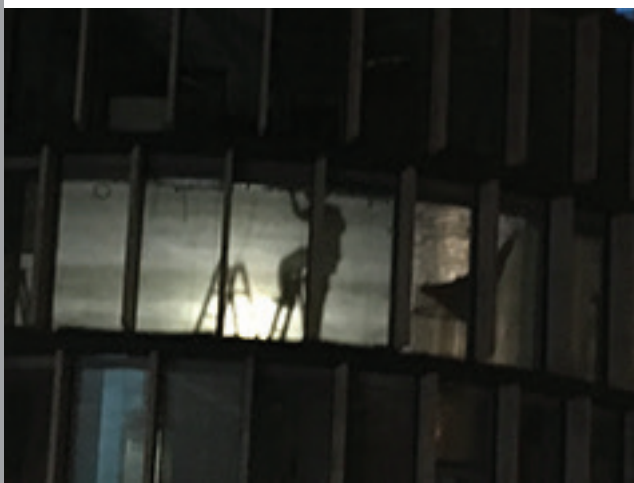


Sissel C. Trygstad, Rolf K. Andersen,  
Bård Jordfald og Kristine Nergaard

---

# Renholdsbransjen sett nedenfra



**Fafo-rapport**  
2018:26



Sissel C. Trygstad, Rolf K. Andersen,  
Bård Jordfald og Kristine Nergaard

## **Renholdsbransjen sett nedenfra**

Fafo-rapport 2018:26

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0457-5 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0458-2 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsillustrasjon: Sissel C. Trygstad

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

---

Forord .....	5
<b>1 Innledning .....</b>	<b>7</b>
Nærmere om innførte tiltak .....	8
Indikatorer .....	12
Metode .....	13
Rapportens oppbygging .....	18
<b>2 Kunnskapsstatus .....</b>	<b>19</b>
Fra annenhånds til førstehånds kunnskap .....	19
Hvem er den «typiske» renholderen? .....	20
Renholdernes arbeidsforhold .....	26
Virksomheter og foretak .....	29
Oppsummering .....	33
<b>3 De ansatte i vår undersøkelse .....</b>	<b>35</b>
Bedriftsstørrelse .....	35
Tillitsvalgte, organisering, tariffavtale og verneombud .....	36
Type renhold .....	38
Heltid, deltid og andre ansettelsesformer .....	39
Ansiennitet og intern turnover i bransjen .....	40
Oppsummering .....	41
<b>4 Lønns- og arbeidsvilkår .....</b>	<b>43</b>
Når jobber renholderne? .....	43
Når renholdet utføres på flere steder .....	45
Lønn og tillegg .....	46
Mengde arbeid og avsatt tid .....	49
Opplevelsen av psykososialt arbeidsmiljø .....	51
Renholdernes kjennskap til useriøsitet .....	55
Oppsummering .....	57
<b>5 Harde tiltak i renholdsbransjen .....</b>	<b>59</b>
Kjennskap til virkemidler .....	59
Bryr kundene seg? .....	63
Regionale verneombud og tilsyn .....	65
Arbeidstilsynets aktivitet .....	67
Oppsummering .....	72
<b>6 Utviklingen i renholdsbransjen .....</b>	<b>75</b>
<b>7 Avslutning .....</b>	<b>93</b>
Summary: The cleaning sector seen from below .....	101
Litteratur .....	111
Vedlegg .....	113



# Forord

---

Fafo har siden 2011 hatt muligheten til å følge utviklingen i renholdsbransjen. Vi har kartlagt situasjonen forut for allmenngjøringen av renholds-overenskomsten i 2011 og innføring av godkjenningsordningen og HMS-kort i 2012. Målet med de innførte tiltakene var å begrense det betydelige innslaget av useriøse aktører som har preget deler av bransjen. Disse har tilbydd ansatte kritikkverdige lønns- og arbeidsvilkår, samtidig som de har gjort konkurransesituasjonen svært krevende for arbeidsgivere som følger lover og regler. I 2016 undersøkte vi om de innførte tiltakene hadde hatt noen effekt på situasjonen i bransjen.

I 2017 og i 2018 har vi nok en gang fått anledning til å dykke ned i renholdsbransjen. Vi har analysert registerbaserte data og pålegg gitt av Arbeidstilsynet, og vi har gjennomført nye analyser av tidligere spørreundersøkelser blant virksomheter og kunder. Men vi har først og fremst gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidstakere i bransjen. Dette har gitt oss ny empiri for hvordan bransjen ser ut nedenfra, med et særlig blikk på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.

Så skal det takkes, og først og fremst takker vi Arbeidstilsynet som ga oss oppdraget, og som ga oss vide nok tidsrammer, slik at en spørreundersøkelse kunne gjennomføres. I Arbeidstilsynet retter vi en særlig takk til Kari Anne Birkeland, Gro Synnøve Rygh Færevåg, Ørnulf Halmrast og Marianne Nordtømme, som sammen med bransjeprogrammet har kommet med viktige innspill og presiseringer gjennom hele prosessen. Dernest takker vi Cato Holmgren og intervjuerne i Norstat, som gjennomførte spørreundersøkelsen blant arbeidstakere på engelsk, litauisk, norsk og polsk. Men, den største takken rettes til de renholderne som har besvart spørreundersøkelsen. Uten dere hadde dette blitt en helt annen rapport.

Også gode hjelpere på Fafo skal takkes. Vi er flere som har bidratt til at rapporten nå kan ferdigstilles. Bård Jordfald har vært ansvarlig for analysene av SSBs lønnsstatistikk, mens Kristine Nergaard har holdt sin støe hånd over analyser av SSBS foretaks- og sysselsettingsstatistikk. Anne Mette Ødegård har gjort en uvurderlig innsats som kvalitetssikrer. Sist men ikke minst skal Språkkonsulentene ha stor takk for å ha luket bort språklige feil og uklarheter, og Fafos publiksjonsavdeling for å ha bidratt til å gjøre vårt arbeid

mer leservennlig. Takk til dere alle sammen. Eventuelle feil og mangler står hovedforfatterne for, Rolf K. Andersen og Sissel C. Trygstad.

Oslo, 02.07.2018  
Sissel C. Trygstad  
Prosjektleder



# 1 Innledning

---

Renholdsbransjen har noen særskilte kjennetegn. Det er en arbeidsintensiv bransje, der kravene til formell kompetanse er begrenset og etableringskostnadene lave. Bransjen var fram til 2011 i liten grad utsatt for kontroll og oppfølging fra myndighetenes side. Dette har bidratt til at den har tiltrukket seg useriøse aktører som har vært ute etter å tjene raske penger (Trygstad et al. 2011, 2012).

Situasjonen i renholdsbransjen har også tidvis nådd mediernes søkelys, og da særlig de delene av bransjen som opererer på kant med eller utenfor lover og regler. Reportasjene om svart arbeid, skatteunndragelser, sosial dumping og slaveliknende tilstander har vært mange, særlig etter EUs øst-utvidelser i 2004 og 2007 (Trygstad et al. 2011). Problemer med useriøse aktører i renholdsbransjen er imidlertid ikke nytt. Myndighetene og partene har vært bekymret for utviklingen i flere tiår. Samtidig er det liten tvil om at øst-utvidelsen forsterket allerede eksisterende bransjeproblemer. Tilbydere som dumpet prisen på renhold grunnet stor tilgang på arbeidskraft og lave lønninger, medførte at konkurransesituasjonen for seriøse renholdsvirksomheter ble stadig mer prekær. For å vinne fram i anbudskonkurransene ble presset på ytelsene også i den seriøse delen av markedet intensivert. Arbeidsgivere i tariffbundne virksomheter oppfattet det som svært krevende å skulle konkurrere om oppdrag når tilbydere opererte med en timelønn under 100 kroner (Trygstad et al. 2011). Effektivitetspresset ble derfor kraftig forsterket også i den seriøse delen av markedet, for eksempel ved at flere kvadratmeter måtte renholdes innenfor samme fastsatte tid.

Dette er noe av bakteppet for at renholdsbransjen i 2010 ble en pioner i et treparts bransjeprogram mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Etter å ha forsøkt å endre deler av renholdsbransjen i mer seriøs retning ved bruk av myke og frivillige tiltak, som «ren utvikling», så partene et behov for å innføre «harde» tiltak. Harde tiltak skiller seg fra myke ved at man er pålagt å følge dem, og mulige brudd vil bli etterfulgt av sanksjoner (Sisson & Marginson 2001). I september 2011 ble renholdsoverenskomsten allmenngjort, og i september 2012 ble godkjenningsordningen og påbud om HMS-kort innført. I tillegg kom ordningen med regionale verneombud på plass i 2013, og renholdsbransjen har vært et satsingsområde for Arbeidstilsynet fra 2013. De

innførte tiltakene har nå fått virke i sju til åtte år, men endringsprosesser er tidkrevende. Det å skulle endre en bransje med klart divergerende interesser er særlig krevende, fordi kostnadene ved å endre en etablert praksis vil være stor (Pierson 2004). I dette tilfellet er økte lønnsutgifter for virksomheter uten tariffavtale nettopp en slik kostnad. Samtidig, og som påpekt av Oliver (1991), er frykten for sanksjoner en viktig forklaring på aktørers tilbøyelighet til å følge nye regler som i utgangspunktet strider mot ens egne interesser.

I denne rapporten retter vi blikket mot de som utfører renholdet, de ansatte i renholdsbransjen.<sup>1</sup> Ved hjelp av en spørreundersøkelse til arbeidstakere i bransjen har vi ønsket svar på blant annet følgende:

- Hvordan vurderer renholderne de lønns- og arbeidsvilkår de jobber under?
- Er renholdere utsatt for brudd på lover og regler?
- Har renholderne HMS-kort, og har de hatt besøk av Arbeidstilsynet og/eller regionale verneombud?

Vi omtaler spørreundersøkelsen nærmere under metodeavsnittet. I tillegg undersøker vi utviklingen i bransjen.

I forkant av innføring av godkjenningsordningen i 2012 konstruerte Fafo ti indikatorer som skulle fungere som måleparametere i bransjen. Tanken var at disse kunne benyttes i senere studier for å undersøke om innførte tiltak har hatt noen effekt på eksempelvis lønnsutvikling. I denne rapporten oppdaterer vi indikatorene og diskuterer om mulige endringer i disse kan relateres til de innførte tiltakene.

## Nærmere om innførte tiltak

I både 2011 og i 2012 uttrykte arbeidsgivere, tillitsvalgte og bransjeaktører store forventninger til allmenngjøring, godkjenningsordning og HMS-kort. Håpet var at dette skulle føre til mer rettferdige konkurransevilkår for den seriøse delen av bransjen, samtidig som det skulle bidra til bedre lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte. I intervjuer som ble gjennomført i de samme undersøkelsene (Trygstad et al. 2011, 2012), ble det understreket at oppfølging, i form av kontroll, tilsyn og dokumentasjon, var helt avgjørende for at virkemidlene skulle fungere etter hensikten (Trygstad et al. 2012). Informan-

---

<sup>1</sup> Det betyr at arbeidstakere som utfører renhold i offentlig regi, eller som er ansatt i virksomheter som utfører renhold i egen regi, ikke er omfattet av undersøkelsen.

tene var også svært opptatt av at de ulike tiltakene måtte sees i sammenheng. Under redegjør vi kort for allmenngjøring og godkjenningsordningen.

## **Allmenngjøring**

I september 2011 ble deler av renholdsoverenskomsten allmenngjort. I motsetning til på andre allmenngjorte områder var arbeidsgiverorganisasjonen NHO Service en aktiv medspiller for å få dette til. Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service var enige om at det skulle fremmes en begjæring om allmenngjøring, fordi man over år hadde opplevd en økning i antallet useriøse bedrifter innenfor renholdsbransjen. Dette gikk særlig ut over utenlandsk arbeidskraft.

Gjennom allmenngjøringen ble bransjen omfattet av en rekke reguleringer i allmenngjøringsloven som skal sikre etterlevelse av vedtaket om allmenngjøring. Dette omfatter

- innsynsrett for tillitsvalgte i lønns- og arbeidsvilkår til ansatte hos underleverandører
- en plikt for bestiller og andre som engasjerer leverandører/underleverandører, til å informere om innholdet i allmenngjøringsvedtakene
- en plikt for hovedleverandør til å påse at oppdragstakernes lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med regelverket
- solidaransvar, som gir arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn og feriepenger i henhold til allmenngjøringsforskriftene, rett til å kreve dette direkte fra oppdragsgivere lenger opp i kontraktkjeden

### ***Allmenngjøring av en normallønnsavtale<sup>2</sup>***

På bakgrunn av utfordringene i renholdsbransjen begjærte LO i mars 2011 allmenngjøring av deler av renholdsoverenskomsten. Allmenngjøringsforskriften<sup>3</sup> i renhold ble fastsatt på grunnlag av overenskomsten for renholdsbedrifter 2010–2012 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Service på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsmandsforbund på den andre siden – også kalt renholdsoverenskomsten.<sup>4</sup> Vedtaket om allmenngjøring i renhold ble gjort gjeldende fra 1. september 2011.

<sup>2</sup> Dette avsnittet er hentet fra Trygstad et al. (2012:80–82).

<sup>3</sup> FOR-2011-06-21-673

<sup>4</sup> Det finnes flere tariffavtaler innen renholdsbransjen. Renholdsoverenskomsten er den største (Trygstad et al. 2011).

Allmenngjøringsforskriften gjelder for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester, og for ansatte som utfører renhold. I mai 2018 skal disse arbeidstakerne minst ha en timelønn på 177,63 kroner (over 18 år) og 129,59 kroner for dem under 18 år. Disse satsene er basert på et timelønnsnivå med null til to års ansiennitet.<sup>5</sup> Lønnsatsene reguleres i tråd med tariffrevisjonene.

Overenskomsten for renholdsbedrifter mellom NHO og NHO Service og LO og Norsk Arbeidsmandsforbund er en normallønnsavtale.<sup>6</sup> Dette avviker fra de andre allmenngjøringsområdene, hvor det er minstesatsen i avtalen som er allmenngjort. I en normallønnsavtale er det i utgangspunktet ikke anledning til å lønne over eller under satsene utover de tillegg som følger av tariffavtalen.

I allmenngjøringsforskriften for renholdsbransjen er det tatt med bestemmelser om tillegg for nattarbeid og søn- og helligdagsarbeid i tillegg til dekning av utgifter til reise, kost og losji.

Selvstendig næringsdrivende er ikke omfattet av allmenngjøringsbestemmelsene. Allmenngjøringen omfatter heller ikke offentlige eller private virksomheter som har rengjøring i egen regi, ei heller ansatte i bedrifter som er omfattet av en annen tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Også renholdere i selskaper som i utgangspunktet er omfattet – altså private bedrifter som driver salg av renholdstjenester – kan bli unntatt dersom de er omfattet av en annen tariffavtale. Lønnsatsene for renholdere kan derfor variere etter hvilken tariffavtale de tilhører, og noen kan også ha lavere lønn enn de allmenngjorte satsene. Dette skiller allmenngjøringsvedtaket i renhold fra andre allmenngjøringsvedtak som i utgangspunktet omfatter hele bransjer – enten i hele landet eller geografisk avgrenset (for eksempel var byggfagoverenskomsten tidligere allmenngjort i kun fem av landets fylker).

### **Krav om offentlig godkjenning<sup>7</sup>**

Så langt vi kjenner til, er Norge er det eneste landet i Europa som i skrivende stund har en obligatorisk ordning med offentlig godkjenning av leverandører av renholdstjenester (Trygstad et al. 2018). Godkjenningsordningen ble innført 1. september 2012 og innebærer at alle virksomheter som helt eller

---

<sup>5</sup> FOR-2017-05-05-570

<sup>6</sup> Normallønnsavtaler er tariffavtaler uten rett til lokale forhandlinger. Her fastsettes lønna kun gjennom sentrale forhandlinger.

<sup>7</sup> For mer detaljert beskrivelse, se Andersen et al. 2016, kapittel 2. Dette avsnittet bygger på Andersen et al. 2018:22–23.

delvis tilbyr renholdstjenester, må søke Arbeidstilsynet om godkjenning. Det gjelder også de som leier ut personer som utfører renholdstjenester. I tillegg gjelder kravet selvstendig næringsdrivende, enten foretaket har ansatte eller ikke.<sup>8</sup> Godkjente virksomheter i Arbeidstilsynets renholdsregister har også utstedt HMS-kort til alle arbeidstakere.<sup>9</sup> I registeret finner man imidlertid i tillegg virksomheter som har søknad om godkjenning under behandling, med status som «under behandling». I tillegg registreres virksomheter som er klarert for HMS-kortbestilling, med status «under HMS-kortbestilling», og virksomheter som har mottatt vedtak om avslag på søknad om godkjenning eller vedtak om tilbakekalling av godkjenning. Disse er registrert med status «ikke godkjent».

Det er forbudt å kjøpe renholdstjenester fra virksomheter som ikke er registrert i renholdsregisteret, men det er tillatt å kjøpe renholdstjenester fra virksomheter som har søknad om godkjenning under behandling. Dette forbudet gjaldt inntil nylig ikke for forbrukere som kjøper renholdstjenester til privat bruk (§ 17). Dette er nå endret. Fra 1. juli 2018 ble det ulovlig for privatpersoner å kjøpe renholdstjenester fra ikke-godkjente leverandører.

For å få godkjenning må virksomheter med ansatte (jf. forskriften § 5 (1))

- oppfylle plikten til å ha godkjent bedriftshelsetjeneste
- oppfylle kravet om vernetjeneste
- ha skriftlige arbeidsavtaler
- oppfylle vilkårene i forskrift om allmenngjøring av tariffavtalen i renhold
- ha en ordning som sikrer arbeidstakerne økonomisk kompensasjon ved yrkesskade

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i forskriften følges. Der som vilkårene for godkjenning ikke lenger er oppfylt, kan Arbeidstilsynet tilbakekalle godkjenningen og slette virksomheten fra registeret over godkjente virksomheter. Brudd på forskriften kan medføre straffeansvar etter arbeidsmiljøloven kapittel 19.

I forbindelse med Fafos evaluering av godkjenningsordningen i 2016 var sentrale bransjeaktører opptatt av at det var for lett å bli godkjent. Sett fra Arbeidstilsynets side ble det også beskrevet som krevende å følge opp om opplysningene som er gitt i søknaden om godkjenning, faktisk er riktige. Særlig er enkeltpersonforetak krevende å følge opp, fordi de er mange, og

---

<sup>8</sup> Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-05-08-408?q=godkjenning+for+renhold>

<sup>9</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/registre/renholdsregisteret/>

fordi det er vanskelig å komme i kontakt med den som er ansvarlig. Det er eksempelvis ikke uvanlig at foretak som har fått godkjenning som et foretak uten ansatte, likevel har ansatte. Dermed bryter de forskriften, fordi disse ansatte vil mangle HMS-kort. Videre vil godkjente virksomheter uten ansatte ikke ha dokumentert at de oppfyller vilkårene for godkjenning med ansatte.

## Indikatorer

Som omtalt innledningsvis ble det i 2011 og i 2012 gjennomført to større kartlegginger i renholdsbransjen (Trygstad et al. 2011, 2012). Vi var her særlig opptatt av de utfordringene som preger den seriøse delen av bransjen i deres møte med konkurrenter som bryter lover og regler. Datainnsamlingen som lå til grunn for studien i 2011, ble ferdigstilt før allmenngjøringsvedtaket trådte i kraft (1. september 2011). Datagrunnlaget som inngår i rapporten fra 2012, ble ferdigstilt før 1. september, altså før godkjenningsordningen for renholdsbedrifter ble innført. Sistnevnte studie var ment som en «nullpunktundersøkelse» i renholdsbransjen. Der ble det blant annet gjennomført en spørreundersøkelse til renholdsbedrifter, med spørsmål om konkurranse-situasjonen, om renholdernes lønns- og arbeidsvilkår og om erfaringer med allmenngjøringen og forventninger til nye tiltak (se metodeavsnittet i dette kapittelet). På bakgrunn av funn fra spørreundersøkelsen i 2012, samt registerbaserte data, ble det utviklet ti indikatorer:

1. arbeidstid
2. lønn
3. foretaksstruktur
4. sysselsatte
5. HMS-ordninger
6. kollektive institusjoner
7. konkurranse fra useriøse
8. vurdering av tiltakenes effektivitet
9. kundekontroll
10. Arbeidstilsynets rolle

I 2016 ble det gjennomført en ny spørreundersøkelse blant virksomheter i renholdsbransjen. I denne rapporten benytter vi data fra denne, samt nye registerbaserte data, til å oppdaterer indikatorene. Når det gjelder indikatoren «kollektive institusjoner», er de siste oppdaterte tallene fra 2013.

## Metode

Denne rapporten bygger dels på spørreundersøkelser innsamlet i tidligere prosjekter i renholdsbransjen, og dels på en ny spørreundersøkelse besvart av ansatt i bransjen. I tillegg benyttes registerbasert statistikk fra SSB. Under presenteres spørreundersøkelsene.

### Renholdsbransjen sett nedenfra – Arbeidstakerundersøkelsen 2018

Så langt vi har kunnet bringe på det rene, har det ikke tidligere vært gjennomført noen bredere kartlegging blant ansatte i renholdsbransjen. Det å gjennomføre en undersøkelse blant arbeidstakerne i renholdsbransjen er imidlertid krevende. Dette er en gruppe arbeidstakere som ikke har sitt daglige arbeid på et kontor med en PC. Dette gjør nett-baserte undersøkelser lite egnet. I tillegg har mange renholdere en hektisk arbeidshverdag, noe som gjør det krevende å nå dem på telefon. Andelen med utenlandsk bakgrunn er også betydelig. I denne studien har vi benyttet telefon for å gjennomføre spørreundersøkelsen, og vi har forsøkt å ta hensyn til at en vesentlig andel vil ha problemer med å besvare spørsmålene på norsk. Som vi kommer tilbake til i kapittel 2, har arbeidstakere fra Øst-Europa inntatt renholdsbransjen. Vi har derfor lagt opp til at spørreundersøkelsen kan besvares på polsk og litauisk, i tillegg til engelsk og norsk. Det er Norstat som har gjennomført intervjuene for oss, og Norstat har avdelinger i både Polen og Baltikum. Renholdere fra Polen og Litauen har derfor blitt intervjuet på sitt morsmål. Arbeidstakere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika utgjør også en vesentlig gruppe av de sysselsatte. Disse er intervjuet på enten norsk eller engelsk. Rundt 20 renholdere ønsket også å besvare undersøkelsen på papir. Dette var enten fordi de var avhengig av tolk for å kunne besvare spørsmålene (de mestret ikke engelsk, norsk, polsk eller litauisk), eller det var fordi de av andre grunner ikke ønsket å bli oppringt.

Siden undersøkelsen skulle gjennomføres i en bransje der norskkunnskapene for deler av de ansatte kan antas å være dårlige, har vi valgt å begrense antall spørsmål. En omfattende spørreundersøkelse på telefon vil også påvirke svarvilligheten og frafall under telefonintervjuingen. I undersøkelsen har vi, foruten å kartlegge trekk ved arbeidstakerne, derfor konsentrert oss om følgende hovedpunkter:<sup>10</sup>

- Er arbeidstakerne dekket av tariffavtale, har de tillitsvalgte og/eller verneombud der de jobber, og er de fagorganiserte?

<sup>10</sup> Den norske versjonen av spørreundersøkelsen finner du her: <http://www.faf.no/index.php/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/item/renholdsbransjen-sett-nedenfra>

- Hvilke arbeidstidsordninger har de ansatte?
- Hva får de i timelønn, og får de tillegg for arbeid på hverdager i tidsrommet mellom kl. 21.00 og 06.00?
- I hvilken grad opplever de tidspress, og jobber de mer enn det de får betalt for?
- Får renholderne tilstrekkelig med opplæring?
- Har renholderne HMS-kort, og blir de bedt om å vise dette?
- Hvor ofte er renholderne i kontakt med nærmeste leder, og har de en leder som gir ros og som er opptatt av helse, miljø og sikkerhet?
- Har renholderne selv opplevd, eller har de kolleger som har opplevd, useriøsitet og ulovligheter, som uønsket seksuell oppmerksomhet, svart arbeid, skatteunndragelse og oppsigelse på dagen?

### **Gjennomføring, frafall, representativitet og vekting**

Utvalget til spørreundersøkelsen ble trukket fra NAVs register over arbeidstakere i renholdsbransjen. NAV har statsborgerskap som en variabel i sitt register, og denne informasjonen er brukt til å utforme varslingsbrev. De som har statsborgerskap fra Litauen og Polen, har fått varslingsbrev på norsk og morsmål. Alle andre har fått på norsk og engelsk. Vi benyttet også denne informasjonen til å definere hvilket språk telefonintervjuene skulle gjøres på, det vil si at de polske ble intervjuet på polsk, de litauiske på litauisk. Resten kunne velge mellom å bli intervjuet på norsk eller engelsk.

Totalt ble det trukket et utvalg fra NAVs register på 8474 respondenter. 1339 av disse var fra Polen, 696 var fra Litauen. De resterende var fra alle andre land, inkludert Norge. Total fant vi telefonnummer til 3928, det vil si 46 prosent av bruttoutvalget. Vi har dermed et totalt frafall på 54 prosent før vi startet med å ringe. Det var noe større frafall blant de litauiske og polske enn i resten av utvalget. Blant de polske og litauiske renholderne fant vi telefonnummer kun til henholdsvis 35 og 36 prosent. Frafallet når vi startet å ringe, er vist i tabell 1.1.

Tabell 1.1 Frafall under intervjuing etter landbakgrunn. Totale tall.

	Alle andre	Litauen	Polen	Totalt
Ubesvart	1460	149	294	1903
Nekt	1007	32	89	1128
Antall intervju	375	65	80	520
Totalt	2842	246	463	3551*

\* Totaltallet er noe lavere enn det vi fant telefonnummer på. Dette skyldes at noen av de vi kom i kontakt med, mente at de var utenfor målgruppen. Det vil si at de ikke jobbet i renholdsbransjen.



Det var ingen stratifisering eller kvoter for de ulike landgruppene, fordi vi ønsket å komme i kontakt med så mange som mulig. Totalt ble det gjennomført 520 intervjuer, 1903 telefoner var ubesvart, det vil si at det ikke var mulig å komme i kontakt med respondenten i løpet av intervjuperioden. 1128 svarte at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Det gir en samlet svarprosent på 15. Dersom vi holder de ubesvarte utenfor, er svarprosenten 32. Beregnet på samme måte har de polske statsborgerne en svarprosent på henholdsvis 17 og 47 prosent, de litauiske på henholdsvis 26 og 67 prosent. Det var med andre ord høyere svarprosent blant disse to gruppene der intervjuene ble gjort på morsmålet, enn i resten av utvalget.

Ut fra SSBs strukturstatistikk har vi noe informasjon om demografien til de ansatte i renholdsbransjen. Med dette som utgangspunkt kan vi si noe om mulige skjevheter i vårt utvalg. Vi har sjekket dette for kjønn, landbakgrunn og alder.<sup>11</sup> Når vi ser på kjønnsfordelingen, har vi i vårt utvalg 37 prosent menn og 63 prosent kvinner. I populasjonen er den tilsvarende fordelingen 40 prosent menn og 60 prosent kvinner. Det er med andre ord kun marginale forskjeller på kjønnsfordelingen mellom utvalg og populasjon. I tabell 1.2 viser vi fordelingen på landbakgrunn mellom utvalg og populasjon.

Tabell 1.2 Landbakgrunn i populasjon og utvalg. Prosent.

Landbakgrunn*	Populasjon (SSB)	Utvalg
Norge	31	33
Norden	1	1
Vest-Europa ellers	2	1
EU-land i Øst-Europa	30	32
Øst-Europa ellers	4	3
Nord-Amerika og Oseania	0	0
Asia	18	16
Afrika	11	12
Sør- og Mellom-Amerika	3	2
I alt	100,0	100

\* Definisjonen av landbakgrunn kan variere noe mellom populasjon og utvalg

Som det framgår av tabell 1.2, er det stort samsvar mellom landbakgrunnen i populasjonen og det vi finner i utvalget. For de største gruppene (Norge, EU-

<sup>11</sup> Kjønn og alder er hentet fra NAVs register, landbakgrunn fra selve spørreskjemaet der vi har spurt respondentene om de er født i Norge eller ikke. De som ikke er født i Norge, er spurt om hvilket land de er født i.

land i Øst-Europa, Asia og Afrika) er det kun noen få prosentpoeng forskjell mellom populasjon og utvalg.

Vi har også sett på forskjeller mellom utvalg og populasjon når vi ser kjønn og landbakgrunn i sammenheng. Vi finner da at vi har en viss underrepresentasjon av norske menn og en viss overrepresentasjon av norske kvinner i utvalget. I populasjonen utgjør norske menn 16 prosent, mens vi i utvalget har 9 prosent. Norske kvinner utgjør i populasjonen 16 prosent, mens vi i utvalget har 23 prosent. For de andre store landgruppene er det ingen vesentlige forskjeller mellom populasjon og utvalg.

Til slutt har vi også sett på om det er aldersforskjeller mellom populasjon og utvalg. Dette er vist i tabell 1.3.

Tabell 1.3 Aldersfordeling i populasjon og utvalg. Prosent.

	Populasjon (SSB)	Utvalg
34 år eller yngre	40	27
35–49 år	40	44
50 år eller eldre	20	29
	100	100

Som det går fram av tabell 1.3, er det en aldersskjevhet i utvalget sammenliknet med populasjonen. Vi har for få i aldersgruppen 34 år eller yngre og for mange i aldersgruppen 50 år eller mer. Denne skjevheten er såpass vesentlig at vi har valgt å vekte utvalget for aldersskjevheten.

Som vi har sett i denne delen, har vi et ikke ubetydelig frafall i spørreundersøkelsen, både frafall som skyldes at vi ikke finner telefonnummer på respondentene, og som skyldes at de ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Likevel er vårt utvalg nær populasjonen når det gjelder kjønn og nasjonalitet. Aldersskjevheten er heller ikke større enn at det er metodisk forsvarlig å vekte bort denne skjevheten i utvalget. Dette gjør at vi kan stole mer på de funn som presenteres, enn dersom det hadde vært store skjevheter i utvalget, eksempelvis skjevheter knyttet til renholdernes landbakgrunn. Likevel er det grunn til å understreke at vi ikke fanger opp de som kun arbeider svart. Heller ikke selvstendig næringsdrivende er representert i vårt utvalg. Verken de som jobber svart, eller de som er selvstendig næringsdrivende, vil være å finne i NAVs register over arbeidstakere i renholdsbransjen.

I flere av analysene benytter vi regresjonsanalyser for å undersøke mulige sammenhenger. I disse analysene kontrolleres det for følgende bakgrunnsvariabler: kjønn, alder, nasjonalitet, hvilken type renhold man jobber med, arbeidstid, antall ansatte i virksomheten man er ansatt i, om man er

fagorganisert, om virksomheten har tariffavtale, og om det er verneombud i virksomheten man er ansatt i. Når vi referer til forskjeller i materialet, er det kun signifikante forskjeller som kommenteres.

### **Virksomhetsundersøkelsene i 2012 og 2016**

Fafo har gjennomført to spørreundersøkelser på telefon til virksomheter i renholdsbransjen, en i 2012 og en i 2016 (Trygstad et al. 2012; Andersen et al. 2016). Vi vil gjennom denne rapporten presentere tall fra begge disse undersøkelsene. De vil bli omtalt som «Virksomhetsundersøkelsen 2012» og «Virksomhetsundersøkelsen 2016». Begge undersøkelsene er gjennomført blant virksomheter innenfor NACE-kode 81.21 – Rengjøring av bygninger. Det var satt en nedre grense på fem ansatte for å være med i undersøkelsen. Respondentene var enten daglig leder eller HR-ansvarlig i virksomheten.

I 2012 ble det gjennomført 205 intervjuer, i 2016 ble det gjort 186 intervjuer. I 2012 var svarprosenten, dersom de man ikke kom i kontakt med på telefon (ubesvarte oppringinger), telles med, 24 prosent. Dersom de ubesvarte holdes utenom, var den 57 prosent. Svarprosentene i 2016 var omtrent på samme nivå, henholdsvis 23 prosent og 53 prosent. For øvrig vises det til rapportene for 2012 og 2016 for en mer detaljert gjennomgang av de to undersøkelsene.

