

Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene for Bergen Personal AS

Innhold

Redegjørelse for aktsomhetsvurderingene for Bergen Personal AS.....	1
1. Innledning.....	1
1.1. Presentasjon av Bergen Personal AS	1
1.2. Metode og perspektiv for aktsomhetsvurderingen.....	2
2. Forankring.....	2
3. Kartlegging.....	3
4. Risikovurdering	3
5. Risikobasert bakgrunnsundersøkelse	4
5.1. Generell beskrivelse av Bergen Personal AS sitt arbeid for å sikre arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter	4
5.2. Kartlegging av ytre forhold som påvirker Bergen Personal	4
6. Identifikasjon av risikoområder	5
6.1. Faktiske negative konsekvenser.....	5
6.2. Vesentlig risiko for negative konsekvenser.....	5
6.2.1. Arbeidstid	5
6.2.2. Likebehandling lønn.....	5
6.2.3. HMS ved utleie til kunder	5
6.2.4. Språk	5
6.2.5. Rutiner som bør utarbeides.....	5
6.2.6. Internkontroll.....	6
7. Prioritering av tiltak	6
8. Handlingsplan	6
9. Overvåking og rapportering.....	6

1. Innledning

1.1. Presentasjon av Bergen Personal AS

Bergen Personal AS er et norsk registrert aksjeselskap. Selskapet ble stiftet i 2009 og har siden oppstarten drevet bemanningsvirksomhet i Bergen om omegn.

Selskapet har kun norske, lokale eiere. Ingen av eierne har aksjemajoritet. Ansatte er ikke representert i styret.

Virksomheten til Bergen Personal AS er å ansette mennesker med kompetanse innen bygg og anlegg for så å leie arbeidskraften ut til virksomheter innen bygg og anlegg. De ansatte leies kun ut til virksomheter som opererer i Bergen og omegn. Bergen Personal AS har 9 ansatte som arbeider med støttefunksjoner på selskapets kontor i Wernerholmsvegen i Bergen.

Antall ansatte i Bergen Personal AS varierer avhengig av tilgang på arbeidskraft og etterspørsel etter innleid arbeidskraft. Pr juni 2023 har selskapet 264 ansatte. Alle ansatte er ansatt på norske arbeidskontrakter, inngått i Norge, på norske vilkår.

Bergen Personal er bundet av tariffavtalen Fellesoverkomst for byggfag. Alle ansatte har lønn og arbeidsvilkår i henhold til denne tariffavtalen. 20% av de ansatte er pt fagorganisert i Fellesforbundet under LO. Selskapet har jevnlig møter med de ansattes tillitsvalgte.

De ansatte i Bergen Personal AS er enten fast ansatte med fast lønn eller midlertidig ansatte med fast lønn i perioden for den midlertidige ansettelsen. Pr juni 2023 har Bergen Personal AS 77% faste ansatte.

Bergen Personal AS jobber aktivt for å sikre at de ansatte i virksomheten, hos leverandører og forretningsforbindelser skal ha forsvarlige arbeidsvilkår og at deres grunnleggende menneskerettigheter blir ivaretatt.

1.2. Metode og perspektiv for aktsomhetsvurderingen

Formålet med aktsomhetsvurderingen er å identifisere interne og eksterne brudd og potensielle risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter. Vurderingen baseres på kravene i åpenhetsloven § 5 og OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Aktsomhetsvurderingen vil bygge på prinsippet om dobbel vesentlighet, som anerkjenner Bergen Personal AS sin påvirkning på omgivelsene og ytre forholds påvirkning på Bergen Personal AS.

Hvordan Bergen Personal AS påvirker omgivelsene omfatter risiko for brudd på arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter for egne ansatte så vel som ansatte hos leverandører og forretningsforbindelser. Hvordan ytre forhold påvirker Bergen Personal AS knytter seg til eksterne faktorer som kan påvirke selskapet og dets ansatte, for eksempel nasjonale lover og forskrifter, bransjestandarder, samfunnsmessige forventninger og forhold hos kunder.

Selskapet har gjort en risikovurdering for hvilke områder det vurderes som størst risiko for brudd og alvorligheten av bruddene. Det vil også bli fokus på forhold hvor det vurderes at selskapet vil ha størst påvirkningsmulighet.

