

Rolf K. Andersen og Anne Mette Ødegård

Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

Rolf K. Andersen og Anne Mette Ødegård

Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

© Fafo 2017
ISSN 0804-5135

Bilder: Colourbox.com

Innhold

Forord	5
Innledning	6
Bruk og tilknytningsformer.....	7
Hvorfor bruke østeuropeisk arbeidskraft.....	13
HMS – språkutfordringer.....	17
Støtter bedriftene allmenngjøring?	19
Oppsummering	20

Forord

Det er nå 13 år siden den første, store EU-utvidelsen. Da ble Polen, Latvia, Litauen, Estland, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Ungarn innlemmet i det indre markedet. I 2007 kom Bulgaria og Romania med, og Kroatia i 2013. Hva er norske bedrifters bruk og erfaring med østeuropeisk arbeidskraft? Vi har undersøkt situasjonen i tre bransjer i tre omganger: 2006, 2009 og 2017. Det er bygg og anlegg, industrien og hotell og restaurant som er omfattet av undersøkelsen. I bedriftene er det personalansvarlig eller daglig leder som har svart på spørsmålene. Undersøkelsen ble gjennomført av Respons Analyse i perioden november 2016 til mars 2017, og omfatter bedrifter med 10 ansatte eller flere.

Spørreundersøkelsen er finansiert gjennom fagbevegelsesprogrammet til Fafo. Analysene av tallene er finansiert av Fafo Østforum. Notatet er basert på en presentasjon som ble holdt i Fafo Østforum 8. juni 2017.

Fafo, juni 2017

Rolf K. Andersen og Anne Mette Ødegård

Innledning

Sentrale spørsmål i undersøkelsen er: Hva er bedriftenes behov for arbeidskraft? Hva slags tilknytningsform har arbeidstakerne? Hvorfor velger bedriftene å rekruttere arbeidskraft fra land i Øst-Europa? Vi får også svar på hva slags holdninger bedriftene har til allmenngjøring av tariffavtaler eller andre former for minstelønnsreguleringer.

Bakgrunn og data

- 3 næringer
 - Bygg og anlegg
 - Hotell og restaurant
 - Utvalgte industribransjer

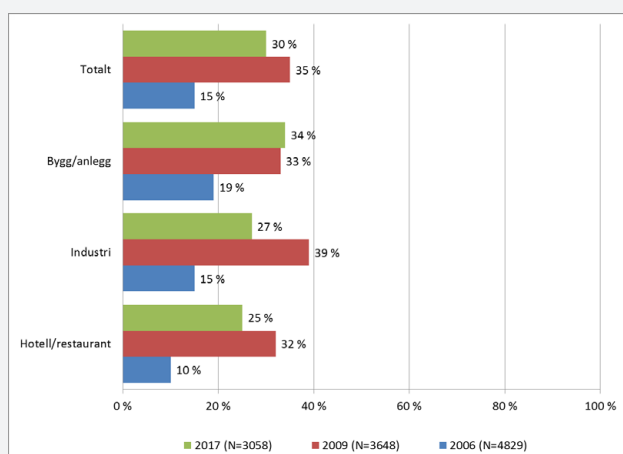
- 2017 → 3058 intervjuer
 - 902 av disse - 30 prosent - har benyttet arbeidskraft fra Øst-Europa

Resten av undersøkelsen dreier seg om de bedriftene som har erfaring med østeuropeisk arbeidskraft.

Det er viktig å påpeke at andelen bedrifter som bruker, eller har brukt østeuropeisk arbeidskraft de siste 12 månedene, ikke sier noe om antall arbeidstakere. Det kan variere fra én ansatt til flere hundre arbeidstakere. I denne sammenhengen vil de uavhengig av antall gå under merkelappen «brukerbedrifter».

Bruk og tilknytningsformer

Hvor stor andel av bedriftene har brukt arbeidskraft fra EU-land Øst-Europa? 2006-2017