### **Undersøkelse til kunder i privat sektor 2016**

I forbindelse med evalueringen av godkjenningsordningen i 2016 ble det gjennomført en kundeundersøkelse blant kjøpere av renhold i privat sektor. Denne vil bli omtalt som «Kundeundersøkelsen i privat sektor 2016». Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av Norstasts bedriftsomnibus. Denne gjennomføres kvartalsvis blant bedrifter (daglig leder) i privat sektor. Virksomhetsstrukturen blant private bedrifter er slik at det er et høyt antall bedrifter med få ansatte og relativt få med mange ansatte. Samtidig representerer bedrifter med mange ansatte en vesentlig andel av sysselsettingen. Utvalget i omnibussen er derfor kvotert etter antall ansatte, i gruppene 1–5 ansatte og 6–20 er det intervjuet 180 bedrifter, i gruppene 21–50 og de med mer enn 50 ansatte er det i hver gruppe intervjuet 120 ansatte.

Totalt ble det trukket 3955 bedrifter til denne undersøkelsen. Av disse var det i løpet av intervjuperioden ikke mulig å komme i kontakt med 2655, 668 respondenter nektet av ulike årsaker å delta i undersøkelsen etter at det var oppnådd kontakt med dem. Tar man med de respondentene det av ulike grunner ikke ble oppnådd kontakt med, er svarprosenten for undersøkelsen på 15. Ser man kun på forholdet mellom antall intervjuer og antallet faktisk

nekt, er svarprosenten på 47. Se for øvrig Andersen et al. (2016) for en mer detaljert redegjørelse for denne undersøkelsen.

### **Undersøkelse i privatmarkedet 2016**

I 2016 ble det også gjennomført en spørreundersøkelse blant kjøpere av renhold til private hjem. Undersøkelsen ble gjennomført på Norstats nett-omnibus, som baserer seg på Norstats rekrutterte nettpanel. Siden kjøp av renhold til private hjem er begrenset, ble undersøkelsen gjennomført på omnibussen i til sammen seks uker. Det ga et nettoutvalg på drøyt 500 husstander som kjøper renholdstjenester til hjemmet. Denne omtales som «Kundeundersøkelsen i private husholdninger 2016».

Det er vanskelig å anslå frafall på en nettomnibus, gitt at panelet er et rekruttert utvalg med et stort antall deltakere, drøyt 80 000. Det vil dermed være et frafall i selve rekrutteringsprosessen som vi ikke har oversikt over. Til sammen var det over de seks ukene 4634 respondenter som svarte på spørsmålet om de hadde kjøpt renhold til hjemmet i løpet av det siste året. Invitasjon om å delta i disse seks omnibusene gikk ut til noe over 30 000 paneldeltakere. En mer detaljert beskrivelse av undersøkelsen finnes i Andersen et al. 2016.

## **Rapportens oppbygging**

Denne rapporten består av seks kapitler. I kapittel 2 presenterer vi en kunnskapsstatus på bakgrunn av eksisterende forskning.

I kapittel 3 ser vi nærmere på funn fra vår egen undersøkelse i renholdsbransjen. Vi ser på trekk ved renholderne så vel som trekk ved virksomhetene der han eller hun er ansatt. Lønns- og arbeidsvilkår sett fra renholdernes ståsted er tema i kapittel 4. Her undersøker vi også om renholderne har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, eller om de har kolleger som har vært utsatt for dette, og om de har kjennskap til blant annet svart arbeid.

I kapittel 5 undersøker vi blant annet kjennskap til de innførte tiltakene i bransjen. Her benyttes også data fra tidligere undersøkelser blant renholds-virksomheter og kunder. Vi spør i tillegg om renholderne har HMS-kort, og om de har hatt besøk av regionale verneombud og inspektører fra Arbeidstilsynet der de utfører renholdet. Avslutningsvis ser vi på tilsyn og pålegg gitt av Arbeidstilsynet.

I kapittel 6 ser vi på utviklingen i renholdsbransjen ved hjelp våre ti indikatorer. I kapittel 7 oppsummeres rapportens hovedfunn.

## 2 Kunnskapsstatus

---

I dette kapittelet ser vi nærmere på foreliggende kunnskap om renholdsbransjen. Vi undersøker trekk ved arbeidstakerne og hva som kjennetegner arbeidsforholdene i bransjen. Vi benytter også ny registerbasert statistikk og ser på trekk og utviklingen ved virksomhetene og de sysselsatte.

Utfordringene i bransjen er verken nye eller spesielle for Norge. I en nylig gjennomført undersøkelse av renholdsbransjen i Danmark, Norge, Storbritannia og Tyskland finner vi de samme utfordringene, herunder blant annet sterk konkurranse fra useriøse virksomheter, kunder som jakter billigst mulig tjenester, og lønns- og arbeidsvilkår som er under press (Trygstad et al. 2018). Til tross for et ganske likt situasjonsbilde, har landene forholdt seg ulikt til utfordringene. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 7. I denne kunnskapsstatusen konsentrerer vi oss imidlertid om Norge.

### **Fra annenhånds til førstehånds kunnskap**

Vi har i tidligere studier kartlagt lønns- og arbeidsvilkår i renholdsbransjen ved å kombinere ulike metodiske tilnærminger. Det er gjennomført kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud og renholdere på virksomhetsnivå. Partene på bransjenivå har gitt oss verdifull informasjon om utviklingen i bransjen, og informanter i Arbeidstilsynet og regionale verneombud har gitt oss kunnskap om hvordan bransjen framstår fra deres ståsted, og hva som er «vanlige» brudd på lønns- og arbeidsvilkår. Skatteetaten har bidratt med informasjon om hvordan de jobber for å avdekke useriøsitet som svart arbeid og skatteunndragelse, mens store innkjøpere av renholdstjenester har blitt intervjuet om hva de undersøker både forut for kontraktinngåelse og i etterkant (2011, 2012, 2013, 2016). Som omtalt i kapittel 1 har vi også gjennomført spørreundersøkelser blant renholdsvirksomheter (2012 og 2016) og blant kunder, både i det profesjonelle markedet og i private husholdninger (2016). I tillegg har vi gjennom dokumentanalyser fått innsyn i tilsyn gjort i virksomheter i bransjen.

Det vi har minst førstehånds kunnskap om, er hvordan arbeidstakere i bransjen vurderer ulike sider av sitt arbeidsforhold, herunder lønns- og

arbeidsvilkår. En viktig forklaring er at dette er en vanskelig tilgjengelig informantgruppe. Mange har en hektisk arbeidshverdag der de forflytter seg til og fra oppdrag og kunder. Norsk språkforståelse kan også være en utfordring, fordi en stor gruppe renholdere har utenlandsk opprinnelse.

Blant de få undersøkelsene som finnes, er studiene av arbeids- og levekår for polakker i Oslo-området fra 2007 og 2010 (Friberg & Tyldum 2007; Friberg & Eldring 2011).<sup>12</sup> Her inngikk renholdere som én av gruppene. Begge undersøkelsene viste at lav lønn, stor jobbusikkerhet og svart arbeid var utbredt blant polske renholdere i Oslo-området. Videre rekrutterte Bull-Berg og medforfattere nylig (2017), ved hjelp av ulike tilnærminger, renholdere i forbrukermarkedet. Resultatet ble et relativt begrenset antall renholdere (sju stykker) som ble intervjuet, noe som understreker at dette er krevende.

## Hvem er den «typiske» renholderen?

Til tross for at vi så langt har hatt begrenset informasjon om hvordan renholderne selv vurderer sitt arbeidsforhold, kan vi ved hjelp av registerbasert statistikk finne ut hvem som er en typisk arbeidstaker i bransjen, og hvordan sammensetningen har endret seg over tid. Vi bruker SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk.<sup>13</sup> Her har vi data for NACE 81.2 (rengjøringsvirksomhet), som også omfatter noen andre typer renhold enn rengjøring av bygninger. Tallene publisert av SSB omfatter kun hovedarbeidsforhold. Det betyr at arbeidstakere med biarbeidsforhold i renholdsbransjen er utelatt.

Antall sysselsatte i renhold har økt fra om lag 22 000 i 2008 til om lag 26 000 i 2017 (tabell 2.1).<sup>14</sup> I tabellen har vi delt inn arbeidstakerne i tre grupper: lønnstakere (bosatte), selvstendige (bosatte) og ikke-bosatte lønnstakere (arbeidstakere på korttidsopphold i Norge). Antall sysselsatte har økt over tid, med ca. 4000 fra 2008 til 2014 og med ca. 1000 fra 2015 til 2017.

---

<sup>12</sup> AFI gjennomførte to spørreundersøkelser i 1999 og i 2001, men her var utvalget trukket fra utvalgte renholdsselskaper (Enehaug et al. 2008).

<sup>13</sup> Sysselsettingsstatistikken er den viktigste kilden til tilknytningsform i betydningen lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende samt antall lønnstakere på korttidsopphold i Norge. I tillegg gir denne statistikken informasjon om hvem som arbeider i bransjen, når det gjelder kjønn, innvandringsbakgrunn med mer. Statistikken inneholder også opplysninger om avtalt (forventet) arbeidstid, kodet i tre intervaller (4–19 timer, 20–29 timer og 30 timer og mer).

<sup>14</sup> Noe av veksten er antakelig kunstig, i betydningen at man fra 2015 har fått en annen type innrapportering av stillinger, noe som gjør at de som ikke lenger er sysselsatt, raskere føres ut av registrene.

Andelen selvstendige har ligget stabilt på 7 prosent i hele perioden 2008–2017. Det vil si at vi ikke ser noen tendens til at det er blitt flere selvstendig næringsdrivende etter allmenngjøringen i 2011 og innføringen av et register for renholdsforetak i 2012. Bransjen har et innslag av arbeidstakere på korttidsopphold (ikke-bosatte), men denne andelen er svakt avtakende – fra 7 prosent i 2008 og 2009 til 5 prosent i dag. Fra 2010 og fram til i dag utgjør lønnstakere (bosatte) 89–90 prosent av de sysselsatte i bransjen.

Vi har ikke oppdaterte tall for arbeidstakere med mer enn én stilling. Det var i 2013 3800 personer som hadde en bistilling i renholdsbransjen. Disse telles med i ulike typer strukturstatistikker, men ikke i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som kun ser på hovedstilling.

Tabell 2.1 Sysselsatte i renholdsbransjen (NACE 81.2) fordelt på bosatte lønnstakere, selvstendig næringsdrivende og ikke-bosatte lønnstakere (korttidsopphold). 2008 til 2017. Antall og prosent.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Arbeidstakere i alt	22102	22241	22846	23876	24769	25321	26279	25001	25295	26037
Prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Lønnstakere	19157	19220	20006	21344	22191	22698	23383	22151	22451	22902
Prosent	87	86	88	89	90	90	89	89	89	88
Selvstendige	1494	1556	1582	1644	1637	1655	1673	1704	1680	1712
Prosent	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7
Ikke-bosatte	1451	1465	1258	888	941	968	1223	1146	1164	1423
Prosent	7	7	6	4	4	4	5	5	5	5

## En multietnisk bransje

Renholdsbransjen har endret seg raskt og mye de siste tiårene, både når det gjelder kjønns sammensetning og landbakgrunn blant de sysselsatte.

Manuelt arbeid, lave krav til formell utdanning og begrensede krav til norskspråklige ferdigheter gjør bransjen attraktiv for nyankomne arbeidssøkere, og den er en viktig inngangsport til arbeidslivet for personer med innvandrerbakgrunn. I tabell 2.2 ser vi sysselsatte i bransjen etter kjønn og innvandringsbakgrunn. I 2008 var halvparten av arbeidstakerne i bransjen uten innvandringsbakgrunn. I 2017 hadde andelen arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn sunket til 30 prosent. Økningen blant innvandrere har særlig kommet blant arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa og fra andre øst-europeiske land. Stordelen av arbeidstakere på korttidsopphold kommer fra disse landene, noe som innebærer at andelen med innvandringsbakgrunn fra

disse landene er ca. 35 prosent i dag. Bransjen har også mange arbeidstakere med bakgrunn fra Asia, Afrika og Sør-Amerika. Denne gruppen har utgjort en stabil andel av de sysselsatte – i underkant av 30 prosent av alle sysselsatte innen renholdsbransjen – i hele den siste tiårsperioden.

Tabell 2.2 Sysselsatte i renholdsbransjen (NACE 81.2) fordelt på bosatte lønntakere, selvstendig næringsdrivende og ikke-bosatte lønntakere (korttidsopphold). Etter landbakgrunn 2008 til 2017. Antall og prosent.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>I alt</b>	22102	22241	22846	23876	24769	25321	26279	25001	25295	26037
Uten innvandringsbakgrunn	10968	10411	9983	9932	9523	8809	8624	7857	8002	7811
Innvandrere (bosatte)	9683	10365	11605	13056	14305	15544	16432	15998	16129	16803
– EU-land i Øst-Europa/ Øst-Europa ellers	2876	3506	4531	5574	6539	7474	8164	8197	8343	8685
– Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika	6201	6173	6329	6714	6956	7282	7479	7086	7111	7450
– Øvrige land	606	686	745	768	810	788	789	715	675	668
Arbeidstakere på kort- tidsopphold	1451	1465	1258	888	941	968	1223	1146	1164	1423
– Hvorav EU-land i Øst- Europa/Øst-Europa ellers	Ikke tall	Ikke tall	Ikke tall	Ikke tall	Ikke tall	Ikke tall	867	877	910	1154
<b>Prosent</b>										
Uten innvandringsbakgrunn	50	47	44	42	38	35	33	31	32	30
Innvandrere (bosatte)	50	53	56	58	62	65	67	69	68	70
EU-land i Øst-Europa/ Øst-Europa ellers	13	16	20	23	26	30	31	33	33	33
Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika	28	28	28	28	28	29	28	28	28	29
Øvrige land	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Korttidsopphold	7	7	6	4	4	4	5	5	5	5

Kvinneandelen i renholdsbransjen er i dag 60 prosent, en økning med 5 prosentpoeng fra 2008. Forklaringen er en kvinnedominans blant arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa. Dette er i dag en stor gruppe, og drøye 80 prosent er kvinner. Motsatsen er arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn og arbeidstakere fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. Her er kjønnsfordelingen om lag 50/50 i dag. I gruppen arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn har kvinneandelen sunket fra 57 til 49 prosent fra 2008 til i



dag. En mulig forklaring er at menn uten innvandringsbakgrunn dominerer i de delene av renhold som ikke er renhold av bygninger, det vil si utvendig rengjøring og annen rengjøringsvirksomhet. Kvinneandelen er høyere i rengjøring av bygninger, men det blir stadig færre kvinner uten innvandringsbakgrunn i denne delen av renholdsbransjen.

Tabell 2.3 Sysselsatte i bransjen (bosatte) etter kjønn og innvandringsbakgrunn. 2017 (NACE 81.2).

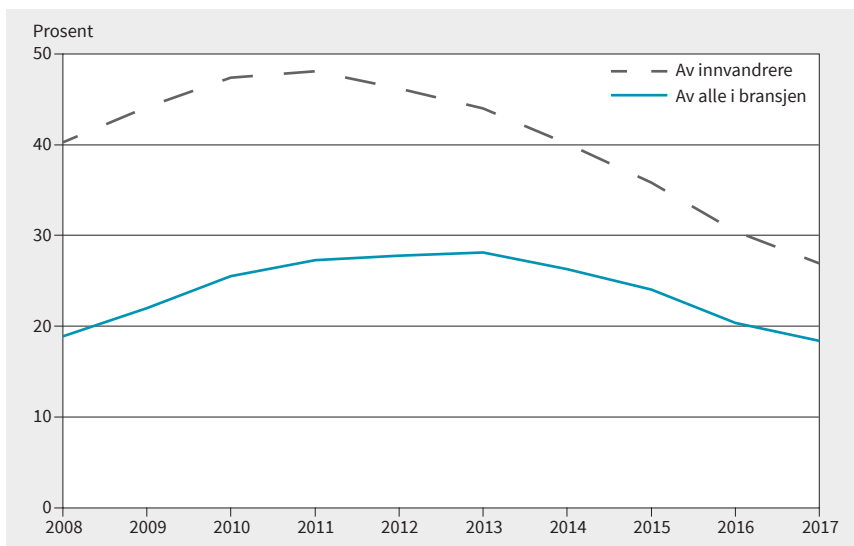
	I alt	Menn	Kvinner	Kvinneandel
Bosatte i alt	24614	9870	14744	60
– Uten innvandringsbakgrunn	7811	3965	3846	49
– Innvandrere i alt	16803	5905	10898	65
– Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika	7512	3975	3537	47
– EU-land i Øst-Europa	8763	1516	7247	83
– Øst-Europa ellers	1076	442	634	59
– Øvrige land	875	448	427	49
Ikke-bosatte	1423	476	947	67

### **Hvor lenge i Norge?**

Vi kan også se på hvor lenge arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har vært i Norge. Gitt bransjens rolle som inngangsport til arbeidslivet vil en del renholdere ha kort botid i Norge. I 2014 hadde 40 prosent av innvandrerne mindre enn fire års botid.

Andelen arbeidstakere med kort botid har gått ned over tid, både som andel av innvandrerne og som andel av alle sysselsatte (figur 2.1). Tallene viser at det fortsatt rekrutteres en god del arbeidstakere fra EU-landene i øst med kort botid inn i bransjen. Men antallet er mindre enn for noen år siden, og de utgjør en mindre andel av innvandrerne i renholdsbransjen. En forklaring er at mange av arbeidsinnvandrerne som kom til Norge fra EU-landene i Øst-Europa, har slått seg ned i landet og blitt i bransjen. Konsekvensene er at renholdsbransjen i dag, sammenliknet med 2010–2011, har flere arbeidstakere som har kjennskap til norsk arbeidsliv, i betydningen at de har lengre botid i Norge.

Figur 2.1 Andel arbeidstakere med mindre enn fire års botid i Norge 2008–2017. Bosatte (NACE 81.2).



### Deltid er normalen<sup>15</sup>

I 2014 hadde halvparten av arbeidstakerne en avtalt/forventet arbeidstid på under 30 timer, og én av tre var i et arbeidsforhold som innebar kort deltid (under 20 timer). Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn jobbet oftere deltid enn de uten, og deltidsandelen var høyere blant kvinner enn blant menn. Sammenliknet med mange andre bransjer var likevel deltidsandelen høy også blant menn, og da særlig blant mannlige innvandrere. Statistikken fra 2014 omfattet ikke bistillinger. Dette betyr at omfanget av deltidsstillinger, og da særlig små deltidsstillinger (under 20 timer i uka), var høyere i bransjen enn det tabell 2.4 viser.

Arbeidstiden (jf. sysselsettingsstatistikken) tydet i 2014 på en utvikling i retning av flere små stillinger og færre stillinger med en avtalt arbeidstid på 30 timer og mer i bransjen. Man må ta høyde for at statistikken er sårbar for innrapporteringsrutiner, jamfør at det til dels er store hopp i deltidsandel fra det ene året til det andre. Men også strukturstatistikken for næringslivstjenester viste en nedgang på gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Strukturstatistikken har dessuten tall for deltidsstillinger<sup>16</sup>, og begge statistikkildene

<sup>15</sup> Dette avsnittet er hentet fra Andersen et al. 2016:157–158.

<sup>16</sup> SSB Statistikkbanken. Tabell 07907: Næringslivstjenester. Hovedtall, etter næringsundergruppe (SN2007) Foretak.

pekte i retning av at andelen heltidsstillinger var redusert med 6–7 prosentpoeng fra 2008/2009 til i 2014. I sysselsettingsstatistikken økte antallet og andelen deltidstillinger særlig i 2013 og 2014.<sup>17</sup> Vi har ikke fått oppdatert denne tabellen, grunnet omlegging til a-ordningen i 2015, som skaper et brudd i statistikken. I a-ordningen er avtalt arbeidstid erstattet med stillingsprosent, antall timer som utgjør fulltid per uke, og betalte timer (for timelønne). Ut fra disse har SSB avledet avtalt arbeidstid og heltid/deltid.<sup>18</sup> Det er dessverre en del mangler med arbeidstidsvariablene i a-ordningen, spesielt i 2015 og særlig for stillingsprosent. SSB anbefaler derfor at man ikke bruker arbeidstid for 2015 fra a-ordningen. A-ordningen gir med andre ord brudd i tidsserien, og endringer fra og med 2015 og tidligere årganger må derfor tolkes med forsiktighet.

Tabell 2.4 Avtalt/forventet arbeidstid etter kjønn og innvandringsbakgrunn. 2014. Kilde: Andersen et al. (2016:158).

	Alle	Uten innvandringsbakgrunn	Innvandrere	Antall personer
<b>Alle</b>				
4–19 timer	33	27	35	7308
20–29 timer	17	11	19	3812
30 timer og mer	50	62	46	11227
I alt	100	100	100	22347
<b>Kvinner</b>				
4–19 timer	35	31	37	3773
20–29 timer	20	14	22	2199
30 timer og mer	45	55	41	4224
I alt	100	100	100	14063
<b>Menn</b>				
4–19 timer	28	21	31	1862
20–29 timer	13	6	15	907
30 timer og mer	59	72	54	3225
I alt	100	100	100	8284

<sup>17</sup> Strukturstatistikken beskriver trekk ved bransjen, sett fra virksomhetenes side, mens sysselsettingsstatistikken viser de som jobber i bransjen, både lønnstakere og selvstendig næringsdrivende.

<sup>18</sup> Stillingsprosent  $\geq 100$  = heltid.

På bakgrunn av analyser av den registerbaserte sysselsettingsstatistikken kan vi slå fast noen kjennetegn ved den «typiske» renholderen:

- Det er en kvinne fra Øst-Europa eller mann med bakgrunn fra et ikke-vestlig land
- Botiden i Norge har vært relativt kort
- Jobben i renholdsbransjen har trolig vært inngangen til arbeidsmarkedet
- Hun eller han arbeider sannsynligvis deltid

Men hvordan har hun eller han det på jobb? I neste avsnitt ser vi nærmere på relevante studier og undersøkelser.

## Renholdernes arbeidsforhold

STAMI og Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) overvåker norsk arbeidsmiljø og relevante helseforhold. Ved hjelp av data fra SSBs levekårsundersøkelse i 2016 har NOA analysert ulike sider av arbeidsforholdene for norske arbeidstakere (NOA 2018). I analysene er yrkesgruppen renholder utskilt som egen gruppe. Det er viktig å være klar over at vi i denne gruppen finner både arbeidstakere i virksomheter som utfører renhold i egen regi, ansatte i virksomheter i offentlig og privat sektor, og arbeidstakere som utfører renhold i ekstern regi (utfører renhold for andre virksomheter). Vi får med andre ord ingen oversikt over tilstanden blant arbeidstakere i renholdsbransjen som sådan slik den så ut i 2016. Vi velger imidlertid likevel å referere noen av funnene.<sup>19</sup>

## Helseplager

Det er godt belagt i forskningen at renholdere er utsatt for arbeidsrelaterte hudplager eller hudsykdommer. Viktige forklaringer er at hendene er i kontakt med vann og/eller væsker «i mer enn to timer i løpet av arbeidsdagen», og at det ikke er uvanlig at renholdere bruker «tette hansker mer enn to timer per dag» (NOA 2018:103). Renholdere er, ikke overraskende, også de som i størst grad har hudkontakt med rengjørings- og/eller desinfeksjonsmidler (ibid.). Samlet gjør dette renholderne utsatt for hudproblemer. Videre er det høyere forekomst av luftveisplager hos renholdere enn blant en rekke andre

<sup>19</sup> Heller ikke i SSBs levekårsundersøkelser får vi informasjon om de som jobber i den svarte delen av renholdsbransjen.

yrkesgrupper. De er imidlertid i selskap med kokker og kjøkkenassistenter (10 prosent), tømrere og elektrikere (8 prosent) (NOA 2018:138).

Sammen med bygg- og anleggsyrker, helse- og omsorgsyrker og frisører og kokker/kjøkkenassistenter er renholderne også blant de som er mest eksponert for mekaniske arbeidsmiljøfaktorer, forstått som «tunge løft, løft i ubekvemme stillinger, arbeid sittende på huk/kne og arbeid med hendene over skulderhøyde». Mekaniske arbeidsfaktorer er forbundet med muskel- og skjelettlidelser (NOA 2018:79). Renholdere ligger også over gjennomsnittet når det gjelder yrkesgrupper med langtidssykefravær, mer enn 13 uker. Andelen er om lag 25 prosent, mens snittet for alle yrkesgrupper er 20 prosent (ibid.:175). På bakgrunn av det ovenstående er det kanskje ikke overraskende at renholderne, sammen med frisører/kosmetologer, sjåføryrker og byggarbeidere, er blant yrkesgrupper med høyest forekomst av oppbrukte sykepengerettigheter.<sup>20</sup> For renholdere er andelen rundt 20 prosent, mens den er på 15 prosent for alle yrkesgrupper (NOA 2018:178).

### **Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Det å tilrettelegge for en arbeidshverdag som oppleves som støttende for renholderne, kan vanskeligjøres av arbeidets art eller organiseringen av arbeidshverdagen. I renholdsbransjen utfører arbeidstakerne stort sett sitt arbeid adskilt fra virksomheten hun eller han er ansatt i, og mange starter og avslutter arbeidshverdagen hos kunden. Det er heller ikke uvanlig at arbeidstakerne utfører renhold for flere kunder med ulik geografisk lokalisering enten daglig eller ukentlig, og alenejobbing er utbredt. NOA finner at 53 prosent av renholderne arbeider alene tre fjerdedeler av arbeidstiden eller mer (NOA 2018:161). Samlet fører disse faktorene til at arbeidsmiljøet for en rekke renholdere påvirkes av forhold som ligger utenfor lederens direkte kontroll. Også forholdet til kundebedriften(e) vil innvirke. Bull-Berg og medforfattere (2017) finner at de renholderne som inngår i deres undersøkelse, framhever at relasjonen til kundene påvirker arbeidet og arbeidsmiljøet (ibid.:6). Disse renholderne har sine kunder i forbrukermarkedet. Gavanas (2010) har blant annet pekt på seksuell trakassering som et problem blant renholdere som jobber i private hjem.

Samtidig vil opplevelsen av arbeidsmiljøet være preget av arbeidsgivers tilrettelegging eller manglende sådan (Enehaug et al. 2008:20).

---

<sup>20</sup> Sykepenger gis i inntil 52 uker.

### **Jobbkontroll og støttende ledelse**

NOA har over år målt arbeidstakernes opplevelse av jobbkontroll, og de undersøker om arbeidstakere har en støttende leder.

Ifølge NOA oppga nesten hver fjerde norske arbeidstaker i 2016 å ha lav jobbkontroll, forstått som at de kan «i liten grad selv bestemme tempo, hvordan arbeidet skal utføres, og hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, eller påvirke beslutninger». Arbeidstakernes vurderinger har vært stabile i perioden 2006 til 2016. Ser man på yrkesgrupper, er renholdere blant de som i størst grad rapporterer om lav jobbkontroll, om lag 40 prosent. Også når det gjelder faglige utviklingsmuligheter, kommer renholderne vesentlig dårligere ut enn andre (NOA 2018:68).

Det er ikke urimelig å anta at det er en sammenheng mellom arbeidstakernes vurderinger av manglende faglige utviklingsmuligheter og monotone arbeidsoppgaver. I 2016 svarte drøye én av fire at de utfører stadige gjentatte arbeidsoppgaver omtrent tre fjerdedeler av arbeidsdagen (ibid.:69). Også her er bildet stabilt, denne gangen for 2000 til 2016. NOA finner at ensidig arbeid er vanligere blant de med utdanning opp til videregående nivå, og det er også store forskjeller mellom yrkesgrupper. Sammen med sjåfører er renholdere de som i størst grad rapporterer om gjentatte arbeidsoppgaver – om lag 70 prosent.

Videre har NOA utviklet et mål på lederstøtte som baserer seg på følgende spørsmål, der svaralternativene strekker seg fra «meget sjelden eller aldri» til «meget ofte eller alltid»:

- Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?
- Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?
- Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettfærdig og upartisk?

Renholderen er blant de fire yrkesgruppene som i størst grad vurderer lederstøtten som lav (NOA 2018:74). Hvordan ledelse utøves i renholdsbransjen, har også vært tematisert i andre undersøkelser i bransjen. Enehaug og medforfattere (2008) fant i sin studie at det var klare utfordringer knyttet til snittflatene mellom renholdsvirksomhetenes «inne og ute»-personale. Det er i dette grensesnittet at ledere skal sikre god kvalitet på arbeidet. De som har operative ledelsesoppgaver overfor renholderne, bør ideelt sett ivareta kommunikasjonen mellom bedriften sentralt og de ansatte. Det framheves at ledelsen bør være synlig, tydelig og tilgjengelig. Ifølge Enehaug og medforfattere (2008) bidrar dette til tilhørighet og fellesskapsfølelse samtidig som det gir en kvalitetssikring av arbeidet. I undersøkelsen ble det påpekt

et forbedringspotensial når det gjelder ledelsesutøvelse i bransjen (ibid.). Andre studier har vist at renholdere rapporterer om mye «kjefting» fra sin nærmeste leder (Byrkjeland & Djuve 2003:8; Trygstad et al. 2011). Dette blir av informanter blant annet koblet til at også lederne stilles overfor tøffe krav med hensyn til inntjening og resultatmål. I 2015 fant NOA at renholdere, sammen med sykepleiere, sjåførere og førskolelærere, opplevde en større grad av ubalanse mellom den innsatsen som de la ned i arbeidet, og den belønningen som de mottok i form av lønn og annerkjennelse (ibid.:87), enn ansatte i andre yrker. Yrkesaktive i både renholds- og servitøryrker oppga også en betydelig høyere grad av eksponering for flere psykososiale risikofaktorer, som lav selvbestemmelse, høye krav i kombinasjon med lav kontroll og mobbing, enn gjennomsnittet for alle yrkesaktive.

En del av de utfordringene som renholdsbransjen sliter med, er særlig framtreddende i små virksomheter, uavhengig av bransje (se Trygstad et al. 2011). Forskning har vist at i virksomheter med under 50 ansatte blir HMS-spørsmål ofte satt til side på grunn av mer presserende gjøremål (Hasle & Limborg 2006), og at sannsynligheten for skader er større.

## Virksomheter og foretak

I statistikken, hentet fra SSB, skiller det mellom foretak, som er juridiske enheter, og virksomheter, som er arbeidsplasser. Et foretak kan ha flere tilknyttede virksomheter. Statistikken over virksomheter har nyere (mer oppdaterte) tall enn statistikken over foretak, og vi bruker derfor begge typer statistikk for å beskrive renholdsbransjen. Det er gitt en detaljert beskrivelse av ulike statistikkilder i Andersen et al. (2016), og vi viser til denne for detaljer.<sup>21</sup>

Figur 2.2 viser utviklingen i antall virksomheter fra 2009 til 2018. I denne statistikken er virksomheter uten økonomisk aktivitet fjernet, med unntak av nyetablerte virksomheter som man ennå ikke vet så mye om.

Tallene viser at antall virksomheter har økt over tid, fra om lag 3000 i 2009 til drøye 5000 i 2018. Veksten har stort sett kommet i virksomheter uten ansatte, det vil si virksomheter med kun selvstendig næringsdrivende eller virksomheter som ikke utfører arbeid. Hvis vi kun begrenser oss til virksomheter med ansatte, er veksten fra 2009 til 2018 på om lag 350 enheter.

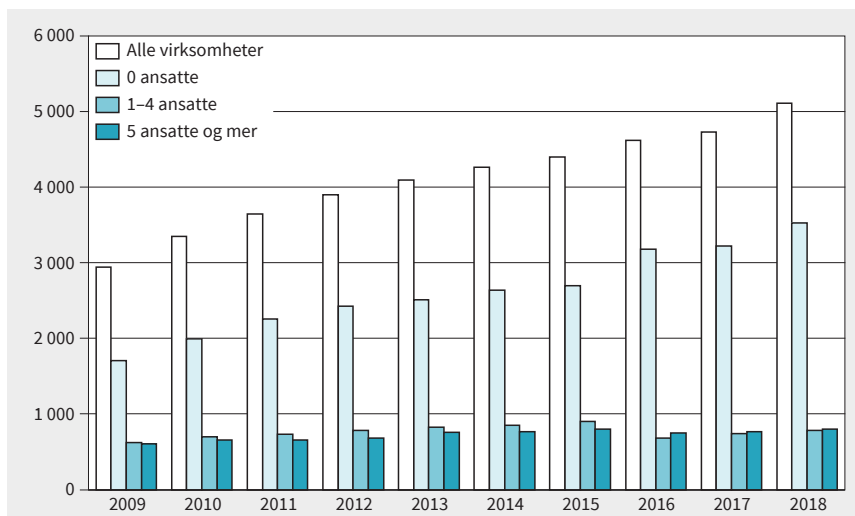
---

<sup>21</sup> SSBs statistikk er kontrollert for feil og for enheter som ikke har økonomisk aktivitet, og denne typen virksomheter er fjernet. Antall enheter her er derfor langt lavere enn det man for eksempel finner i bedriftsdata-baser som Proff eller i Enhetsregisteret, jf. Andersen et al. (2016:142–143).

