

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Dato: 26. oktober 2009

Att: Seniorrådgiver Hanne Meldal

HØRING OM UTVIDELSE AV ORDNINGEN MED REGIONALE VERNEOMBUD TIL RENHOLDSBRANSJEN – KOMMENTARER FRA NHO SERVICE

NHO Service viser til høringsnotat av 25. juni d.å. om utvidelse av ordningen med regionale verneombud til renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen.

Vi organiserer 121 renholdsbedrifter. Disse representerer 55 prosent av omsetningen innen renhold som blir utført av private virksomheter i Norge. Våre medlemsbedrifter har ca 9.000 ansatte og representerer til sammen ca. 6.500 årsverk. Ved siden av KS er vi den største arbeidsgiverrepresentanten i bransjen. NHO Service og Norsk Arbeidsmandsforbund utvikler og forvalter tariffavtalen for renhold i privat sektor.

NHO sin høringsuttalelse i saken er dekkende også for NHO Service sitt syn. Våre supplerende kommentarer til høringsnotatet følger nedenfor.

Innledende kommentarer

Det er et mål for NHO Service å heve kvaliteten på arbeidsmiljøet i renholdsbransjen.

Ansvar for kontroll av regler som er myndighetsbestemt, er et offentlig ansvar. Det er derfor galt å privatisere en kontrollordning som naturlig hører inn under Arbeidstilsynets arbeidsområde.

Et renholdsoppdrag er ofte kort, og gjennomføres i gjennomsnitt på 1 ½ time. Renholdernes forflytninger til nye kunder i løpet av arbeidsdagen vil i praksis innebære at de regionale verneombudene kun klarer å gjennomføre kontroller hos store og seriøse virksomheter med åpenhet om kunder og oppdragsadresser. En arbeidsgiverfinansiert ordning med regionale verneombud i renholdsbransjen vil som en følge av dette føre til en uheldig konkurransevridning til fordel for de useriøse virksomhetene som ikke kommer til å betale inn til ordningen. Resultatet vil etter vår vurdering bli at den seriøse delen av renholdsbransjen påføres en kostnad, uten at målet om økt ordentlighet som sådan oppnås.

Renholdsbedrifter er pålagt å knytte til seg bedriftshelsetjeneste. Betydningen av dette for å sikre en god ramme for renholdernes helse, miljø og sikkerhet er ikke vurdert i høringsnotatet. Vår erfaring er at oppfølging fra bedriftshelsetjeneste utgjør en positiv forskjell for arbeidsmiljøet i bransjen.

Effekten av de regionale verneombudenes arbeid i bygge- og anleggssektoren er usikker. Når høringsnotatet ikke konkretiserer hvilke oppgaver de regionale verneombudene skal ha i renholdsbransjen, blir måloppnåelse svært vanskelig. De utfordringer som renholdsbransjen står overfor kan i liten eller ingen grad løses innen de regionale verneombudenes forventede kompetanse. Etter NHO Service sin oppfatning vil en ordning med regionale verneombud ha liten nytteverdi. Vi stiller oss undrende til at departementet ikke har foretatt en selvstendig vurdering av om innføring av regionale verneombud vil være et effektivt tiltak for å oppnå et godt HMS-miljø i renholdsbransjen. Det er også grunn til å stille spørsmål ved motivasjonen bak forslaget når heller ikke varslings- og oppfølgingsrutiner mellom det regionale verneombudet og Arbeidstilsynet er konkretisert.

Det er gledelig at Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser vilje til å bidra til økt seriøsitet i renholdsbransjen. NHO Service mener det haster med å få på plass en offentlig registreringsordning for renholdsbedrifter og en ordning med id-kort for renholdere, jf. Regjeringens handlingsplan 2 mot sosial dumping. Disse tiltakene vil raskt og effektivt kunne bidra til bedre lønns- og arbeidsvilkår i bransjen.

NHO Service vil sterkt fraråde etablering av en ordning med regionale verneombud for renholdsbransjen. I det følgende vil vi kommentere flere av forskriftsbestemmelsene som foreslås i høringsnotatet.