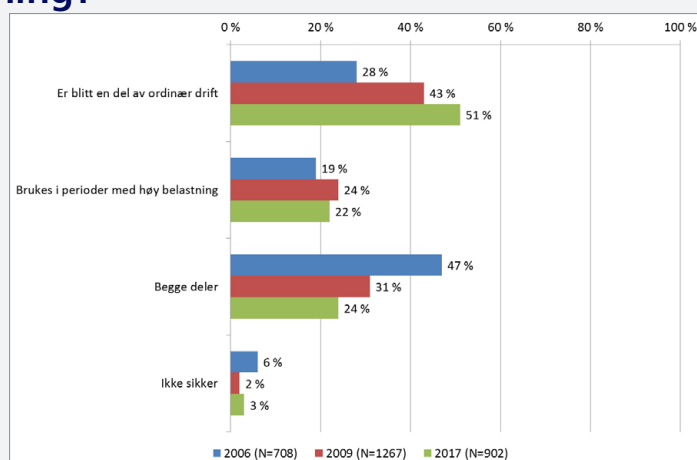
Totalt for de tre bransjene er det 30 prosent av bedriftene som benytter østeuropeisk arbeidskraft i 2017. Andelen «brukerbedrifter» har gått noe ned fra 2009 til 2017, fra 35 til 30 prosent. På tross av en viss nedgang, vil vi si at dette i hovedsak først er et uttrykk for stabilitet: rundt 1 av 3 bedrifter bruker, eller har brukt, østeuropeisk arbeidskraft de siste åtte årene.

Men sammenliknet med 2006 innebærer det en dobling. Da var det til sammen 15 prosent av bedriftene som hadde erfaring med denne arbeidskraften. I denne sammenhengen er det grunn til å minne om at det fra utvidelsen i 2004 og fram til mai 2009 var såkalte overgangsordninger for arbeidsinnvandrere fra landene i den første utvidelsespuljen, deriblant Polen og de baltiske landene. Overgangsordningene innebar at arbeidsinnvandrere måtte søke arbeidstillatelse før de startet å jobbe i Norge. Heltidsarbeid og dokumentert «norsk lønn» var de viktigste vilkårene. Disse overgangsordningene omfattet ikke fri flyt av tjenester, det vil si arbeidstakere som var på tjenesteoppdrag (som utstasjonerte arbeidstakere). Overgangsordningene for Bulgaria og Romania varte fram til 2012.

Hva så med endringer internt i de tre bransjene? I industrien har det vært en nedgang fra 39 til 27 prosent av bedriftene som bruker østeuropeisk arbeidskraft, fra 2009 til 2017. Trolig kan dette forklares med at det har vært nedgangstider i viktige deler av industrien, og at dette har ført til mindre behov for arbeidskraft. Tallene viser også en nedgang i hotell og restaurant, fra 32 til 25 prosent av bedriftene som har benyttet østeuropeisk arbeidskraft. I bygg er det stor stabilitet, her er det rundt 35 prosent som er «brukerbedrifter» både i 2009 og 2017.

Andelen brukere øker med antall ansatte. Det vil si at det er større bruk av østeuropeisk arbeidskraft i de store bedriftene.

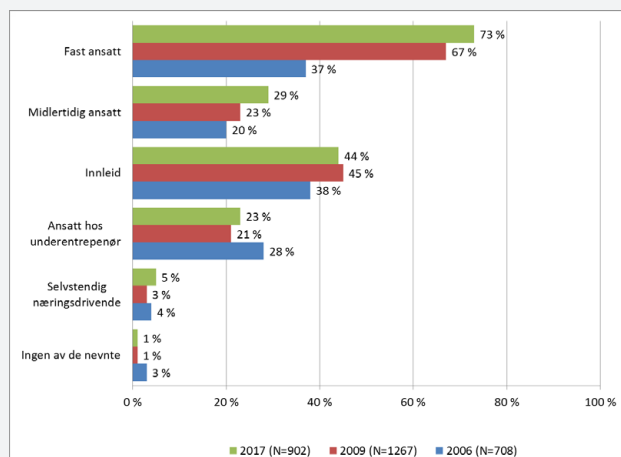
Del av ordinær drift eller bare i perioder med høy belastning?



Et sentralt spørsmål er hvorvidt arbeidsinnvandrerne inngår i bedriftenes ordinære virksomhet, eller om denne gruppa er en fleksibel arbeidskraft som kan hentes inn i perioder med høy belastning.

Her er det også tegn til at arbeidsinnvandring har «kommet for å bli», og at arbeidstakerne i større grad får en mer ordinær posisjon i norsk arbeidsliv. Andelen bedriftsledere som svarer at arbeidskraft fra Øst-Europa har blitt en del av bedriftens ordinære virksomhet har økt i disse årene: fra 28 prosent i 2006 til 43 prosent i 2009 og til 51 prosent i 2017. Det er nå rundt én av fem bedrifter som sier at denne arbeidskraften brukes i perioder med høy belastning. En anseelig andel på 24 prosent svarer «begge deler», altså både som del av ordinær drift og i perioder med høy belastning. Denne andelen har sunket jevnt og trutt fra 2006 til 2017.

