eftersom både arbetsgivarna och fackförbunden och arbetsministern anser att en allmängiltigförklaring bör ske är det nästan hundra procent säkert att det kommer att ske, säger Petter Furulund, direktör för NHO Service.

När Kjell Edvard Fixdal undersökte branschen stötte han bland annat på ett företag som kallade sig Renholdscentralen och som ville bygga upp ett nätverk av tusen renhållare, som alla var självständiga företagare. Dessa skulle arbeta som underleverantörer till Renholdscentralen, som skulle få provision genom att de självständiga företagen jobbade en timme gratis varje dag.

När Arbeidsliv i Norden försöker spåra Renholdscentralen och talar med den som uppges vara ledare för verksamheten, Erik Bosheim, visar det sig emellertid att verksamheten redan upphört.

- Jag drog mig snabbt ut eftersom jag förstod att det bara var "tull og tøys" (norskt uttryck för nonsens), säger han.

- Det är möjligt att det skulle ha gått att organisera verksamheten på det sättet, men inte som renhållningsbranschen i Norge ser ut idag. Vi hade baserat oss på att de som slöt avtal med Renholdscentralen skulle tjäna minst lika mycket som kollektivavtalet. Men det finns alltför många oseriösa aktörer, säger han.

Enligt en undersökning som Opinion gjort omsätts det fem miljarder norska kronor i renhållningsbranschen i Norge varje år. Av de som köper renhållningstjänster privat säger 46 procent att de betalar svart. Det motsvarar 100 000 hushåll. Undersökningen bekräftar tidigare beräkningar som skattemyndigheterna gjort.

I Norge finns det ingen möjlighet för att göra skatteavdrag för hushållsnära tjänster, som det finns i Sverige och Finland.

Unikt kollektivavtal för bemanningsbranschen i Sverige

Bemanningsbranschen i Sverige har gyllene tider. Under sista kvartalet 2010 visade branschen på en ökning av omsättningen med 42 procent jämfört med samma period 2009. Samtidigt väcker bemanningsbranschen motstridiga känslor och under senaste avtalsrörelsen var bemanning en av de hetaste frågorna.

TEMA

06.04.2011

TEXT: GUNHILD WALLIN

I veckan som gick utlyste bemanningsbranschen ett kritikerpris. Det ska gå till någon som genom synpunkter på bemanningsbranschen bidragit till att föra diskussionen om dess roll och utveckling framåt.

- Det kan tyckas som ett skämt, men det är det absolut inte. Tvärtom är det så att vi vill uppmärksamma de personer som har konstruktiva synpunkter på hur branschen utvecklas, säger Henrik Bäckström, förbundsdirektör på Bemanningsföretagen i ett pressmeddelande.

Ett unikt avtal

Bemanningsbranschen har väckt starka känslor, inte minst under förra årets avtalsrörelse. Då var frågan om när företagen har rätt att hyra in personal en av de stora frågorna, sedan fjorton LO-förbund gått samman och ställt hårda krav på reglering av bemanningsbranschen. Kritiken gällde bland annat att företagen hyrde in personal för att kringgå lag om anställningsskydd, något som arbetsgivarsidan förnekade. Facket ville säkra sig mot att arbetsgivarna inte skulle kunna ta in personal om det fanns uppsagda med företrädesrätt till återanställning. Däremot gällde inte kraven de uthyrda villkor. De regleras i avtalet med Bemanningsföretagen, där det sedan början av 2000-talet finns ett avtal som bland annat reglerar att den som hyrs ut ska ha genomsnittslönen på den plats han eller hon kommer. Det innebär att inhyrd personal blir 35 procent dyrare än att anställa och förhindrar lönedumpning.

Så småningom enades IF Metall med Teknikbranschen och Industriföretagen om ett avtal. Det innebär att ett företag inte har rätt att hyra in personal under sex månader, när det finns personer med företräde till återanställning. Det finns två undantag. Arbetsgivaren har rätt att hyra in personal under maximalt trettio dagar under sex månader, eller om det träffas ett lokalt avtal som godkänner inhyrning. Skulle en ar-

betsgivare bryta mot dessa regler utgår skadestånd till dem som har företräde till återanställning.