Til 5.1.1 - Arbeidstilsynets beskrivelse av renholdsbransjen

Antall virksomheter og organisering

Totalt antall ansatte i renholdsbransjen oppgis i høringsnotatet til å være om lag 22.600. Våre beregninger viser at dette anslaget er for lavt. Det totale antallet ansatte i bransjen er om lag 38.500, hvorav ca 17.500 arbeider i privat sektor og ca 21.000 i offentlig sektor. Av de ansatte i privat sektor, arbeider ca 14.500 i aksjeselskaper og kun ca 2.500 i enkeltmannsforetak. I all hovedsak er renholdsbedriftene organisert som aksjeselskap så vidt store at de omfattes av arbeidsmiljølovens krav om plikt til å velge verneombud. Vi kjenner ikke til hvordan vernearbeidet for renholdere ansatt i offentlig sektor er organisert.

Sykefravær

Det er et mål å redusere sykefraværet i renholdsbransjen, og det arbeides aktivt for å oppnå dette.

I AFI-notat 13 / 2008 "Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen" beskrives årsakene til at det sykdomsrelaterte fraværet i bransjen er relativt høyt:

"Bransjen har delvis rekruttert personer som har hatt problemer med å få jobb i andre deler av arbeidslivet, personer med lite utdannelse eller dårlige språkkunnskaper, med ønske om deltid eller arbeid utenom normal arbeidstid, og eventuelt personer som har problemer med mellommenneskelig kontakt.

...

Systematisk arbeid med å fjerne helseskadelige stoffer fra de renholdsmidlene som benyttes har resultert i at forekomst av eksem og luftsveisplager synes å ha blitt redusert. I våre undersøkelser har vi vist at også mentale problemer er hyppig blant kvinnelige renholdere.

...

Vi har funnet to mulige forklaringer på helseplager og påfølgende høyt sykefravær i renholdsbransjen: delvis skyldes det påvirkninger i renholdsyret, delvis at yrket rekrutterer mange som i utgangspunktet har dårlig helse og dårlige forutsetninger for å fortsette i arbeidslivet.”

Utfordringer i renholdsbransjen

Høringsnotatet viser til at Arbeidstilsynet i mai 2009 førte tilsyn med bruk av kjemikalier i renholdsbransjen, og at det i den forbindelse ble avdekket kritikkverdige forhold. Rapporten som oppsummerer funnene ved disse tilsynene er etter det vi kjenner til ikke ferdigstilt. Det er følgelig vanskelig for NHO Service å kommentere dette. Vi finner det betenkelig at Departementet legger Arbeidstilsynets vurderinger på området til grunn når det ikke er mulig for noen av partene i bransjen å vurdere Tilsynets funn og synspunkter.

Vår erfaring tilsier at bruk av kjemikalier ikke er et hovedproblem i renholdsbransjen. Dette bekreftes av AFI-notat 13 / 2008, jf. sitat ovenfor. Det er viktig å vite at bransjen benytter kjemikalier som er *mindre* skadelige og miljødeleggende enn de som benyttes i husholdningene. I daglig renhold, som utgjør om lag 90 prosent av oppdragsmengden i bransjen, brukes det svært lite kjemikalier – mikrokluter og nye tørre renholdsmetoder har kommet til erstatning.

De ansatte skal ha god kunnskap om bruk og dosering av kjemikalier som brukes i bransjen. Det arbeides kontinuerlig med dette. Bransjen har for eksempel i flere år samarbeidet med lokale og sentrale myndigheter for å gi språkopplæring til ansatte med innvandrerbakgrunn. Dette er i særklasse det aller viktigste tiltaket for å sikre et godt arbeidsmiljø for minoritetspråklige ansatte i renholdsbransjen. Videre gjennomføres obligatoriske introduksjonskurs for nye medarbeidere ved ansettelse. Her inngår opplæring i bruk av kjemikalier, forståelse av datablad, stoffkartotek m.v.

Renholdsbransjen i NHO Service samarbeider med leverandører av kjemikalier for å sikre en best mulig merking av ulike stoffer.

NHO Service kan ikke se at en ordning med regionale verneombud vil kunne bidra til å løse dilemmaene knyttet til kjemikalier og kommunikasjon.

Renholdsbedrifter som er medlem i NHO Service benytter gjennomgående standardiserte arbeidsavtaler. Våre tariffavtaler inneholder bestemmelser om overtidsbetaling, og disse følges nøye. Bransjen preges ikke av skiftarbeid, men av faste arbeidstider som primært er lagt til morgenen og på dagtid. Noe av arbeidet må av hensyn til kundens behov legges til ettermiddag kveld, for eksempel gjelder dette renhold av skoler og næringsmiddelbedrifter.