Ulike tilknytningsformer 2006-2017 (Flere svar mulig)



Er arbeidstakerne i hovedsak fast ansatt, innleid eller ansatt hos underentreprenører? Det viser seg at bedriftene bruker ulike tilknytningsformer samtidig, slik de også har gjort tidligere. Totaltallene viser at andelen faste ansettelse fortsetter å øke. I 2006 var det 37 prosent av bedriftene som hadde fast ansatte østeuropeiske arbeidstakere. I 2009 hadde dette økt til 67 prosent, og i 2017 er andelen 73 prosent. Det er nærliggende å tro at dette henger sammen med at svært mange av arbeidsinnvandrerne har valgt å bosette seg permanent i Norge. Da er det også mer naturlig å få fast ansettelse. Andelen bedrifter som har brukt østeuropeisk arbeidskraft som midlertidig ansatte øker også, fra 23 til 29 prosent. Andelen som har leid inn denne arbeidskraften har holdt seg på et stabilt høyt nivå helt siden 2006. Oppgang fra 2006 til 2009, fra 38 til 45 prosent, etterfulgt av stabilitet fra 2009 til 2017. Disse tallene omfatter både innleie fra bemanningsforetak og fra produksjonsbedrift. Andelen som benytter innleid arbeidskraft øker med stigende antall ansatte

Bruk av østeuropeiske arbeidstakere via underentreprenører er blitt litt mindre vanlig siden 2006. Andelen bedrifter som bekreftet denne tilknytningsformen sank fra 28 til 21 prosent fra 2006 til 2009. I 2017 er andelen på 23 prosent, det vil si at nesten én av fire bedrifter har østeuropeisk arbeidskraft gjennom en underentreprenør.

Bruk av østeuropeisk arbeidskraft som selvstendig næringsdrivende har holdt seg på et jevnt lavt nivå i hele perioden fra 2006 til 2017. Det er en økning fra 3 til 5 prosent fra 2009 til 2017.

Variasjon i tilknytningsformer i bransjene (flere svar mulig)

	Bygg og anlegg	Hotell og restaurant	Industri	Totalt
Fast ansatt	67 %	79 %	79 %	73%
Midlertidig ansatt	17 %	50 %	34 %	29 %
Innleie fra bemanningsforetak	45 %	15 %	37 %	36 %
Innleie fra produksjonsbedrift	11 %	1 %	9 %	9 %
Ansatte hos underentreprenør	34 %	8 %	17 %	23 %
Selvstendig næringsdrivende	7 %	4 %	5 %	5 %
Ingen av de nevnte	1 %	1%	1%	1%
N	448	208	246	902

Det er ganske store variasjoner mellom bransjene når det gjelder tilknytningsform. For eksempel er innleie fra bemanningsforetak og bruk av underentreprenører en mer vanlig måte å skaffe arbeidskraft på i bygg og anlegg og industrien. I hotell og restaurant er midlertidige ansettelser mer utbredt sammenliknet med de to andre bransjene. Samtidig viser det seg at bedrifter i industrien også har en ganske stor andel – 34 prosent – som er midlertidig ansatt.

Tilknytningsformer: Hva har skjedd fra 2009 til 2017?

Bygg og anlegg
Kun mindre endringer fra 2009 til 2017

Industri
En liten økning i andelen som har benyttet faste ansettelser, fra 71 til 79 prosent



Når det gjelder tilknytningsformer er det i bygg og anlegg kun mindre endringer sammenliknet med 2009.

I industrien er det en liten oppgang i andelen som har benyttet seg av faste ansettelser, fra 71 til 79 prosent av bedriftene. Ellers er det kun mindre variasjon i perioden.

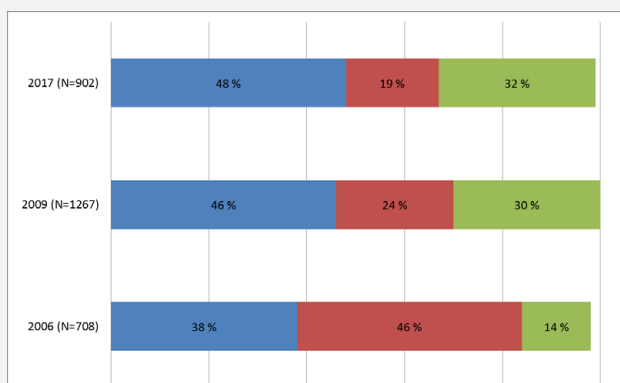
Hotell og restaurant

- Andel bedrifter som har benyttet seg av faste ansettelser har økt fra 69 til 79 prosent
- Andelen som har benyttet midlertidige ansettelser har økt fra 37 til 50
- Andelen innleie har gått ned fra 20 til 15 prosent



I hotell og restaurant har andel bedrifter som har benyttet seg av faste ansettelser økt fra 69 til 79 prosent. Her har også andelen midlertidige ansettelser økt fra 37 til 50 prosent. Andelen bedrifter som rekrutterer østeuropeiske arbeidstakere via innleie er redusert fra 20 til 15 prosent i hotell og restaurant.