Facket deltar också i samråd innan inhyrning och har rätt att ge en facklig introduktion för dem som hyrs in. IF Metalls avtalssektorerare Veli-Pekka Säikkälä är nöjd med det ingångna avtalet

- Vi har ett unikt avtal för bemanningsbranschen i Sverige, konstaterar Veli-Pekka Säikkälä nöjt.

En chans att få jobb

Han konstaterar att i den bästa av världar skulle alla ha fast jobb och arbeta måndag till fredag, men så ser det ju inte ut. Därför kan bemanningsföretag behövas, till exempel är det många med utländsk bakgrund och ungdomar som kommer in i arbetslivet den vägen. Samtidigt är inhyrda otryggare än andra anställda eftersom konjunkturnedgång drabbar bemanningsbranschen först.

- Det är en grupp som står lite vid sidan om, även om vi försöker plocka in dem. Men de är ju mera utsatta än de fast anställda, eftersom ett företag enkelt kan säga att 'dig vill jag inte ha'. Då är det kanske inte så lätt för individen att ställa de fackliga krav man borde ställa. Det är en negativ aspekt av bemanningsföretag, säger Veli-Pekka Säikkälä.

Facket försöker nu att uppmuntra till att det bildas fackklubbar på bemanningsföretagen. Man bjuder också in inhyrda att delta i klubbmöten där de arbetar, även om de som medlemmar inte har rösträtt. På IF Metall får man också allt fler medlemmar från bemanningsbranschen. Bara under det senaste året har medlemssiffran stigit från två till femtusen.

På arbetsgivarorganisationen Svenskt näringsliv är man positiv till bemanningsföretagen. Att kunna hyra in personal är

ett sätt för företagen vara flexibla, säger Christer Ågren, vice VD för arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv.

- Företagen behöver mer flexibilitet. De kan ha en mindre fast bemanning och möta arbetstoppar med inhyrd personal. Det är ett sätt att rationalisera och effektivisera verksamheten, säger han.

Ljus framtid

Christer Ågren vänder sig däremot mot den kritik som kommit från facken, där det påstås att företagen använt bemanningsföretagen för att kringgå Lag om anställningsskydd, LAS, speciellt återanställningsrätten som följer en uppsägning. Det är inte ett korrekt påstående, annat än i några få undantagsfall, hävdar han.

Christer Ågren ser en ljus framtid för bemanningsbranschen, särskilt inom vissa branscher. Han ger ett exempel från en klädbutik i Stockholm, som helt drivs av uthyrd personal. Företaget ville inte ta personalansvar, utan valde att låta ett bemanningsföretag ta över. För de anställda blev det tryggare. Nu har de kollektivavtal och reglerade villkor.

- Men en sådan utveckling kommer vi knappast att få se inom verkstadsindustrin. Där handlar det mer om att hyra in för att kunna vara flexibla.

Vill ha stark motpart

Hur påverkas dialogen mellan parterna om det finns många inhyrda på en arbetsplats?

- När alla inte är fastanställda kan den lokala fackliga aktiviteten påverkas. Det är bra att formulera problemet och det är också en konsekvens som många arbetsgivare kan dela, men kan inte vara ett argument för att företagen inte skulle driva sin verksamhet effektivt. Samtidigt vill våra medlemsföretag ha en bra facklig motpart, många vittnar om det, säger Christer Ågren.

Han tror att bemanningsbranschen kommer att växa och påminner om att Sverige jämfört med flera europeiska länder har färre inhyrda. Samtidigt finns en smärtgräns för hur många inhyrda ett företag kan ha, eftersom det är dyrare för företagen än att anställa.