Gjennomsnittlig stillingsbrøk i renholdsbransjen er økende over hele landet, og tendensen går i retning av mer bruk av fulltidsstillinger.

Særlig om svart arbeid

En stor andel av inntekten fra renhold som utføres av profesjonelle renholdere i private hjem, unntas beskatning. Gjennom dette faller mange renholderne utenfor folketrygdens regler om lønn ved sykdom, pensjon, rettigheter til gravide m.v. Beregninger gjennomført av NHO Service viser at omsetningen i dette markedet er om mellom 1 og 2 milliarder kroner per år, og det sysselsettes mellom 4 og 8.000 årsverk. Dette er et stort problem som i større grad bør adresseres av myndighetene. En ordning med regionale verneombud bidrar imidlertid ikke til å løse dette problemet.

Til 5.4.3 - Kommentarer til utvalgte bestemmelsene

§ 2 - Virkeområde

Bransjekoder

I høringsnotatet legges det opp til at bransjetilhørighet definert ut fra SSBs bransjekoder skal avgjøre hvilke virksomheter som omfattes av en utvidet ordning med regionale verneombud.

NHO Service har i flere tilfeller erfart at rengjøringsbedrifter omdefinerer sin virksomhet på papiret, og registreres under for eksempel "vaktmestertjenester", "kantine" eller annet. Formålet med dette kan være å unngå lovpålagt bedriftshelsetjeneste, dyr yrkesskadeforsikring eller for eksempel å unngå kontroll og medfinansieringsansvar for en ordning med regionale verneombud. Det kan også være slik at en bedrift som opprinnelig hadde virksomhet innen vaktmestertjeneste eller kantinevirksomhet siden har utvidet virksomheten til også å omfatte renhold, uten at næringskoden er oppdatert i henhold til dette. Departementet må ta høyde for disse forhold når virkeområdet for en ordning med regionale verneombud i renholdsbransjen skal defineres.

NHO Service viser til at Departementet arbeider for å innføre en registreringsordning for renholdsbedrifter og en ordning med id-kort for renholdere. Id-kort skal bli et vilkår for å utføre renholdstjenester, og oppføring i bransjeregisteret skal oppstilles som vilkår for utstedelse av slikt kort. Vi anbefaler at virksomheter som er registrert i bransjeregisteret omfattes av ordningen med regionale verneombud for renholdsbransjen. Dette vil være et mer målrettet utvalgsriterium enn bruk av bransjekoder.

Særlig om enkeltmannsforetak

Det største antallet renholdsselskaper i Norge er registrert som enkeltmannsforetak. I Brønnøysund registrene er det registret 4.400 slike, men tall vi har innhentet fra SSB viser at kun 1.800 av disse bedriftene innbetalte merverdiavgift i 2008 og er som sådan i aktivitet. Våre beregninger viser at de aktive virksomhetene sysselsetter ca 2.500 årsverk. Som kjent er slike selskaper ikke pliktige til å sende inn regnskaper til Brønnøysund, og det er derfor vanskelig for myndighetene å få fullt innsyn i virksomheten.

Særlig om renhold i egen regi

Forutsatt at det etableres en ordning med regionale verneombud for renholdsbransjen, er det etter vår oppfatning svært viktig at den omfatter en så stor del av det profesjonelle renholdet som mulig. For å sikre positiv effekt for alle grupper av renholdere bør ordningen siktes bredt inn.

Våre beregninger viser at det i dag arbeider om lag 17.500 renholdere i private bedrifter og om lag 21.000 renholdere i offentlig sektor. Ordningen må derfor også omfatte profesjonelt renhold som skjer i egen regi (av bedriftens/kommunens/statens egne ansatte).

Vi mener at innføring av en ordning med regionale verneombud må medføre krav om at renhold som gjennomføres i egenregi skilles ut som egne enheter og registreres under ”renhold” i næringsregisteret. Gjennom dette vil verneombudsordningen gi et likeverdig vern til samtlige renholdere i Norge – og det bør være et mål. En slik registrering vil også ha den positive effekt at SSB vil få en samlet oversikt over sysselsatte innen renhold. Dette finnes ikke i dag.