Individuelle ansettelser, tjenestekjøp eller begge deler? 2006-2017



For å gjøre bildet av tilknytningsformer mer oversiktlig kan vi se på andelen bedrifter som

- kun har individuell ansettelse
- kun rekrutterer via tjenesteyting – det vil si at man kjøper en tjeneste med arbeidskraft i form av en underentreprise eller fra et bemanningsbyrå
- begge deler (både individuell ansettelse og tjenesteyting).

Andelen bedrifter som kun bruker individuell ansettelse har økt jevnt og trutt, fra 38 prosent i 2006 til 48 prosent i 2017. De som bare benytter seg av tjenestekjøp er tilsvarende blitt redusert fra 46 prosent av bedriftene i 2006 til 24 prosent i 2009 og til 19 prosent i 2017. De som både bruker 1) og 2), altså både individuelle ansettelser og tjenesteyting, har økt betraktelig fra 2006, men er stort sett på samme nivå som i 2009. Dette vil typisk være bedrifter som i løpet av disse årene har gått fra tjenesteyting til også å ansette noen på individuell basis.

Andelen som både bruker tjenestekjøp og individuelle ansettelser øker med antall ansatte.

Hvorfor innleie? Svar fra 2017

“Innleie gjør det lettere å dekke midlertidig behov for arbeidskraft”

➡ 92 prosent er helt eller delvis enig

“Innleie innebærer mindre risiko enn å ansette direkte”

➡ 62 prosent er helt eller delvis enig

“Innleie gir større fleksibilitet men hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte”

➡ 50 prosent er helt eller delvis enig

“Innleie gir lavere kostnader enn å ansette direkte”

➡ 26 prosent er helt eller delvis enig

Vi har også bedt lederne i bedriftene om å si seg enig eller uenig i en rekke påstander om bruk av innleie av arbeidstakere. Resultatene fra 2017 er på linje med resultatene fra 2009. Her har det altså ikke skjedd vesentlige endringer i løpet av disse årene.

Den viktigste begrunnelsen for å bruke innleid arbeidskraft er naturlig nok at bedriftene har et midlertidig behov for arbeidskraft. 77 prosent sier seg helt enig i denne påstanden, mens 15 prosent er delvis enig.

En annen påstand dreier seg om at innleie innebærer mindre risiko enn å ansette direkte. På denne påstanden er det 40 prosent som svarer at de er helt enig, mens 22 prosent sier at de er delvis enig. Her var det 12 prosent som var helt uenig og 6 prosent som var delvis uenig – til sammen 18 prosent var altså uenig i denne påstanden.

Den tredje påstanden går på at innleie gir større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid enn å ansette direkte. Halvparten av bedriftene sier seg helt eller delvis enig i dette. 31 prosent var «helt enig», mens 19 prosent var «delvis enig». I den andre enden av skalaen var det 24 prosent som var «helt uenig» i denne påstanden, mens 9 prosent var «delvis uenig» – altså til sammen var 33 prosent av bedriftene uenig i dette.

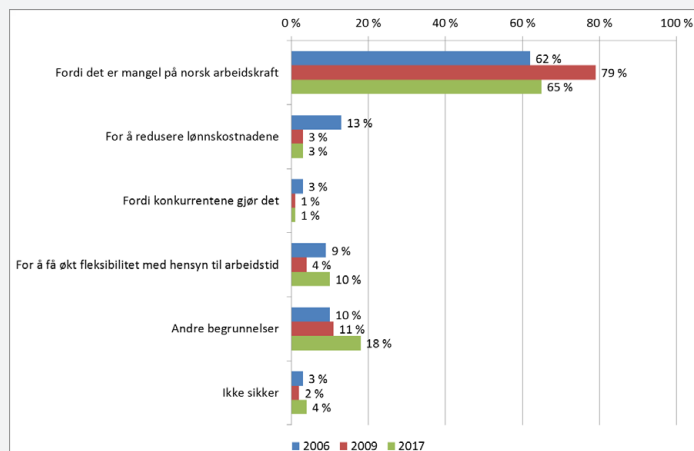
Den siste påstanden dreier seg om lønnskostnader. Siden 2009 har likebehandlingsdirektivet blitt innført i Norge. Fra 2013 skal ansatte som leies ut fra bemanningsforetak ha samme lønns- og arbeidsvilkår som de ville fått om de ble ansatt direkte i innleievirksomheten. Det er likevel 26 prosent av bedriftslederne som er helt eller delvis enig i at innleie gir lavere kostnader enn å ansette direkte. 17 prosent er «helt enig», mens 9 prosent er «delvis enig».