I 2015 ble den såkalte a-ordningen innført. Det er en månedlig innrapportering av arbeidstakere og lønn. Man kan se av statistikken at dette har ført til færre virksomheter med ansatte. Forklaringen er antakelig at en del arbeidstakere tidligere stod som ansatt selv om de ikke jobbet i virksomheten, blant annet fordi arbeidsgiver ikke meldte inn at arbeidsforholdet var avsluttet.

I rapporten *Vil tiltakene virke* (Trygstad et al. 2012) skrev vi at en mulig effekt av godkjenningsordningen kunne være at andelen små virksomheter ville bli mindre, mens de store ville kunne øke. Dette er fordi det ville kunne bli mer krevende for små renholdsbedrifter å bli offentlig godkjent, noe som i teorien ville kunne påvirke antall nedleggelse og oppstartede renholdsvirksomheter. Vi finner imidlertid ikke belegg for at andelen små virksomheter har blitt redusert. Heller ikke vekstraten er særlig forskjellig, den var omtrent den samme før som etter lovendringen i 2012 og opprettelsen av renholdsregisteret.

Figur 2.2 Antall virksomheter per 1.1.2009 til 1.1.2018 i renholdsbransjen (NACE 81.21).<sup>22</sup>



Vi kan også se på utviklingen i antall virksomheter slik tallene framkommer i SSBs strukturstatistikk. Denne statistikken produseres i ettertid, og SSB har dermed hatt mulighet til å fjerne enheter uten økonomisk aktivitet. I denne statistikken er antall virksomheter lavere, men trenden er noenlunde lik det

<sup>22</sup> NACE 81.21 er renhold av bygninger.



vi ser i figur 2.2. Det er en gradvis vekst i antall foretak og virksomheter, men ikke noe åpenbart skift i veksttakten som kan knyttes til lovendringen i 2012.

Tabell 2.5 Antall foretak og bedrifter (virksomheter) i renholdsbransjen (NACE 81.21).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Foretak*	2441	2520	2695	2883	3061	3146	3287	3497	3604	
Bedrifter**	2580	2718	2893	3122	3279	3367	3520	3800	3921	
Virksomheter***	2939	3351	3647	3902	4096	4261	4395	4617	4731	5107

\* SSB: Strukturstatistikk for næringslivstjenester

\*\* SSB Foretak

\*\*\* SSB Virksomheter per 1.1. påfølgende år

Videre kan vi undersøke antall nye foretak innen renhold. Det etableres drøye 1000 virksomheter hvert år, antallet nyetableringer har gått opp over tid. De aller fleste av disse er enkeltpersonforetak, og det er få nye selskaper som har ansatte.

Vi har ikke sett på overlevelsesraten for den siste perioden, men tidligere tall viser høy turnover blant foretak i renholdsbransjen. Hvert år etableres et betydelig antall nye selskaper innen renhold, samtidig som mange selskaper avvikles. Blant nyetablerte selskaper forsvinner halvparten i løpet av ett år (Andersen et al. 2016:151). Man skal likevel huske at dette også er tilfellet i andre bransjer.

### **Foretaksstruktur**

Vi ønsker å følge med på utviklingen i foretaksstruktur, både når det gjelder antall foretak etter sysselsetting og etter selskapsform. Vi har ikke nyere tall for foretaksstruktur enn 2015 så lenge vi legger sysselsatte, og ikke kun ansatte, til grunn. Sysselsatte vil inkludere både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. I perioden 2011 til 2015 har antall foretak med sysselsetting økt med ca. 300, fra 2144 til 2439 (tabell 2.6). Antallet foretak uten sysselsetting har økt like mye. Dette er foretak med en viss økonomisk aktivitet, men der en eventuell arbeidsinnsats utgjør mindre enn 0,5 årsverk.<sup>25</sup> Antall enkeltpersonforetak i alt har også økt noe, med om lag 400 fra 2011 til 2015, mens antall enkeltpersonforetak med én sysselsatt har økt med 240 fra 2011 til 2015.

<sup>25</sup> Foretak uten sysselsatte (dvs. under 0,5 årsverk) har i gjennomsnitt følgende omsetning per år: I 2014 var det 981 foretak med en omsetning på 119 029,-. I 2015 var det 1057 foretak med en omsetning på 98 958,-. I snitt er med andre ord omsetningen liten. Vi kan ikke si hva omsetningen er knyttet til, det kan være noe vasking, men også annen type omsetning som utleie av lokaler med mer.

Tabell 2.6 Antall foretak etter antall sysselsatte. I alt og enkeltpersonforetak. SSBs statistikk over foretak 2011–2015. NACE 81.21.

	2011	2012	2013	2014	2015
I alt	2879	3063	3145	3289	3496
Uten sysselsatte	735	850	885	981	1057
Med sysselsatte	2144	2213	2260	2308	2439
– 1	950	968	1004	1043	1196
– 2–4	634	663	634	616	619
– 5–9	265	282	291	304	290
– 10–19	151	158	181	182	176
– 20–49	82	86	87	99	93
– 50–99	30	25	32	29	32
– 100–249	23	20	20	23	21
– 250+	9	11	11	12	12
Antall enkeltpersonforetak	2010	2101	2155	2241	2416
– Ingen sysselsatte	646	723	760	851	912
– Én sysselsatt	838	861	901	936	1078
– To og flere sysselsatte	526	517	494	454	426

Hovedinntrykket fra foretaksstatistikken er at store foretak og foretak som er organisert som AS/ASA, fortsatt preger renholdsbransjen. Om lag 90 prosent av sysselsettingen, og 92 prosent av omsetningen, skjer i aksjeselskaper. Selskapene er også ganske store. Aksjeselskaper med mer enn 100 sysselsatte stod for 60 prosent av sysselsettingen og nesten 65 prosent av omsetningen i 2015. I den grad det har vært en utvikling, går denne i retning av en styrking av aksjeselskapenes posisjon i bransjen.

Tabell 2.7 Sysselsetting og omsetning i aksjeselskaper. SSBs statistikk over foretak 2011–2015. NACE 81.21.

	2011	2012	2013	2014	2015
AS/ASA					
Sysselsetting	86,7	87,3	88,5	89,7	90,2
Omsetning	89,5	89,9	91,0	91,6	91,8
AS/ASA med over 100 sysselsatte					
Sysselsetting	59,5	59,5	58,3	59,0	59,9
Omsetning	63,1	62,5	62,8	63,0	64,5

Statistikken over virksomheter og foretak viser en vekst i antall enheter. Veksten i antall selskaper er jevn over tid, og vi ser ikke noe skift i veksttakten som kan knyttes til innføringen av godkjenningsordningen. Aksjeselskaper dominerer målt etter sysselsetting og omsetning. Selv om det etableres mange nye foretak, har flertallet av disse ingen ansatte.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjort opp status for hva som kjennetegner de ansatte i renholdsbransjen og ulike sider ved arbeidshverdagen, og vi har sett på trekk ved virksomhetene. Vi har sett at bransjen har endret seg mye i løpet av få år når det gjelder sammensetningen av de sysselsatte. For mange arbeidstakere er renhold det første møtet med norsk arbeidsliv. Arbeidshverdagen i bransjen kan være hard, grunnet flere ulike faktorer. Tøff konkurranse er en av disse. Når det gjelder virksomhetene, framstår både antallet og strukturen som relativt stabil, og så langt har vi ikke registrert en klar økning av selvstendig næringsdrivende med eget selskap, enkeltpersonforetak, som en konsekvens av allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten.



## 3 De ansatte i vår undersøkelse

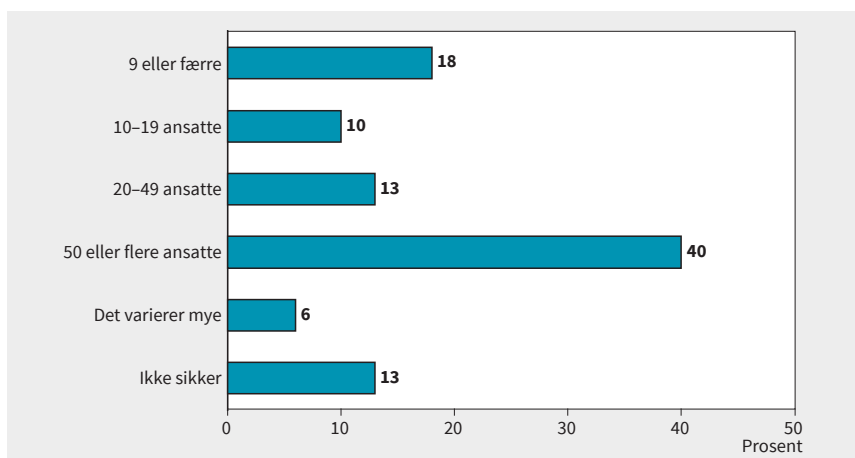
I dette kapittelet skal vi se nærmere på spørreundersøkelsen blant de ansatte i renholdsbransjen. Vi understreker nok en gang at vi i spørreundersøkelsen kun fanger inn de som er i et registrert arbeidsforhold. Det betyr at vi ikke får kunnskap om de som jobber i den svarte delen av renholdsbransjen.

Først skal vi se på hvor de ansatte jobber, hvorvidt det finnes fagforening og/eller tillitsvalgte og verneombud i virksomheten, og om de selv er fagorganiserte. Deretter ser vi nærmere på type arbeidsoppgaver, ansettelsesforhold, heltid/deltid og turnover.

### Bedriftsstørrelse

Som vi så i kapittel 2, er renholdsbransjen preget av mange små virksomheter, men samtidig er storparten av sysselsettingen i de store bedriftene. Denne strukturen har vært stabil over tid. Vi har spurt de ansatte i spørreundersøkelsen hvor mange ansatte det er i den bedriften de er ansatt, det er vist i figur 3.1.

Figur 3.1 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Antall ansatte i renholdsbedriftene der renholderne er ansatt. Prosent. N = 520.

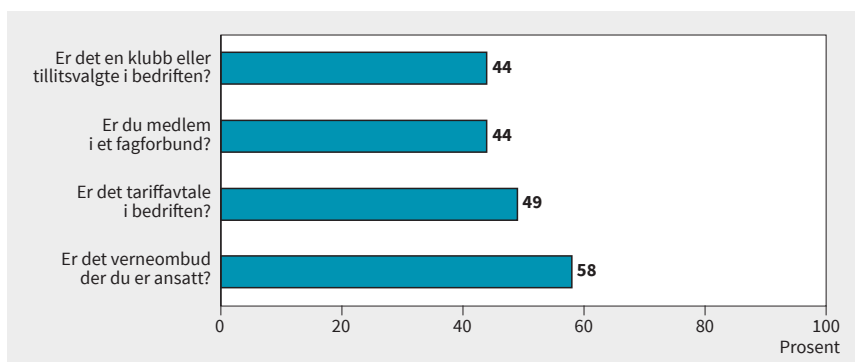


Som det går fram av figur 3.1, er storparten av de ansatte i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Dette passer godt med det vi så i rapporten fra 2016 (Andersen et al. 2016:148). Samtidig ser vi at det er ganske mange som er usikre når vi stiller dette spørsmålet. 13 prosent svarer ikke sikker, mens 6 prosent svarer at det varierer mye. Det er også ganske mange ansatte som er i små bedrifter med færre enn ti ansatte. At en høy andel av de ansatte er i store bedrifter, så vi også i rapporten fra 2016, der vi så at 60 prosent av de ansatte var i bedrifter med mer enn 100 ansatte (Andersen et al. 2016:148–149). Vi har noe færre i store bedrifter i spørreundersøkelsen, men andelen som ikke vet hvor mange ansatte det er i bedriften de jobber i, er såpass stor at det er vanskelig å si helt hvordan fordelingen hadde blitt dersom disse hadde hatt denne informasjonen.

## Tillitsvalgte, organisering, tariffavtale og verneombud

I figur 3.2 viser vi andel ansatte i spørreundersøkelsen som jobber i en bedrift med en klubb eller tillitsvalgte, er medlem i et fagforbund, jobber i en bedrift med tariffavtale og har et verneombud i bedriften.

Figur 3.2 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Andel som svarer ja på at de jobber i en bedrift med en klubb eller tillitsvalgte, er medlem i et fagforbund, jobber i en bedrift med tariffavtale og har et verneombud i bedriften. Prosent. N = 520.



Som det går fram av figur 3.2, svarer 44 prosent av de ansatte at de har en klubb eller tillitsvalgt i bedriften, like mange oppgir at de selv er medlem i en fagforening. 49 prosent oppgir at det er tariffavtale i den bedriften de er ansatt i. Videre oppgir 58 prosent at det er et verneombud i bedriften. Fra

andre studier vet vi at tariffavtaledekningen er rimelig høy i renhold. Trygstad et al. (2018) viser at det er 55 prosent som er dekket av tariffavtale i bransjen, og at ca. 30 prosent av de ansatte er medlemmer av en fagforening. Vi har med andre ord en viss overrepresentasjon av fagforeningsmedlemmer i vår undersøkelse. Det er som sådan ikke overraskende, siden det er rimelig å anta at svarvilligheten er noe høyere blant fagforeningsmedlemmer enn blant andre.

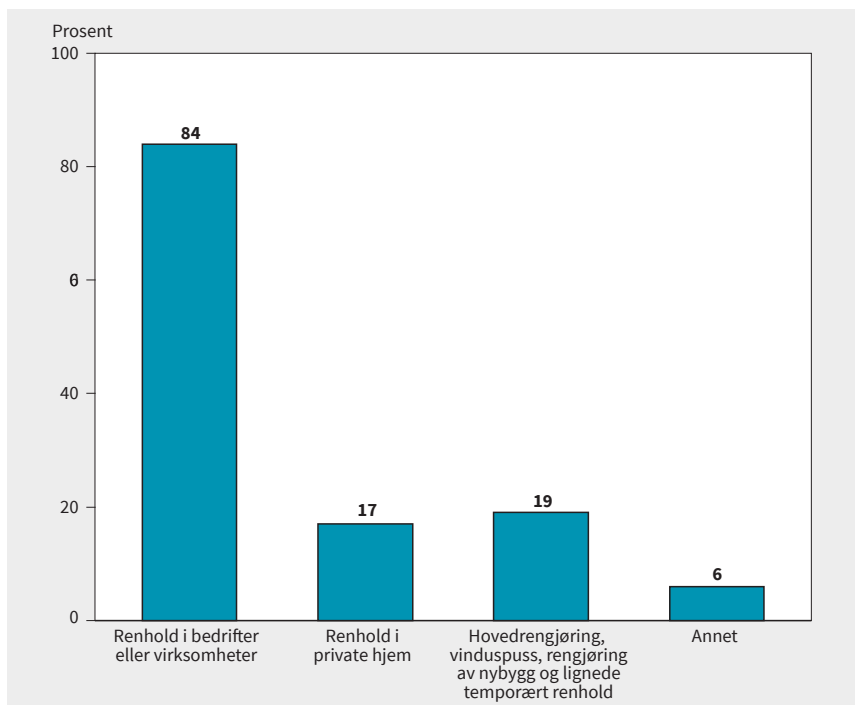
I arbeidsmiljøloven er det et krav om at alle virksomheter med ti eller flere ansatte skal ha et valgt verneombud (aml. § 6-1). Virksomheter med færre enn ti ansatte kan skriftlig avtale andre ordninger, også at det ikke skal være et verneombud. Totalt svarer nær 58 prosent at de har et verneombud i bedriften. Blant de ansatte som er i bedrifter med ti eller flere ansatte, svarer drøyt 64 prosent at de har et verneombud, mens andelen er drøyt 42 prosent blant de som er i bedrifter med færre enn ti ansatte. Det må påpekes at det er betydelig usikkerhet når de ansatte blir spurt om tariffavtale og verneombud. 33 prosent svarer «ikke sikker» på spørsmålet om tariffavtale og 26 prosent på spørsmål om det er verneombud. Dersom en bedrift med flere enn ti ansatte ikke har verneombud, er dette et brudd på lovkravet om verneombud. Dersom man ikke vet om det finnes et verneombud, vil det også være vanskelig å bruke verneombudet dersom man har behov for det. Det er med andre ord vesentlige mangler ved verneombudsordningen i renholdsbransjen. Disse resultatene står også litt i kontrast til hva vi fant i virksomhetsundersøkelsen i 2016, der 90 prosent av lederne i virksomheter med ti ansatte eller flere oppga at de hadde et verneombud. Som vi skal se i kapittel 5, er også verneombudsordningen et område der Arbeidstilsynet avdekker mange feil og mangler.

For tre av forholdene (tilstedeværelse av klubb eller tillitsvalgt, medlemskap i fagforbund og verneombud på arbeidsplassen) reduseres sannsynligheten for dette blant ansatte som ikke er født i Norge. Vi finner også at sannsynligheten for samtlige faktorer øker med antall ansatte. Arbeidstakere som utfører renhold i private hjem, har lavere sannsynlighet for å være i en bedrift med klubb eller tillitsvalgte, være medlem av fagforening og være omfattet av tariffavtale. Videre finner vi at ansatte som driver med hovedrengjøring, vinduspuss, rengjøring av nybygg og annet temporært renhold, har større sannsynlighet for å være i en bedrift med verneombud.

## Type renhold

Vi har skilt mellom tre hovedtyper av renhold: renhold i bedrifter, renhold i private hjem og såkalt temporært renhold (hovedrengjøring, vinduspuss, rengjøring av nybygg med mer). Figur 3.3 viser hvordan våre renholdere for-deler seg på disse tre formene for renhold. Spørsmålet var formulert slik at flere svar var mulig, eksempelvis at man jobber med renhold i bedrifter, men også tidvis jobber med temporært renhold.

Figur 3.3 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Type renhold. Flere svar mulig. Prosent. N = 520.



Renhold i bedrifter eller virksomheter er den dominerende aktiviteten for renholderne, drøye åtte av ti utfører denne typen renhold. Samtidig ser vi at det er en vesentlig andel som jobber med renhold i private hjem og temporært renhold. Som omtalt er det mulig å kombinere de ulike formene for renhold. Men hvis vi skiller ut de som *kun* arbeider med renhold i bedrifter eller virksomheter, utgjør disse fortsatt en stor gruppe, 67 prosent, mens kun 5 prosent har svart at de *kun* utfører renhold i private hjem. Det siste gjen-speiler at privat renhold utgjør en liten del av det samlede renholdsmarkedet

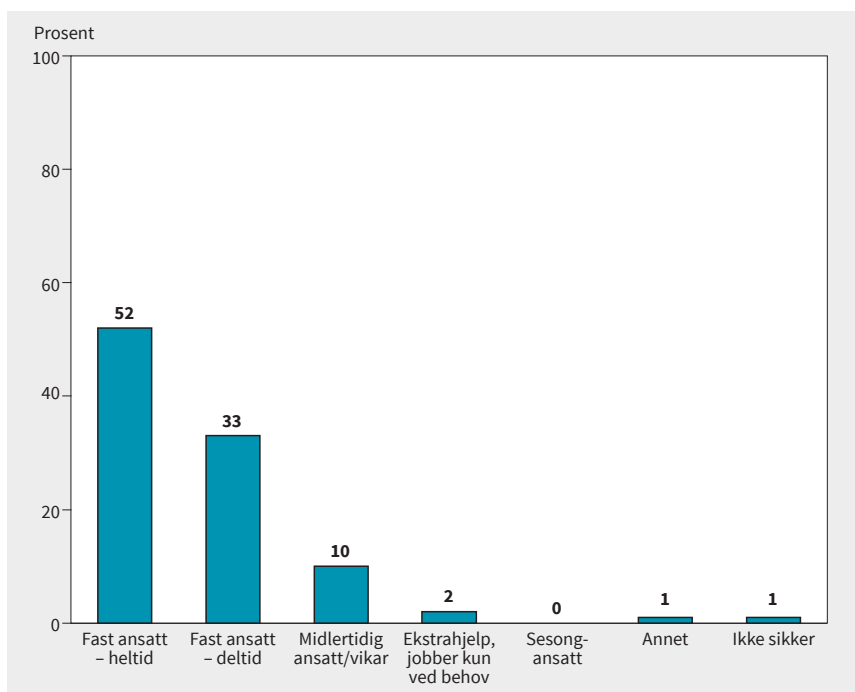


for renholdsbedriftene. Fra tidligere studier vet vi at privatmarkedet i renhold i større grad er preget av selvstendige og også har et vesentlig innslag av svart arbeid (Andersen et al. 2016). De som kun arbeider med renhold i private hjem, er fortrinnsvis å finne i små renholdsbedrifter, og det er mindre sannsynlig at virksomheten de arbeider i, har tariffavtale, sammenliknet med andre renholdere.

## Heltid, deltid og andre ansettelsesformer

Som omtalt i kapittel 2 er renhold en deltidsbransje, noe som gjelder både for kvinner og menn. Halvparten av arbeidstakerne jobber deltid. I 2016 så vi indikasjoner på at den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen i bransjen hadde gått ned over tid (Andersen et al. 2016). I denne spørreundersøkelsen ble det også spurt om stillingsstørrelse og ulike ansettelsesformer. Svarfordelingen er vist i figur 3.4.

Figur 3.4 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Faste, midlertidige og andre ansettelsesformer. Prosent. N = 520.



Drøyt halvparten av de spurte har en fast heltidsstilling. Dette stemmer ganske godt overens med det vi så i tabell 2.4, der det framgikk av SSBs sysselsettingsstatistikk at 50 prosent arbeidet 30 timer eller mer per uke. Én av tre oppgir at de er fast ansatt i en deltidsstilling. 14 prosent har ulike midlertidige tilknytningsformer. Fordelingen stemmer godt med de registerbaserte funnene fra 2016 (Andersen et al. 2016:158). Sannsynligheten for å være ansatt i en fast heltidsstilling øker med stigende alder. Sannsynligheten er også større for menn enn for kvinner, og fødeland har betydning. Arbeidstakere som er født i Norge, har større sannsynlighet for å ha en fast heltidsstilling enn de født utenfor Norge. Det samme gjelder for de som er medlem av en fagforening, og de som har verneombud på arbeidsplassen. Vi finner derimot ingen signifikant forskjell mellom små og store bedrifter (målt ved antall ansatte) når det gjelder sannsynligheten for å ha en fast heltidsstilling.

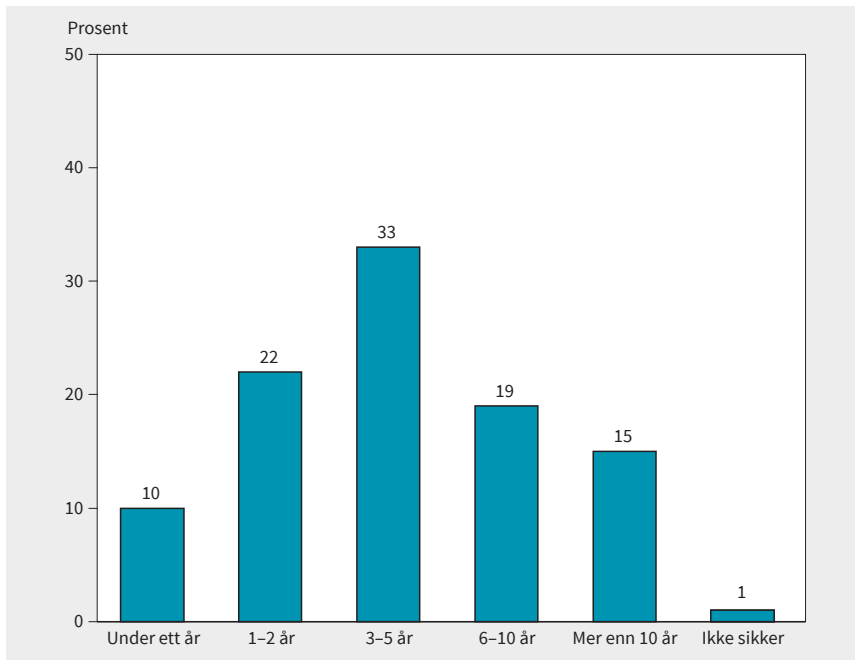
## **Ansiennitet og intern turnover i bransjen**

Vi vet at det er en relativt høy turnover blant bedrifter i renholdsbransjen (Andersen et al. 2016:152) og også blant de ansatte (Trygstad et al. 2011). Vi kan ikke måle turnover blant arbeidstakerne i denne spørreundersøkelsen, siden vi kun har ansatte på ett tidspunkt. Vi har imidlertid spurt dem om hvor lenge de har arbeidet for nåværende arbeidsgiver, og om de har skiftet jobb internt i bransjen. Figur 3.5 viser de ansattes ansiennitet i den virksomheten de er i nå.

Som det går fram av figur 3.5, er det en stor andel ansatte med kort fartstid hos nåværende arbeidsgiver. 10 prosent har jobbet under et år på den arbeidsplassen de er nå, 32 prosent under to år. Tilsvarende er det kun én av tre som har en fartstid hos samme arbeidsgiver på seks år eller mer. Ser vi på hva som påvirker sannsynligheten for å ha lang fartstid hos samme arbeidsgiver (seks år eller mer), øker denne dersom man er medlem av fagforening og er i en bedrift med verneombud. Dette kan indikere at det å ha ryddige forhold i bedriften også øker sannsynligheten for at folk blir værende over tid.

Vi spurte også om de ansatte hadde skiftet arbeidsgiver i løpet av de siste tre årene. Den interne bransjeturnoveren er på 25 prosent, det vil si at én av fire har skiftet arbeidsgiver en eller flere ganger.

Figur 3.5 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Prosent. N = 520.



## Oppsummering

- Storparten av arbeidstakerne er ansatt i bedrifter med mer enn 50 ansatte.
- 44 prosent av de ansatte oppgir at de har en fagforening eller tillitsvalgt i bedriften, like mange oppgir at de selv er medlem i en fagforening. 49 prosent oppgir at det er tariffavtale i den bedriften de er ansatt i. Videre oppgir 58 prosent at det er et verneombud i bedriften.
- Det er 67 prosent som oppgir at de kun jobber med renhold i bedrifter eller virksomheter, mens 5 prosent som oppgir at de kun driver med renhold i private hjem.
- Kun halvparten av arbeidstakerne oppgir at de er fast ansatt i en heltidsstilling. Én av tre oppgir at de er fast ansatt i deltidsstilling. 14 prosent har ulike temporære tilknytningsformer.
- Mange ansatte har kort fartstid i den bedriften de er ansatt nå, 10 prosent har jobbet i bedriften under et år, 32 prosent under tre år.



## 4 Lønns- og arbeidsvilkår

---

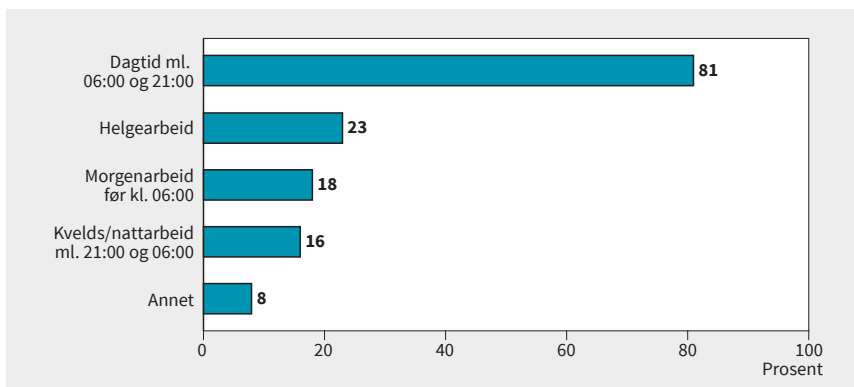
Renhold er en arbeidsintensiv og anbudsutsatt bransje. Hvor effektivt renholdet kan utføres, og til hvilken pris, blir derfor viktige konkurranseparametere. I hvilken grad man vinner eller taper kontrakter, vil påvirke behovet for arbeidskraft, og derigjennom arbeidstakernes opplevelse av trygghet i arbeidsforholdet. Som omtalt i kapittel 1 har arbeidspresset i renholdsbransjen vært økende over tid. Til tross for at det har blitt iverksatt tiltak i bransjen, der blant annet godkjenningsordningen stiller krav til helse, miljø og sikkerhet, mente både inspektører fra Arbeidstilsynet og partene i bransjen i 2016 at arbeidspresset, eller presset på ytelsene, fortsatt var økende. Flere bransjeaktører sa at «strikken er strukket ytterligere», og det ble vist til at dette særlig er et problem i virksomheter som mangler tariffavtale og til-litsvalgte. I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på renholdernes arbeidstid, lønn og arbeidsvilkår.

### Når jobber renholderne?

I 2016 fant vi at renholdernes arbeidstid hadde endret seg. Andelen som hadde arbeidstidsordninger som avviker fra «normalarbeidsdagen» i renhold, som er mellom kl. 06.00 og 21.00 på hverdager, var signifikant færre sammenliknet med hva vi fant i 2012. Det var også færre i 2016 som arbeidet i helgene (Andersen et al. 2016). Allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten har i utgangspunktet gjort det langt dyrere å selge renholdstjenester på hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00. Dette kan ha vært med på å redusere omfanget. I 2018 skal det minst betales et lønnstillegg på 26 kroner per time (FOR-2017-03-31-533). I figur 4.1 ser vi når renholderne svarer at de jobber.

Flere av arbeidstakerne arbeider på ulike tidspunkter, det vil si at de kan jobbe dagtid, men også natt eller helger. Vi ser at majoriteten jobber mellom kl. 06.00 og 21.00 på hverdager, mens drøye 20 prosent svarer at de jobber i helgene, og så mange som 34 prosent svarer at de også jobber mellom kl. 21.00 og 06.00, eller de har morgenarbeid før kl. 06.00.

Figur 4.1 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Tidspunkter som renholderne jobber på. Flere svar mulig. N = 520.



Svarene fra arbeidstakerundersøkelsen er i overensstemmelse med det vi fant i virksomhetsundersøkelsen fra 2016, der vi altså så at det hadde blitt mer vanlig at renholdet utføres på dagtid. Flere store renholdsbedrifter har jobbet aktivt med å få til en holdningsendring hos kundene, for å få dem til å se nytteverdien av at renholdet skjer samtidig med at de ansatte hos kunden er på jobb. Dette gir muligheter til å fremme synspunkter på renholdet der og da, og man kan rydde opp i uklarheter og misforståelser før de vokser seg store, samtidig som det jo også vil være kostnadsbesparende for renholdsvirksomhetene. Det er likevel fortsatt en del kunder som ønsker at renhold utføres på andre tider. I næringsmiddelindustrien vil gjerne kundene at renholdet skal utføres på kveld eller natt, når virksomheten selv har produksjonsstans. Kjøpesentre og store butikker er et annet eksempel på en kundegruppe som ofte ønsker at renholdet skal være unnagjort før butikkene åpner. Lange åpningstider gjør at det da blir stort arbeidspress på renholderne om morgenen, og ofte blir det behov for mange små stillinger for å få arbeidet gjort.

I vårt utvalg er det 18 prosent av renholderne som kun arbeider hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00.

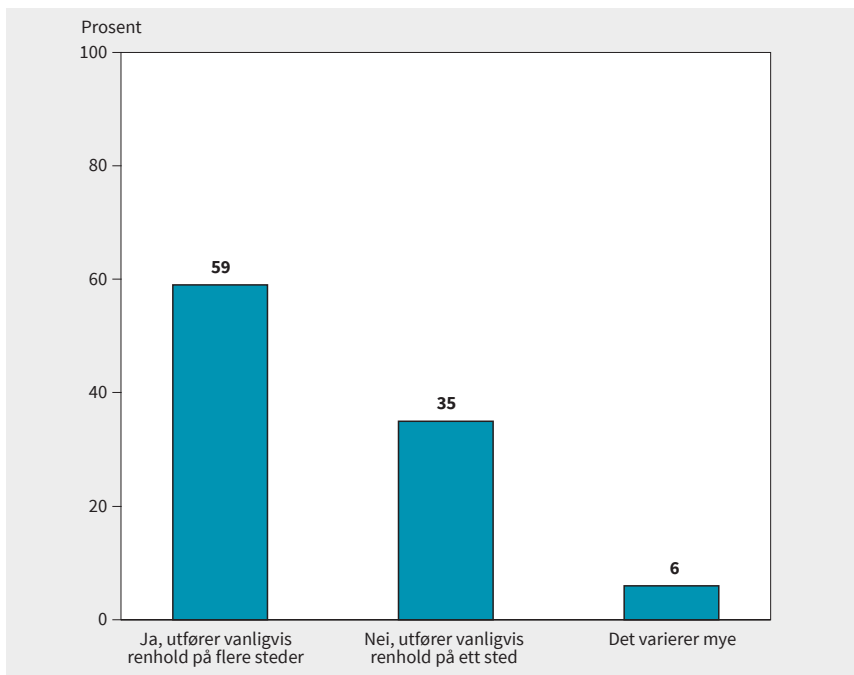
### **Splitt skift**

Renholderne har også blitt spurt om de har en arbeidstid som er lagt opp slik at de har en lengre friperiode i løpet av dagen, for så å gå tilbake på jobb. 59 prosent har aldri dette, mens 18 prosent svarer at de har dette av og til eller sjelden, like mange (18 prosent) svarer daglig eller ukentlig. Ytterligere en andel på 5 prosent er usikker.