2. Forankring

Selskapets styre har vedtatt en overordnet retningslinje for Bergen Personal AS sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Styret har gjennomgått selskapets aktsomhetsvurdering og har vedtatt denne redegjørelsen.

Bergen Personal AS har utarbeidet og styret har vedtatt en varslingsrutine som er tilgjengelig i personalhåndboken som alle ansatte får utlevert ved arbeidsforholdets start. Ved varslingsrutinen har de ansatte og andre en kanal for å fremme kritikk og klager, rutinen gir også Bergen Personal et system for å håndtere slike henvendelser.

3. Kartlegging

Bergen Personal AS har gjennomgått leverandørene til selskapet. Selskapets virksomhet er utleie av egne ansatte. Med leverandører og leverandørkjede etter åpenhetsloven forstår Bergen Personal AS dette som vare- og tjenesteytende virksomheter som leverer produkter eller «innsatsfaktorer» til selskapet. Med leverandør av innsatsfaktorer forstås det som at leverandøren må levere noe som inngår i Bergen Personal AS sine tjenester eller leveranser til kunder.

Kartleggingen har ikke avdekket at Bergen Personal AS har leverandører slik åpenhetsloven definerer begrepet.

Bergen Personal AS har imidlertid både leverandører (heretter brukt med den normalspråklige betydningen) og kunder som er forretningsforbindelser. Med forretningsforbindelser forstås alle som står i et direkte kontraktsforhold med Bergen Personal AS, men som ikke leverer varer og tjenester som er en del av virksomhetens produksjon, for eksempel leverandør av kontorrekvisita, reklamebyrå osv. Aktsomhetsvurderingen i forhold til forretningsforbindelsen begrenser seg til den konkrete forretningsforbindelsen, og omfatter ikke leverandører og forretningsforbindelser til forretningsforbindelsen.

Kartleggingen av leverandører viser at Bergen Personal AS sine største forretningsforbindelser er virksomheter som leverer forsikring, pensjon og eiendomsutleie. Bergen Personal AS har i tillegg to forretningsforbindelser som leverer arbeidsklær.

Kartleggingen av kundesiden viser at Bergen Personal AS har 46 ulike kunder så langt i 2023. Kundene er alle innen bygg og anlegg og fordeler seg hovedsakelig innen fagene: anleggsgartner, blikkenslager, forskalings snekker, grunnentreprenør, maler, rørlegger, tømrrørlegger.

4. Risikovurdering

På bakgrunn av at Bergen Personal ikke har egentlige leverandører etter åpenhetslovens definisjon så er det grovt sett tre arbeidstakergrupper som Bergen Personal AS skal hensynta i aktsomhetsvurderingen; det er egne ansatte på kontoret, egne ansatte som leies ut til og ansatte hos forretningsforbindelser på leverandørsiden. Leverandørene til selskapet er norske leverandører innenfor finans, utleie av eiendom eller leveranse av arbeidsklær. Det vurderes som liten risiko for brudd på arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter hos selskapets leverandører.

Bergen Personal vurderer at selskapets virksomhet innebærer at det er liten eller ingen påvirkning på arbeidsforhold eller grunnleggende menneskerettigheter hos ansatte hos selskapets kunder. Aktsomhetsvurderingen vil derfor ikke berøre disse arbeidstakerne.

Bemanningsforetak er normalt en bransje hvor det er relativt høy risiko for brudd på arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter. Det samme gjelder generelt innen bygg og anleggsbransjen. Bergen Personal vurderer at det er størst risiko for brudd på arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter, i omfang og art, for egne ansatte ved utleie av bemanning til kunder.

Bergen Personal AS vil derfor konsentrere aktsomhetsvurderingen knyttet til arbeidsvilkår og grunnleggende arbeidstakerrettigheter for de ansatte hos Bergen Personal AS som leies ut til kunder.

5. Risikobasert bakgrunnsundersøkelse

5.1. Generell beskrivelse av Bergen Personal AS sitt arbeid for å sikre arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter

Bergen Personal AS har gjennom flere år arbeidet for å sikre at arbeidstakerrettighetene og menneskerettighetene til de ansatte i selskapet blir ivaretatt.