-Utmaningen för framtiden är att få tillväxten av bemanningsbranschen att ske under ordnande former och det tycker jag att vi har lyckats med. Sverige har också ett av de mest utvecklade avtalen för hur bemanningsföretagen ska anpassas till företagen, säger han.

En ung och dynamisk bransch

Bemanningsbranschen i Sverige är relativt ung. Marknaden för personaluthyrning öppnade först 1993 och det är sedan dess det är tillåtet att hyra in arbetskraft. Ett fåtal stora aktörer dominerar marknaden, till exempel Manpower, Profice, Poolia och Adecco men det finns också ett antal specialiserade mindre bolag. Bemanningsföretagen arbetar

framför allt med personaluthyrning, rekrytering och omställning, där personaluthyrning svarar för den största delen av verksamheten. Nya aktörer ger sig också in på banan.

Ett sätt att trygga vården

En av dem som såg ett behov av uthyrd personal var Hidayet Zercan, grundare av företaget Zemrete, ett bemannings- och rekryteringsföretag som specialiserat sig på vårdpersonal. Hon lämnade sitt arbete som affärsutvecklare på Åhléns med visionen att hyra ut vårdpersonal som verkligen skulle sätta vårdtagaren i fokus. Hon kunde ingenting om området och började med att läsa allt som fanns. Bland annat slogs hon av den demografiska utvecklingen i Europa och insåg att det redan var, och ännu mer kommer att bli, slagsmål om vårdpersonal i de europeiska länderna. Om vårdens personal ska motsvara behoven krävs att även de fast anställda är beredda att röra på sig och vilja jobba extra på nya ställen. Då krävs att någon kan matcha arbetsgivare och arbetssökande.

- Vi har inget val i framtiden. Det är en enorm brist på sjukvårdspersonal och den kommer att bli värre. Om inte vårdpersonal är beredd att hoppa in extra kommer vi inte att kunna erbjuda vård, säger hon.

Företaget startade i oktober 2007 och den första personalen var ute i verksamhet i juni 2008. Idag har Zemrete kontrakt med 3000 läkare, sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden. De är i regel redan anställda, men vill hoppa in och jobba extra. Alla intervjuas och referenser och liknande kollar noga upp. Idén är att de ska dela företagets syn att bemötandet av vårdtagaren är det viktiga. Alla erbjuds också kurs-er i etik.

Ersätter inte fasta jobb

Men kan en inhyrd person stå för ett gott bemötande om inte arbetsplatsen i övrigt gör det?

Hidayet Tercan anser att de flesta vårdgivare vill göra ett gott jobb. Ibland händer det att den sjukvårdspersonal de hyrt ut klagar över dåliga förhållanden och då tar företaget upp det med kunden. Idén är inte att leverera till varje pris. De har tillräckligt att göra och tar just nu inte in nya kunder. Hon möter heller inte reaktioner på att de inhyrda skulle ersätta fasta jobb.

- Det kanske kan vara ett problem i andra branscher, men i vården anställer man om man kan. Vi löser en bristsituation och de vi förmedlar får positiva reaktioner av de anställda ute på arbetsplatserna, säger hon.

Vårdförbundet, som organiserar sjuksköterskor, ser att det kommer ett antal nya bemanningsföretag inom vården och att bemanningsbranschen förmodligen kommer att växa ju större bristen på vårdpersonal blir.

Bra med konkurrens

- Det är positivt att våra medlemmar får fler arbetsgivare att välja bland. Eftersom det råder brist på sjuksköterskor får de ofta bättre betalt än om de är fast anställda. Vi ser därför

ingen risk för lönedumpning, säger chefsförhandlare Kerstin Persson på Vårdförbundet.

Nackdelen är att verksamheten kan drabbas om de inhyrda blir för många.

- Man tappar förmågan till utveckling och engagemanget för att skapa bättre vård om det är för många som är på en arbetsplats tillfälligt, säger hon.

Vikarbyråene: Gjøkunge i norsk arbeidsliv?