## Når renholdet utføres på flere steder

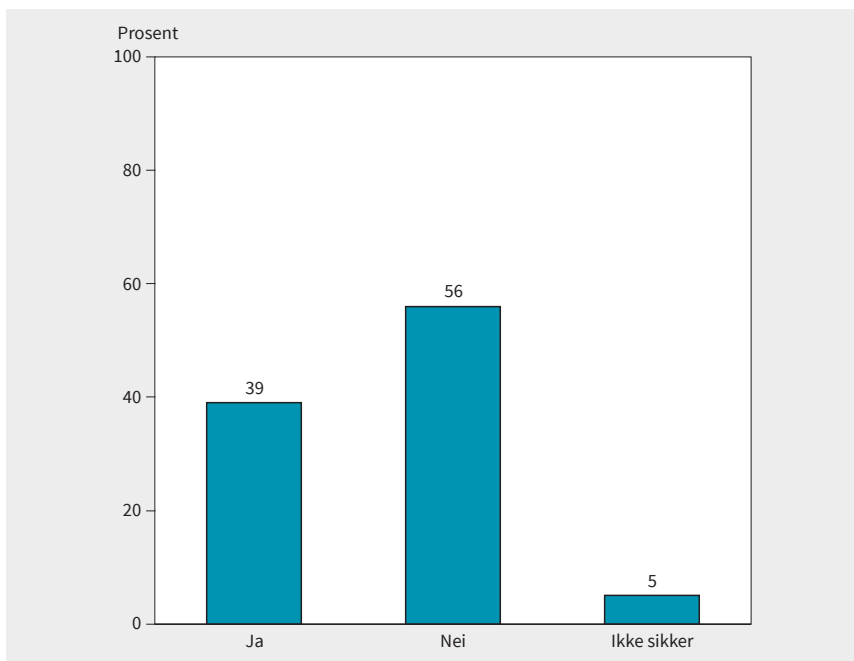
Det er ikke uvanlig at ansatte utfører renhold på flere ulike arbeidssteder i løpet av samme arbeidsdag. Vi spurte derfor de ansatte om de vanligvis utfører arbeid på flere steder i løpet av «en vanlig dag på jobben» (figur 4.2).

Figur 4.2 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. På en vanlig arbeidsdag utføres renholdet vanligvis på ett eller på flere steder? Prosent. N = 520.



Som vi ser av figur 4.2, svarer nær 60 prosent at de utfører arbeid på ulike steder i løpet av en arbeidsdag, 6 prosent svarer at det varierer mye, mens 35 prosent i hovedsak arbeider på samme sted. Ser vi på de som vanligvis utfører renhold på flere steder, er det ingen signifikante utslag på bakgrunnsvariabelen. Dette skyldes nok i hovedsak at det er en så stor andel av arbeidstakerne som er i denne situasjonen, at det ikke utkrystalliserer seg spesielle egenskaper ved denne gruppen. Vi har videre stilt spørsmål om disse får betalt for reisetiden mellom de ulike arbeidsstedene. Svarene fordeler seg som vist i figur 4.3.

Figur 4.3 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Får renholderne som arbeider på flere steder i løpet av en arbeidsdag, betalt for reisetiden mellom de ulike stedene? Prosent. N = 173.



Et klart flertall på 56 prosent av arbeidstakerne svarer at de ikke får betalt for reisetid mellom arbeidsstedene. Ser vi på bakgrunnsvariablene, finner vi tre tydelige sammenhenger. For det første øker sannsynligheten for ikke å få betalt for reisetiden mellom de ulike arbeidstedene dersom du ikke er født i Norge. For det andre øker sannsynligheten for å få betalt for denne tiden dersom du er ansatt i en bedrift med tariffavtale. Sannsynligheten for å få betalt for reisetid øker også om du driver med temporært renhold. Om man er født i Norge eller ikke, har størst betydning av de tre variablene.

## Lønn og tillegg

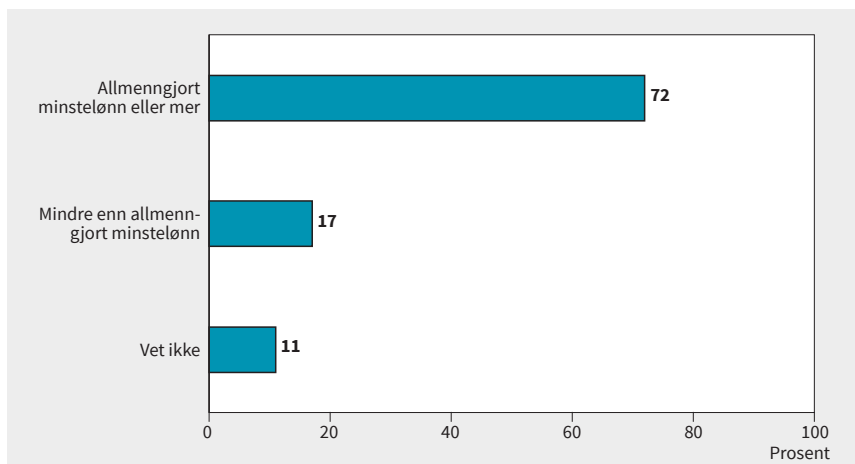
Som vi kommer tilbake til i kapittel 6, viser våre analyser at allmenngjøring av overenskomsten for renholdsbedrifter har hatt innvirkning på lønnsnivået i bransjen. Vi har spurt renholderne i denne undersøkelsen om hva de har i timelønn. I mai 2018 er den allmenngjorte minstelønna på kr 177,63 per time. For de under 18 år er den lavere, men ingen i vårt utvalg er i denne



gruppen. Vi finner at medianlønnen er på kr 181.<sup>24</sup> I den registerbaserte statistikken var medianlønnen i 2016 på kr 177 per time. Vi har ikke tilgang på SSBs lønnsstatistikk fra 2017 og 2018, men tatt i betraktning mellomoppgjøret i 2017, antar vi at medianlønnen i vår undersøkelse ligger ganske nært opp til «fasiten».

I figur 4.4 har vi kategorisert svarene etter om de ligger under eller over den allmenngjorte timelønnsatsen.

Figur 4.4 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Hva renholderne oppgir å ha i lønn, sett i forhold til allmenngjort minstelønn mai 2018. Prosent. N = 520.



Drøye 70 prosent oppgir at de har allmenngjort minstelønn eller mer, mens 17 prosent oppgir å ha mindre. En andel på 11 prosent vet ikke hva de har i timelønn. Multivariate analyser viser at følgende variabler påvirker svarene:

- Arbeidstakere med lang ansiennitet oppgir å tjene mer enn de med kort ansiennitet
- Arbeidstakere i små virksomheter (opp til 19 ansatte) tjener mindre enn de i store (50 ansatte og flere)
- Arbeidstakere som *kun* arbeider på tidspunkter mellom kl. 06.00 og 21.00, tjener mer enn andre

<sup>24</sup> Medianen viser til verdien, eller i vår sammenheng oppgitt timelønn, som ligger midt i det statistiske materialet, det vil si at like mange individer i materialet har verdier over medianen (kr 181) som under den.

Som vi har omtalt, skal arbeidstakere etter allmenngjøringen av renholds-overenskomsten ha lønnstillegg for arbeid på hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00. Våre analyser viser at ikke alle får det, noe som underbygges ytterligere i avsnittet under.

### Får de tilleggene?

I figur 4.1 så vi at åtte av ti arbeidstakere arbeider mellom kl. 06.00 og 21.00. Men her finnes det flere variasjoner. Man kan i tillegg av og til arbeide på andre tidspunkter, eller man kan gjøre det som del av sin turnus. Men vi har også sett at det er noen som kun arbeider på andre tidspunkter. Vi har spurt de som kun jobber hverdager mellom 21.00 og 06.00, om de får lønnstillegget de har krav på. Svarene fordeler seg slik:

- 47 prosent får alltid tillegg
- 17 prosent får som regel / av og til tillegg
- 24 prosent får aldri tillegg
- 12 prosent er usikre på om de får tillegg

I tabell 4.1 ser vi at de som jobber i en virksomhet med tariffavtale på arbeidsplassen, i større grad enn andre sier at de får tillegg. Resultatene skal like fullt tolkes med en viss varsomhet, fordi utvalget blir lite når vi deler det opp på denne måten.

Tabell 4.1 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Får renholdere som arbeider hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, tillegg? N = 90.

	Alltid	Som regel / av og til	Sjelden/ aldri	Usikker
Har tariffavtale	58	18	20	4
Har ikke tariffavtale / vet ikke	36	17	28	19
Totalt	47	17	24	12

58 prosent av de som er omfattet av en tariffavtale, svarer at de alltid får betalt tillegg, mens den tilsvarende andelen for dem uten tariffavtale er 36 prosent. I tabellen er kategoriene sjelden/aldri slått sammen, men det var ingen som svarte «sjelden». Våre funn indikerer at en betydelig andel arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale ikke alltid får de tillegg de har krav på. Denne andelen er enda større i virksomheter uten tariffavtale. Det kan derfor se

ut til at selv om virksomhetene følger de allmenngjorte satsene i renholds-overenskomsten, er det ikke nødvendigvis slik at arbeidstakerne får de tillegg de har krav på, jamfør allmenngjøringsforskriften for renholdsbransjen (FOR-2017-03-31-533).

Nok en gang finner vi at nasjonalitet har betydning. Arbeidstakere født i Norge svarer i større grad enn renholdere født i andre land at de alltid får betalt tillegg (58 versus 36 prosent). En forklaring kan være at arbeidstakere født utenfor Norge er mindre kjent med de regler som gjelder, og derfor ikke kjenner til at de skal ha ekstra betalt for arbeid på hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00. I vår undersøkelse i 2011 fortalte tillitsvalgte at mange av de henvendelsene de fikk fra sine medlemmer, handlet om lønn, eller om mangelfull lønnsutbetaling. Til tross for at arbeidstakerne var bundet av tariffavtale, var det mye feil på lønsslippene (Trygstad et al. 2011:126). Begrunnelsen var ikke nødvendigvis alltid bevisste forsøk fra arbeidsgivers side på å trikse med timebergeningen, men kan også skyldes sviktende kompetanse hos de som betaler ut lønn. Uavhengig av hva grunnen er, viser våre funn at dersom renholderne ikke passer på, er det ikke gitt at de får den lønna de har krav på. Og særlig utsatt er altså arbeidstakere født utenfor Norge.

## Mengde arbeid og avsatt tid

En arbeidsgiver i renholdsbransjen beskrev i 2011 utviklingen i renholdsbransjen på følgende måte:

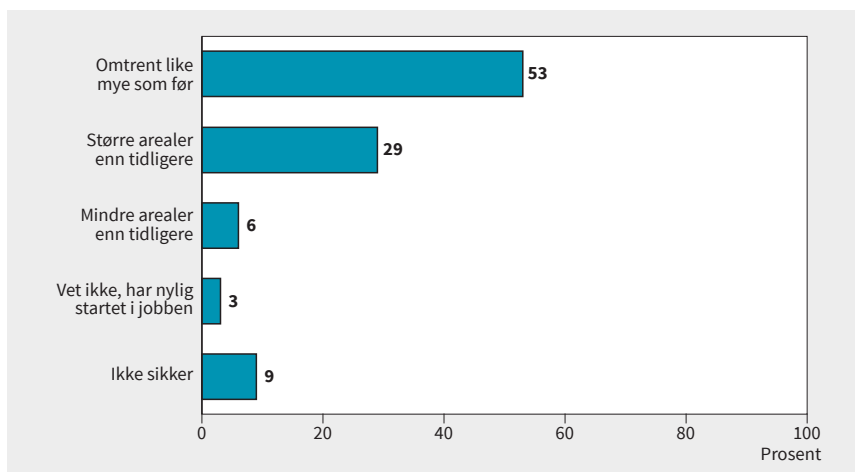
«Ytelsene øker og øker. På 1990-tallet, da jeg overtok, snakket man om gjennomsnittsytelser. Da var det 250 kvadratmeter i timen som man tenkte som maksimalgrense. I dag er det ingen som blunker hvis man passerer 500. Heller ikke 700 og opp mot 1000. I mange år var det en veldig positiv utvikling, vil jeg si. Man tøyde en del gamle inngrodde begreper og mye kunne forsvares med effektive metoder. Konkurransen var sunn. Men så nådde vi et metningspunkt der nye metoder og virkemidler ikke har så mye effektiviserende effekt (leder).» (Trygstad et al. 2011:109)

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet har partene en omforent oppfatning om at presset på ytelsene er stort og bidrar til krevende konkurranseforhold i bransjen. I 2016 spurte vi renholdsvirksomhetene om arbeidspresset for de ansatte hadde økt sammenliknet med situasjonen to år tidligere. Nesten tre av ti svarte ja på dette. Det var særlig arbeidsgivere i de store

virksomhetene, de med 50 ansatte eller flere, som svarte at tidspresset i stor grad hadde økt.

Vi har også stilt spørsmål om et mulig arbeidspress til arbeidstakerne i bransjen. Nærmere bestemt har vi spurt om mengden arbeid er endret sammenliknet med to–tre år tilbake i tid. Svarene kan leses ut av figur 4.5.

Figur 4.5 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Sammenliknet med for to til tre år siden, er arealene som skal rengjøres innenfor den samme avsatte tiden, endret? N = 520.



En drøy halvpart svarer at de renholder omtrent samme arealmengde i dag som de gjorde to til tre år tilbake i tid. Samtidig svarer nesten tre av ti at arealmengden har økt, mens kun 6 prosent svarer at arealmengden har avtatt. En andel på 9 prosent er usikre, mens 3 prosent svarer at de ikke vet fordi de nylig har startet i jobben.

Renholdere født i Norge svarer i klart større grad at arealmengden har økt, sammenliknet med renholdere født i andre land (49 versus 26 prosent). En forklaring kan være at arbeidstakere født i Norge er mer kritiske til effektivitetskrav de stilles overfor. Videre finner vi også her, i likhet med hva vi fant i virksomhetsundersøkelsene i 2012 og 2016, at virksomhetsstørrelse innvirker på renholdernes svar. Arbeidstakere som jobber i virksomheter med 50 ansatte eller flere, svarer i signifikant større grad at de i dag rengjør større arealer enn tidligere, sammenliknet med ansatte i virksomheter med opptil ni ansatte (40 versus 20 prosent). Vi vet ikke hvorfor det er slik, men noe av forklaringen kan ligge i at store virksomheter har økonomisk ryggrad til å investere i utstyr som gjør at man faktisk kan nå over større arealer enn tidli-

gere, eksempelvis med bruk av gulvvaskemaskiner. I et pågående prosjekt om outsourcing av renholdstjenester fra det offentlige er det imidlertid en klar oppfatning blant renholderne om at arealøkningen er merkbar år for år, uten at avsatt tid øker (Trygstad & Svarstad, under arbeid).

Renholderne har ulike strategier for å takle effektivitetskravene. I tidligere undersøkelser har vi sett at det ikke er uvanlig å hjelpe hverandre for å rekke over oppgavene på tilmålt tid, dersom det er flere renholdere som jobber på samme sted. En annen strategi er å «kutte noen hjørner»; man unnlater å vaske visse områder eller arealer og satser på at dette kan tas igjen påfølgende dag (Trygstad et al. 2011; Trygstad & Svarstad, under arbeid). I 2011 og i 2016 fortalte imidlertid både tillitsvalgte og verneombud at det heller ikke er uvanlig at arbeidstakere jobber utover avtalt tid for å bli ferdige, uten å få betalt for dette. I denne undersøkelsen har vi spurt om renholderne får betalt dersom de bruker lengre tid enn antatt. En drøy halvpart svarer ja, mens 36 prosent svarer nei. 6 prosent er usikre, mens 5 prosent svarer at spørsmålet er uaktuelt, fordi de aldri jobber utover avtalt tid.

## Opplevelsen av psykososialt arbeidsmiljø

Som omtalt innledningsvis i rapporten tilbringer en typisk renholder mer av sin arbeidstid i kundens lokaler enn hos sin arbeidsgiver. I denne undersøkelsen har vi renholdere som har kunder i både det profesjonelle markedet og i forbrukermarkedet.

Det er heller ikke uvanlig at renholdere arbeider alene eller kun med et svært begrenset antall kolleger rundt seg. Som renholder vil alenejobbing både innebære at du er alene om jobben, og at du er hos en kunde der ingen andre heller er på jobb. Bråten (2018) har undersøkt de psykososiale konsekvensene av alenejobbing blant medlemmer i fem fagforbund.<sup>25</sup> Hun finner blant annet at det en betydelig andel arbeidstakere som savner mer kontakt med kolleger når de jobber alene (ibid.:45). Videre svarer rundt 30 prosent at de ofte føler seg ensomme (ibid.:35).

Alenejobbing er imidlertid kun en av flere faktorer som kan bidra til å gjøre arbeidshverdagen utfordrende for renholderne. Som vi omtalte i kapittel 1, er manglende opplevelse av støttende ledelse en av disse. Gitt at renholderne tilbringer store deler av arbeidshverdagen hos kundene, hvor ofte er hun eller han i kontakt med sin nærmeste leder? Svarene fordeler seg slik:

---

<sup>25</sup> De fem forbundene er HK, Fagforbundet, Jernbaneforbundet, Industri og Energi og Transportarbeiderforbundet.

- Daglig: 30 prosent
- Stort sett ukentlig: 33 prosent
- Stort sett hver måned: 22 prosent
- Stort sett en gang i halvåret: 4 prosent
- Sjeldnere enn en gang i halvåret / aldri: 4 prosent
- Usikker: 7 prosent

Drøye seks av ti er i kontakt med sin leder stort sett ukentlig eller oftere. Men det er en ikke ubetydelig andel som svarer stort sett hver måned, mens 8 prosent er i kontakt med sin nærmeste leder om lag en gang i halvåret eller sjeldnere / aldri.

Som vi omtalte i kapittel 2, viser kartleggingen til NOA (2018) at renholdere er blant de yrkesgrupper som opplever lite støttende lederskap, operasjonalsert som manglende støtte og hjelp i arbeidet, at arbeidsresultatene i liten grad blir verdsett, og at lederen i liten grad behandler de ansatte rettferdig og upartisk.

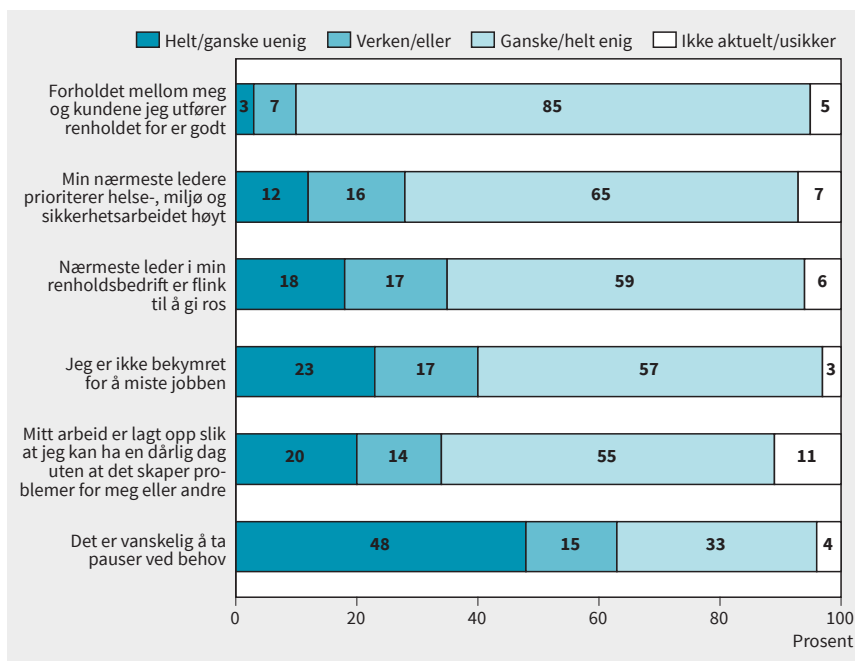
Vi har bedt arbeidstakerne i denne undersøkelsen ta stilling til utsagn som berører leder og arbeidssituasjon, herunder om de er enige eller uenige i at de har en leder som er flink til å gi ros. Resultatene framgår av figur 4.6.

De aller fleste svarer at forholdet mellom dem og kundene er godt, og kun en liten andel er uenige i dette (3 prosent). Det er også mange – 65 prosent – som svarer at deres nærmeste leder prioriterer helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet høyt, og andelen uenige er også her forholdsvis beskjeden (12 prosent). Dernest ser vi at nesten seks av ti svarer at den nærmeste lederen er flink til å gi ros. Andelen som er uenige i dette, er knappe to av ti. Til tross for at renhold er en anbudsutsatt bransje, er det langt flere som er enige enn uenige i påstanden «Jeg er ikke bekymret for å miste jobben» (58 versus 22 prosent). Dette er i utgangspunktet noe overraskende. Men andelen er likevel høyere enn hva SSBs levekårsundersøkelse fra 2016 viser, selv om spørsmålet der er stilt annerledes. Der svarte 9 prosent at de fryktet for å miste jobben de nærmeste tre årene. Slik sett er 22 prosent en vesentlig større andel.

Vi ser også at en drøy halvpart er enige i at arbeidet er lagt opp på en slik måte at de kan ha en dårlig dag uten at det skaper problemer for dem selv eller andre, men to av ti er uenige i dette. De øvrige er enten usikre eller har ikke falt ned på noen klar oppfatning. At tidspresset kan være høyt, får vi nok en gang bekreftet i den siste påstanden. Én av tre arbeidstakere svarer at det er vanskelig å ta pauser ved behov, men det er likevel flere som er uenige i påstanden (47 prosent). Alt i alt vurderes spørsmålene i figur 4.4 forbausende

positivt. Som vi kommer tilbake til i kapittel 7, er dette noe vi også har registrert tidligere. Arbeidstakeres vurderinger av arbeidsmiljøet skiller ofte ganske lite mellom ansatte i ulike bransjer (se Berge et al. 2013). En forklaring et at spørsmål knyttet til blant annet ledelse er kontekststøt. Det betyr at man svarer ut fra den erfaringen man har som arbeidstaker.

Figur 4.6 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Renholderens vurdering av ulike sider ved arbeidsmiljøet. N = 520.



Vi har undersøkt om trekk ved virksomheten eller trekk ved arbeidstakerne har noen innvirkning på vurderingene i figur 4.6. Vi finner at eldre arbeidstakere er mer enige i påstanden om at forholdet til kundene er godt, enn det yngre er. Derimot er arbeidstakere med tariffavtale mer uenige i dette enn andre.

Når det gjelder påstanden om at min nærmeste leder prioriterer helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid høyt, finner vi at arbeidstakere som arbeider i virksomheter med tariffavtale, og som er fagorganiserte, er mer skeptiske til denne påstanden, mens de som er hyppig i kontakt med sin nærmeste leder, er mer enige.

Frykten for å miste jobben framstår som større blant renholderne født utenfor Norge. Mer overraskende er det at det samme gjelder for fagorganiserte og arbeidstakere som jobber i virksomheter med tariffavtale. En forklaring kan være at organiserte arbeidstakere i tariffbundne virksomheter i større grad diskuterer spørsmål knyttet til drift og framtidsutsikter, enten i etablerte fora eller fordi de blir informert av sine tillitsvalgte og derfor er bedre orientert. Også ansiennitet har betydning, jo lenger man har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver, jo mer enig er man i påstanden «Jeg er ikke bekymret for å miste jobben».

Trekk ved arbeidstakerne har ingen særlig innvirkning på vurderingene av om den nærmeste lederen er flink til å gi ros. Derimot er arbeidstakere som jobber i store virksomheter, noe mer uenige i påstanden, mens de som er ofte i kontakt med nærmeste leder, er mer enige. Når det gjelder om man kan ta pauser ved behov, er fagorganiserte mer uenige enn uorganiserte. De som arbeider hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, er mer uenige i påstanden «Mitt arbeid er lagt opp på en slik måte at man kan ha en dårlig dag på jobben uten at dette går utover en selv eller andre» enn andre. Det samme er fagorganiserte og arbeidstakere i tariffbundne virksomheter mer uenige i. En forklaring kan være at disse arbeidstakerne er mer bevisste sine rettigheter, og derfor også mer kritiske til arbeidssituasjonen.

## Opplæring

Opplæring er en forutsetning for å kunne utføre en god jobb. I renhold er opplæring også viktig med hensyn til å redusere plager knyttet til blant annet muskel og skjelett, og ikke minst hudplager og hudsykdommer. I kapittel 1 omtalte vi at renholdere er utsatt når det gjelder denne typen helseplager. Vi har spurt renholderne i denne undersøkelsen om de får opplæring. Mer presist har vi stilt følgende spørsmål: «I hvilken grad vil du si at du får den opplæringen du trenger for å gjøre jobben din?» Figur 4.7 viser resultatene.

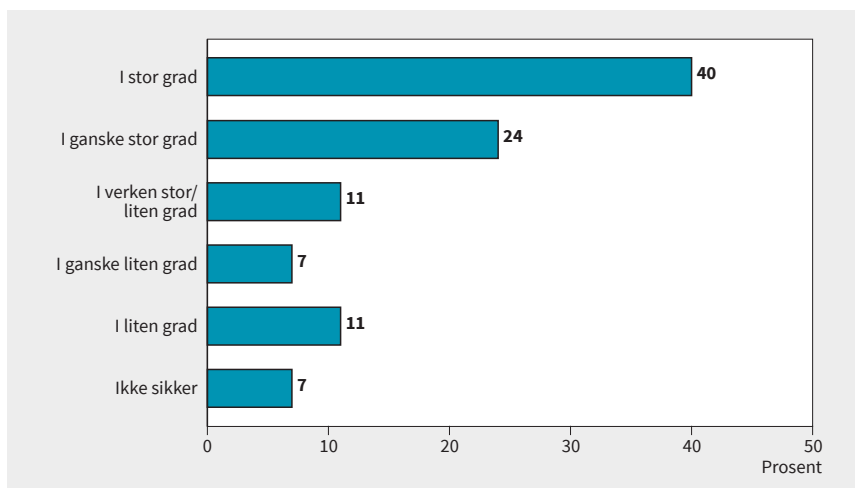
64 prosent svarer at de i stor eller ganske stor grad får den opplæringen de trenger for å gjøre jobben sin, mens 18 prosent er uenige i dette. Ytterligere 7 prosent er usikre. Selv om altså flertallet svarer at opplæringen er tilstrekkelig, er det en ikke ubetydelig andel som ikke har gjort seg opp noen klar mening (i verken stor/liten grad), som mener opplæringen er for dårlig, eller som ikke vet.

Vi finner en klar sammenheng mellom opplæring og lederkontakt: Jo hyppigere kontakt, jo mer opplæring svarer man at man får. Blant de som svarer at de er i kontakt med sin nærmeste leder ukentlig eller oftere, svarer 46 prosent at de får god nok opplæring. Blant de som er i kontakt med sin



leder halvårlig eller sjeldnere, er den tilsvarende andelen 29 prosent. Sammenhengen bekreftes i en multivariat analyse. Hvilken type renhold, eller hvor den utføres, har ingen særlig innvirkning på svarene. Det har heller ikke antall ansatte i virksomheten man er ansatt i, eller om man er omfattet av en tariffavtale eller ikke, eller om det er tillitsvalgte på arbeidsplassen. Derimot er fagorganiserte signifikant mer skeptiske til den opplæringen som er gitt, enn uorganiserte. At fagorganiserte er mer uenige, kan ha sammenheng med at disse er mer kritiske enn øvrige ansatte, samtidig som de kan ha bedre kunnskap om hva som er «vanlig» med hensyn til opplæring i norsk arbeidsliv.

Figur 4.7 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Om arbeidstakerne får den opplæring de trenger for å gjøre jobben. Prosent. N = 520.



## Renholdernes kjennskap til useriøsitet

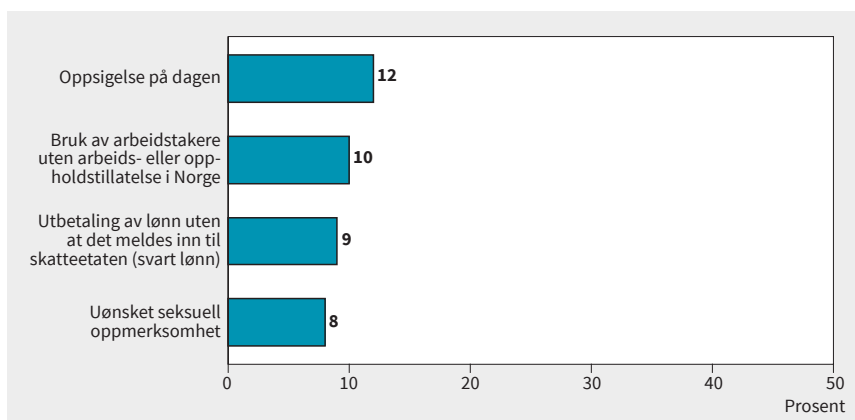
Avslutningsvis i dette kapittelet retter vi blikket mot forekomsten av ulike alvorlige hendelser. Vi har spurt arbeidstakerne om de selv har opplevd eller har kolleger som har opplevd utbetaling av svart lønn, bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse, oppsigelse på dagen og uønsket seksuell oppmerksomhet. I figur 4.6 har vi slått sammen de som selv har opplevd og de som har kolleger som har opplevd de nevnte forholdene.

Som det går fram av figuren, har rundt 10 prosent enten selv opplevd, eller de har kolleger som har opplevd, de nevnte forholdene i løpet av de siste

tolv månedene. Flest, 12 prosent, svarer oppsigelse på dagen, mens færrest (8 prosent) svarer uønsket seksuell oppmerksomhet.

Ser vi de ulike forholdene samlet, er det 27 prosent som svarer at de selv eller kolleger har opplevd ett eller flere av de nevnte forholdene. Tar vi kun med de som selv har opplevd ett eller flere av disse forholdene, får vi en andel på 4 prosent. Fordelt på hvert av forholdene er det henholdsvis 1 prosent som har opplevd å få svart betaling, 2 prosent som selv har jobbet med kollegaer uten arbeids- og oppholdstillatelse, 1 prosent som selv har opplevd oppsigelse på dagen, og 1 prosent som selv har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

Figur 4.8 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Andel som selv har opplevd eller har hørt at kollegaer har opplevd ulike ulovlige arbeidsforhold. Prosent. N = 520.



Vi har undersøkt om de ulike bakgrunnsvariablene øker sannsynligheten for å selv ha opplevd, eller at man har kolleger som har opplevd, ett eller flere av disse forholdene. Vi finner at sannsynligheten øker dersom du er mann og er ansatt i en virksomhet med 50 eller flere ansatte. Vi mangler gode forklaringer på dette, men det er ikke urimelig å anta at de som arbeider i en stor virksomhet, har en større kontaktflate av renholdere som selv kan ha opplevd ett eller flere av de nevnte forholdene, eller har kolleger som har det, på sin nåværende eller forhenværende arbeidsplass.

Vi har tidligere kartlagt noen av de samme forholdene i utelivsbransjen. Der var det totalt 17 prosent som selv hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, 19 prosent oppsigelse på dagen, 9 prosent svart omsetning og 4 prosent bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse (Trygstad et al. 2014:125). I levekårsundersøkelsene er det 4 prosent som oppgir

at de jevnlig blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.<sup>26</sup> Selv om ett tilfelle er ett for mye, er det likevel slik at sammenliknet med utelivsbransjen kommer renholdsbransjen noe bedre ut, bransjen ligger også lavere på uønsket seksuell oppmerksomhet enn arbeidslivet for øvrig.

## Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på hvordan ulike sider ved lønns- og arbeidsvilkårene i renholdstjenesten framstår, sett fra renholdernes ståsted. Under oppsummerer vi kapittelets hovedfunn.