Selskapet har innført en rekke tiltak og rutiner for å sikre dette. Flere av rutinene er imidlertid ikke nedfelt skriftlig. Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderingen er det identifisert at det vil bli utarbeidet flere skriftlige rutiner som gjenspeiler hvordan selskapet arbeider.

Selskapet har i liten grad hatt fokus på ansatte hos leverandører og forretningsforbindelser. I lys av denne aktsomhetsvurderingen er det innført en overordnet retningslinje i selskapet og en retningslinje for kontroll av leverandører/kunder som skal bidra til økt fokus på forhold hos leverandører og forretningsforbindelser.

Aktsomhetsvurderingen har identifisert svakhet ved Bergen Personal AS sitt internkontrollsystem. Det vil bli iverksatt et arbeid for å sikre bedre internkontroll og overvåkning av arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter.

Selskapet har gjennomgått de ulike risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter. Basert på denne gjennomgangen er det i punkt 6 opplysninger om faktiske og risiko for vesentlig negative konsekvenser som Bergen Personal har avdekket gjennom sin aktsomhetsvurdering.

5.2. Kartlegging av ytre forhold som påvirker Bergen Personal

Bemanningsbransjen er under stort politisk press. Det kommer stadig strengere regler knyttet til utleie. Den siste vesentlige endringen er at koblingen mellom når det er lov å ansette midlertidig og når det er lov å leie inn er innskrenket. I dag kun generell åpning for å leie inn ansatte hvor innleievirksomheten har tariffavtale med fagforening med innstillingsrett og hvor innleier har et midlertidig behov. De fleste kundene til Bergen Personal har slik tariffavtale. For de øvrige kundene må kundene påvise at de har et reelt midlertidig behov. Det er imidlertid en relativt stor risiko for lovgivning som innskrenker adgangen til å operere som bemanningsbyrå. Et bemanningsbyrå av Bergen Personal sin størrelse har derfor et ansvar for å vise at bemanningsbyrå kan drives i samsvar med krav til arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter.

Den andre vesentlige risikoen Bergen Personal og de ansatte i selskapet har er at innleiere av arbeidskraft ikke respekterer arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter. Praksisen som Bergen Personal etterlever og vil nedfelle i rutiner har evne å redusere denne risikoen.

Bergen Personal har i hovedsak ansatte fra Polen i utleievirksomheten. Bergen Personal er bevisst risiko for at ansatte som leies ut til andre virksomheter hvor de ansatte er hovedsakelige etniske nordmenn blir utsatt for trakassering eller diskriminering fra Bergen Personal sine kunder eller ansatte i disse virksomhetene.

6. Identifikasjon av risikoområder

6.1. Faktiske negative konsekvenser

Aktsomhetsvurderingen har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser.

6.2. Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Aktsomhetsvurderingen har avdekket risiko for negative konsekvenser. I det følgende gjennomgås de ulike risiki og det angis tiltak for å motvirke den enkelte identifiserte risiko.

6.2.1. Arbeidstid

Selskapet vurderer om det kan innføre tydeligere retningslinjer for slik oppfølging av ansatte som vil arbeide mer enn tillatt arbeidstid. For selskapets del er det viktig at de ansatte har et sikkert arbeidsmiljø. Ingen av partene vinner noe på at den ansatte slutter hos Bergen Personal fordi de finner en annen arbeidsgiver som aksepterer brudd på arbeidstidsreglene. Selskapet drøfter dette med de tillitsvalgte og dem det gjelder med formål å finne tiltak.

6.2.2. Likebehandling lønn

Bergen Personal har tarifflønn, basert på tariff med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Virksomheten er bundet av Fellesoverenskomsten for Byggfag og de ansatte er organisert i Fellesforbundet. Bergen Personal følger tariffen for alle sine ansatte og gir de samme rettighetene til alle uavhengig om de er fagorganisert eller ikke. Bergen Personal har nesten utelukkende kunder som er bundet av tariff. Bergen Personal leier ut bemanning innen tariffens virkeområde. Bergen Personal vurderer risikoen for brudd på likelønsreglene vurderes ikke som stor. Bergen Personal AS er avhengig av informasjon fra innleievirksomheten for å kunne oppfylle plikten til å betale lik lønn som i innleiebedriften. Bergen Personal følger imidlertid opp forholdet for å sikre om det bør gjøres tiltak for å sikre at kravet til likelønn overholdes.