I år implementeres vikarbyrådirektivet som skal bedre arbeidskraftsmobiliteten og legge til rette for vikarbyråer som bedrifter. Det nedfeller dessuten krav til likebehandling av fast ansatte og arbeidstakere rekruttert gjennom vikarbyråer. Men vet vi nok om vikarbyråer som fenomen? Er de nordiske velferdssamfunnene klar for en slik aktør?

FORSKNING

06.04.2011

AV: ANN CECILIE BERGENE

Jeg vil her skissere noen utfordringer. Disse blir imidlertid formulert som spørsmål og hypoteser, da det foreløpig foreligger lite forskning på feltet.

Selv om det er viktige forskjeller på vikarbyråer, som for eksempel Adecco, og eksterne tjenesteleverandører, for eksempel ISS, utgjør begge en utfordring til den nordiske modellen. Mens eksterne tjenesteleverandører ansetter arbeidstakere fast og beholder lederansvaret for disse når bedriften selger tjenester til tredjepart, er vikarbyråer bedrifter som har til formål å handle med arbeidskraft. De er med andre ord arbeidsformidlere og ikke arbeidsgivere i ordets strengeste forstand. Vikarbyråene er dermed bare et mellomledd mellom en tilbyder og en etterspørter av arbeidskraft. Arbeidstakerne vil dermed bli satt under innleiebedriftens ledelse på lik linje med fast ansatte arbeidstakere i denne.

Dette reiser noen spørsmål i forhold til den nordiske modellen basert på bred medvirkning på bedriftsnivå og trepartssamarbeid på nasjonalt nivå. Tankegangen i de nordiske landene har vært at arbeidstakere har mer å tilføre bedrifter enn arbeidskraft, og at de dermed bør ha medvirkning. Medvirkning har dermed blitt en viktig kanal både for å unngå dårlige arbeidsforhold og for å bedre innovasjon og organisasjon. Det er for eksempel ikke uvanlig at det jevnlig holdes allmøter med alle ansatte hvor ledelsen informerer om strategier og målsetninger, og det er heller ikke uvanlig at tillitsvalgte sitter i bedriftens styre.

Vikarbyråer og eksterne tjenesteleverandører kompliserer imidlertid den vante ordenen på bedriftsnivå med en tilstedeværende ledelse og en fast gruppe arbeidstakere. Arbeidstakere rekruttert via vikarbyrå og ansatte hos eksterne tjenesteleverandører vil være tilstede på samme arbeidsplass som direkte ansatte, men vil ha en annen, og ikke-tilstedeværende, arbeidsgiver. Hvilke konsekvenser kan dette ha?

For det første, disse ansatte vil ha andre rettigheter fordi deres arbeidskontrakt er med en annen arbeidsgiver og fordi

den er rammet inn av en kommersiell kontrakt mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver, dvs. arbeidsgiveren til de direkte ansatte. Dessuten kan de tilhøre et annet tariffområde i kraft av vikarbyrået eller den eksterne tjenesteleverandøren.

For det andre vil arbeidstakere rekruttert via vikarbyrå og ansatte hos eksterne tjenesteleverandører møte utfordringer ved å være til stede på en arbeidsplass som ikke er styrt av egen arbeidsgiver, men dennes oppdragsgiver. Dette gjør medvirkning svært vanskelig. Dersom oppdragsgiver tar initiativ til ombyggingsprosesser som påvirker det fysiske arbeidsmiljøet til disse ansatte, blir de konsultert?

Med andre ord reiser bruk av vikarbyrå og eksterne tjenesteleverandører spørsmål knyttet til medvirkning. Dette gjelder både i forhold til hvordan og hvorvidt medvirkning skal være avgrenset geografisk. Hvor har man medvirkning? På arbeidsplassen eller hos egen ledelse som er stasjonert et annet sted? Skal medvirkningen være avgrenset av arbeidssted eller arbeidsgiver? Hvis det er det sistnevnte som er tilfelle, hva har man da medvirkning på? Et annet spørsmål er overfor hvem man har medvirkning. Som arbeidstaker, hva kan man påvirke hos oppdragsgiver? Hva skal gjøres i situasjoner der arbeidsgiver ikke har mandat til å innvilge krav ut fra den kommersielle kontrakten med oppdragsgiver?