### ***Når jobber renholderne?***

- Åtte av ti jobber mellom kl. 06.00 og 21.00 på hverdager, mens drøye to av ti svarer at de jobber i helgene, og drøye tre av ti jobber mellom kl. 21.00 og 06.00.
  - To av ti renholdere jobber kun mellom kl. 21.00 og 06.00 samt i helgene. 18 prosent jobber kun hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00.
- Nær 60 prosent oppgir at de vanligvis utfører renhold på ulike steder i løpet av en arbeidsdag, mens 35 prosent arbeider i hovedsak på samme sted.
- Et klart flertall av arbeidstakerne, 56 prosent, som utfører renhold på flere steder i løpet av en vanlig arbeidsdag, får ikke betalt for reisetiden. De som er født utenfor Norge, har mindre sannsynlighet enn norskfødte for å få betalt reisetid mellom oppdrag.

### ***Hva får de i lønn, og får de tillegg?***

- Sju av ti har allmenngjort minstelønn eller mer, mens 17 prosent har mindre. 11 prosent er usikre på hva de har i timelønn.
  - Arbeidstakere med lang ansiennitet, de som jobber i virksomheter med 50 ansatte og flere, og de som kun arbeider mellom kl. 06.00 og 21.00, tjener bedre enn øvrige.

---

<sup>26</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet>

- 47 prosent av de som jobber på andre tidspunkter enn hverdager mellom kl. 06.00 og 21.00, får alltid tillegg, mens 24 prosent aldri får det.
  - Det er flere med tariffavtale som svarer at de får tilleggene, men også her er det 20 prosent som svarer at de aldri får det.
  - Renholdere født utenfor Norge svarer i mindre grad enn andre at de får tilleggene de har krav på.

### ***Psykososialt arbeidsmiljø***

- Om lag tre av ti svarer at de i dag rengjør større arealer på samme tid enn for to til tre år siden.
- En drøy halvpart får ekstra betalt dersom de bruker lengre tid enn beregnet. 36 prosent får ikke det.
- I overkant av seks av ti har kontakt med sin leder ukentlig eller oftere. Rundt to av ti har dette månedlig, mens 15 prosent har dette halvårlig eller sjeldnere eller er usikre.
- De aller fleste svarer at forholdet til kundene er godt, og nesten to av tre svarer at den nærmeste leder prioriterer helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet høyt.
- Nesten seks av ti svarer at den nærmeste lederen er flink til å gi ros. Andelen som er uenige i dette, er knappe to av ti.
- Det er langt flere som er enige enn uenige i påstanden «Jeg er ikke bekymret for å miste jobben» (58 versus 22 prosent). En drøy halvpart er enige i at arbeidet er lagt opp på en slik måte at de kan ha en dårlig dag uten at det skaper problemer for dem selv eller andre. To av ti er uenige i dette.
- Én av tre arbeidstakere svarer at det er vanskelig å ta pauser ved behov, men det er likevel flere som er uenige i påstanden (47 prosent).
- Om lag to av tre svarer at de i stor eller ganske stor grad får den opplæringen de trenger for å gjøre jobben sin, mens 18 prosent er uenige i dette.

### ***Kjennskap til useriøsitet og ulovligheter***

- Samlet er det 27 prosent som svarer at de selv eller kolleger har opplevd et eller flere av de følgende forhold i løpet av de siste tolv månedene: svart arbeid, oppsigelse på dagen, bruk av arbeidstakere uten oppholdstillatelse og/eller uønsket seksuell oppmerksomhet.
- Om vi ser bort fra kollegaer og kun ser på de som selv har opplevd ett eller flere av disse forholdene, er andelen 4 prosent.

## 5 Harde tiltak i renholdsbransjen

---

Som nevnt innledningsvis er det innført flere harde tiltak i renholdsbransjen. Innføring av godkjenningsordningen og kravet om HMS-kort er eksempler på harde tiltak som ble innført fra september 2012. Det ble da forbudt for kunder i proffmarkedet å kjøpe renholdstjenester fra ikke-godkjente leverandører, og det ble påbudt for alle som utfører renhold, å bære HMS-kort. Sammen med allmenngjøring av lønssatsene i renholdsoverenskomsten har godkjenningsordningen og HMS-kortordningen som mål å bidra til mer ordnede forhold i bransjen og til å bedre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Som omtalt og vist i foregående kapittel er det utfordringer knyttet til blant annet arbeidspress også blant virksomheter som er i den seriøse delen av markedet.

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan de innførte tiltakene har virket, og i hvilken grad virksomhetene utsettes for kontroll. Har renholds- virksomheter og kunder kjennskap til de ulike ordningene? Har renholderne HMS-kort, og er kundene opptatt av å undersøke om de kjøper tjenester fra godkjente leverandører? For å belyse disse spørsmålene benytter vi tre ulike datakilder. Vi bruker data hentet fra spørreundersøkelser blant renholds- bedrifter og kunder i 2016, og vi bruker data fra vår undersøkelse blant ren- holdere i 2018.

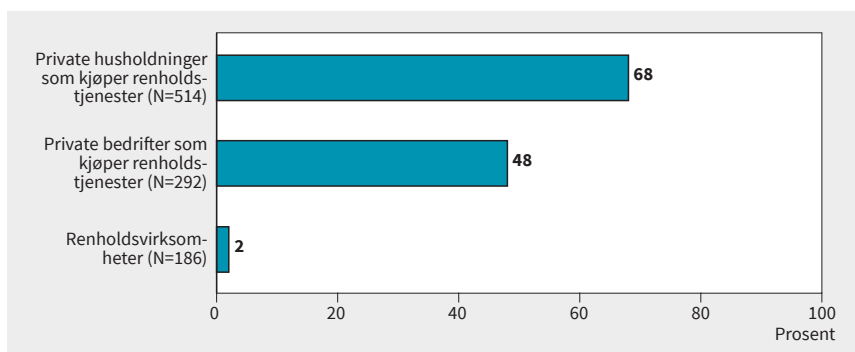
Vi er også interessert i å få kunnskap om hvorvidt renholderne har hatt besøk av regionale verneombud, og om Arbeidstilsynet har gjennomført til- syn der de utfører sitt arbeid, altså hos kunden. Avslutningsvis ser vi nær- mere på påleggene som Arbeidstilsynet har gitt til renholdsvirksomhetene i årene 2016 og 2017.

### Kjennskap til virkemidler

Kundene spiller en viktig rolle i renholdsbransjen. Kundenes vektlegging av pris, sammenliknet med andre tildelingskriterier som eksempelvis kvalitet og HMS, vil kunne ha betydning for konkurranseforholdene og renholdernes arbeidshverdag. I de anbudene der pris vektet mest, blir prising av arbeidet

en helt sentral konkurranseparameter. Før allmenngjøringen av renholds-overenskomsten i 2011 kunne renholdsvirksomheter uten tariffavtale vinne anbud ved å prise seg lavt. En viktig grunn til at de kunne levere tilbud med lavere pris, var lave lønninger. Godkjenningsordningen, som ble innført i 2012, introduserte ytterligere krav. Som vi omtalte i kapittel 1, kom det blant annet krav knyttet til helse, miljø og sikkerhet, og kundene ble gitt et tydelig ansvar for å sikre seg at de kjøper renhold fra godkjente renholdsleverandører. I 2016 spurte vi kunder i det private proffmarkedet og kunder i forbrukermarkedet om de kjente til godkjenningsordningen. Det samme spørsmålet ble stilt i virksomhetsundersøkelsen 2016. Figur 5.1 viser andelene som i 2016 svarte at de ikke kjente til godkjenningsordningen.

Figur 5.1 Kundeundersøkelsen i privat sektor og i private husholdninger i 2016 samt Virksomhetsundersøkelsen 2016. Andel kunder og renholdsvirksomheter som i 2016 ikke kjente til godkjenningsordningen. Prosent.



I 2016 svarte 48 prosent av kundene i det private proffmarkedet at de ikke hadde kjennskap til ordningen, og ytterligere 9 prosent svarte at de kjente godkjenningsordningen dårlig (ikke vist). Tre av ti svarte at de hadde god kjennskap til ordningen (ikke vist). Blant husholdningskunder var kjennskapen betraktelig dårligere. Her svarte nesten sju av ti at de var ukjente med ordningen. Dette er mindre overraskende, for på det tidspunktet var det ikke ulovlig for husholdningene å kjøpe renholdstjenester fra ikke-godkjente leverandører. Som påpekt tidligere er dette endret fra 1. juli 2018.

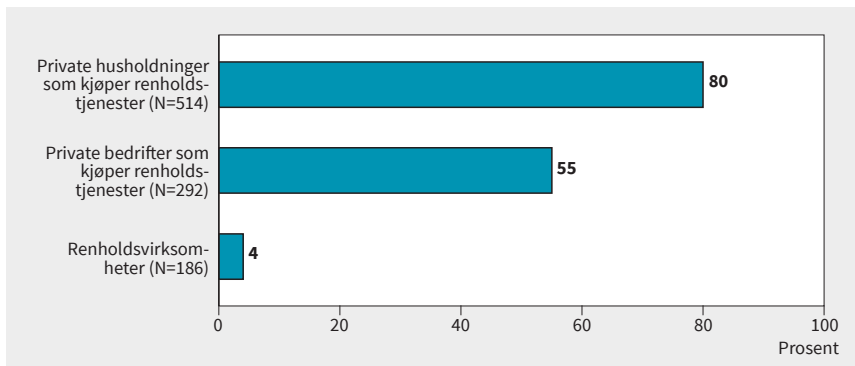
Blant kundene i det private proffmarkedet har kundevirksomhetens størrelse betydning. Mens 56 prosent av de med inntil 20 ansatte svarte at de ikke hadde kjennskap til ordningen, var den tilsvarende andelen blant kundevirksomheter med 50 ansatte og flere 31 prosent.

## HMS-kort

Godkjente renholdsvirksomheter skal sørge for at alle arbeidstakere bærer HMS-kort når de utfører renholdsarbeid. Reglene omfatter også innehaver av enkeltpersonforetak og deltakere i ansvarlige selskaper samt selskaper med delt ansvar. HMS-kortene skal gjøre det synlig at den enkelte renholder er tilknyttet en godkjent renholdsvirksomhet.

I 2016 stilte vi spørsmål om kjennskapen til HMS-kort i virksomhetsstudien og blant kunder i privat sektor og husholdningene. I figur 5.2 har vi gjengitt andelen i de tre undersøkelsene som har svart at de *ikke* kjente til ordningen.<sup>27</sup>

Figur 5.2 Kundeundersøkelsen i privat sektor og i private husholdninger i 2016 samt Virksomhetsundersøkelsen 2016. Andel kunder og renholdsvirksomheter som i 2016 ikke kjente til HMS-kortordningen. Prosent.



I 2016 var det kun 4 prosent av renholdsvirksomhetene (Virksomhetsstudien 2016) som svarte at de ikke kjente til ordningen med HMS-kort. Vi ser imidlertid at det stod klart dårligere til blant kundene. Over halvparten av innkjøpere i det private proffmarkedet (Kundeundersøkelsen i privat sektor 2016) hadde ikke kjennskap til HMS-kortordningen<sup>28</sup>, og blant husholdningene (Kundeundersøkelsen blant husholdningene 2016) var andelen så stor

<sup>27</sup> Kundene fikk følgende svaralternativer: ja, nei, vet ikke. Spørsmålet om kjennskap til HMS-kortordningen blant renholdsvirksomheter var stilt annerledes. Svarkategoriene var: god kjennskap, ganske god kjennskap, ganske dårlig kjennskap, dårlig kjennskap, kjenner den ikke og vet ikke. I figur 5.2 har vi slått sammen svarkategoriene dårlig kjennskap, kjenner den ikke og vet ikke.

<sup>28</sup> Kjennskapen var ikke særlig bedre ett år etter. I en undersøkelse blant bedrifter i privat næringsliv som kjøper renholdstjenester fra 2017, svarte halvparten at de ikke hadde hørt om den offentlige godkjenningssystemet (Opinion 2017).

som åtte av ti. Til tross for at det i 2016 ikke var ulovlig for husholdningene å kjøpe renholdstjenester fra ikke-godkjente leverandører, var det påbudt med HMS-kort også for renholdere som utfører jobben sin i private hjem. I proffmarkedet øker andelen som svarer at de kjenner ordningen, jo større kundevirksomheten er. Mens 38 prosent i virksomheter med opptil 20 ansatte svarte at de kjenner til ordningen, var den tilsvarende andelen blant kundebedrifter med 50 ansatte og flere 54 prosent.

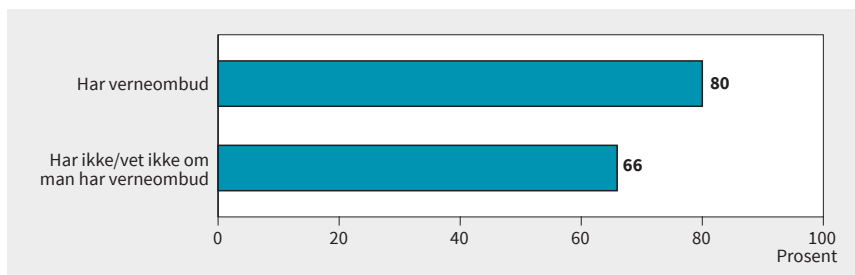
Vi har så langt sett at kjennskapen til godkjenningsordningen og HMS-kort i 2016 var begrenset blant innkjøpere av renholdstjenester. I neste avsnitt vender vi oss mot renholderne.

### **Har de ansatte HMS-kort?**

I arbeidstakerundersøkelsen (2018) spurte vi om renholderne har fått utdelt HMS-kort av sin arbeidsgiver. Majoriteten svarer ja (75 prosent), men det er like fullt 15 prosent som svarer nei, mens 10 prosent ikke vet. Det er rimelig å anta at en stor andel av de som svarer «vet ikke», ikke har HMS-kort, siden dette er et personlig kort som skal bæres godt synlig.<sup>29</sup>

I kapittel 3 så vi at 16 prosent av renholderne oppgir at det ikke er verneombud i virksomheten der de er ansatt. Ytterligere 26 prosent svarer at de ikke vet. I figur 5.3 framgår det at de som svarer at de har verneombud der de jobber, også i større grad svarer at de har HMS-kort.

Figur 5.3 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Om man har HMS-kort etter om man har verneombud der man jobber, eller ikke. N = 520.



Det er 26 prosentpoeng som skiller mellom de to gruppene, og forskjellene holder seg når vi kontrollerer for andre variabler, som virksomhetens størrelse og om man har tariffavtale. Men også fødeland har betydning. Arbeids-

<sup>29</sup> <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/hms-kort-renhold/>



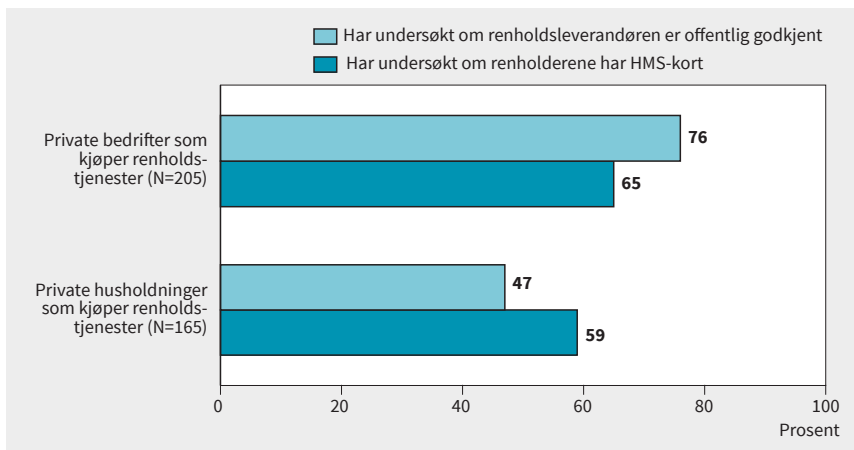
takere født utenfor Norge svarer i mindre grad at de har HMS-kort, enn norskfødte renholdere – 70 versus 81 prosent.

## Byr kundene seg?

I 2016 var det også en ganske stor andel renholdsvirksomheter som svarte at de aldri hadde opplevd at kundene hadde spurt om virksomheten var offentlig godkjent – 26 prosent. 59 prosent hadde imidlertid opplevd dette flere ganger, mens 6 prosent svarte at de blir spurt om dette hele tiden. Svarene fra 2016 indikerte at det ikke var gått «automatikk» i at kunden sjekker om de kjøper sine renholdstjenester fra seriøse aktører, noe som ikke er så overraskende. I figur 5.1 så vi at nesten halvparten av kundene i proffmarkedet manglet kjennskap til godkjenningsordningen, og derfor er de trolig heller ikke kjent med at det er ulovlig å kjøpe renholdstjenester fra ikke-godkjente leverandører.

Det som like fullt er oppløftende, er at kjennskap til ordningen ser ut til å ansvarliggjøre kundene. I figur 5.4 tar vi utgangspunkt i de kundene som i 2016 svarte at de kjente til godkjenningsordningen og HMS-kortordningen, og undersøker hvor stor andel av disse som faktisk hadde undersøkt om leverandøren var offentlig godkjent, og om renholderen hadde HMS-kort.

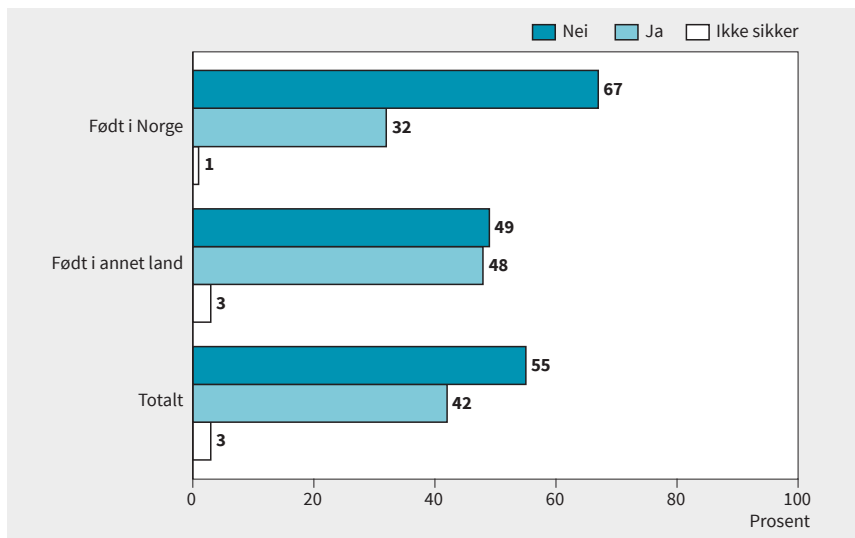
Figur 5.4 Kundeundersøkelsen i privat sektor og i private husholdninger i 2016. Andel kunder som i 2016 kjente til godkjenningsordningen og HMS-kortordningen, og som hadde undersøkt om renholderne er registrert og har HMS-kort.



Tre av fire som kjenner til godkjenningsordningen i det private proffmarkedet, har undersøkt om leverandøren av renholdstjenester er offentlig godkjent, og 67 prosent av de som kjenner til HMS-kortordningen, har undersøkt om renholderne har et slikt kort. Andelene er lavere i forbrukermarkedet, men blant de som kjenner til de to ordningene, svarer seks av ti at de har undersøkt om renholderen har HMS-kort, og nesten fem av ti om leverandøren er offentlig godkjent.

Hva så med renholderne selv? Blir de bedt om å vise at de har HMS-kort? De som svarer at de har fått utdelt HMS-kort (75 prosent), har fått spørsmål om de har blitt spurt om å vise dette der de utfører renhold. Ser vi hele utvalget under ett, svarer over halvparten at de aldri har opplevd at kunden har bedt dem om å vise HMS-kortet. Dette kan i utgangspunktet framstå som nedslående. Noe av forklaringen kan imidlertid være at renholderne bærer HMS-kortene godt synlig. Sett fra kundenes ståsted, kan det også oppleves som uhøflig eller problematisk å faktisk be om å få se HMS-kortet. Det som imidlertid er interessant, er at renholdere født i land utenfor Norge i større grad enn de som er født i Norge, svarer at de har blitt bedt om å vise kortet. Dette framgår av figur 5.5.

Figur 5.5 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Om renholderne har blitt spurt om å vise HMS-kort der de utfører renholdet. N = 386.



Fordelingen i figur 5.5 antyder at kundene er mer på vakt overfor arbeidstakere født utenfor Norge. 67 prosent av renholdere født i Norge har aldri blitt bedt om å vise HMS-kortet sitt. Den tilsvarende andelen blant de som er født i et annet land, er 49 prosent. Denne forskjellen bekreftes også når vi kontrollerer for andre forhold.

## Regionale verneombud og tilsyn

Ordningen med regionale verneombud i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen ble vedtatt i 2010,<sup>30</sup> men ble først utført i 2013. I 2016 spurte vi arbeidsgiverne i renholdsbransjen om hvor godt de kjente til ordningen med regionale verneombud. Majoriteten hadde god (58 prosent) eller ganske god kjennskap (23 prosent) til ordningen, mens 10 prosent kjente dårlig til den eller kjente den ikke overhodet. Kjennskapen var dårligst i virksomheter med opptil ni ansatte.

I 2017 var det elleve regionale verneombud som gjennomførte besøk i renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen. I *Formålet med regionale verneombud*<sup>31</sup> står det at ordningen skal:

- «bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø gjennom å styrke HMS- og vernearbeidet i virksomhetene.
- bidra til at det opprettes gode og velfungerende vernetjenester
- gjennom råd og veiledning bidra til at helse-, miljø- og sikkerhetsforholdene (HMS) er i samsvar med arbeidsmiljøloven.»

De regionale verneombudene skal besøke virksomheter innen overnatting, servering og renhold, og de skal konsentrere seg om «små og mellomstore virksomheter som ikke har vernetjeneste eller eksisterende vernetjeneste som ikke fungerer etter intensjonen.»

Totalt ble det gjennomført 632 besøk og kontakter med virksomheter i 2017, og 91 av disse bestod av kontakt med renholdere på kjøpesentre og på byggeplasser. Tall fra Arbeidstilsynet viser at regionale verneombud særlig har besøkt virksomheter på mellom ti og 50 ansatte.<sup>32</sup> Majoriteten av renholderne i vår undersøkelse hadde i 2018 ikke hatt besøk av regionale verne-

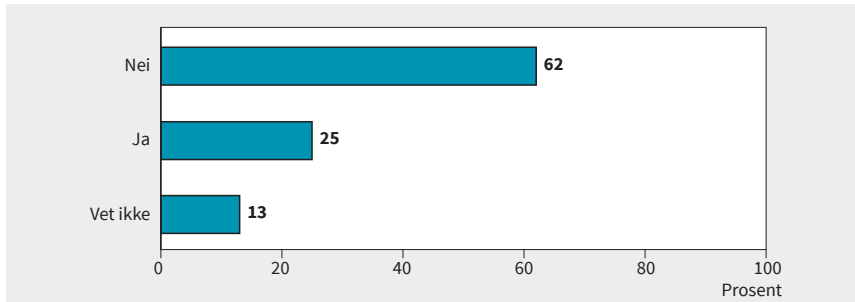
<sup>30</sup> Forskrift 16. november 2010 om regionale verneombud for visse bransjer.

<sup>31</sup> <http://hrr.rvofond.no/aarsrapport/2017/formaale-med-regionale-verneombud.html>

<sup>32</sup> Regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold. Questback: Renhold, oppdatert per 27.06.18. N = 179.

ombud der de utfører renholdet – altså hos kunden, noe som framgår av figur 5.6.

Figur 5.6 Arbeidstakerundersøkelsen 2018. Om renholderne har hatt besøk av regionale verneombud der de utfører sitt arbeid. N = 520.



Drøye seks av ti renholdere har ikke hatt besøk av regionale verneombud, og 13 prosent er usikre. Andelen som svarer ja, er 25 prosent. Vi finner imidlertid at størrelse har en viss betydning. Mens 33 prosent av arbeidstakerne i virksomheter med mellom ti og 49 ansatte svarer at regionale verneombud har vært på besøk der de utfører renholdet, er den tilsvarende andelen blant dem med inntil ni ansatte 20 prosent. Vi mangler gode forklaringer på dette, men en mulig grunn kan være at de regionale verneombudene gjerne har kontakt med verneombud i de store renholdsvirksomhetene, og de vil trolig derfor også ha bedre kjennskap til hvem kundebedriftene er. Det bør i tillegg nevnes at andelen virksomheter med inntil ni ansatte i den totale populasjonen av renholdsbedrifter er stor (se kapittel 2).

## Tilsyn

Som allerede nevnt har renholdsbransjen vært et satsingsområde for Arbeidstilsynet siden 2013, noe som blant annet innebærer at tilsynene rettet mot både renholdsvirksomhetene og kjøpere av renholdstjenester har vært mange.

I perioden 2013 til 2016 ble det gjennomført 4156 tilsyn i bransjen. Og i drøye 70 prosent av tilsynene ble det gitt reaksjoner (Andersen et al. 2016:139). Tilsynene viste at en stor andel av de godkjente renholdsvirksomhetene hadde vesentlige mangler i det systematiske HMS-arbeidet. Vanlige mangler var blant annet verneombud valgt av de ansatte og rutiner for bruk av bedriftshelsetjenesten (ibid.:135). Arbeidstilsynet fant også at mange kunder ikke oppfylte kravet om påseplikten, som følger av allmenngjøringsvedtaket.

I Virksomhetsundersøkelsen 2016 svarte 65 prosent at de hadde hatt tilsyn i sin virksomhet i løpet av de siste to årene. Sammenliknet med funn fra Virksomhetsundersøkelsen 2012 fant vi i 2016 en klar økning av tilsyn i virksomheter med inntil ni ansatte. Mens det i 2012 var 38 prosent av arbeidsgiverne i de små virksomhetene som svarte at Arbeidstilsynet hadde gjennomført tilsyn i løpet av de siste to årene, var den tilsvarende andelen i 2016 på 61 prosent. I Virksomhetsundersøkelsen 2016 spurte vi også om renholdsvirksomhetene hadde hatt tilsyn etter at godkjenningsordningen var gitt. 75 prosent svarte bekreftende på dette. Funnene fra 2016 understreker at tilsynsaktiviteten var høy.

Hva så med renholderne? I arbeidstakerundersøkelsen (2018) spurte vi om de har opplevd at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn der de utfører sitt arbeid – altså hos *kunden*. Svarene fordeler seg slik:

- 62 prosent svarer nei
- 28 prosent svarer ja
- 10 prosent er usikre

At så vidt mange svarer nei på spørsmålet, trenger ikke nødvendigvis å bety at ikke Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i kundevirksomheten. Ikke alle arbeidstakere vil få dette med seg, særlig ikke hvis de har manglende norskkunnskaper, eller hvis de kun rengjør i kundevirksomheten i et begrenset antall timer per dag/uke.

## Arbeidstilsynets aktivitet

Arbeidstilsynet har hatt renhold som satsingsområde siden 2013. Avslutningsvis i dette kapittelet skal vi se nærmere på tilsynsaktiviteten til Arbeidstilsynet innenfor satsingsområdet renhold i perioden 2013–2017.

I vår evaluering av godkjenningsordningen (Andersen et al. 2016) systematiserte vi data om gjennomførte tilsyn og pålegg i perioden fra 2013 til mai 2016. I herværende undersøkelse har vi fått tilgang på statistikk fra Direktoratet for arbeidstilsynet over både tilsynsaktiviteten og reaksjoner i forbindelse med tilsyn i perioden 2013–2017. Tilsynsaktiviteten er organisert i ulike tilsynspakker med en unik sjekkliste med kontrollpunkter tilpasset de ulike virksomhetene som kontrolleres. Tabell 5.1 viser antall tilsyn gjennomført i perioden fordelt på tilsynspakke.

Tabell 5.1 Antall tilsyn gjennomført innenfor satsingsområdet renhold 2013–2017.

	2013	2014	2015	2016	2017	Totalt
Bestiller av renholdstjenester	1452	591	248	111	202	2604
Godkjente renholdsvirksomheter	123	349	330	119	109	1030
Ikke godkjente renholdsvirksomheter	1	165	124	63	39	392
Postal inspeksjon – ikke godkjente renholdsvirksomheter	0	160	185	145	196	686
Oppfølgingstilsyn med renholdsvirksomheter som har fått avslag	0	79	50	5	3	137
Effekttilsyn – bestillere av renhold	0	42	7	2	0	51
Effekttilsyn – godkjente renholdsvirksomheter	0	0	0	61	2	63
<b>Totalt</b>	<b>1576</b>	<b>1386</b>	<b>944</b>	<b>506</b>	<b>551</b>	<b>4963</b>

Kilde: Direktoratet for arbeidstilsynet

Som tabell 5.1 viser, har det vært høy tilsynsaktivitet i hele perioden, totalt er det gjennomført 4963 tilsyn fra 2013 til 2017. Tilsynsaktiviteten rettet mot innkjøpere av renhold (bestillere av renhold) har avtatt utover i perioden. Dette er i tråd med tilsynsplanen, der disse tilsynene ble prioritert særlig tidlig i perioden. De postale tilsynene med ikke godkjente renholdsbedrifter har økt noe. Samtidig ser vi at oppfølgingstilsyn med renholdsvirksomheter som har fått avslag på søknad om godkjenning, nesten ikke blir gjennomført mot slutten av perioden. Dette skyldes færre avslag og dermed også færre oppfølgende tilsyn.

Vi har også fått tilgang på statistikk for tilsyn rettet mot godkjente renholdsvirksomheter. I en tilsynspakke er det en rekke kontrollpunkter som kontrolleres når det gjennomføres et tilsyn, for eksempel at det kontrolleres om bedriften har inngått avtale med en godkjent bedriftshelsetjeneste eller ikke. Andel brudd er et uttrykk for hvor hyppig det registreres et avvik på et kontrollpunkt som faktisk er kontrollert. I tabell 5.2 vises antall gjennomførte tilsyn per kontrollpunkt i perioden 2013–2017, andel brudd på kontrollpunktene per år og totalt antall gjennomførte tilsyn og andel brudd for hele perioden sett under ett.

Hovedbildet i tabell 5.2 er at det er en høy andel brudd innenfor HMS-arbeid og HMS-ressurser. Mer spesifikt ser vi at andelen registrerte brudd er høy når det gjelder bedriftenes kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet. Andel registrerte brudd er lav når det gjelder om man er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste eller ikke. Derimot er det vesentlige mangler når det gjelder om bedriften har en plan for hvordan bedriftshelsetjenesten skal

brukes. Det er også en stabilt høy andel som har brudd knyttet til valg av verneombud (eventuelt om man har skriftlig avtale om andre ordninger i de bedriftene som har under ti ansatte). Tilsynene har også avdekket vesentlige mangler i opplæringen av verneombudene. Arbeidstilsynet konkluderer selv med at det i de små bedriftene mangler en kultur for systematisk HMS-arbeid. I de store bedriftene har man systemene på plass, men det skorter på gjennomføringsevnen i underavdelingene (Arbeidstilsynet 2017:8).

Innenfor kontrollpunkter på det organisatoriske arbeidsmiljøet ser vi at det hyppig avdekkes mangler knyttet til arbeidsavtalens innhold, og at arbeidstid er et problematisk område. Arbeidstilsynet påpeker også at arbeidstid er et vanskelig område for bedriftene, og at særlig de små og mellomstore bedriftene mangler kunnskap om regelverket. Tilsynet har derfor prioritert veiledning på dette området (Arbeidstilsynet 2017:7). Det er også verdt å påpeke at på kontrollpunktet rutine for forebygging og oppfølging av sykmeldte er det registrert en høy andel brudd.

Innenfor området sosial dumping er det først og fremst gjort tilsyn på HMS-kort og allmenngjort lønn. Også her er det avdekket vesentlige mangler, og andelen registrerte brudd er stabil gjennom perioden.

Skal man legge andel brudd til grunn, har med andre ord tilstanden i renholdsbransjen vært stabil eller noe forverret gjennom den første satsingsperioden til Arbeidstilsynet. Samtidig fører ikke Arbeidstilsynet tilsyn etter et tilfældighetsprinsipp. Tilsynsstrategien er risikobasert; man fører tilsyn der man mener at sannsynligheten for avvik er størst. En forklaring på manglende forbedring kan derfor være at Arbeidstilsynet faktisk når fram til virksomheter som opererer i randsonen av hva som er lovlig. Arbeidstilsynet konkluderer i sin egevaluering av den første satsingsperioden med at:

«i tilsyn med renholdsvirksomhetene har vi kontrollert og veiledet om hvordan virksomhetene kan arbeide systematisk med eget arbeidsmiljø, formålet med vernetjeneste og bruk av bedriftshelsetjeneste. Dette har ført til at mange av de godkjente virksomhetene som har hatt tilsyn nå i større grad arbeider systematisk med eget arbeidsmiljø, har vernetjeneste og en plan for bruk av bedriftshelsetjeneste» (Arbeidstilsynet 2017:15–16).