6.2.3. HMS ved utleie til kunder

Kartleggingen har vist at det er en alltid tilstedeværende risiko for å sikre god HMS opplæring hos innleier.

Forholdet vil bli drøftet med de tillitsvalgte og tiltak vil bli iverksatt. Eksempler på tiltak kan være å etablere fast kontaktpunkt hos Bergen Personal som følger opp HMS opplæring hos kunder. Se også eget punkt om språk.

6.2.4. Språk

Opplæring og all kommunikasjon mellom Bergen Personal er på norsk, engelsk eller polsk basert på den ansattes ønske. Det hender imidlertid at Bergen Personal har ansatte med andre morsmål enn norsk, engelsk og polsk. Selskapet har ikke språkkompetanse i alle relevante språk. Ved ansatte som ikke behersker norsk, engelsk eller polsk vil Bergen Personal sette i verk nødvendige tiltak for å sikre at den ansatte forstår sine rettigheter som ansatt, at arbeidskontrakten skrives på et språk vedkommende forstår og sikre HMS opplæring/oppfølging.

6.2.5. Rutiner som bør utarbeides

Aktsomhetsvurderingen har vist at følgende retningslinjer bør revideres:

- Rutinen knyttet til oppfølging av likelønn ved utleie av bemanning.
- Rutinen knyttet til oppfølging av at innleievirksomhetene oppfyller sine plikter knyttet til HMS. Internkontrollrutine for å kontrollere at etablert praksis og rutiner etterleves.
- Bergen Personal skal revidere varslingsrutinen herunder et system for å håndtere klager og kritikk.

6.2.6. Internkontroll

Bergen Personal har god praksis og rutiner for å sikre etterlevelse av arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter. Bergen Personal ser imidlertid at selskapets internkontroll knyttet til disse forholdene kan bli bedre. Bergen Personal vil som del av det løpende arbeidet med aktsomhetsvurderinger utarbeide handlingsplanen etter aktsomhetsvurderingen slik at det ligger innarbeidet internkontroll for å sikre kontroll av etterlevelse.

7. Prioritering av tiltak

Bergen Personal mener at det har kapasitet til i å adressere alle de påpekte forholdene i punkt 4. Basert på aktsomhetsvurderingen vil selskapet utarbeide en handlingsplan. Handlingsplanen vil drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

Utarbeid en handlingsplan som inneholder klare og realistiske mål, tiltak og tidsfrister for å forbedre praksis og redusere risikoene identifisert i aktsomhetsvurderingen.

8. Handlingsplan

Bergen Personal vil drøfte denne aktsomhetsvurderingen med de tillitsvalgte og sammen med dem utarbeide forslag til tiltak. På bakgrunn av drøftelsene vil selskapet utarbeide en konkret handlingsplan som skal adressere funnene i aktsomhetsvurderingen. Handlingsplanen skal omfatte kontroll av gjennomføring, etterlevelse og resultat.

Bergen Personal vil ta opp disse spørsmålene med NHO Service for å se om dette er noe NHO kan bidra til i et bransjesamarbeid.

Aktsomhetsvurderingen har bidratt til at Bergen Personal vil arbeide mer systematisk med arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter. Selskapet endrer fokus fra etterlevelse til også å vurdere om selskapet etterlever reglene og dokumenterer vurderingene. Selskapet forventer at tiltakene vil sikre bedre etterlevelse av reglene knyttet til arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter.

9. Overvåking og rapportering

Selskapet vil arbeide løpende med aktsomhetsvurderinger i samsvar med åpenhetslovens krav. Dette vil sikre etterlevelse.

Selskapet vil utarbeide rapport for aktsomhetsvurderingen som vil bli gjort tilgjengelig på selskapets nettside.

Selskapet vil besvare eventuelle innsynskrav i henhold til lovens krav.