Et eksempel: Et hotell setter ut renhold til en ekstern tjenesteleverandør med en kommersiell kontrakt som fastsetter en pris, og som fastslår at omstillinger hoteller foretar seg er etter dennes diskresjon med mindre det kvantitativt påvirker tjenesten levert. Hvis hotellet beslutter å ommøblere rommene eller kjøpe inn nye møbler, som potensielt kan gjøre renholdernes jobb mer belastende dog ikke mer tidkrevende, vil disse ikke ha noe krav på medvirkning på beslutningen. Arbeidsgiver vil nødvendigvis kreve tilrettelegging hos oppdragsgiver, siden sistnevnte da kan kreve reforhandling, det vil si fradrag, av pris for tjenesten.

For det tredje rokker bruk av vikarbyråer og eksterne tjenesteleverandører ved forutsetningene for medvirkning, for

eksempel kravene som stilles til tillit, forutsigbarhet, langsiktighet, personlig kjennskap og gjensidig respekt.

Dessuten må medvirkning, hvis det skal være institusjonalisert, skje via faste samarbeidsorganer, det vil si at det må organiseres i form av møter, faste rutiner og verv. I tillegg vil det i noen tilfeller, for eksempel ved noen hotell, gjensvært få ansatte ved hotellet. Hotellet som bedrift vil da kun ha en liten administrasjon bestående av for eksempel hotelldirektør og dennes assistent, mens brorparten av de som før utførte arbeid for hotellet være ansatt hos en eller flere andre arbeidsgivere (én for renhold, én for restaurant og én for resepsjon/booking).

På nasjonalt nivå blir trepartssamarbeidet utfordret ved at det i tilfeller som dette faktisk er fire, muligens fem, parter med delvis motstridende og delvis overlappende interesser. Staten er mindre påvirket enn de andre to partene som i mindre grad klarer å fremstå som enhetlige aktører. Fagforeningene vil kunne splittes innad i hovedorganisasjonene på spørsmålet om hvilken tariffavtale som dekker hva og hvem som skal organisere hvilke arbeidstakere. Skal de ovenfor nevnte renholderne organiseres i en fagforening for hotel-lansatte eller en for renholdere? Hvilken tariffavtale skal de dekkes av? Og hva med ansatte rekruttert via vikarbyrå? Skal det opprettes et eget sektoruavhengig forbund med tilhørende sektoruavhengig tariffavtale? På lik linje vil arbeidsgiverorganisasjonene kunne bli splittet internt da de på nasjonalt nivå vil måtte representere tjenesteleverandører/vikarbyråer og oppdragsgiverbedrifter. Disse to typene aktører vil imidlertid ikke alltid ha sammenfallende interesser. Det kan virke som at alle kontraktspartene i hvert fall må være til stede i et nasjonalt samarbeid, hvilket fremtvinger et firepartssamarbeid mellom staten, arbeidstakernes organisasjon, tjenesteleverandørenes/vikarbyråenes organisasjon som sådanne og oppdragsgivernes organisasjon som sådanne.

I min oppfatning bør det dermed utredes både teoretisk og praktisk hvordan en liberalisering av privat arbeidsformidling og tjenesteutsetting vil påvirke våre samfunn, spesielt for å unngå sosial dumping. Innen lavtlønnsbransjer virker det klart at oppdragsgiverbedrifter må ansvarliggjøres langt mer enn det som er tilfelle i dag. Ett skritt på veien vil være å inkludere dem, som sådanne, som egen part på alle nivåer, også europeisk. I tillegg må fagforeningene finne en strategi for å rekruttere disse arbeidstakerne og en god løsning på hvem som skal representere dem.