At Arbeidstilsynet til tross for høy tilsyns- og veiledningsaktivitet finner vesentlige brudd gjennom hele perioden, kan også ha sammenheng med at det er stor turnover blant bedriftene i bransjen. Det betyr at mange forsvinner og stadig nye kommer til. Slik sett vil det være et mer eller mindre kontinuerlig behov for både tilsyn og veiledning blant disse nye bedriftene.

Tabell 5.2 Antall gjennomførte tilsyn per kontrollpunkt og andel brudd per punkt i perioden 2013–2017 og totalt for perioden.

	2013		2014	
	Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd	Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd
<b>HMS-arbeid og HMS-ressurser</b>	123	25 %	332	35 %
Bedriftshelsetjeneste – tilknytning	123	2 %	328	5 %
Bedriftshelsetjeneste – plan for bistand	122	18 %	314	33 %
HMS-arbeid – kartlegging og risikovurdering	121	39 %	311	44 %
Verneombud – valg	110	39 %	286	57 %
HMS-arbeid – tiltak og plan	117	29 %	295	41 %
HMS-arbeid – avviksrutine	113	34 %	296	33 %
Verneombud – opplæring	89	35 %	169	49 %
Bedriftshelsetjeneste – årsrapport	97	24 %	274	35 %
Verneombud – tatt med på råd	73	11 %	155	25 %
Verneombud – gjort kjent	78	17 %	156	26 %
<b>Organisatoriske arbeidsbetingelser</b>	122	15 %	335	15 %
Arbeidsavtale – utkast til skriftlig arbeidsavtale	122	4 %	324	6 %
Arbeidstid – oversikt/registrering	121	16 %	321	21 %
Arbeidsavtale – innhold	121	17 %	314	20 %
Opplæring – generelt	120	14 %	311	12 %
Arbeidstid – tiltak for å sikre kontroll med arbeidstiden	117	12 %	301	10 %
Arbeidstid – rutine for registrering av arbeidstid	110	35 %	299	25 %
Opplæring – arbeidsgiver	121	17 %	318	20 %
Arbeidstid – godtgjørelse for overtid	103	14 %	273	11 %
Arbeidstid – daglig arbeidsfri	99	7 %	269	4 %
Arbeidstid – ukentlig arbeidsfri	98	6 %	265	3 %
Særskilt tilrettelegging – rutine for forebygging og oppfølging av sykefravær	110	33 %	254	28 %
Arbeidstid – rutine for å sikre etterlevelse av arbeidstidsbestemmelsene	99	14 %	248	15 %
Arbeidstid – utarbeide arbeidsplan	98	13 %	188	15 %
Kompetanse – arbeidstaker som er satt til å lede andre	65	5 %	140	18 %
Renhold – rutine for administrering av HMS-kort	0	0 %	0	0 %
Arbeidstid – iverksettelse av rutine for registrering av arbeidstid	0	0 %	0	0 %
<b>Sosial dumping</b>	121	13 %	340	17 %
Renhold – HMS-kort	121	12 %	336	20 %
Renhold – allmenngjort lønn	119	15 %	322	11 %
Leverandør av renholdstjenester – rutine for påseplikt	0	0 %	22	41 %
Leverandør av renholdstjenester – kjøp av renholdstjeneste fra registrert renholdsbedrift	0	0 %	19	21 %
Leverandør av renholdstjenester – informasjonsplikt	0	0 %	20	45 %
<b>Totalsum</b>	<b>123</b>	<b>19 %</b>	<b>343</b>	<b>22 %</b>

Kilde: Direktoratet for arbeidstilsynet



2015		2016		2017		Totalt antall gjennomførte tilsyn	Total andel brudd
Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd	Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd	Antall gjennomførte tilsyn	Andel brudd		
304	32 %	110	31 %	104	33 %	973	32 %
300	4 %	105	10 %	101	7 %	957	5 %
284	33 %	91	36 %	94	32 %	905	31 %
286	40 %	92	37 %	92	46 %	902	41 %
277	54 %	99	45 %	92	40 %	864	51 %
270	36 %	87	31 %	88	40 %	857	37 %
256	34 %	81	22 %	80	33 %	826	32 %
145	39 %	56	39 %	56	45 %	515	42 %
50	42 %	0	0 %	0	0 %	421	33 %
129	17 %	42	29 %	5	0 %	404	20 %
29	21 %	0	0 %	0	0 %	263	23 %
313	15 %	111	20 %	103	23 %	984	16 %
300	7 %	105	8 %	100	5 %	951	6 %
298	27 %	103	34 %	99	36 %	942	25 %
285	28 %	97	35 %	97	33 %	914	25 %
276	9 %	92	7 %	95	15 %	894	11 %
282	7 %	90	20 %	90	23 %	880	12 %
266	22 %	86	26 %	89	34 %	850	26 %
289	18 %	100	23 %	5	0 %	833	19 %
262	10 %	87	18 %	77	17 %	802	12 %
254	4 %	82	12 %	80	6 %	784	5 %
252	5 %	84	11 %	80	8 %	779	5 %
215	27 %	63	29 %	73	33 %	715	29 %
211	13 %	71	17 %	58	33 %	687	16 %
177	14 %	73	21 %	68	19 %	604	16 %
125	10 %	50	8 %	3	33 %	383	12 %
0	0 %	9	44 %	74	34 %	83	35 %
0	0 %	0	0 %	74	30 %	74	30 %
322	21 %	115	29 %	107	22 %	1 005	20 %
319	27 %	111	38 %	107	25 %	994	24 %
295	11 %	104	12 %	99	16 %	939	12 %
37	49 %	13	77 %	12	42 %	84	50 %
31	6 %	13	23 %	12	8 %	75	13 %
29	41 %	11	64 %	9	33 %	69	45 %
324	21 %	119	24 %	108	26 %	1 017	22 %

## Oppsummering

Temaene i dette kapittelet har vært kjennskap til de tiltakene som er innført i renholdsbransjen, og erfaringer med dem.

### **Godkjenningsordningen og HMS-kort**

- I 2016 manglet 48 prosent av kundene i det private proffmarkedet kjennskap til godkjenningsordningen. I private husholdninger var den tilsvarende andelen 68 prosent.
  - I proffmarkedet var kunnskapen særlig dårlig i gruppen kundevirksomheter med få ansatte.
- En drøy halvpart av kundene i det private proffmarkedet manglet i 2016 kjennskap til HMS-kortordningen. I private husholdninger var andelen åtte av ti.
  - Også HMS-kortordningen er bedre kjent i større enn i mindre kundevirksomheter.
- I 2016 var det kun en liten andel (4 prosent) av renholdsvirksomhetene som manglet kunnskap om godkjenningsordningen og HMS-kortordningen.
- Sju av ti renholdere svarer i 2018 at de har HMS-kort. De øvrige svarer nei (15 prosent) eller vet ikke (10 prosent).
- De som har verneombud der de jobber, svarer i langt større grad enn andre at de har HMS-kort.

### **Byr kundene seg?**

- Tre av fire kundevirksomheter som kjenner til godkjenningsordningen i det private proffmarkedet, hadde i 2016 undersøkt om renholdsleverandøren er offentlig godkjent, og drøye seks av ti har undersøkt om renholderne har HMS-kort.
- Selv om det i 2016 ikke var et krav, hadde 47 prosent av kundene i private husholdninger med kjennskap til ordningene undersøkt om leverandøren er offentlig godkjent, mens nesten 60 prosent hadde undersøkt om renholderen har HMS-kort.

- Over halvparten av de renholderne som i 2018 har HMS-kort, har aldri blitt bedt om å vise dette.
  - Renholdere født utenfor Norge blir hyppigere bedt om å vise kortet enn norskfødte.

### **Regionale verneombud og tilsyn**

- Hver fjerde renholder svarer i 2018 at de har hatt besøk av regionale verneombud der de utfører sitt arbeid.
- I 2016 svarte 65 prosent av renholdsvirksomhetene at de hadde hatt tilsyn fra Arbeidstilsynet i løpet av de siste to årene. Andelene var signifikant større enn i 2012.
- 28 prosent av renholderne svarer i 2018 at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn der de utfører arbeidet sitt.
- Skal man legge Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk til grunn, har tilstanden i renholdsbransjen vært stabil eller noe forverret gjennom den første satsingsperioden – 2013–2017 – til Arbeidstilsynet. Samtidig gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn etter et risikobasert prinsipp, det vil si der man mener at sannsynligheten for avvik er størst. En forklaring på manglende forbedring kan derfor være at Arbeidstilsynet når fram til virksomheter som opererer i randsonen av hva som er lovlig. Den høye turnoveren av bedrifter vil også gi et mer eller mindre kontinuerlig behov for både kontroll og veiledning.

### **Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet**

- Tilsynsaktiviteten har vært høy i perioden 2013 til 2017.
- Det er avvik knyttet til om renholdsbedriftene har godkjent bedriftshelse-tjeneste, om HMS-opplæring av arbeidsgiver er gjennomført, arbeidsavta-lens innhold, HMS-kort og godtgjørelse for overtid.
- Det er også en økning i avviksgraden på kontrollpunktene som omhandler bruk av underleverandører.



## 6 Utviklingen i renholdsbransjen

---

I dette kapittelet skal vi se nærmere på utviklingen i bransjen fra 2012. Vi tar utgangspunkt i de ti indikatorene vi utviklet i 2012. Indikatorene ble utviklet på bakgrunn av i) registerdata, ii) kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud og partene i bransjen, iii) spørreundersøkelse blant renholdsvirksomheter med fem ansatte eller flere og iv) gjennomgang av pålegg gitt av Arbeidstilsynet. Disse ti indikatorene er her, så langt det har latt seg gjøre, oppdatert. Når det gjelder kollektive institusjoner, er de ferskeste tallene fra 2013. Oppdateringen av indikatorene gjør det mulig å undersøke endringer i bransjen. De ti er

1. arbeidstid
2. lønn
3. foretaksstruktur
4. sysselsatte
5. HMS-ordninger
6. kollektive institusjoner
7. konkurranse fra useriøse
8. vurdering av tiltakenes effektivitet
9. kundekontroll
10. Arbeidstilsynets rolle

I utviklingen av indikatorene har vi særlig tatt hensyn til tre forhold. For det første er det avgjørende at de bygger på mest mulig reliable og valide data, slik at situasjonsbildet som tegnes, gir et best mulig bilde av situasjonen på undersøkelsestidspunktet.<sup>35</sup> For det andre er det viktig at de data som benyttes i arbeidet med å lage indikatorer, er tilgjengelige også over tid, slik at de samme indikatorene kan konstrueres over år. For det tredje må man i arbeidet med å utvikle indikatorer være tydelig på hva disse faktisk vil kunne måle

---

<sup>35</sup> Reliabilitet viser til målesikkerhet og dreier seg om at målet er reliabelt, altså at man får det samme svaret dersom et spørsmål gjentas. Validitet viser til gyldighet, nærmere bestemt om man kan trekke gyldige slutninger ut fra det som undersøkes.

(Trygstad et al. 2012; Andersen et al. 2016). Det er ønskelig med indikatorer som er minst mulig tvetydige, som gir lite rom for tolkning når vi skal si noe om utviklingens retning. Denne siste forutsetningen er imidlertid krevende, noe vi kommer tilbake til under.

## 1. Arbeidstid<sup>34</sup>

I 2011 ble arbeidsgivere i renholdsbransjen intervjuet. Arbeidstid ble tematisert, nærmere bestemt arbeidstidens plassering. Et av temaene var hva som kunne være indikasjoner på useriøsitet. Arbeidsgivere pekte på at renhold etter kl. 21 som ikke er nødvendig grunnet kundens behov, er en markør, fordi ingen kunde vil betale ekstra for nattarbeid når det ikke er nødvendig. Derfor ble bruk av ulike arbeidstidsordninger i 2012 foreslått som en viktig dimensjon å følge i renholdsbransjen. Det ble påpekt at

«økt seriøsitet og bedre HMS-arbeid vil kunne reflekteres i redusert bruk av arbeid på ubekvemme tider, som kvelds- og nattarbeid, morgenarbeid (før kl. 06.00) samt helgearbeid» (Trygstad et al. 2012:117).

Til tross for at en del kunder fortsatt ønsker at renholdet skal utføres på tider da det ikke foregår produksjon, eller når butikker er stengt, ser vi en positiv utvikling fra 2012 til 2016. Det har blitt langt mer vanlig med arbeidstid innenfor normalarbeidsdagens lengde, som er hverdager fra kl. 06.00 til 21.00. Også andelen som jobber helg, har blitt redusert i den samme perioden. Dette framgår i figur 6.1.

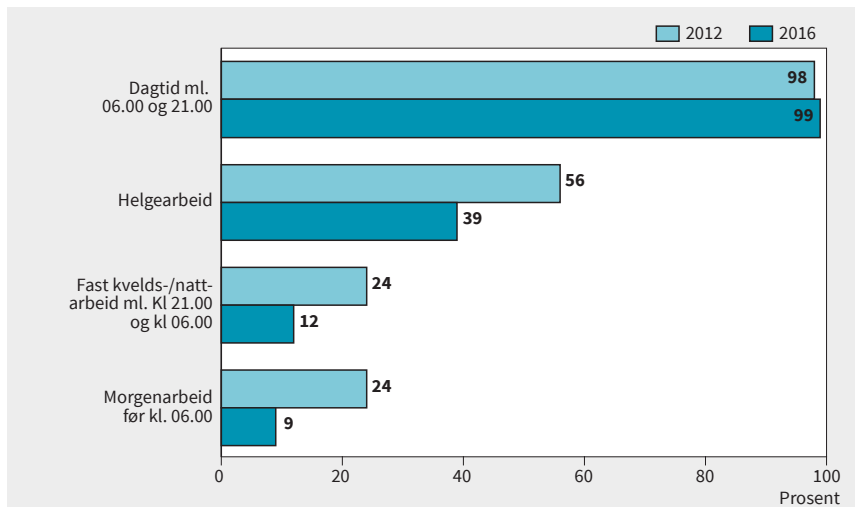
Figuren viser at det er klart lavere andeler av arbeidsgivere som svarer at de i virksomheten har ansatte som jobber på andre tidspunkter enn hverdager mellom 06.00 og 21.00, i 2016 sammenliknet med 2012. Andelene som i 2016 svarer at de har ansatte som arbeider fast om kvelden og natta, er halvert, og andelen som utfører morgenarbeid før kl. 06.00, er mer enn halvert. Som vi kommer tilbake til under indikatoren «Vurdering av tiltakenes effektivitet», er det nærliggende å relatere dette til at allmenngjøring av renholdsoverenskomsten har ført til at arbeid i disse periodene har blitt langt dyrere. Før allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten trådte i kraft, var det ikke ulovlig for virksomheter uten tariffavtale å unnlate å betale nattillegg eller betale timelønn under tariff. Dette medførte en konkurransevridning der virksomheter uten tariffavtale kunne tilby lavere pris enn øvrige. Etter allmenngjøringen skal det betales tillegg for arbeid på hverdager mel-

---

<sup>34</sup> Se også indikator 4.

lom kl. 21.00 og 06.00. Det er derfor mer lønnsomt for renholdsbedriftene at renholdet utføres i tidsrommet mellom kl. 06.00 og 21.00.

Figur 6.1 Virksomhetsundersøkelsen i 2012 og 2016. Bruk av ulike arbeidstidsordninger i renholdsvirksomhetene i 2012 og 2016. N = 205/186.



I arbeidstakerundersøkelsen (2018) framgår det at 20 prosent av renholderne *kun* arbeider hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00 og i helger. Majoriteten, 80 prosent, jobber mellom kl. 06.00 og 21.00.

I 2012 påpekte informanter at tidspresset i bransjen hadde økt. Vi anbefalte derfor at man i senere undersøkelser følger med på utviklingen når det gjelder tidspress, og på om «en konsekvens av at lønnsatsene er allmenngjorte kan bli enda større press på tid og ytelser for renholderne» (Trygstad et al. 2012:117). I virksomhetsundersøkelsene i 2012 og i 2016 ble arbeidsgiverne bedt om å ta stilling til følgende spørsmål: «I hvilken grad har tidspresset i form av forventet utført renhold per time økt de siste to årene?» Andelene som svarte i stor/noen grad, var i tidsrommet 2012 til 2016 blitt redusert fra 66 til 50 prosent. Selv om vi registrerte en nedgang, var det en betydelig andel arbeidsgivere i 2016 som svarte at tidspresset hadde økt i form av forventet utført renhold. I arbeidstakerundersøkelsen (2018) svarer nesten tre av ti at de i dag rengjør større arealer enn tidligere innenfor den samme avsatte tiden, mens nesten én av ti er usikre på dette. Våre funn indikerer derfor at tids- og arbeidspresset fortsatt er en utfordring i bransjen.

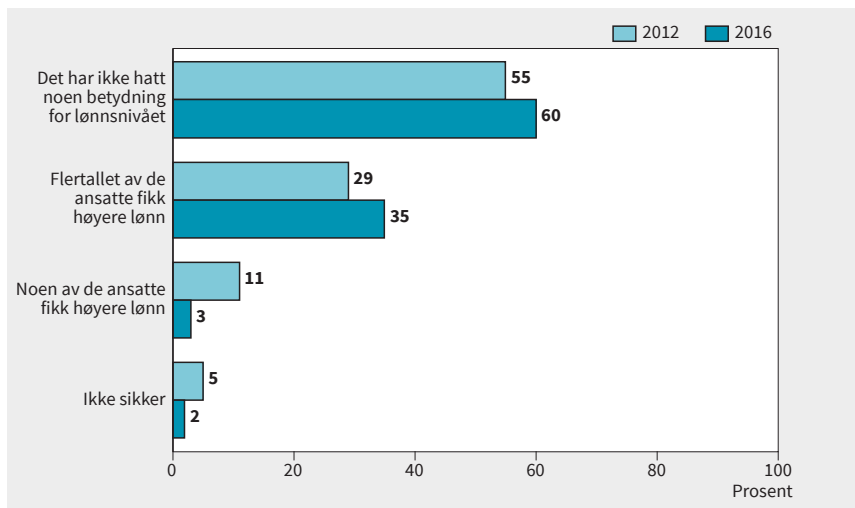
I 2012 omtalte vi også at en positiv utvikling på arbeidstidsområdet må reflekteres i større ryddighet «når det gjelder arbeidsplaner og timelister», og at Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk ville kunne gi en pekepinn på om utviklingen går i riktig retning (Trygstad et al. 2012:117). I 2017 finner Arbeidstilsynet at det fortsatt er problemer knyttet til arbeidstid. I perioden 2013 til 2017 viser resultatene fra tilsyn at «én av fire arbeidsgivere ikke hadde gode nok systemer for å registrere faktisk arbeidstid, samt mangelfull kontroll på hvor mye og når på døgnet den enkelte arbeidstaker jobbet» (Arbeidstilsynet 2017:10). Som vi så i kapittel 5, er det lite som tyder på at andelen pålegg har blitt redusert i perioden, snarere tvert imot. Forklaringen er ikke nødvendigvis at situasjonen har blitt vesentlig forverret, men at dette fortsatt er et prioritert område for Arbeidstilsynet.

## 2. Lønn

I 2012 og i 2016 stilte vi spørsmål om allmenngjøringsvedtaket har hatt noen betydning for lønnsnivået i renholdsvirksomhetene. Sett fra arbeidsgivers ståsted er svaret ja. I figur 6.2 ser vi at en ikke ubetydelig andel på begge målepunkter sier at lønna ble hevet for flertallet av de ansatte.

Svarene fra arbeidsgiverne i 2012 viste at det særlig var i de minste virksomhetene (med inntil ni ansatte) at flertallet av de ansatte hadde fått høyere lønn (44 prosent), mens den tilsvarende andelen blant arbeidsgivere med 50 ansatte eller flere var 2 prosent.

Figur 6.2 Virksomhetsundersøkelsen i 2012 og 2016. Om allmenngjøringen har endret lønna til de ansatte i renholdsvirksomhetene. N = 186/205.

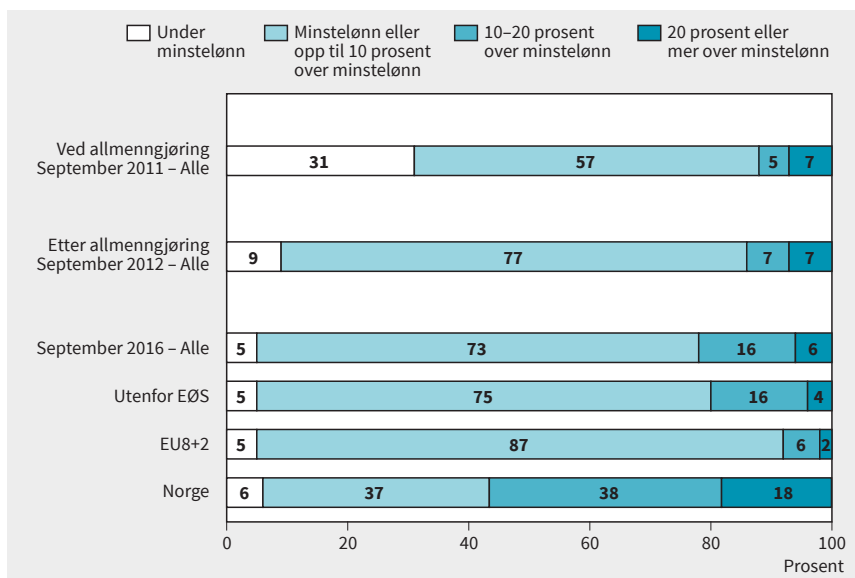




Analysen av SSBs lønnsstatistikk viser også at allmenngjøring av renholds-overenskomsten har hatt betydning. Dette framgår av figur 6.3. Vi kan faktisk snakke om før og etter. I september 2011 hadde 31 prosent av renholderne en timelønn under allmenngjort minstelønn. I september 2012 var andelen på 9 prosent. Vi ser at det er forskjeller etter landbakgrunn. Mens 21 prosent av de norske renholderne lå under satsen i 2011, lå 38 prosent av de som var født i EU8+2<sup>35</sup>, under minstesatsen i tariffavtalen. Tilsvarende var andelen for de som man ikke hadde rukket å registrere fødeland for, 42 prosent (domineres av EU8+2). I den andre enden av lønnsfordelingen ser vi at arbeidstakere født i Norge dominerer blant de som tjener mer enn 168 kroner timen.

I september 2016 var den gjeldende satsen for allmenngjort lønn i renhold på 169 kroner timen. I figur 6.3 viser vi lønnsfordelingen i 2011, 2012 og 2016.

Figur 6.3 Avtalt lønn per time. Etter landbakgrunn. 2011 og 2012 og 2016. N = 20 460 lønnsforhold i 2011, N = 21 559 lønnsforhold i 2012, og N = 21 388 lønnsforhold i 2016.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger

Andelen som ligger under allmenngjort sats, har gått ytterligere ned fra 2012 til 2016. I 2016 hadde 5 prosent av renholderne en avtalt timelønn som lå

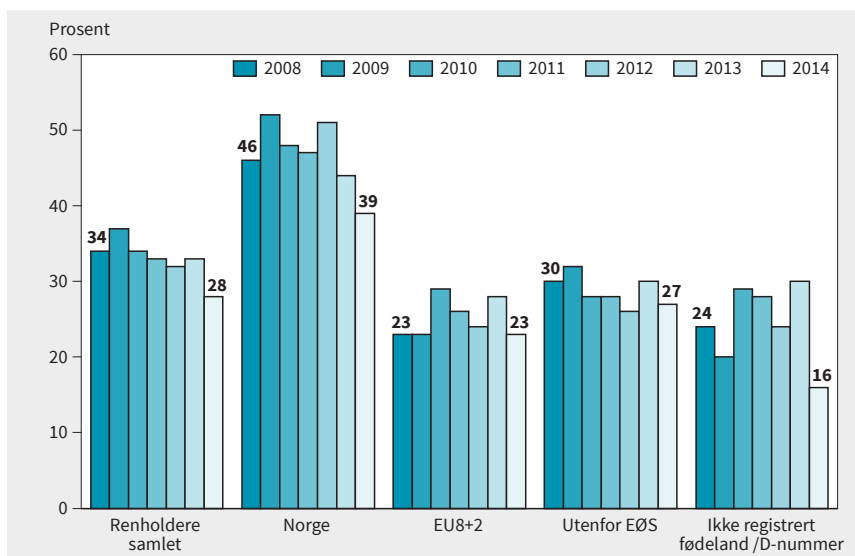
<sup>35</sup> EU8+2 viser til følgende land: Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn + Bulgaria og Romania.

under satsen. Dette var stort sett uavhengig av landbakgrunn. I 2016 ser vi imidlertid at det er langt flere arbeidstakere med annen landbakgrunn enn norsk som ligger på eller rett over satsen (minstelønn + 10 prosent). Særlig ser man at den store majoriteten av EU8+2-ere ligger på eller rett over minstelønnsatsen, sammenliknet med de andre renholderne født utenfor Norge.

Blant de norske renholderne tjente godt over halvparten (56 prosent) 10 prosent eller mer over minstelønnsatsen. Andelen er lavere blant de andre gruppene. Samtidig er det lik andel av renholdere født i Norge og renholdere født andre steder som ligger under minstelønn.

Spørreundersøkelsen blant renholderne viser også at langt fra alle får tillegg når de arbeider mellom kl. 21.00 og 06.00. Dette indikerer at ikke alle deler av allmenngjøringsvedtaket følges like godt opp. Dette gjenspeiles i den registerbaserte lønnsstatistikken. Figur 6.4 viser andelen som har hatt utbetalinger knyttet til uregelmessige tillegg, for eksempel som følge av å jobbe på tidspunkter mellom kl. 21.00 og 06.00, i perioden 2008 til 2014. Mens nattillegg er omfattet av allmenngjøringsvedtaket, gjelder ikke det samme for det tariffavtalte overtidstillegget. Alle har imidlertid rett på det lovfestede overtidstillegget på 40 prosent.

Figur 6.4 Andel av renholdere som har uregelmessige tillegg i sin lønn. Etter landbakgrunn. 2008–2014.



Kilde: SSB lønnsstatistikk, egne beregninger

Figur 6.4 viser at det var en større andel av renholderne som hadde uregelmessige tillegg i årene før allmenngjøringen enn i årene etter allmenngjøringen. 34 prosent av renholderne hadde slike tillegg i 2008, mens den tilsvarende andelen i 2014 var 28 prosent. Gitt at flere har rett på variable tillegg etter allmenngjøringen enn tidligere, er dette et noe overraskende funn. Dette peker i samme retning som spørreundersøkelsen blant renholderne gjorde, der en høy andel svarer at de ikke får tillegg for å arbeide utenfor «normalarbeidsdagen». En annen forklaring kan være at arbeidstidens plassering har blitt endret i retning av mer dagarbeid etter allmenngjøringen (se kapittel 4).

Det er ganske store forskjeller mellom landgruppene. De norske renholderne, som også hadde den høyest avtalte lønna, får i større grad variable tillegg enn andre.

Antall ansatte ser ut til å ha betydning for om renholderne har uregelmessige tillegg eller ei. For de minste foretakene, de under 20 ansatte, er det få som har slike tillegg – og andelen reduseres også betraktelig over år (se figur i vedlegg 1). For de mellomstore foretakene varierer det noe, men det er renholdere som jobber i store foretak, som i størst grad har slike tillegg. Andelen ligger her opp mot 50 prosent, men faller noe i det siste observasjonsåret, 2014.

### 3. Foretaksstruktur

Hva har skjedd i renholdsbransjen når det gjelder foretaksstruktur? Det er svært vanskelig å si om bransjen utvikler seg i «riktig retning» eller ikke. Likevel vil indikatorer for foretak kunne gi interessant informasjon om situasjonen i bransjen.

Andre utviklingstrekk, for eksempel størrelse på virksomheter eller foretak, er vanskeligere å fortolke i et perspektiv der vi er opptatt av om tiltakene i bransjen har effekt. Her følger vi opp tidligere undersøkelser og ser på:

- Blir det flere små enheter og flere enkeltpersonforetak?
- Hvor mange nye enheter dukker opp per år, og hva kjennetegner disse?
- Hvor stor andel av de sysselsatte befinner seg i store virksomheter, og endres dette over tid?

Hovedinntrykket fra foretaksstatistikken er at antall store foretak og foretak som er organisert som AS/ASA, er stabil, og det er disse som fortsatt preger renholdsbransjen. Om lag 90 prosent av sysselsettingen, og 92 prosent av omsetningen, skjer i aksjeselskaper (se tabell 6.2). Selskapene er også ganske store. Andelen lønnstakere i selskaper med én til fire ansatte hadde økt marginalt fra 2010 til 2015. Mønstrer ville vært det samme om vi hadde sett

på sysselsatte, det vil si lønnstakere og selvstendige. I den grad det har vært en utvikling, går denne i retning en styrking av aksjeselskapenes posisjon i bransjen. Vi finner likevel ingen tegn på at de små enhetene forsvinner. Samtidig etableres det drøye 1000 virksomheter hvert år, og de aller fleste av disse er enkeltpersonforetak uten ansatte. En stor andel av disse har kun en viss økonomisk aktivitet, der en eventuell arbeidsinnsats utgjør mindre enn 0,5 årsverk.

Det store bildet er at vi over tid finner en noenlunde stabil foretaksstruktur i bransjen. Samtidig vet vi at bransjen påvirkes av mange forhold utenom godkjenningsordningen, blant annet økonomiske konjunkturer og arbeidsinnvandring. Det er imidlertid viktig å fortsatt følge med på utviklingen hva gjelder foretaksstruktur.

#### **4. Sysselsetting**

Et sentralt spørsmål til utviklingen i renholdsbransjen er om det blir flere selvstendig næringsdrivende. En slik endring vil kunne knyttes til en ikke-ønsket utvikling, der vi ser en strategisk tilpasning til regler om allmenngjøring og andre krav til virksomheter som har ansatte. Her ser vi nærmere på sysselsatte og ansatte i bransjen, og vi ser på endringer over tid.

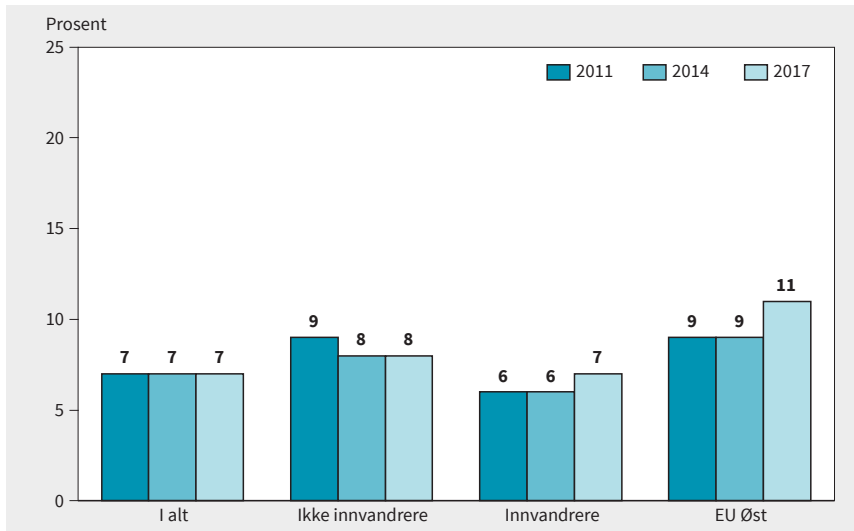
Som omtalt tidligere er 60 prosent av de sysselsatte å finne i virksomheter med 100 ansatte eller flere. Dette har vært stabilt i den perioden som er undersøkt. Andelen sysselsatte har økt fra om lag 22 000 i 2008 til om lag 26 000 i 2017. Andelen selvstendig næringsdrivende er imidlertid forbauende stabil og har ligget på 7 prosent i hele perioden 2008–2017 (figur 6.5). Det som imidlertid har endret seg, er sammensetningen av nasjonaliteter. I 2008 var halvparten av arbeidstakerne i bransjen uten innvandringsbakgrunn. I 2017 var andelen arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn sunket til 30 prosent. Økningen blant innvandrere har særlig kommet blant arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa og fra andre østeuropeiske land.

I figur 6.5 ser vi andelen selvstendige etter om de er norskfødte eller ikke. Fra 2010 til 2014 har antall sysselsatte økt med 3500 personer, mens antall årsverk er det samme. Som omtalt under indikatoren «arbeidstid» viser også sysselsettingstall at stillingene blir mindre.