Andelen som mener innleie reduserer risiko er størst blant de minste bedriftene.

Hvorfor bruke østeuropeisk arbeidskraft?



Viktigste motivasjon



Tidligere undersøkelser har vist at mangel på arbeidskraft er den viktigste forklaringen på hvorfor bedriftene bruker østeuropeisk arbeidskraft. Tallene for 2017 viser at det fremdeles er slik, selv om det er en nedgang fra 79 til 65 prosent fra 2009 til 2017 som oppgir mangel på norsk arbeidskraft som viktigste motivasjon. Det er bare en liten andel på 3 prosent som oppgir at reduserte lønnskostnader er viktigste motivasjon. Større fleksibilitet med hensyn til arbeidstid har økt fra 2009 til 2017, fra en andel på 4 til 10 prosent.

Det er ganske mange (18 prosent) som svarer «andre begrunnelser». Disse har fått anledning til å skrive i et åpent felt om hva som er den viktigste begrunnelsen. Arbeidsmoral, kompetanse og kvalifikasjoner går igjen her. Noen viser også til at østeuropeerne er ansatt hos underentreprenørene.

Erfaringer:

- * arbeidsvillighet**
- * sykefravær**
- * arbeidstid**
- * lønnskostnader**
- * språkproblemer**

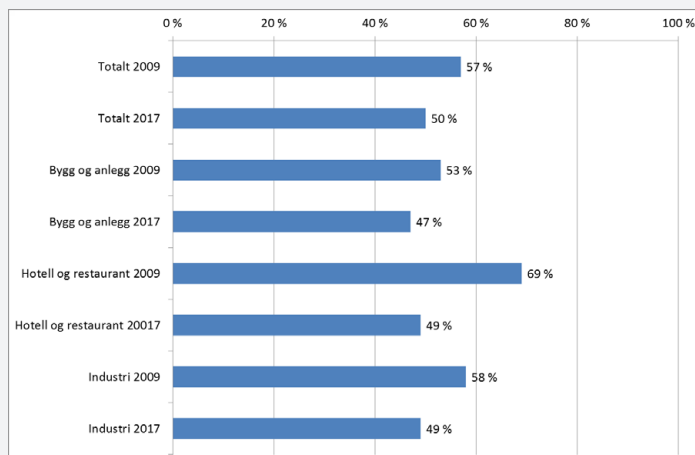
I alle de tre undersøkelsene har vi spurt om erfaringer når det gjelder arbeidsvillighet, sykefravær, arbeidstid, lønnskostnader og HMS-utfordringer. Når det gjelder det siste, så viser vi i denne omgangen tall som handler om språkproblemer.

Svarene tyder på en viss «normalisering». Det vil si at andelene som mener at østeuropeere er mer arbeidsvillige, har lavere sykefravær og gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid har blitt noe mindre i løpet av årene fra 2009 til 2017. Det samme gjelder påstanden om at bruk av østeuropeisk arbeidskraft gir reduserte lønnskostnader. Noe av forklaringen er at mange arbeidsinnvandrere har kommet for å bli, har i større grad fått faste ansettelse og blitt en del av den ordinære driften.

Fra 2006 til 2009 var det små endringer i bedriftsledernes vurderinger, bortsett fra påstanden om reduserte lønnskostnader. I 2006 var det 35 prosent som var helt eller delvis enig i dette.

“Østeuropeiske arbeidstakere er mer arbeidsvillige enn norske arbeidstakere”.

(andel helt eller delvis enige).

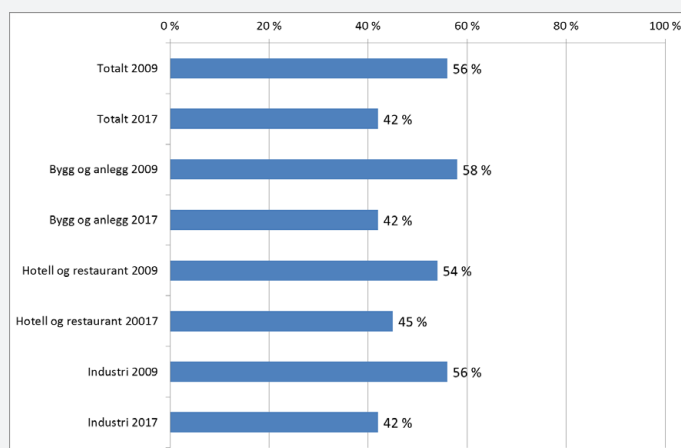


Halvparten av lederne i bedriftene svarte at østeuropeiske arbeidstakere er mer arbeidsvillige enn norske. Det er en nedgang fra 57 prosent i 2009. Det største utslaget finner vi i hotell og restaurant. Her var det 69 prosent som sa seg helt eller delvis enig i påstanden i 2009, mens dette var redusert til 49 prosent i 2017. I bygg og anlegg er reduksjonen på 6 prosentpoeng (fra 53 til 47 prosent som sier seg helt eller delvis enig) og i industrien er det en reduksjon på 9 prosentpoeng (fra 58 til 49 prosent).