Særlig om virksomheter organisert som NUF

Vår erfaring er at stadig flere virksomheter organiseres som NUF. Dette er en organisasjonsmodell som gjør det vanskelig for myndighetene å få fullt innsyn i virksomheten. Per i dag er det 72 slike renholdsselskaper i Norge i følge tall fra SSB. Om ordningen med regionale verneombud skal være målrettet, er det nødvendig å utforme ordningen slik at rengjøringsbedrifter som er organisert som NUF blir omfattet av ordningen.

§ 3 – oppnevning

NHO Service går imot oppretting av en ordning med regionale verneombud for renholdsbransjen. Vi ønsker en styrking av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. En styrking av Arbeidstilsynet vil hindre rolleblanding mellom det regionale verneombudet og fagforeningens representant. Videre vil dette ivareta prinsippet om at det er offentlige myndigheter som skal kontrollere om myndighetsbestemte krav til arbeidsmiljøet overholdes. Det vil dessuten sikre et godt faglig fundament for kontrollfunksjonen, og gjøre rask oppfølging av kritikkverdige forhold enklere.

Samarbeidet mellom eventuelle regionale verneombud og Arbeidstilsynet kan vanskeliggjøres ved at ombudene er ansatt og lokalisert hos fagbevegelsen. Deres uavhengighet er ikke klar. Erfaringer fra bygge- og anleggsbransjen viser at dette i enkelte tilfeller medfører at Arbeidstilsynets inspektører etablerer en klart avstand til det regionale verneombudet, jf. ECONs undersøkelser.

Dersom Departementet mot vårt klare råd velger å innføre en ordning med regionale verneombud for renholdsbransjen, er det viktig å forhindre at de ombudene drar ut til bedrifter sammen med ansatte i fagforbundet. Det kan føre til at de blir identifisert med fagforbundet. God opplæring av de regionale verneombudene er nødvendig – særlig er det viktig å legge vekt på god rolleforståelse. Etter vår oppfatning er det ikke forsvarlig å overlate ansvaret for opplæringen til fagforbundene. En nærmere spesifisering av krav til opplæring bør fastsettes i forskrift eller i en veiledning til forskriften og gjennomføres av Arbeidstilsynet.

NHO Service har ikke innvendinger mot forslaget om at regionale verneombud kan ansettes på deltid. Vi vil fremheve betydningen av bransjekunnskap hos de regionale verneombudene, jf. våre kommentarer til forskriftsforslaget § 5, og tydelig rolleforståelse.

§ 5 – Kvalifikasjoner m.v.

Det vil være viktig å rekruttere mennesker med betydelig erfaring fra de aktuelle bransjene til eventuelle stillinger som regionale verneombud. Disse vil ha bransjekunnskap som kan gjøre det enklere å komme i kontakt med den som skal kontrolleres, og de vil også lettere finne frem til bedrifter som bør utsettes for kritisk søkelys. NHO Service vil særlig fremheve behovet for kunnskap hos det regionale verneombudet om flerkulturelle forhold i arbeidslivet.

Etter vår oppfatning bør forskriftsutkastets § 5 annet ledd kun være en snever unntakshjemmel. For å tydeliggjøre dette foreslår vi at bestemmelsen suppleres med følgende

”... andre kvalifikasjoner enn de som følger av første ledd *når det er nødvendig.*”

Det er svært viktig at Departementet skisserer et konkret opplæringsprogram for de regionale verneombudene. Opplæringen bør være i offentlig/i Arbeidstilsynets regi. Det er ikke akseptabelt at verken arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjonene har ansvar for planlegging og gjennomføring av opplæringen. En slik løsning vil ikke sikre den nødvendige objektivitet og tillit til de regionale verneombudene.

§ 6 – Regionale verneombuds myndighet og oppgaver

Om en eventuell utvidelse av ordningen med regionale verneombud til andre bransjer, som for eksempel renhold, uttaler Econ:

”Arbeidsmiljøutfordringene i de nye bransjene er forskjellige fra utfordringene i bygg- og anlegg, og vi mener det er behov for en nærmere konkretisering av hva som eventuelt skal være de regionale verneombudenes oppgave i disse bransjene.”

