



KOMMENTAR

Artikkelforfatter Trond Husby er daglig leder i kurs og rådgivningsselskapet cleaning.no. Han er engasjert av Renholdsnytt til å skrive en kommentarserie. Lesere som har spørsmål til Husby, kan kontakte han på e-post trond.husby@cleaning.no

Arbeidstilsynets tilsyn av godkjente virksomheter

Alle renholdsvirksomheter skal fra desember 2012 ha offentlig godkjenning fra Arbeidstilsynet for å kunne drive lovlig. Godkjenningsordningen har også krav om at alle arbeidstakere skal bære HMS-kort på jobben. Samme regler gjelder for alle virksomheter som selger renholdstjenester, herunder også for innehaver av enkeltpersonforetak og deltakere i ANS/DA. For å bli godkjent stilles en rekke krav, som for eksempel dokumentasjon for at alle medarbeidere har gyldig skriftlig arbeidsavtale og at arbeidsgiver oppfyller krav om betaling av minstelønn. Videre skal arbeidstakere utstyres med HMS-kort, være tilknyttet bedriftshelsetjeneste og ha verneombud. Av de mange tusen bedriftene som har søkt, er langt de fleste blitt godkjent.

Samtidig med innføring av offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter, ble det kun lovlig å kjøpe renholdstjenester fra godkjente bedrifter, eller bedrifter som har søkt godkjenning. Oppdragsgiver er gitt en såkalt påseplikt, som innebærer at oppdragsgiver har et ansvar for å etterspørre og kontrollere dokumentasjon for lønns og arbeidsvilkår hos renholdsleverandøren. Mange applauderer og ønsker godkjenningsordningen velkommen, mens andre stiller seg skeptisk til hvorvidt ordningen fungerer tilfredsstillende. Blant annet etterlyses det strengere sanksjonsmuligheter overfor renholdsleverandører eller oppdragsgivere som bryter gjeldende reglement. Innføringen av godkjenning for renholdsbedrifter er et betydelig og omfattende tiltak fra myndighetene, og erfaringer så langt tyder på at tiltakene bidrar til en mer seriøs renholdsbransje.

Likevel, ting tar tid, og Arbeidstilsynet arbeider kontinuerlig med registreringer av nye godkjente bedrifter, og samtidig oppfølging og tilsyn av de som allerede er godkjent.

Tilsyn av godkjente virksomheter

Renhold er en av de bransjene som Arbeidstilsynet prioriterer sin innsats mot, og Arbeidstilsynets inspektører er hyppig ute på tilsyn for å kontrollere at godkjenningsordningen etterleveres. Hos de godkjente renholdsvirksomhetene kontrolleres det at forholdene faktisk er som beskrevet i søknad om godkjenning, sett opp mot forskriftens krav. Arbeidstilsynet er også ute hos de virksomhetene som *ikke* har søkt om godkjenning, og de besøker innkjøperne av renholdstjenester for å kontrollere at de oppfyller sine plikter. Fra Arbeidstilsynet heter det at måletningen er å bidra til at alle arbeidstakere i renholdsbransjen får lovlige lønns- og arbeidsbetingelser. Dette for å redusere sosial dumping og arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager. Gjennom satsingen vil Arbeidstilsynet bidra til å legge til rette for mer inkluderende arbeidsplasser og en reduksjon i sykefravær.

Det er siden 2012 gjennomført et stort antall tilsyn hos godkjente virksomheter. Dette er omfattende tilsyn hvor Arbeidstilsynet gjennomfører kontroll både hos arbeidsgiver og på flere oppdragssteder. De kontrollerer også eventuelle avdelinger av et morselskap. Det innhentes dokumentasjon om blant annet arbeidstidsordninger, lønn, arbeidsavtaler, opplæring, verneombud, bedriftshelsetjeneste og

virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Dokumentasjonen, sammen med det inspektørene har avdekket i selve tilsynet, blir lagt til grunn for eventuell reaksjon. Det er et tankekors at ved hele tre av fire tilsyn utført i 2014, ble det funnet grunn for reaksjon fra Arbeidstilsynet.

Punktene som det da hyppigst ble reagert på er:

- Virksomheten kunne ikke dokumentere konkret handlingsplan for verneombudets arbeid
- Virksomheten må utarbeide samarbeidsplan med bedriftshelsetjenesten
- Arbeidsavtalene mangler innhold om daglig og ukentlig arbeidstid
- Virksomheten har ikke dokumentert kartlegging og risikovurdering av farer og problemer i arbeidsmiljøet. Virksomheten må også dokumentere handlingsplan for tiltak
- Virksomheten mangler rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær
- Virksomheten mangler rutiner for avvikshåndtering

Andre krav til arbeidsmiljøet

Vi er kjent med at Arbeidstilsynet vil fortsette sitt fokus mot nevnte punkter, men også intensivere tilsynet av andre viktige krav som knyttes til arbeidsmiljøet. Dette vil blant annet være krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling for arbeidstakere, beskrevet i AML § 4-2. Her heter det blant annet at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. Det skal gis nødvendig opplæring for å sette seg



(Foto: Colourbox)

inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges til rette for at arbeidstakeren gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid, og det skal gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet. En konsekvens av dette blir da for eksempel at alle arbeidstakere i organisasjonen skal tilbys opplæring på et språk de kan forstå. Det sier seg selv at med alle de forskjellige nasjonaliteter som er representert i arbeidslivet, blir dette et krav som er meget vanskelig å oppfylle for de fleste arbeidsgivere.

Hva leter de etter?

Mange ledere i renholdsbransjen uttrykker en viss grad av frustrasjon knyttet til

Arbeidstilsynets rutiner for tilsyn. De ønsker tilsynet velkommen, men da som regel i den tro at alle formaliteter knyttet til dokumentasjonen for å bli godkjent og oppfølging av godkjenningen er upåklagelig. Dette er imidlertid ikke alltid tilfelle, siden altså tre av fire kontrollerte bedrifter får en eller annen reaksjon med bemerkninger som må rettes. Hensynstatt at ordningen kun er inne i sitt tredje år, tillater vi oss å anta at Arbeidstilsynets inspektører heller ikke alltid er koordinerte med hensyn til hvilke krav som gjelder, og hvordan de skal vektlegges, fortolkes og omsettes i konkret handling. Vi forstår de fleste bedriftene slik at de tilstreber å gjøre alt riktig, men famler litt i blinde på enkelte punkter. Bedriftens ledelse kan

med andre ord ikke intuitivt forstå alt hva Arbeidstilsynet kan komme til å se etter ved sine kontroller. Vi erfarer eksempelvis spesielt usikkerhet knyttet til regler for organisering og avlønning av medarbeidernes daglige og ukentlige arbeidstid, og mange ønsker veiledning og avklaring fra Arbeidstilsynet på dette viktige punktet. For å forebygge muligheten for eventuell uklar kommunikasjon knyttet til forståelsen av detaljer ved inspeksjoner, vil en skriftlig utdypende og konkret veileder fra Arbeidstilsynet kunne være til god hjelp for mange bedrifter som sliter med å finne ut av hva Arbeidstilsynet egentlig kommer til å lete etter når de banker på døren.