Andelen som mener dette er størst blant de minste bedriftene.

«Østeuropeiske arbeidstakere har lavere sykefravær enn norske arbeidstakere».

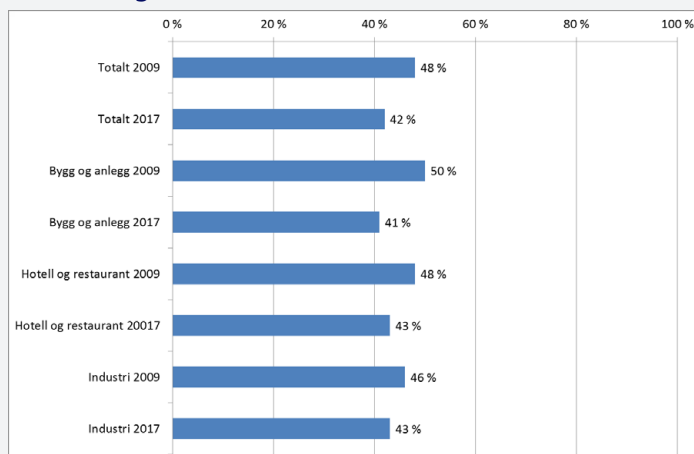
(andel helt eller delvis enige)



Hva med påstanden om at østeuropeiske arbeidstakere har lavere sykefravær? Totalt har andelen som sier seg helt eller delvis enig sunket fra 56 til 42 prosent mellom 2009 og 2017. Den største endringen er i bygg og anlegg, hvor det var 58 prosent som sa seg helt eller delvis enig i påstanden i 2009, og tilsvarende 42 prosent i 2017. I industrien er andelen som sier seg helt eller delvis enig nå på 42 prosent. Tilsvarende tall for 2009 var 56 prosent. I hotell og restaurant er reduksjonen på 9 prosentpoeng, fra 54 til 45 prosent.

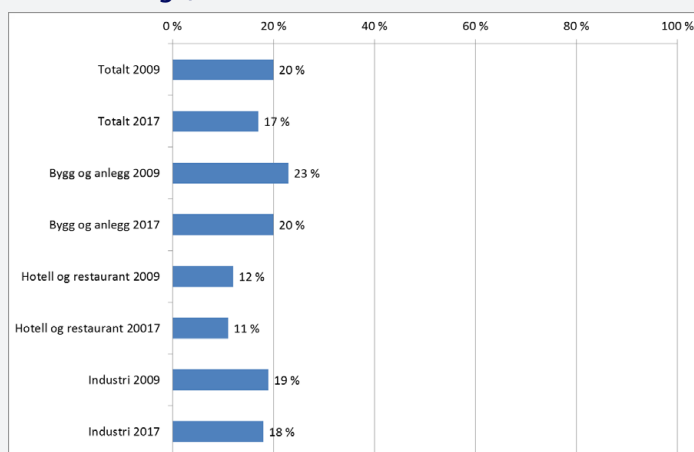
De minste bedriftene mener i større grad dette enn de større bedriftene.

«Arbeidstakere fra østeuropeiske EU-land gir større fleksibilitet når det gjelder arbeidstid».
(andel helt eller delvis enige)



Når det gjelder arbeidstid og påstanden om at østeuropeiske arbeidstakere gir større fleksibilitet, er det i 2017 42 prosent som sier seg helt eller delvis enig. I 2009 var tilsvarende andel 48 prosent. Det største utslaget er i bygg og anlegg, hvor andelen er redusert fra 50 til 41 prosent. Tilsvarende reduksjon i hotell og restaurant er fra 48 til 43 prosent, og i industrien fra 46 til 43 prosent.