Jørgen Rønne er representant for arbeidsgiversiden i det europeiske partssamarbeidet.

Arbeidsgivernes mann i den europeiske dialogen

Vil arbeidsmarkedets parter komme til enighet om arbeidstidsdirektivet, slik de for eksempel klarte å enes om avtalen om stress? Forpostfektningene er begynt, men ennå vet ingen hvordan den saken vil ende. Den sosiale dialogen er uansett tildelt en rolle i politikkutviklingen i Europa.

PORTRETT

06.04.2011

TEKST: BERIT KVAM

Jørgen Rønne har vært representant for arbeidsgiversiden i det europeiske partssamarbeidet i snart to tiår. Både som medlem og leder for Social Affairs Committee i Business Europe har han bidratt til at den sosiale dialogen er blitt en integrert del av EUs politikkutvikling. Lisboatraktaten anerkjenner både partenes rolle og betydning i utviklingen av arbeidsmarkedspolitikken, og traktatfester treparts møtet i tilknytning til det sosiale toppmøtet.

- Utviklingen i arbeidsmarkedspolitikken de siste tjue årene har vært voldsom, sier Jørgen Rønne.

Han har opplevd hvordan mål og idealer har skiftet fra begynnelsen av 90-tallet med Jacques Delors i spissen for 12 medlemsland, med sosialdemokratisk dominans, innføringen av den europeiske unionen og et indre marked, til dagens EU, med José Manuel Barroso som president for en kommisjon i en ny struktur under Lisboatraktaten, et utvidet EU med 27 medlemsland og med nesten utelukkende konservative regjeringer.

I denne utviklingen er det arbeidsgiverne som har trukket det lengste strået, hevder Jørgen Rønne.

- I dag er det vekst og sysselsetting, mobilitet og økt innsats på utdannelsesområdet, som står på den dagsorden i de europeiske arbeidsmarkedene. Det er i hovedsak arbeidsgivernes dagsorden, mens det som var fagbevegelsens viktigste tema i begynnelsen av 90-tallet; en felles sosial plattform og økte rettigheter til arbeidstakerne har fått en mindre fremtredende rolle, sier han.

”It would never happen”

Da den sosiale dialogen startet opp på begynnelsen av 1990-tallet var det fra scratch, og til stor skepsis på begge sider av bordet.

- I 1990 sa både arbeidsgivere og fagforeninger ”la oss holde oss utenfor, den sosiale dialogen fører ikke til noe”.

Arbeidsgiverne anså det som for risikabelt, mens arbeidstakerne mente dialogen var innholdsløs og meningsløs. Men det som mange trodde ”would never happen” har hendt.

- Det må man si, skeptikerne er det ikke mange av i dag. Det har vist seg at vi har kunnet lage avtaler, og det har vist seg at avtalene kunne gjøre en forskjell. Det synes jeg har vært enormt spennende, sier Jørgen Rønne, som også synes det er spennende å høre EU-kommisjonens president Barroso si at bidraget fra arbeidsmarkedets parter har vært viktig i forsøkene på å finne frem til løsninger i forbindelse med den økonomiske krisen.

Når det gjelder mulige forhandlinger om arbeidstidsdirektivet, er han ikke like entusiastisk.

- Det er en sak som har pågått i femten år. De siste 5-6 årene har den vært behandlet både i kommisjonen og i parlamentet uten at det er oppnådd enighet. Sjansen for at det er en som får en ny ide, er ikke stor.

- *Hva er problemet?*

- Det er uenigheten om opt’out skal fjernes. Det vil si at arbeidsgiverne mener at man skal kunne arbeide mer enn 48 timer i uken under bestemte forutsetninger, mens arbeidstakerne mener at den muligheten til unntakelse fra regelen skal fjernes, og ingen skal arbeide mer en 48 timer om uken, punktum. Blant annet dette er vi uenige om.

