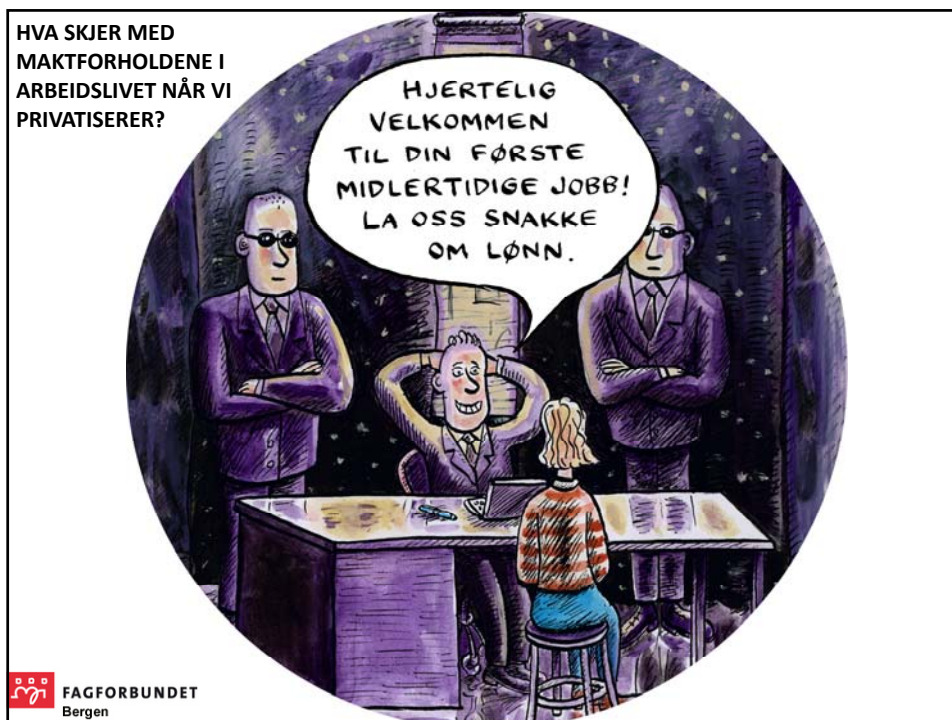




Sosial dumping i kommunale tjenester Hvordan er det mulig?





2013: rykter om Orange helse

- Vi tok kontakt med samtlige medlemmer vi kunne finne i medlemsregisteret, men ingen ville prate med oss, fortelle om lønns- og arbeidsvilkår eller vise oss kontraktene sine.
- Det første medlemmet som ba om bistand fra fagforeningen var en dansk statsborger rekruttert fra Sverige, som hadde en standard norsk arbeidskontrakt. Seinere oppdaget vi store forskjeller i vilkårene til dem som hadde hhv norsk og litauisk arbeidskontrakt

REGLER VED EVENTUELL REKRUTTERING FRA KUNDE AV VÅRE KANDIDATER

Disse priser kan du benytte dersom det rekrutteres før karantene tiden er over:

1. REKRUTTERING/KARANTENE

Kunde forplikter seg til ikke å rekruttere eller ansette personell som er ansatt i Orange. Karantenetid er 12 måneder, etter siste oppdrag for den / de Orange ansatte det gjelder. Dette gjelder selv om personellet søker på utlyst stilling; uoppfordret/oppfordret.

Hvis kunde ønsker utkjøp av vikar som har vært i tjeneste kan dette avtales, og kompensasjonen vil være som følger pr vikar som ønskes (dekker rekrutterings og erstatnings kostnader):

- 1.1. Etter 3 mnd oppdrag, kr 65 000,-
- 1.2. Etter 6 mnd oppdrag, kr 45 000,-
- 1.3. Etter 12 mnd oppdrag kr 25 000,-