«Arbeidstakere fra østeuropeiske EU-land gir reduserte lønnskostnader»
(andel helt eller delvis enige)



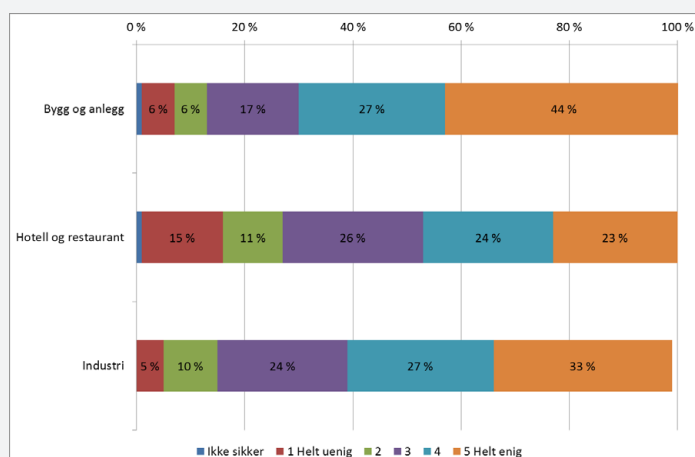
I 2009 var det 20 prosent av bedriftslederne som mente at arbeidstakere fra Øst-Europa gir reduserte lønnskostnader. Denne andelen hadde sunket til 17 prosent i 2017.

Selv om det er noe tegn til normalisering, vil til sammen lavere fravær, større arbeidsvillighet og fleksibilitet slå ut når lønnsomheten skal måles. Mange bedrifter i denne undersøkelsen er omfattet av allmenngjorte tariffavtaler – det gjelder bygg, verftsindustri, fiskeindustri. Man skulle derfor i utgangspunktet tro at lavere lønn ikke ville være en aktuell problemstilling. Men det store flertallet av arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa får ofte ikke mer enn den allmenngjorte minstesatsen. Norske arbeidstakere fordeler seg derimot oppover på lønnsstigen.

HMS – språkutfordringer



Arbeidstakere fra østeuropeiske EU-land medfører språkproblemer på arbeidsplassen



Det er fremdeles store språkutfordringer på arbeidsplassene, noe som kan ha fatale følger for sikkerheten. De største utfordringene er å finne i bygg og anlegg. 7 av 10 bedriftsledere er helt eller delvis enig i at arbeidstakere fra Øst-Europa medfører språkproblemer på arbeidsplassen. Dette er en liten nedgang fra 2009, da det var 78 prosent som mente dette. Men, fremdeles et svært høyt tall. Utfordringene synes å være mindre i hotell og restaurant, der under halvparten mener at bruk av østeuropeisk arbeidskraft medfører språkproblemer. Det kan igjen ha sammenheng med at dette i utgangspunktet er en ganske internasjonalisert bransje, og at språkproblemer ikke går på sikkerheten løs, slik det kan være tilfelle i bygg og anlegg og i industrien.

I industrien er det fremdeles 60 prosent som mener at arbeidstakere fra østeuropeiske land medfører språkproblemer på arbeidsplassen. Tilsvarende andel i 2009 var 66 prosent.

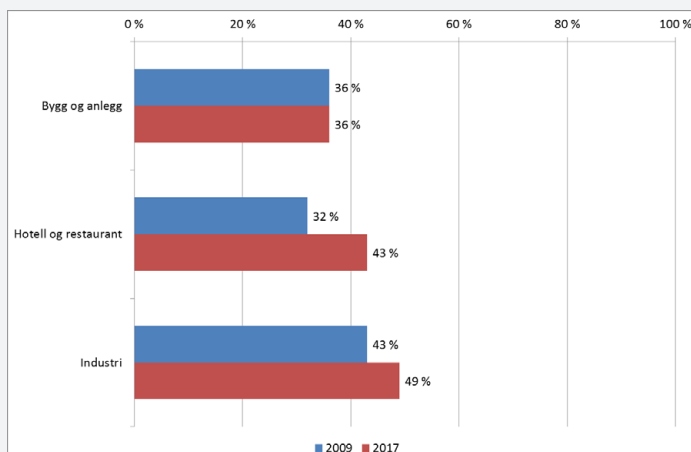
Har språkproblemer ført til flere ulykker på arbeidsplassen?

- **Bygg og anlegg:** 9 prosent er helt eller delvis enig
- **Industri:** 4 prosent er helt eller delvis enig
- **Hotell og restaurant:** 2 prosent er helt eller delvis enig



Apropos sikkerhet, så har vi også spurt om språkproblemer har ført til flere ulykker på arbeidsplassen. Det er ingen endringer i svarene fra 2009. I bygg og anlegg er det 9 prosent som er helt eller delvis enig i at språkproblemer har ført til flere ulykker på arbeidsplassen. Tilsvarende andel i industrien er 4 prosent og 2 prosent i hotell og restaurant.