Karriere i Business Europe

Social Affairs Committee er den komiteen som formulerer Business Europe’s arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk. Jørgen Rønne har vært vanlig medlem som representant for Dansk Arbeidsgiverforening (DA), fungerende direktør for sekretariatet, Social Affairs Department, og fra 2008 er han for en fireårs periode valgt som leder for Social Affairs Committee. Han har statsvitenskap som faglig bakgrunn, og har deltatt i den sosiale dialogen og i de forhandlingene som har vært mellom partene, siden 1995.

Fokuset for dialogen har endret seg med samfunnsutviklingen. Det har vært en bevegelse bort fra rettighetstenkningen

som i stor grad var knyttet til ønsket om harmonisering blant de tolv, til at det i dag med 27 medlemsland, ansees som urealistisk.

Dessuten er fagbevegelsens situasjon dramatisk endret. Det skyldes både fallende oppslutning, problemer i tysk fagbevegelse etter gjenforeningen av øst og vest, og manglende tillit til og oppslutning om fagbevegelsen i de tidligere kommuniststatene. Ifølge ”Industrial Relations in Europe 2010” falt tilslutningen til fagbevegelsen fra 27.8 prosent i 2000 til 23.4 prosent i 2008. Det betyr at rundt 3 millioner medlemmer forsvant. Trenden er den samme i stort sett hele Europa og motbevises nesten bare av Norge som ifølge Statistisk Sentralbyrå har hatt en svak stigning i antallet medlemmer i fagbevegelsen. Samtidig har oppslutningen om og utbredelsen av arbeidsgiverorganisasjonene vært stabil.

- Det går en konservativ bølge over Europa og den avspeiles også i den politikken EU-kommisjonen presenterer. I dag er utfordringen å få til vekst og økt sysselsetting (beskæftigelse). Da er velfungerende arbeidsmarkeder og økt mobiliteten på arbeidsmarkedene, både nasjonalt og internasjonalt en forutsetning.

Gjensidig avhengighet

Den økonomiske krisen har ført til en ny omdreining i politikken og en erkjennelse i hele Europa om at vi er gjensidig avhengige av hverandre.

- Hvis det for eksempel går dårlig i tysk økonomi, går det også dårlig i dansk økonomi. I dag er Danmark, for eksempel, avhengig av å importere arbeidskraft, danske virksomheter kan flytte til et annet land og dansker som ønsker det kan reise til Sverige, Norge, Tyskland eller Storbritannia for å arbeide. Mobilitet er blitt et arbeidsmarkedspolitisk gode, men også et individuelt gode. Men slike grenseoverskridende bevegelser er ikke noe et medlemsland kan løse på egen hånd. Import av arbeidskraft fra tredje land er heller ikke noe et medlemsland kan løse på egen hånd. Og det er klart at når man kommer til så prekære emner som innvandring og integrasjon er det særlig viktig at man har støtte og oppbakking fra virksomhetene og især fra fagbevegelsen.

Den store utfordringen fremover er den demografiske utviklingen. Arbeidsstyrken i Europa faller med 50 millioner i de neste 40 årene.

- Det er jo en voldsom brems på veksten hvis en ikke gjør noe ved det. Hvordan kan vi skape forutsetninger for å løse de demografiske problemene som EU står overfor og som medlemsstatene hver i sær står overfor i forskjellige omfang?

Grunnleggende forskjeller

- *Hvordan har arbeidet med den sosiale dialogen påvirket deg?*

- Mine grunnholdninger, det å finne løsninger på eksisterende problemer, som jeg synes er spennende, er de samme. Men jeg har lært mye. Først og fremst at forskjellene mellom landene er mye større og mye mer grunnleggende enn det vi tror. Det er en alminnelig oppfatning at det ikke er store forskjeller mellom arbeidsmarkedene i Norden. Det er en illusjon. Det er kjempeforskjeller. Fagbevegelsens rolle i Danmark, Sverige og Norge er vidt forskjellig. Lovgivningen er forskjellig. Organisasjonsprosenten er forskjellig, men på noen områder ligner vi også hverandre; forhandlinger er viktige når det gjelder å finne frem til løsninger.