HMS-utfordringene i renholdsbransjen er av en helt annen karakter enn utfordringene i bygg- og anleggsbransjen. Det er en mer konkret og håndterbar oppgave å kontrollere helseskader og ulykkeshendelser i byggenæringen, enn det er å vurdere om arbeidsgiver overholder sine forpliktelser i forhold til psykososiale og organisatoriske forhold i renholdsbransjen. Econ uttaler blant annet:

”... å avdekke for eksempel uheldige organisatoriske og psykososiale forhold er en mer krevende oppgave og vil bl.a. kreve at de ansatte i en virksomhet ønsker å dele erfaringer med det regionale verneombudet.”

”Dersom man skal utvide ordningen med regionale verneombud kan man ikke lage en blåkopi av forskriften fra bygg- og anlegg. Man må tilpasse forskriften til det arbeidet som skal gjøres, og det er viktig å ha klare retningslinjer.”

I høringsnotatet er det ikke konkretisert hvilke oppgaver de regionale verneombudene skal ha innenfor nye bransjer som for eksempel renholdsbransjen. Dette vil gjøre arbeid og måloppnåelse vanskelig for ombudene. Det er svært viktig at Departementet gjennom forskrift konkretiserer hva skoleringen av verneombudene skal innebære.

Etter NHO Service sin oppfatning er det uheldig at departementet ikke har foretatt en uavhengig vurdering av hvilke tiltak som vil ha mest effekt i forhold til å sørge for en velfungerende vernetjeneste i renholdsbransjen. En slik vurdering må sees i sammenheng med hvilke oppgaver det kan forventes at de regionale verneombudene skal fylle.

Det er svært viktig å ha gode varslings- og oppfølgingsrutiner når det avdekkes alvorlige brudd på HMS-regelverket. Econs undersøkelser viser at de regionale verneombudene i bygg- og anleggsbransjen i rundt 51 prosent av tilfellene er misfornøyde med tilbakemeldingene fra arbeidstilsynet på bekymringsmeldinger. Misnøyen med responstiden fra Tilsynet er også utbredt. Videre er samarbeidet mellom det regionale verneombudet og Arbeidstilsynet, tilfeldig og individuelt betinget.

Det er behov for bedre rutiner for informasjonsutveksling og samarbeid. Det er for eksempel avgjørende med dialog om tilsyn så ikke både Arbeidstilsynet og det regionale verneombudet innenfor et kort tidsintervall kontrollerer de samme bedriftene. Gjennom forskriften eller veiledning til denne må det videre tydeliggjøres hva ombudene skal melde til tilsynet, og frister for når bekymringsmeldinger skal følges opp. Meldinger fra de regionale verneombudene bør ha prioritet. Særlig er det behov for retningslinjer for oppfølging når det regionale verneombudet finner grunn til å stanse arbeidet.

§ 9 - Avgift

Etter NHO Service sin oppfatning er det urimelig at det er de største bedriftene i bransjen som allerede har verneombud, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 6, som skal finansiere regionale verneombud. Vi mener det er en offentlig oppgave å kontrollere at lovfestede krav blir overholdt, og mener at oppgaven som de regionale verneombudene er ment å ivareta bør utføres av Arbeidstilsynet og finansieres gjennom de ordinære budsjettoverføringene fra staten.

Som en subsidiær bemerkning vil NHO Service presiserer at en avgift satt til 0,065 prosent av lønnsutgiftene vil være belastende for flere renholdsbedrifter. Margingene i bransjen er presset som følge av en generelt krevende situasjon i næringslivet, og avgiftsnivået for å finansiere en ordning med regionale verneombud må under enhver omstendighet ikke heves ut over det angitte i høringsnotatet.

§ 10 – Dekning av utgifter til de regionale verneombudenes virksomhet

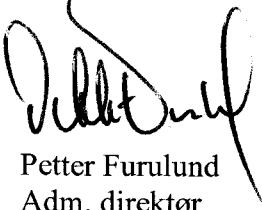
NHO Service viser til sine anførsler ovenfor om at andre enn fagforbundet bør forestå opplæring av de regionale verneombudene.

§ 15 – Forbundenenes oppgaver


NHO Service viser til sine anførsler ovenfor om at regionale verneombud bør ansettes av og være lokalisert hos arbeidstilsynet.

Vi håper at våre innspill til høringsnotatet om utvidelse av ordningen med regionale verneombud, blir lyttet til. Vi stiller gjerne til et møte med Departementet for å utdype våre synspunkter i saken dersom det er ønskelig.

Med vennlig hilsen
NHO Service



Petter Furulund
Adm. direktør



Ashild Schmidt
Samfunnskontakt