Andel bedrifter som har igangsatt språkopplæring



Arbeidsinnvandrere fra EØS-området må enten betale norskopplæring selv eller få arbeidsgiveren til å gjøre det. Temaet var på dagsordenen i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2014. Byggenæringens Landsforbund, Norsk Industri og Fellesforbundet fikk i samarbeid med Kunnskapsdepartementet gjennomført en kartlegging om behovet for norskopplæring for arbeidsinnvandrere i byggenæringen og industrien. Den viste at 40 prosent av bedriftene tilbød norskopplæring. Dette stemmer godt overens med våre tall: 36 prosent av bedriftene i bygg og anlegg og 49 prosent av bedriftene i industrien tilbyr språkopplæring i 2017.

I ettertid har det blitt mulig for bedriftene å søke om støtte til norskopplæring.

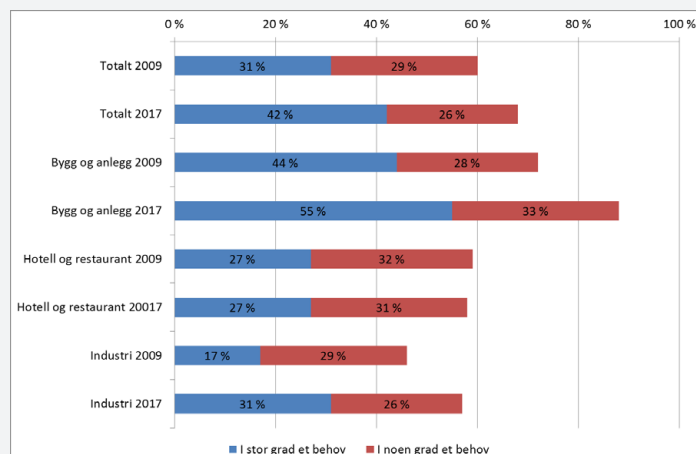
Støtter bedriftene allmenngjøring?



Allmenngjøring innebærer at deler av tariffavtalen blir gjort gjeldende for alle som arbeider innenfor et område. Det første vedtaket trådte i kraft 1. desember 2004 og omfattet sju landbaserte petroleumsanlegg (byggfag, elektrooverenskomsten og verkstedoverenskomsten). Det har vært et omstridt virkemiddel. Den såkalte «verftssaken» dreier seg om hvorvidt det er brudd på konkurransereglene å pålegge utenlandske entreprenører å betale tariffavtalens tillegg for nattekvarter utenfor eget hjem, samt kostnader til reise, kost og losji. Arbeids- og sosialdepartementet svarte i januar 2017 at saken overlates til partene – det vil si Fellesforbundet og Norsk Industri – for en forhandlet løsning i forbindelse med tariffoppgjøret i 2018.

Det har i løpet av årene etter 2004 blitt stadig flere områder som er omfattet av allmenngjøring, og per nå er det bygg, verftsindustri, renholdsbedrifter, jordbruk og gartneri, fiskeindustri, elektro, godstransport og persontransport med turbil. Det er også begjært allmenngjøring av Riksavtalen for hotell og restaurant.

I hvilken grad er det behov for allmenngjøring eller andre former for offentlig minstelønnsregulering?



Totalt er det 68 prosent som mener at det i stor eller i noen grad er et behov for allmenngjøring eller andre former for minstelønnsregulering. Det er en økning fra 60 prosent i 2009. Bedriftene i bygg og anlegg er i størst grad enig om at det trengs en form for regulering av minstelønn – hele 87 prosent svarer dette. Det er 55 prosent som mener at det i stor grad er behov for allmenngjøring eller andre former for minstelønnsregulering.

I industrien er det også en større andel som ser behovet sammenliknet med 2009. 57 prosent av bedriftslederne sier at det i stor eller noen grad er et behov. Det er en økning fra en andel på 46 prosent i 2009. Lederne i hotell og restaurant ligger på nivå med industrien – det er 58 prosent som er enig i at det i stor eller noen grad et behov for en slik regulering. Tilsvarende andel i 2009 var 59 prosent – altså i praksis ingen endring.

Oppsummering

- Andelen bedrifter som bruker arbeidskraft fra Øst-Europa har stabilisert seg
- Flere bedrifter benytter seg av faste ansettelser
- Østeuropeerne er i 2017 i større grad en del av den ordinære driften
- **MEN:** Det er fremdeles et betydelig innslag av innleie
- Østeuropeisk arbeidskraft har lavere sykefravær, stor arbeidsvilje og gir større fleksibilitet
- Høy oppslutning om allmenngjøring i alle tre bransjer

Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2017:10
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10260