- Det er også en utbredt oppfatning at alle andre land ligner hverandre, men mitt land er annerledes og har et særlig problem. Men alle landene er forskjellige. Jeg tror det er noe av det viktigste jeg har lært.

Hvis man skal lykkes med den europeiske sosiale dialogen, må man finne frem til noen grunnleggende prinsipper det går an å enes om, er Jørgen Rønnest sitt bidrag, slik de for eksempel fant frem til underveis i arbeidet med avtalen om stress.

Erkjennelsen var at stress kan være et resultat av private forhold og arbeidsmessige forhold, men uansett hva årsaken var, så påtok virksomhetene seg ansvaret. Til gjengjeld var det metodefrihet på arbeidsplassen, siden arbeidsplassene er så forskjellige.

- Det lyder så selvfølgelig når jeg sier det nå, men det var ikke noe vi kunne slå opp i en bok for å finne ut av. Det var noe vi utviklet. Vi måtte se på hva som var attraktivt for fagbevegelsen, og hva som var akseptabelt for arbeidsgiverne.

- Vi var nødt til å generalisere problemene på en måte som var attraktivt for begge parter. Det er også nødvendig hvis det skal være mulig å finne en felles løsning på arbeidstidsdirektivet, spør Jørgen Rønnest.

Stor finsk studie av utanförskapet bland ungdom

Finländska ungdomar som hamnar utanför samhällets kärna har inte bara haft problem i skolan. Bristande ambition, som hänger samman med usla familjeförhållanden, är minst lika viktigt. Det visar en färsk undersökning om utslagningen bland unga som lagts fram i Finland.

NYHET

25.03.2011

TEXT: CARL-GUSTAV LINDÉN

Under krisåret 2008 stod 60 000 unga i Finland utan jobb eller skola. Hälften av dem hade bara examen på grundstadiet i bagaget. Ambitionen att förbättra positionen är svag: efter fem år hade 40 procent inte gjort något åt sin situation. Med utanförskap avses unga i åldern 15-29 år som varken studerar eller jobbar. Inte heller genomgår de militärtjänst. Uppgifterna framgår av Pekka Myrskyläs statistiska undersökning om utanförskap bland unga.

Risken att bli utanför är nästan tredubbel för ungdomar som bara har utbildning på grundstadiet jämfört med dem som fått yrkesutbildning på mellanstadiet. Även risken för arbetslöshet är störst för dem som bara genomfört grundstadiet.

- Det är ytterst viktigt att det för varje ung person hittas en studieplats efter grundskolan. Det är i dagens läge den enda någorlunda trygga vägen till arbetsmarknaden, där vars och ens insats behövs, betonar Finlands arbetsminister Anni Sinnemäki.

De som inte fortsätter sina studier efter grundskolan är dömda till utanförskap både vad gäller arbetsmarknaden som utbildning.

- De ungdomar som står utanför blir utan utbildning, arbetskraftspolitisk service och andra samhälleliga tjänster. För att nå dessa ungdomar behövs ambitiösare politik och allt individuellare service, säger Sinnemäki.

Statistiken visar att arbetskraftspolitiken har en effekt. Av de ungdomar som år 2003 deltog i arbetskraftspolitiska åtgärder var efter fem år bara 23 procent utanför eller arbetslösa.

Samtidigt handlar utanförskapet inte bara om individuella problem utan om svaga utgångspunkter för ungdomar. Den unga som blivit omhändertagen löper 4-5 gånger större risk att hamna utanför arbetsmarknaden eller studier. Utan-

förskapet går i arv. Föräldrar med låg utbildning har barn med låg utbildning.

Värst utsatta är invandrare. Deras risk för att hamna utanför samhället är flerdubbel jämfört med andra ungdomar.