I 2012 framhevet vi viktigheten av å følge med på utviklingen i små stillinger. Vi hadde da registrert en positiv utvikling, i form av at andelen som jobbet kort deltid i bransjen, var redusert (Trygstad et al. 2012). I 2016 fant vi indikasjoner på at denne positive utviklingen hadde bremsset opp. Registerbaserte analyser viste at antall sysselsatte økte kraftigere enn antall årsverk, noe som tydet på at den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen var blitt mindre. I 2016 skrev vi blant annet dette:

«Hvorvidt mindre stilling er en effekt av det omtalte arbeidspresset, vet vi ikke. Det vil likevel være viktig å følge med på utviklingen hva gjelder presset på ytelsene og stillingsstørrelse i årene som kommer.» (Ander- sen et al. 2016:16)

Figur 6.5 Andel selvstendig næringsdrivende. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. NACE 81.2.



Det ville selvsagt være av interesse å undersøke om andelen heltidsstillinger i bransjen er ytterligere redusert etter 2014, som analysene i 2016 bygget på. Dette har imidlertid vist seg vanskelig, grunnet omlegging til a-ordningen.<sup>36</sup> En alternativ måte å nærme seg dette på, er å se på omsetning per sysselsatt. I en bransje hvor arbeidskostnadene utgjør en stor andel av arbeidsgivers kostnader, vil fallende omsetning per sysselsatt/ansatt være et tegn på at jobbene blir mindre. Vi har sett på dette med utgangspunkt i SSBs strukturstatistikk. Omsetningen per sysselsatt – korrigert for lønnsveksten – har gått ned over tid. Tall fra lønnsstatistikken (se indikator 2) tyder på at allmenngjøringen har bidratt til å heve lønnsnivået for en del lønnstakere. Redusert omsetning per sysselsatt i en situasjon der lønns- og personalkostnadene er stabile, peker derfor i retning av redusert stillingsstørrelse / flere deltidstillinger. En mulig forklaring kan være, som vi påpekte under indikator 1, at om lag tre av ti arbeidstakere i 2018 svarer at arbeidspresset har økt, og om lag

<sup>36</sup> Se kapittel 2.

halvparten av arbeidsgiverne i 2016 var av samme oppfatning. Dette indikerer en intensivering av arbeidet uten at arbeidstiden øker.

I 2012 foreslo vi også at det å følge utviklingen i avlagte og beståtte fag- og svenneprøver ville kunne si noe om økt profesjonalisering i bransjen. Fra skoleåret 1996/1997 og fram til skoleåret 2010/2011 var det avlagt 6530 fag- og svenneprøver i renholdsoperatørfaget, og vi registrerte en svak nedgang. I 2012 skrev vi at toppåret for avlagte prøver var 1999/2000, da 581 avla og bestod fag- og svenneprøve. I perioden 2012 til 2017 har avlagte og beståtte prøver i gjennomsnitt ligget på 619 i året, i 2017 var antallet 634. Vi registrerer med andre ord ingen videre nedgang, men heller ingen eksplosjon i beståtte fag- og svenneprøver i renholdsoperatørfaget. Like fullt er det en positiv utvikling at den nedadgående trenden ser ut til å ha snudd. Majoriteten har tatt fag- og svenneprøven gjennom praksiskandidatordningen.

## 5. HMS-ordninger

Virksomhetsundersøkelsen i 2012 viste at det var en del mangler ved ulike HMS-ordninger i renholdsbransjen. Her ser vi hvordan utviklingen har vært på noen sentrale områder i perioden 2012–2016/2018.

- *HMS-opplæring av arbeidsgiver og verneombud.* Både i 2012 og 2016 var det avvik mellom det renholdsbedriftene selv rapporterte om opplæring, og det som ble avdekket gjennom tilsyn fra Arbeidstilsynet. Lovfestet opplæring var fortsatt en vanlig mangel i 2016, både blant arbeidsgivere og verneombud.
- *Godkjent bedriftshelsetjeneste.* I 2012 oppga en tredjedel av renholdsbedriftene at de manglet en offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste. I 2016 var andelen redusert til kun 2 prosent. Samtidig fant Arbeidstilsynet en god del avvik når det gjaldt manglende plan for bruk av bedriftshelsetjenesten. Det er et krav å ha en slik plan for å bli godkjent.
- *Status i verneapparatet.* Ser vi kun på bedrifter med ti ansatte eller flere, som er pålagt å ha et valgt verneombud, er andelen bedrifter som oppgir at de har et verneombud, forholdsvis stabil. I 2016 svarte ni av ti av disse at de har verneombud, dette var om lag på samme nivå i 2012. Andelen som svarte at de har et verneombud valgt blant de ansatte, var imidlertid lavere. I 2016 svarte 69 prosent av virksomheter med ti ansatte eller flere at de hadde dette, om lag samme andel som i 2012. Samtidig har vi sett at avviksgraden på om man har et valgt verneombud, er vesentlig i Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk.

- I undersøkelsen blant ansatte i renholdsbransjen i 2018 framgår det at 64 prosent i virksomheter med ti ansatte og flere svarer at de har verneombud. 13 prosent svarer nei, mens 23 prosent vet ikke. Andelen som svarer ja, bør øke.
- *Arbeidsmiljøutvalg*. I 2012 svarte 81 prosent av virksomhetene med 50 ansatte eller flere at de hadde AMU. I 2016 var andelen økt til 92 prosent.

Sammenlikningen viser altså en positiv utvikling med hensyn til andel som svarer at de har offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste, og de som svarer at de har etablert arbeidsmiljøutvalg. Endringene er signifikante. Ellers er det kun mindre endringer i tallmaterialet. Spørreundersøkelsen blant renholdsbedriftene i 2016 viste imidlertid at det særlig er de små og mellomstore virksomhetene som mener at godkjenningsordningen har hatt betydning for arbeidsvilkårene i bransjen. Dette spørsmålet ble ikke stilt i 2012, fordi ordningen på det tidspunktet ikke var innført. Det kan derfor være at de innførte tiltakene har hatt størst effekt der manglene tidligere var størst, og der dette har vært et resultat av lite kunnskap om lover og regler, snarere enn et bevisst forsøk på å omgå disse. Også Arbeidstilsynet mener godkjenningsordningen har bidratt til større oppmerksomhet knyttet til HMS i bransjen. Det gir grunn til optimisme.

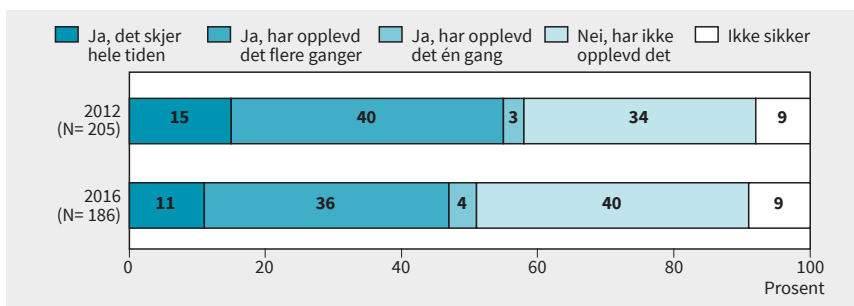
## 6. Kollektive institusjoner

Renholdsbransjen har svakere innslag av kollektive institusjoner enn bransjer som bygg og industri, men samtidig sterkere enn i bransjer som handel og hotell og restaurant. Tilstedeværelse av tillitsvalgte og tariffavtale må betraktes som et virkemiddel for å sikre at tiltakene under bransjesatsingen blir effektive og fulgt opp. I 2013 (siste tilgjengelige tall) var tariffavtaledekningen anslått å være 55 prosent, mens om lag 30 prosent av arbeidstakerne var fagorganiserte (Trygstad et al. 2018). I spørreundersøkelsen til ansatte i renholdsbransjen svarer 49 prosent at de har tariffavtale der de jobber, mens 44 prosent svarer at de er fagorganiserte. Disse tallene er høyere enn tilgjengelige tall fra 2013, og det skyldes nok en overrapportering i vårt utvalg. Dette er ikke noe som er spesielt i denne undersøkelsen, men noe vi ser i utvalgundersøkelser særlig i privat servicesektor.

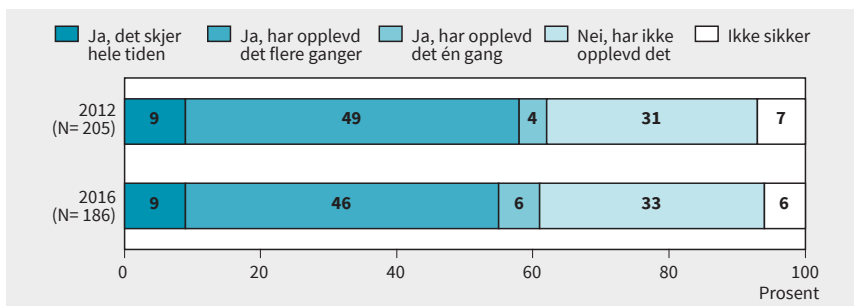
## 7. Konkurransen fra useriøse

Vi benytter renholdsbedriftenes opplevelse av markedet, for eksempel å operere i et marked med mange useriøse konkurrenter, som en temperaturmåler for tilstanden i bransjen. Nærmere bestemt bruker vi konkurranse fra useriøse virksomheter som en indikator på konkurranseforholdene. Utgangspunktet er to spørsmål vi stilte i spørreundersøkelsene i 2012 og 2016: «Har du fått kjennskap til at useriøse har lagt inn tilbud i anbudprosesser i løpet av de siste to årene?» og «Har du blitt utkonkurrert av tilbydere som du vurderer som useriøse?» I utgangspunktet skulle man anta at dersom det blir et lavere omfang av konkurransen fra useriøse, så har andelen av useriøse virksomheter blitt mindre. Svarfordelingen er gjengitt i figur 6.6 og 6.7.

Figur 6.6 Virksomhetsundersøkelsen 2012 og 2016. Andel renholdsvirksomheter som har kjennskap til at useriøse har lagt inn tilbud i anbudprosesser i løpet av de siste to årene.



Figur 6.7 Virksomhetsundersøkelsen 2012 og 2016. Andel renholdsvirksomheter som i løpet av de siste to årene har blitt utkonkurrert av tilbydere som de vurderer som useriøse.



Fordelingen i de to figurene viser at lite er endret fra 2012 til 2016 når det gjelder andelen som svarer at de i anbudprosesser har fått kjennskap til tilbydere som de vurderer som useriøse, og andelen som svarer at de har blitt

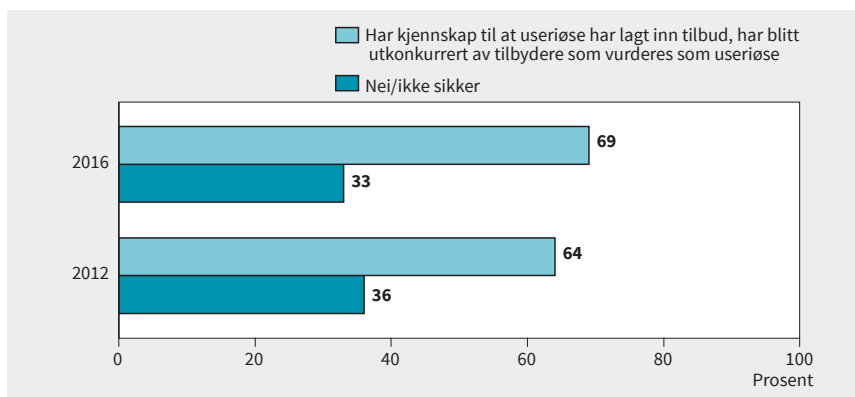


utkonkurrert av tilbydere som vurderes som useriøse. I 2012 svarte 55 prosent at dette skjer hele tiden, eller at de har opplevd dette flere ganger. Den tilsvarende andelen i 2016 var 47 prosent. Forskjellen er ikke signifikant. Når det gjelder å bli utkonkurrert av virksomheter som vurderes som useriøse, var det i 2012 58 prosent som svarte at dette skjer hele tiden, eller at de har opplevd dette flere ganger. I 2016 svarte 55 prosent det samme. Det betyr at en forholdsvis stor andel av virksomhetene også i 2016 oppgir å være i en krevende situasjon der konkurranse fra useriøse medfører tap av oppdrag.

Virksomhetsstørrelse har betydning. Respondenter i virksomheter med ti ansatte eller flere svarer i større grad at de både har fått kjennskap til at useriøse har lagt inn anbud, og at de har blitt utkonkurrert av tilbydere de vurderer som useriøse, enn hva respondenter i virksomheter med opptil ni ansatte svarer. Eksempelvis svarer 76 prosent av arbeidsgiverne i virksomheter med 50 ansatte eller flere at de mange ganger har opplevd å bli utkonkurrert av virksomheter som de vurderer som useriøse, eller at det skjer hele tiden, mens den tilsvarende andelen i virksomheter med inntil ni ansatte er 38 prosent.

I figur 6.8 har vi slått sammen figur 6.6 og 6.7. I figuren har vi en andel som både har kjennskap til at useriøse har lagt inn tilbud, og har blitt utkonkurrert av tilbydere som vurderes som useriøse, en eller flere ganger i løpet av de siste to årene, og vi har en andel som ikke har opplevd noe av dette, eller som ikke vet om de har det.

Figur 6.8 Virksomhetsundersøkelsen 2012 og 2016. Andel renholdsvirksomheter som i løpet av de siste to årene har kjennskap til at useriøse har lagt inn tilbud, og som har blitt utkonkurrert av tilbydere som de vurderer som useriøse.

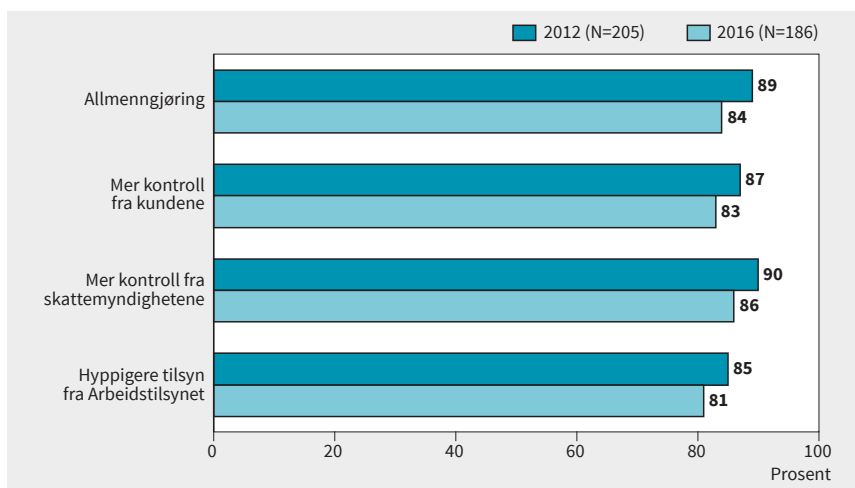


Fordelingen i figuren bekrefter det vi omtalte over, at konkurransen fra aktører som vurderes som useriøse, fortsatt er et stort problem i bransjen, sett fra arbeidsgivers ståsted. Det er heller ingen nevneverdige endringer fra 2012 til 2016. Betyr dette at de innførte virkemidlene ikke har effekt? Svaret er neppe så enkelt. Som omtalt i kapittel 2 er det stor turnover blant virksomheter i bransjen, særlig blant virksomheter med få ansatte. Blant nyetablerte selskaper forsvinner halvparten i løpet av ett år. Arbeidet med å bedre forholdene framstår derfor nærmest som noe det kontinuerlig må jobbes med.

## 8. Vurdering av tiltakenes effektivitet

I undersøkelsen blant renholdsvirksomheter i 2012 spurte vi lederne om hva slags forventninger de hadde til de tiltakene som ble iverksatt fra og med høsten 2011 og 2012 (Trygstad et al. 2012). Det vil si allmenngjøring (2011) og godkjeningsordning for renholdsbedrifter (inklusive HMS-kort) og regionale verneombud (2012). Mer spesifikt ble de bedt om å vurdere i hvilken grad disse ordningene ville bidra til mer ryddige forhold i renholdsbransjen. I figur 6.9 ser vi hvordan svarene fordeler seg i henholdsvis 2012 og 2016.

Figur 6.9 Virksomhetsundersøkelsen 2012 og 2016. Tiltak som renholdsvirksomhetene i stor eller noen grad mener vil begrense useriøse bedrifter i bransjen. N = 205/186.



Det er kun små forskjeller i hvordan de ulike tiltakene vurderes. Det betyr at troen på virkemidlenes effektivitet er omtrent like stor i 2016 som den var i

2012. Det er likevel mer kontroll fra skattemyndighetene som får høyest score på begge måletidspunkter. Det at 84 prosent svarer at en videreføring av allmenngjøringsvedtaket vil bidra til å begrense useriøsitet, tyder på at dette har hatt en effekt i positiv retning, sett fra renholdvirksomhetenes ståsted. Ellers ser vi at mer kontroll fra kundene og hyppigere tilsyn fra Arbeidstilsynet også vurderes som viktig i tiden framover. De variasjonene figuren viser, er ikke signifikante. Tiltroen til de ulike tiltakene var derfor fortsatt stor og stabil i 2016.

Når det gjelder den registerbaserte statistikken, har vi sett at allmenngjøring av lønnsforekomsten har vært et effektivt virkemiddel i bransjen (se indikator 2). Vi har også sett at andel virksomheter som svarer at renholdere arbeider fast mellom kl. 21.00 og 06.00, er redusert. Som vi skriver under indikatoren om arbeidstid, er det grunn til å også relatere dette til allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten.

I undersøkelsen blant arbeidstakere i renholdsbransjen finner vi at 75 prosent svarer at de har HMS-kort. Det er 15 prosent som svarer nei til dette, mens 10 prosent svarer at de ikke vet. En økt andel som svarer at de har HMS-kort, vil være en indikasjon på økt seriøsitet i senere undersøkelser.

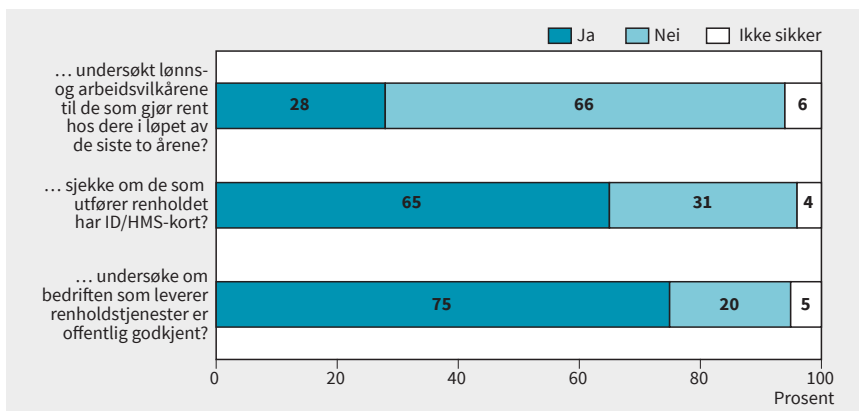
## 9. Kundekontroll

Tiltakene som er iverksatt, vil alle kunne bidra til økt seriøsitet, men det krever kontroll og oppfølging. I den forbindelse har kundene et stort ansvar. I spørreundersøkelsen blant renholdsvirksomhetene har vi spurt om kundene i løpet av de siste årene i større grad kontrollerte om kontraktfestede lønns- og arbeidsbetingelser faktisk ble overholdt. I 2016 svarte 48 prosent at kundene i større grad etterspurte dokumentasjon om lønns- og arbeidsforholdene for de ansatte ved kontraktsinngåelse, sammenliknet med for to år siden. I 2012 svarte 52 prosent det samme. Dette er med andre ord stabilt. Funn fra 2016 viste at en ganske stor andel kunder, særlig i det private proffmarkedet, var lite kjent med sine plikter som innkjøper.

Som vi omtalte i kapittel 5, svarte 48 prosent av kundene i det private proffmarkedet at de ikke kjente til godkjenningsordningen, mens 55 prosent ikke hadde hørt om HMS-kortordningen. Et annet spørsmål er om kunde- virksomhetene kontrollerer om renholdsleverandøren følger lover og regler. Resultatene kan leses ut av figur 6.10.

Samtidig svarer halvparten av de renholderne som har fått utdelt HMS-kort (75 prosent), at de aldri har opplevd at kunden har bedt dem om å vise HMS-kortet.

Figur 6.10 Kundeundersøkelsen i privatmarkedet 2016. Om kunder i det private proffmarkedet undersøker leverandør og renholder. N = 205.

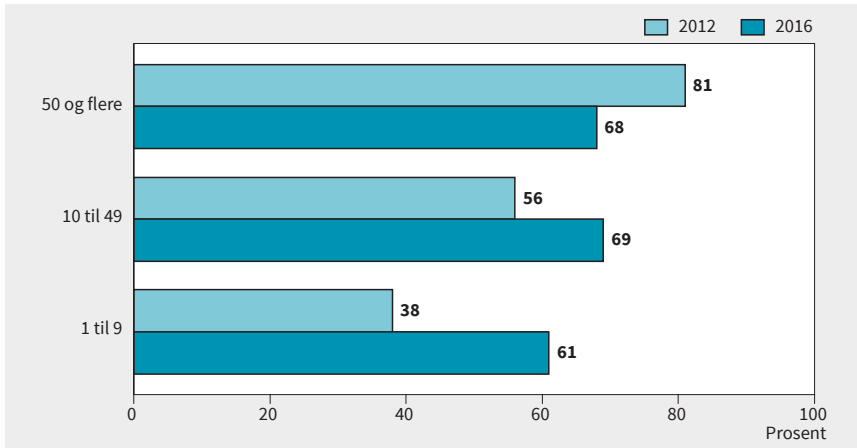


## 10. Arbeidstilsynets rolle

I både 2011 og 2012 avdekket vi at aktørene i renholdsbransjen hadde store forventninger til Arbeidstilsynets rolle når det gjaldt å bedre forholdene og komme de useriøse virksomhetene til livs (Trygstad et al. 2011, 2012). I både 2012 og 2016 stilte vi spørsmål om hvorvidt virksomhetene hadde hatt tilsyn i løpet av de siste to årene, og om de mente det var behov for flere tilsyn i bransjen. Respondentene ble også bedt om å vurdere Arbeidstilsynets rolle i arbeidet for økt seriositet. Mellom 2013 og 2017 var renholdsbransjen utpekt som et av Arbeidstilsynets særskilte satsingsområder. Som vi så i kapittel 5, har også antall tilsyn i bransjen vært høyt, faktisk så høyt at andelen renholdsvirksomheter som svarte at de hadde hatt tilsyn siste to år, økte fra 56 til 65 i løpet av perioden 2012–2016. Økningen var særlig stor blant små virksomheter (opp til ni ansatte). Det framgår av figur 6.11.

Det er 23 prosentpoeng flere av virksomhetene i gruppen på opp til ni ansatte som svarer at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn de siste to årene. Samtidig vil det være behov for fortsatt oppmerksomhet rettet mot små virksomheter, fordi det er her turnoveren er størst. Det kommer med andre ord stadig flere til.

Figur 6.11 Virksomhetsundersøkelsen 2016. Andel renholdsvirksomheter der Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn de siste to årene, fordelt etter antall ansatte. N = 205/186.





# 7 Avslutning

---

I denne rapporten har vi rettet blikket mot renholdsbransjen, slik den framstår i 2018. Men vi må legge til at det er situasjonsbildet i den seriøse delen av bransjen som her fanges. Grunnen til det er at det er vanskelig å få innblikk i den useriøse delen ved hjelp av de datametodene vi benytter her. De som selger sine tjenester svart, vil selvsagt ikke fanges opp i den registerbaserte statistikken. De er gjerne heller ikke så enkle å få i tale, fordi de har en egeninteresse av å gå «under radaren». Det som likevel er nytt i denne undersøkelsen, er at vi retter et særlig blikk mot de ansatte i bransjen. Gjennom en spørreundersøkelse til et tilfeldig utvalg arbeidstakere har vi fått kunnskap om ulike sider av deres lønns- og arbeidsvilkår. Og selv om vi her fortrinnsvis har fått innblikk i situasjonen i den seriøse delen av bransjen, finner vi utfordringer. I dette siste kapittelet oppsummerer vi hovedfunnene. Vi konsentrerer oss først om funnene i arbeidstakerundersøkelsen, før vi diskuterer endringer eller manglende endringer i indikatorene.

## Arbeidstakerundersøkelsen

I denne studien har vi gjennomført en spørreundersøkelse på telefon til registrerte renholdere i bransjen. Utvalget ble trukket fra NAV sitt arbeidstakerregister, det betyr at de som kun arbeider som selvstendig næringsdrivende, ikke er inkludert i undersøkelsen. Intervjuene ble gjennomført på norsk, engelsk, litauisk og polsk. Dette har trolig vært helt avgjørende, for i 2017 var andelen renholdere uten innvandrebakgrunn sunket til 30 prosent. Det utvalget vi satt igjen med, viste seg å ha god representativitet med hensyn til kjønn, landbakgrunn og andelen deltidsarbeidende. Det gjør at vi kan feste større grad av lit til våre funn enn dersom utvalget hadde vært preget av store skjevheter.

## Det psykososiale arbeidsmiljøet

Dersom vi ser på hvordan renholderne vurderer ulike sider av det psykososiale arbeidsmiljøet, framstår dette som overraskende bra. Det er eksempelvis en stor andel renholdere som svarer at forholdet til kundene er godt,

at de har en leder som prioriterer helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet høyt, og at lederen er flink til å gi ros. En drøy halvpart er også enige i at arbeidet er lagt opp på en slik måte at de kan ha en dårlig dag uten at det skaper problemer for dem selv eller andre, mens to av ti er uenige i dette. Det er likevel så mange som én av tre som svarer at det er vanskelig å ta pauser ved behov, selv om andelen som uenige, er større (47 prosent). Det er heller ingen stor frykt for å miste jobben, noe som er litt overraskende siden dette er en bransje der anbud vinnes og tapes, noe som kan få direkte innvirkning på renholdernes jobbsikkerhet. Vi mangler informasjon om hvorfor det da ikke er flere enn drøye to av ti som er uenige i påstanden «Jeg er ikke bekymret for å miste jobben». Vi finner at jo lenger man har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver, jo mer enig er man i påstanden. Frykten for å miste jobben framstår også som større blant renholderne født utenfor Norge. Dette er trolig relatert til at disse arbeidstakerne gjerne har kortere ansiennitet enn arbeidstakere født i Norge, ganske enkelt fordi mange av dem har kort botid i Norge. En forklaring på at ikke flere frykter å miste jobben, kan også være at tilgangen på arbeid i renholdsbransjen er god. Mister man jobben som følge av at bedriften taper et anbud, vil mange mene at det vil være rimelig greit å finne seg en ny arbeidsgiver.

Videre er to av tre av den oppfatning at de stort sett får den opplæringen de trenger for å gjøre jobben sin. Det er likevel en ikke ubetydelig andel som er uenige i at de får dette, eller som ikke har gjort seg opp noen klar mening (i verken stor/liten grad), eller som ikke vet.

Arbeidstakernes vurderinger av det psykososiale arbeidsmiljøet gjør det betimelig å spørre om vi i undersøkelsen kun reflekterer «kremen» i renholdsbransjen. Svaret er «kanskje». Vi vet imidlertid fra tidligere undersøkelser at spørsmål knyttet til arbeidsmiljøet er vanskelige å tolke, fordi de i stor grad er preget av kontekst (Berge et al. 2013). I 2013 undersøkte vi, ved hjelp av SSBs levekårsundersøkelser, om vi kunne finne forskjeller på hvordan arbeidstakere med lav utdanning innen privat tjenesteytende sektor vurderer ulike sider ved sin arbeidssituasjon og sitt arbeidsmiljø, sammenliknet med andre. Vi fant at vurderingene ikke var vesentlig forskjellige (Berge et al. 2013:31). Når det gjaldt forholdet til ledelsen, var det eksempelvis ingenting som tydet på at ansatte i denne delen av arbeidslivet, der vi altså finner ansatte i renholdsbransjen, vurderte dette som bedre eller verre enn andre. Analyser viste heller ikke at den opplevde jobbsikkerheten ble vurdert som veldig forskjellig. Frykten for å miste jobben på grunn av innskrenkninger eller nedleggelse var omtrent like stor som i arbeidslivet for øvrig. Servicearbeiderne fryktet heller ikke i større grad enn andre å bli forflyttet til en annen jobb mot egen vilje (97 prosent svarte nei). Dette ble også der omtalt som noe



overraskende, fordi konkurranse om oppdrag gjennom anbud er vanlig i både renholds- og vaktbransjen.

I arbeidstakerundersøkelsen (2018) viser nærmere analyser at fagorganiserte og renholdere som jobber i virksomheter med tariffavtale, vurderer holdningsspørsmålene i kapittel 4 mer kritisk enn andre. En hypotese kan være at tilgang på informasjon fra tillitsvalgte og diskusjoner rundt spørsmål knyttet til blant annet muligheten for å ta pauser ved behov, grad av jobbsikkerhet og om lederen prioriterer HMS, bidrar til mer kritiske vurderinger. Dette kan være fordi tillitsvalgte vil kunne gi informasjon om hvilke rettigheter og plikter som følger av tariffavtalen, lover og regler. Man får med andre ord et bedre sammenlikningsgrunnlag å vurdere spørsmålene ut fra: hvordan det *er*, og hvordan det *bør være*. Videre vil en stor andel arbeidstakere mangle arbeidserfaring fra andre deler av arbeidslivet fordi de startet sin jobbkarriere nettopp i renholdsbransjen. Begrenset sammenlikningsgrunnlag vil trolig også kunne påvirke vurderingene. Når vi i undersøkelsen har stilt mer konkrete spørsmål, knyttet til eksempelvis arbeidstid og lønn, ser vi også at utfordringene blir tydeligere.

## Arbeidstid og lønn

Som vi også kommer tilbake til når vi omtaler indikatorene, tyder våre undersøkelser på at det i perioden 2012 til 2016 har blitt mindre vanlig med arbeid på hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00 og i helger. Dette må regnes som et positivt funn. Vi har relatert dette til allmenngjøringen av renholdsoverenskomsten. Arbeidstakerundersøkelsen (2018) viser at drøye 80 prosent jobber dagtid mellom kl. 06.00 og 21.00, men mange jobber også tidvis hverdager utenom dette tidsrommet og i helger. 18 prosent jobber kun hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, altså arbeid om natta eller tidlig morgen.

Renholdsoverenskomsten ble allmenngjort i september 2011. Før den tid kunne virksomheter uten tariffavtale lønne sine arbeidstakere etter eget for-godtbefinnende. Lavtlønnsk konkurranse var derfor et omfattende problem i bransjen og fungerte konkurransevridende i disfavør av tariffbundne virksomheter. Arbeidstakerundersøkelsen fra 2018 viser at 72 prosent av renholderne svarer at de har allmenngjort minstelønn eller mer i timelønn, mens 17 prosent svarer at de har mindre, og 11 prosent er usikre. Overraskende nok viser analyser at arbeidstakere som *kun* arbeider på tidspunkter mellom kl. 06.00 og 21.00, tjener *mer* enn andre.

De som arbeider i tidsrommet hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, skal i tråd med allmenngjøringsforskriften ha tillegg. I vårt utvalg svarer 47 prosent at de alltid får dette tillegget, 24 prosent svarer at de aldri/sjelden får

det, mens 12 prosent er usikre. Arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale svarer i noe større grad at de får tilleggene (58 prosent), men også her svarer 20 prosent at de aldri/sjelden får det. Dette viser at reglene brytes. Renholdere født utenfor Norge svarer i større grad enn andre at de ikke får de tilleggene de har krav på. Våre funn viser med andre ord at de som jobber hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, i større grad svarer at de ikke får allmenngjort minstelønn, og de får heller ikke alltid de tilleggene de har krav på.

Antall kvadratmeter som skal rengjøres, og fastsatt tid har vært et tema i renholdsbransjen i flere år. Data fra virksomhetsundersøkelsene, der arbeidsgivere er spurt, viste at om lag halvparten i 2016 svarte at tidspresset i form av «forventet utført renhold per time» var økt de siste to årene. Dette må sies å være en stor andel. Det er også nesten tre av ti renholdere som i 2018 svarer at de rengjør større arealer sammenliknet med to til tre år tilbake i tid, uten at den avsatte tiden er endret. Kun 6 prosent svarer at arealene har blitt mindre. Det er heller ikke gitt at renholderne får betalt tillegg dersom de bruker lengre tid enn antatt. En drøy halvpart svarer ja til dette, det er likevel såpass mange som 36 prosent som svarer at de ikke får et slikt tillegg, mens 6 prosent er usikre.

På bakgrunn av funn presentert i kapittel 4 konkluderer vi med at det i årene framover vil være viktig å følge med på lønnsutviklingen i bransjen, ikke minst om arbeidstakerne får de tilleggene de skal ha i tråd med allmenngjøringsforskriften. Det ser ut til at de som kun jobber hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, i så måte er særlig utsatt. Vi har også sett at arbeidstakere født utenfor Norge i mindre grad får tillegg, sammenliknet med de som er født i Norge. Disse renholderne får også i mindre grad betalt mellom oppdrag. Nasjonalitet har med andre ord betydning for lønn, og det har det også når det gjelder om man har HMS-kort eller ikke (kapittel 5), og om man er i en fulltids- eller i en deltidsstilling (kapittel 4). Arbeidstakere født utenfor Norge svarer i større grad at de ikke har HMS-kort, og de er oftere i en deltidsstilling enn de som er født i Norge. Det er verdt å presisere at tidspresset i bransjen bør følges også framover. En utvikling i retning av økte oppgaver uten at avsatt tid utvides, vil kunne ha negativ innvirkning på renholderenes arbeidshverdag.

## **Uønsket seksuell oppmerksomhet og brudd på lover og regler**

Til tross for at vi i arbeidstakerundersøkelsen bare dekker de som er i et registrert arbeidstakerforhold, får vi et visst innblikk i den useriøse delen av bransjen når vi spør renholderne. Uønsket seksuell oppmerksomhet har vært et mye diskutert tema i 2018. I vår undersøkelse svarer 8 prosent at de en-

ten selv har vært utsatt for dette i løpet av de siste tolv månedene, eller de vet om kolleger som har vært det. Vi vet også at mange renholdere arbeider alene, noe som kan føre til at uønsket seksuell oppmerksomhet oppleves som mer skremmende.

Mens uønsket seksuell oppmerksomhet er et forhold som kan befinne seg i grenselandet for hva som er innenfor eller utenfor loven (om det har karakter av trakassering eller ikke), er de andre forholdene vi har spurt om, mer klare i så henseende. Bruk av arbeidstakere uten arbeids- eller oppholdstillatelse, utbetaling av lønn uten at det meldes inn til skatteetaten, og oppsigelse på dagen er alle forhold som er brudd på lover og regler. Når 12 prosent svarer at de selv eller kolleger har opplevd oppsigelse på dagen, må det sies å være en stor andel.

Og, som vi så i kapittel 4, dersom vi betrakter alle forholdene samlet, svarer drøye én av fire at de selv eller kolleger har opplevd ett eller flere av de nevnte forholdene. Samlet viser funn fra arbeidstakerundersøkelsen (2018) at det fortsatt er klare utfordringer i bransjen knyttet til utbetaling av lønns-tillegg, tidspress og erfaringer med / kjennskap til useriøsitet og brudd på lover og regler.

### **HMS-kort, besøk av regionale verneombud og tilsyn**

I 2016 viste kundeundersøkelsen i det private proffmarkedet og blant husholdninger som kjøper renholdstjenester, at kjennskapen til godkjenningsordningen og HMS-kortordningen var begrenset. Samtidig har disse kundene et stort ansvar i arbeidet med å snu utviklingen i renholdsbransjen i positiv retning. Skal arbeidet lykkes, er man avhengig av kunder som undersøker om de kjøper tjenester fra godkjente renholdsleverandører, og som sikrer seg at renholderne bærer rett HMS-kort. Når vi i arbeidstakerundersøkelsen (2018) spør renholderne om de har HMS-kort, svarer 75 prosent ja. 15 prosent svarer nei, mens 10 prosent er usikre. Det er grunn til å tro at majoriteten av de som svarer at de ikke vet, heller ikke har et slikt kort, siden dette skal bæres godt synlig. Dette betyr at det er rundt 20 til 25 prosent av arbeidstakerne i undersøkelsen som jobber i virksomheter som *ikke* ser ut til å følge godkjenningsforskriften på dette området. Arbeidstakere i bedrifter uten verneombud og de som er født utenfor Norge, er de som i størst grad mangler HMS-kort.

Videre finner vi at over halvparten av de som har HMS-kort, aldri har blitt bedt om å vise det. Dette indikerer at det fortsatt er en vei å gå med hensyn til å øke kundenes bevissthet. Vi finner imidlertid at arbeidstakere født utenfor Norge i større grad svarer at de har blitt spurt om å vise kortet, enn hva renholdere født i Norge svarer.

Vi har også spurt renholderne om de har hatt besøk av regionale verneombud, eller om Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i kundebedriften – altså der de utfører sitt arbeid. Én av fire svarer at de har hatt besøk av regionale verneombud, mens i underkant av tre av ti svarer at Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn i kundevirksomheten. Så kan man diskutere om dette er få eller mange. Det å oppsøke renholderne hos kunden er ressurskrevende. Målet for Arbeidstilsynet er derfor «å besøke *tilstrekkelig antall oppdragssteder* til at vi kan danne oss et bilde av hva som fungerer eller ikke fungerer».<sup>37</sup> Våre undersøkelser viser imidlertid at det er viktig å fortsatt følge opp kundene i framtiden. En ikke ubetydelig andel arbeidsgivere svarer at de har blitt utkonkurrert av useriøse tilbydere i løpet av de siste to årene. Dersom kundene hadde vært sitt ansvar bevisst, er det grunn til å tro at denne andelen hadde vært lavere.

## Utvikling i indikatorene

I denne rapporten har vi oppdatert de indikatorene vi etablerte i 2012. Har de innførte tiltakene hatt noen effekt på utviklingen i bransjen? Vi har registrert endring i fire av indikatorene: arbeidstid, lønn, HMS og sammensetningen i sysselsettingen. I dette siste avsnittet diskuterer vi disse endringene. Mens det er rimelig å anta at endringene i de tre første kan relateres til allmenngjøring av renholdsoverenskomsten og godkjenningsordningen, er endringer i sysselsetting vanskeligere å tolke.

I kapittel 4 og 6 så vi at arbeidstiden er endret i positiv retning. Det er blant annet færre som arbeider på natta (hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00). Vi tror en viktig grunn til dette er at allmenngjøringen har gjort at arbeid på disse tidspunktene har blitt langt dyrere. Denne endringen medfører at flere renholdere jobber på dagtid, det vil si mellom kl. 06.00 og 21.00.

I virksomhetsundersøkelsen har vi sett at en god del arbeidsgivere svarer at lønna har økt etter allmenngjøringsvedtaket i 2011. Dette bekreftes i SSBs lønnsstatistikk, der vi ser at det er et klart lønnshopp fra 2011 til 2012. Effekten ser dessuten ut til å holde seg. Andelen som tjener mindre enn allmenngjort minstelønn, synker også fra 2012 til 2016. Dette viser at allmenngjøringen har virket. Samtidig registrerer vi at andelen som får uregelmessige tillegg, er redusert. Dette har ganske sikkert sammenheng med endringer i arbeidstidsordningene, som vi omtalte over. Samtidig er det en ikke ubetydelig andel arbeidstakere som jobber hverdager mellom kl. 21.00 og 06.00, og

---

<sup>37</sup> Framkommer i e-post fra Arbeidstilsynet.

som svarer at de *ikke* får tillegg for å jobbe på disse tidspunktene. Dette er i strid med bestemmelsene.

Vi finner en positiv utvikling i HMS-ordninger fra 2012 til 2016 med hensyn til andelene som svarer at de har offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg. Endringene er signifikante. Samtidig vet vi at Arbeidstilsynet finner en del avvik når det gjelder om renholdsvirksomhetene er tilknyttet en offentlig godkjent bedriftshelsetjeneste. Når det gjelder omfanget av verneombud valgt blant de ansatte, svarte 69 prosent av virksomhetene med ti ansatte eller flere i 2016 at de har dette. Det er på om lag samme nivå som i 2012. Dette betyr at om lag tre av ti mangler et obligatorisk valgt verneombud. Arbeidstilsynet har også avdekket mange brudd på disse bestemmelsene i arbeidsmiljøloven i renholdsvirksomhetene.

Selv om det fortsatt er mangler, er Arbeidstilsynet selv av den oppfatning at godkjenningsordningen har bidratt til større oppmerksomhet knyttet til HMS i bransjen. Det gir grunn til optimisme.

Vi har også registrert endringer i indikatoren for sysselsetting. Blant bransjeaktørene har en mulig økning av selvstendig næringsdrivende vært diskutert. Selvstendig næringsdrivende er ikke omfattet av allmenngjøringsvedtaket. Dersom vi hadde registrert en klar økning av selvstendige, ville dette kunne være en indikasjon på en strategisk tilpasning blant renholdsleverandørene for å omgå allmenngjøringsvedtaket. Våre analyser viser imidlertid at andelen selvstendig næringsdrivende over år er stabil. Derimot ser vi endringer med hensyn til bransjens sammensetning. Andelen norske arbeidstakere går ned, mens særlig andelen arbeidstakere fra Øst-Europa øker. Dette betyr at bransjen får et økende tilsig av arbeidstakere som mangler kjennskap til norsk arbeidsliv og de rettigheter og plikter som følger av lov- og avtaleverk. Opplæringsbehovet er derfor stort og kontinuerlig, og disse arbeidstakerne vil være særlig sårbare overfor useriøse arbeidsgivere.

Vi har også registrert en annen endring det er grunn til å være oppmerksom på. Fram til 2012 så vi tendenser til at stillingsstørrelsene i renhold økte. I 2016 registrerte vi at denne trenden hadde stoppet opp, og at det var tegn til reversering. Vi ser indikasjoner på det samme gjennom denne undersøkelsen. Samtidig rapporterer, som nevnt, både arbeidsgivere og arbeidstakere om et tiltakende tidspress. Hvorvidt dette kan relateres til en strategisk tilpasning i bransjen, der økte lønninger slår ut i mer jobb på mindre tid, mangler vi kunnskap om. Men det er grunn til å følge utviklingen i stillingsstørrelser nøye i tiden som kommer.

## Avsluttende kommentar

Det å snu utviklingen i en bransje som renhold tar tid, og det krever en kontinuerlig innsats. Turnoveren i bransjen, både blant virksomheter og ansatte, viser at det til enhver tid vil være et stort behov for opplæring. Det faktum at mange av arbeidsgiverne og arbeidstakerne kommer fra land med andre standarder i arbeidslivet, understreker opplæringsbehovet ytterligere. Selv om bransjeaktørene er utålmodige med hensyn til å se resultater som peker i retning av bedre konkurranseforhold og lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, må nye ordninger få virke i noe tid før man kan forvente endringer. Særlig er endringer av holdninger og praksiser tunge og langsomme prosesser. I et slikt perspektiv er de innførte ordningene fortsatt i tilvenningsfasen (Tolbert & Zucker 1996; Pierson 2004).

Som omtalt innledningsvis er de utfordringene renholdsbransjen sliter med i Norge, utfordringer det også rapporteres om fra andre land. Beskrivelsen av bransjen er ikke vesentlig forskjellig i Norge, sammenliknet med eksempelvis Danmark. Samtidig er det stor forskjell knyttet til villigheten partene imellom til å ta i bruk harde tiltak. Dette til tross for at beregninger gjort i renholdsbransjen i Danmark antyder at rundt en tredjedel av de ansatte lønnes under tariffavtalens minstesats (Trygstad et al. 2018, under arbeid). De tiltakene som er innført i Norge, er også samlet med på å begrense smutthullene. Det er grunn til å tro at situasjonen i dag ville vært en annen dersom man ikke hadde igangsatt en snuoperasjon i 2011 og 2012. Det vil likevel være viktig å følge bransjen i årene som kommer, for som sentrale aktører pleier å si det: Kreativiteten når det gjelder å omgå lover og regler, er stor (Andersen et al. 2016:92).

# Summary: The cleaning sector seen from below

---

In this report we have directed our gaze towards the cleaning sector as it appears in 2018. We need to add, however, that we are presenting here a snapshot of the legit and bona fide part of the industry. The reason is that insight into the unserious part is hard to obtain with the aid of the methodologies we are using here. Service providers who operate in the black economy will obviously not appear in registry-based statistics. Nor are they easy to study, because they have an inherent interest in going ‘under the radar’. Nevertheless, what is new in this study is its special focus on the industry’s employees. With the aid of a survey of a random sample of employees we have obtained knowledge about various aspects of their wages and labour conditions. Moreover, although we primarily have gained insight into the legit part of the industry, we have identified some challenges. In this final chapter we summarise the main findings. We will first concentrate on the findings in the employee survey before we discuss changes or absence of change in the indicators.

## **The employee survey**

In this study we have conducted a telephone survey of registered cleaners. The sample was drawn from the Norwegian Labour and Welfare Administration’s State Register of Employers and Employees, which means that self-employed cleaners are not included in this study. The interviews were conducted in Norwegian, English, Lithuanian and Polish. Most likely, this was crucial, because by 2017 the proportion of cleaners with no immigrant background had fallen to 30 per cent. The net sample proved to be well representative in terms of genders, country backgrounds and the proportion of part-time employees. As a result, we can have greater confidence in our findings than if the sample had been more biased.

## The psychosocial working environment

In their assessments of various aspects of the psychosocial working environment, the cleaners paint a surprisingly positive picture of the industry. For example, a large proportion of the cleaners report having good relationships with their customers and that their supervisors give priority to health, safety and environment issues and often give praise. A little more than half also agree that the work is organised in such a way that they can have a bad day without it causing problems to themselves or others, while two out of ten disagree. However, as many as one in three respond that taking breaks when needed is difficult, although the proportion who disagree is higher (47 per cent). Nor is there any widespread fear of losing one's job, which is somewhat surprising given that this is an industry where tenders are won and lost, and this may have an effect on the cleaners' job security. We have no information on why no more than two out of ten disagree with the statement 'I'm not afraid of losing my job'. We find that the longer the respondents have been with the existing employer, the more they agree with this statement. The fear of losing one's job is also more widespread among cleaners who were born outside Norway. Most likely, this is associated with the fact that they tend to have fewer years of service than Norwegian-born employees, simply because they have not lived in Norway for as long. One explanation of why so few fear losing their job could also be that the cleaning sector provides a lot of job opportunities. Many believe that those who lose their job because their employer loses a tender could fairly easily find another job.

Furthermore, two out of three feel that, in general, they receive the training they need to do their job. There is nevertheless a considerable proportion who disagree with this, have formed no clear opinion on the matter (neither agree nor disagree) or do not know.

The employees' assessment of the psychosocial working environment may make it opportune to ask whether this study reflects only the industry 'elite'. The answer is 'perhaps'. From previous studies we know, however, that questions pertaining to the working environment are hard to interpret, because they are strongly dependent on the context (Berge et al. 2013). In 2013, we used data from Statistics Norway's living conditions surveys to explore whether there were differences in how private service-sector employees with little education assessed their working situation and environment compared to others. We found no major differences in the assessments (Berge et al. 2013:31). For example, as regards the relationship to the management, there was nothing to indicate that employees in this section of working life, where the cleaners also are found, deemed this to be any better or worse than



anyone else. Nor did analyses show any significant differences in perceptions of job security. The fear of losing one's job because of downsizing or closures was approximately equally widespread as in working life in general. Nor did the service workers fear being relocated to another job against their will to any greater extent than other employees (97 per cent answered 'no' to this question). This finding was also described as surprising in that context, since competitive tendering is common in both the cleaning and security industries.

Detailed analyses of the employee survey (2018) show that unionised workers and cleaners who work in enterprises with a collective agreement are more critical in their opinions to several of the issues described in Chapter 4. One hypothesis could be that access to information from union representatives and discussions of issues such as the opportunity to take breaks when needed, the degree of job security and the priority given to HME issues by management may give rise to more critical assessments. This follows from the ability of the union representatives to provide information on the rights and obligations that are pursuant to the collective agreement, regulations and laws. In other words, the employees obtain a better basis for comparison for assessing these issues: how it is, and how it ought to be. Moreover, a large proportion of the workers will have little work experience from other parts of the labour market, because they started their working career in the cleaning sector. A limited basis of comparison may also have an effect on the assessments. The more specific questions that we asked in our study regarding matters such as working hours and wage levels also put the challenges in a clearer light.

### **Working hours and wage levels**

As will be clear in our description of the indicators, our study indicates that working between 21:00 and 06:00 on weekdays and weekend working have become less common during the period 2012–2016. This must be deemed a positive finding. We have associated this with the extension of the collective agreement in the cleaning sector. The employee survey (2018) shows that more than 80 per cent of the cleaners now work day shifts between 06:00 and 21:00, although many occasionally work outside this time frame as well as on weekends. Eighteen per cent work only on weekdays between 21:00 and 06:00, i.e. at night or early mornings.

The collective agreement was extended to the entire cleaning sector in September 2011. Before that time, enterprises with no collective agreement could pay their employees any wages they saw fit. Low-wage competition was

therefore a significant problem for the industry, distorting competition in the disfavour of enterprises that had signed a collective agreement. The 2018 employee survey shows that 72 per cent of the cleaners report receiving the extended minimum wage or more, while 17 per cent respond that they earn less and 11 per cent are uncertain. Surprisingly, analyses show that employees who only work weekdays between 06:00 and 21:00 earn more than others. According to the extension of the collective agreement, those who work between 21:00 and 06:00 on weekdays are entitled to a wage supplement. 47 per cent respond that they always receive this supplement, 24 per cent report that they rarely/never receive it, while 12 per cent are uncertain. Employees in enterprises with a collective agreement more frequently tend to report receiving the supplements (58 per cent), but even here, 20 per cent report that they rarely/never do so. This is evidence that the rules are being broken. Cleaners born outside Norway more frequently report that they do not receive the supplements they are entitled to. In other words, our findings show that those who work on weekdays between 21:00 and 06:00 more frequently report that they do not receive the extended minimum wage nor do they always receive the supplements they are entitled to.

The number of square metres to be cleaned and the time set to carry out the work have been topics in the cleaning sector for years. Data from enterprise surveys among employers show that in 2016, approximately half of the respondents stated that time constraints in the form of 'expected amount of cleaning per hour' had increased over the last two years. This proportion must be deemed as large. Moreover, in 2018, nearly three out of ten cleaners respond that they are cleaning larger areas today than two or three years ago, with no change in the time specified for the job. Only 6 per cent respond that they are cleaning smaller areas than before. Nor can it be taken for granted that the cleaners will receive supplementary pay if they need to spend more time than assumed. A little more than half answer 'yes' to this question, but there are nevertheless as many as 36 per cent who report that they do not receive such supplements, while 6 per cent are uncertain.

Against the background of the findings presented in Chapter 4, we conclude that it will remain important to monitor wage developments in this industry in the years to come, not least with regard to whether the employees receive the supplements to which they are entitled according to the extension of the collective agreement. It seems as though those who work weekdays between 21:00 and 06:00 are especially vulnerable in this respect. We have also seen that employees who are born outside Norway receive supplements to a lesser extent than their Norwegian-born counterparts. Furthermore, fewer of these cleaners are paid for the time between assignments. In other

words, nationality has an effect, including with respect to possession of an HSE card (Chapter 5) or in terms of full-time versus part-time employment (Chapter 3). Employees born outside Norway more frequently report not having an HSE card, and they are more likely to work part-time than those who are Norwegian-born. It is also worth emphasising that the time constraints in the industry should continue to be monitored in the years to come. A trend towards increasing workloads with no expansion of the allotted time may have a negative effect on the cleaners' job situation.

### **Unwanted sexual attention and breaches of laws and regulations**

Even though this employee survey only includes those who work in a registered employment relationship, we nevertheless catch some glimpses of illegitimate practices in the industry from the cleaners' responses. Unwanted sexual attention has been a widely debated topic in 2018. In our survey, eight per cent respond that either they themselves or their colleagues have been exposed to this over the previous 12 months. We also know that many cleaners work alone, which may make unwanted sexual attention seem even more frightening.

While unwanted sexual attention constitutes an issue that may be in a grey zone in terms of its legality (depending on whether or not it has the character of harassment), the other issues examined are clearer in this respect. Use of employees who have no residence or work permit, payment of undeclared wages and immediate dismissal all constitute violations of laws and regulations. Twelve per cent of the respondents report that they themselves or their colleagues have been dismissed without notice, and this must be deemed a high proportion.

Moreover, as seen in Chapter 4, if we take all these issues as a whole, a little more than one out of four respondents report having experienced, or having colleagues who have experienced, one or more of these issues. Overall, the employee survey (2018) shows that clear challenges remain in this industry in relation to payment of wage supplements, time constraints and experience with/knowledge of illegitimate practices and violations of laws and regulations.

### **HSE cards, visits by regional safety delegates and inspections**

The 2016 customer survey in the private business market and among households that purchase cleaning services showed that there was limited knowledge of the approval scheme and HSE card scheme. At the same time, these purchasers have a major responsibility for turning the development in the

cleaning sector in a positive direction. For these efforts to succeed, the industry is dependent on purchasers ensuring that they procure cleaning services from approved suppliers and that the cleaners carry the appropriate HSE card. When asked whether they have an HSE card, 75 per cent of the cleaners respond affirmatively. 15 per cent answer 'no', while 10 per cent are uncertain. There is reason to assume that the majority of those who do not know in fact have no such card, since it is meant to be carried visibly. This means that approximately 20–25 per cent of the employees in the survey work in enterprises that apparently fail to comply with the regulations for approval in this area. Employees in enterprises with no safety delegate and those born outside Norway are less likely to have an HSE card.

Furthermore, we find that more than half of those who have an HSE card have never been asked to present it. This indicates that there is still work to be done when it comes to raising the customers' awareness. We find, however, that employees who are born outside Norway more frequently report having been asked to present their HSE card than Norwegian-born employees.

We also asked the cleaners to state whether they have been visited by regional safety delegates or whether the Labour Inspection Authority has conducted inspections in the purchasing enterprise, i.e. the one where the cleaners perform their work. One out of four report having been visited by regional safety delegates, while somewhat less than three in ten report that the Labour Inspection Authority has undertaken inspections in the purchasing enterprise. We may thus ask whether this is a low or a high proportion. Reaching out to the cleaners in the purchasing enterprise is resource-intensive. The Labour Inspection Authority therefore aims 'to visit a sufficient number of purchasing enterprises to form an impression of what works and what does not'. Our investigation shows, however, that it is important to continue monitoring purchasers. A considerable proportion of the employers report having lost out to unscrupulous suppliers over the last two years. We can assume that this proportion would have been lower if the purchasers had been aware of their responsibilities.

## **Development of the indicators**

In this report we have updated the indicators that we established in 2012. Have the enacted measures had any effect on the development within the industry? We have registered changes in four of the indicators: working hours, wages, HSE and employment composition. In this final section we will dis-

cuss these changes. Whilst it is reasonable to assume that the changes in the three former may be related to the extension of the collective agreement and the introduction of the approval scheme, the changes in employment are harder to interpret.

In Chapters 4 and 6 we saw that working hours have changed in a positive direction. For example, fewer work at night (weekdays between 21:00 and 06:00). In our view, an important reason is that the extension of the collective agreement has made work at these hours far more expensive. The change implies that more cleaners work in the daytime, i.e. between 06:00 and 21:00.

In the enterprise survey, we have seen quite a number of employers who respond that wages have increased since the decision to extend the collective agreement in 2011. This is confirmed by wage statistics from Statistics Norway, which show a clear wage hike from 2011 to 2012. We can also see that this appears to be a continuing trend. The proportion who earn less than the extended minimum wage has also decreased from 2012 to 2016, and this is evidence that the extension mechanism has been effective. At the same time, we can see that the proportion who receive occasional wage supplements has decreased. This can most likely be ascribed to changes made to the work schedules, as noted above. This notwithstanding, a considerable proportion of the employees who work between 21:00 and 06:00 on weekdays report that they do not receive supplements for working during these hours. This is a contravention of the regulations.

We find a positive development in HSE schemes from 2012 to 2016 in terms of the proportions that report having an officially approved enterprise health service and a working environment committee. These changes are significant. On the other hand, we know that the Labour Inspection Authority tends to find some discrepancies when it comes to whether the cleaning enterprises are affiliated with an officially approved enterprise health service. As regards access to safety delegates elected by the employees, 69 per cent of the enterprises that had ten employees or more in 2016 reported having such a scheme. This is approximately the same figure as in 2012. This means that approximately three cleaners out of ten have no access to a statutory, elected safety delegate. The Labour Inspection Authority has also revealed a number of breaches of these provisions in the Working Environment Act by cleaning enterprises.

Although shortcomings remain, the Labour Inspection Authority is still of the opinion that the approval scheme has helped raise the awareness of HSE issues in the industry, and this is cause for optimism.

We have also registered some changes in the employment indicator. A possible increase in the number of self-employed cleaners has been discus-

sed among the industry actors. Self-employed workers are not covered by the extension of the collective agreement. If we had observed a clear increase in self-employment, this would have been an indication of strategic adaptation among the suppliers of cleaning services, with a view to circumventing the extension mechanism. However, our analyses show that the proportion of self-employment has remained stable for many years. On the other hand, we can observe changes in terms of the composition of the industry. The proportion of Norwegian employees is declining, while an increasing number of workers hail from Eastern Europe. As a result, there is a growing number of workers in the industry who are unfamiliar with Norwegian labour market practices and the rights and obligations that follow from laws and regulations. There is therefore a widespread and ongoing need for training, and these workers will be especially vulnerable to unscrupulous employers.

We have also registered another noteworthy change: until 2012, we could see a tendency towards increasing part-time hours in the cleaning sector. In 2016 we registered that this trend had come to a halt, and there were signs of a reversal. Indications of the same can be seen in this study. At the same time and as noted above, both employers and employees report that the time pressure is increasing. We have no knowledge as to whether this can be related to a strategic adaptation by the industry, whereby increasing wage levels means that more work must be done in less time. However, there is good reason to closely monitor trends in terms of part-time work in the years to come.

## Concluding comments

Turning developments around in an industry such as cleaning takes time as well as persistent effort. Turnover in the industry in terms of both enterprises and employees shows that there will be an extensive and constant need for training. The fact that many of the employers and workers hail from countries with other labour market standards further underscores this need for training. Even though the industry actors are impatient when it comes to seeing results that indicate better competitiveness and improved wages and labour conditions for the employees, new schemes need to be in effect for a while before any changes can be expected. In particular, changing attitudes and practices involves especially laborious and time-consuming processes. In this perspective, the hard regulations that have been introduced are still at the initial stage (Tolbert & Zucker, 1996; Pierson, 2004).

As noted in the introduction, some of the challenges that the Norwegian cleaning sector is grappling with are similar to those found in other coun-

tries. The description of the sector is not substantially different in Denmark, for example. On the other hand, there are major differences when it comes to the willingness of the social partners to adopt hard regulations. This is despite the fact that estimates of the Danish cleaning sector suggest that approximately one-third of the employees are paid less than the minimum rate stipulated by collective agreements (Trygstad et al. 2018, forthcoming). The accumulated effects of the regulations that have been enacted in Norway have helped narrow the loopholes. There is reason to assume that the situation would have been different if the turnaround in 2011 and 2012 had not been initiated. Monitoring of the industry will nevertheless remain important in the years to come, because, as noted by key industry actors: there is a lot of creativity when it comes to circumventing laws and regulations (Andersen et al. 2016:92).





# Litteratur

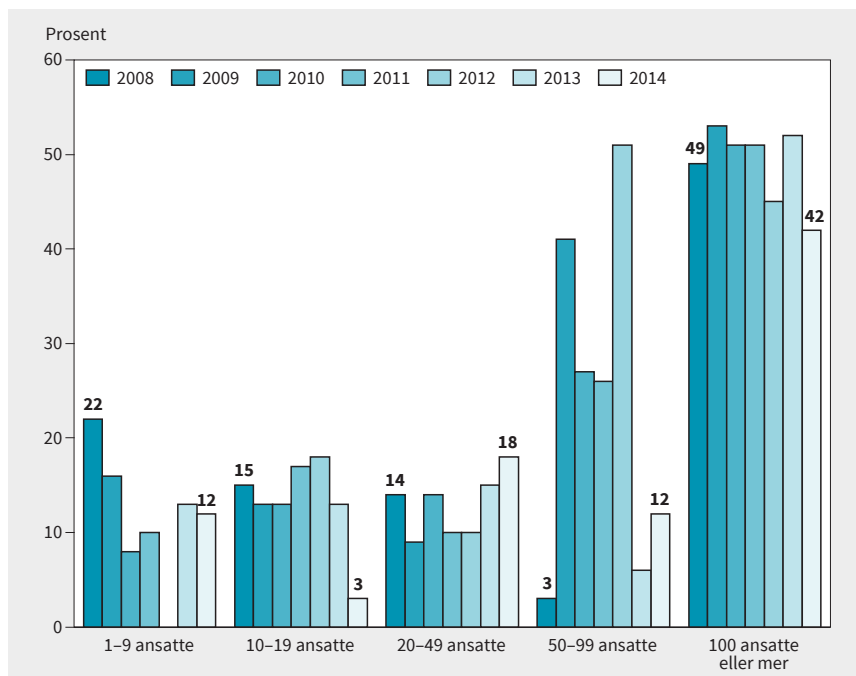
---

- Andersen, R. K., Bråten, M., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2016). «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke». *Evaluering av godkjenningsordningen i renhold*. Fafo-rapport 2016:18.
- Arbeidstilsynet (2017). *Resultater fra Arbeidstilsynets satsing i renholdsbransjen 2013-2017*.
- Berge, Ø. M., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2013). [Anstendig arbeid](#). Fafo-rapport 2013:03
- Bråten, M. (2018). *Arbeidstakere som jobber alene. HMS-utfordringer for medlemmer i fem forbund*. Fafo-rapport 2018:07
- Bull-Berg, H., Damman, S., Hatling, M., Skarholt, K. & Klungseth, N. J. (2017). *Status og tiltak for bedre forhold i forbrukermarkedet for renhold*. Trondheim: Sintef Teknologi og Samfunn.
- Byrkjeland, M. & Djuve, A. B. (2003). «Ja, vi får mye kjeft». *Ansatte ved ISS Norge med etnisk minoritetsbakgrunn*. Fafo-notat 2003:12.
- Enehaug, H., Gamperiene, M., Hetle, A., Wærsted, M. & Bruusgaard, D. (2008). *Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen. Sluttrapport*. AFI-notat 13/2008.
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter. FOR-2017-03-31-533
- Forskrift om regionale verneombud for visse bransjer av 16. november 2010 nr. 1452
- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011:27.
- Friberg, J. H. & Tyldum, G. (red.) (2007), *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- Gavanas, A. (2010). *Who Cleans the Welfare State?* Institute for Futures Studies. Stockholm: Research Report 2010/3.
- Hasle, P. & Limborg, H. J. (2006). A Review of the Literature in Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial Health*, 44, 6–12.
- NOA (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *The Academy of Management Review*, 16(1), 145–179.
- Opinion (2017). Arbeidstilsynet. Nullpunktsmåling i renhold.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time. History, Institutions, and Social Analysis*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sisson, K. & Marginson, P. (2001). 'Soft Regulation' – *Travesty of the Real Thing or New Dimension?* Working paper 32/01, Sussex European Institute.
- Tolbert, P. S. & Zucker, L. G. (1996). The Institutionalization of Institutional Theory. I S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (red.), *Handbook of Organization Studies* (s. 175–190). California: Sage Publication.
- Trygstad, S. C. & Svarstad, E. (2018 under arbeid). Outsourcing av renhold.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. R. (2014). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02.
- Trygstad, S. C., Bråten, M., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). [Vil tiltakene virke? Status i renholdsbransjen 2012](#). Fafo-rapport 2012:59.
- Trygstad, S. C., Larsen, T. P. & Nergaard, K. (accepted and forthcoming). Dealing with austerity and migration in the northern European cleaning sector: Social partner strategies to strengthen wage floors. *European Industrial Relations*.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). [Til renholdets pris](#). Fafo-rapport 2011:18.

# Vedlegg

Vedleggsfigur 1 Andel av renholdere som har uregelmessige tillegg i sin lønn. Etter foretaksstørrelse. 2008-2014. (SSB lønnsstatistikk, egne beregninger).





## Renholdsbransjen sett nedenfra

I september 2011 ble deler av renholdsoverenskomsten allmenngjort, og i september 2012 ble Godkjenningsordningen i renholdsbransjen innført. Tiltakene ble iverksatt for å rydde opp i en bransje som over tid hadde slitt med useriøse aktører. I denne rapporten undersøker vi om tiltakene har hatt betydning for lønns- og arbeidsvilkår i bransjen. Bildet som tegnes er ikke entydig. Tidspresset er fortsatt en utfordring, men lønnsutviklingen i bransjen gir grunn til optimisme.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2018:26  
ISBN 978-82-324-0457-5  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20675