Salgsleder Orange Helse
Ada Greve Rokne

A. G. Rokne

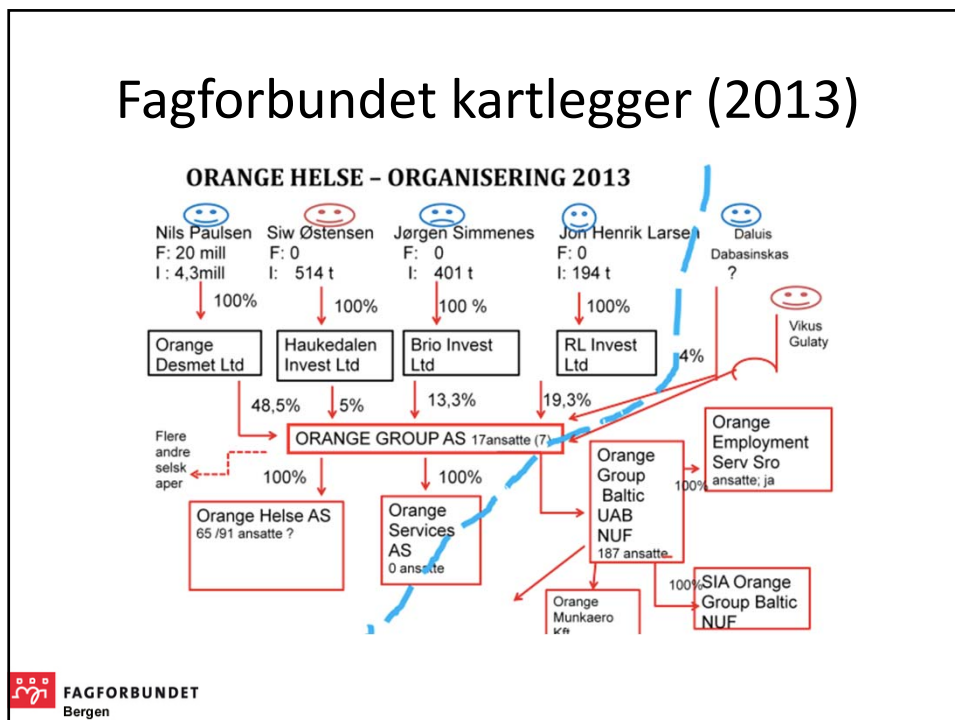
Odda kommune, 2013.

Oslo kommune 2014

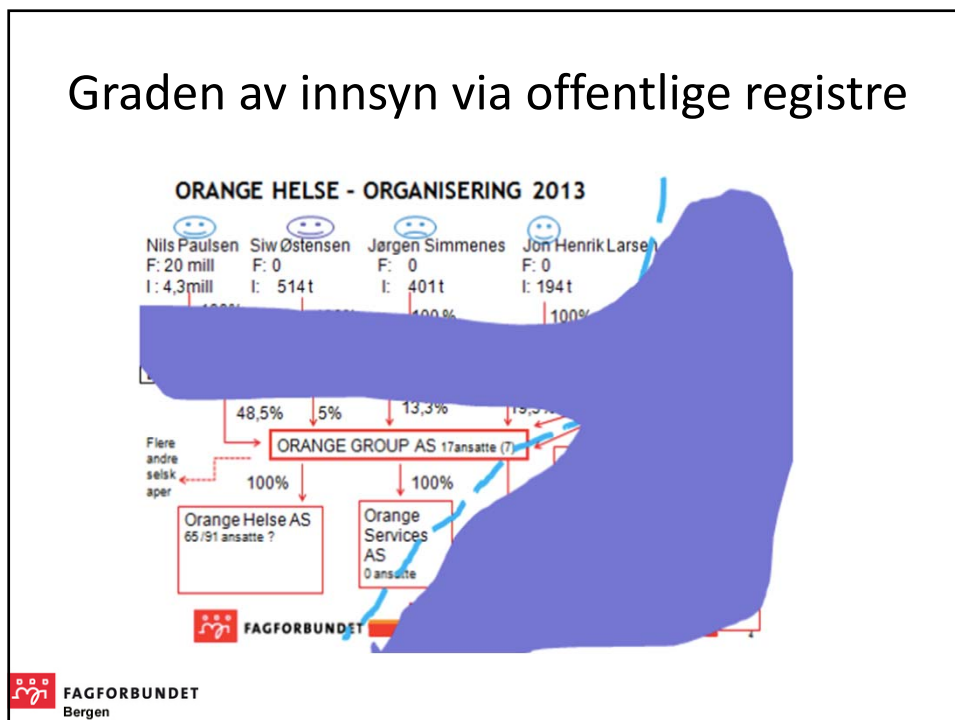
orange
HELSE AS

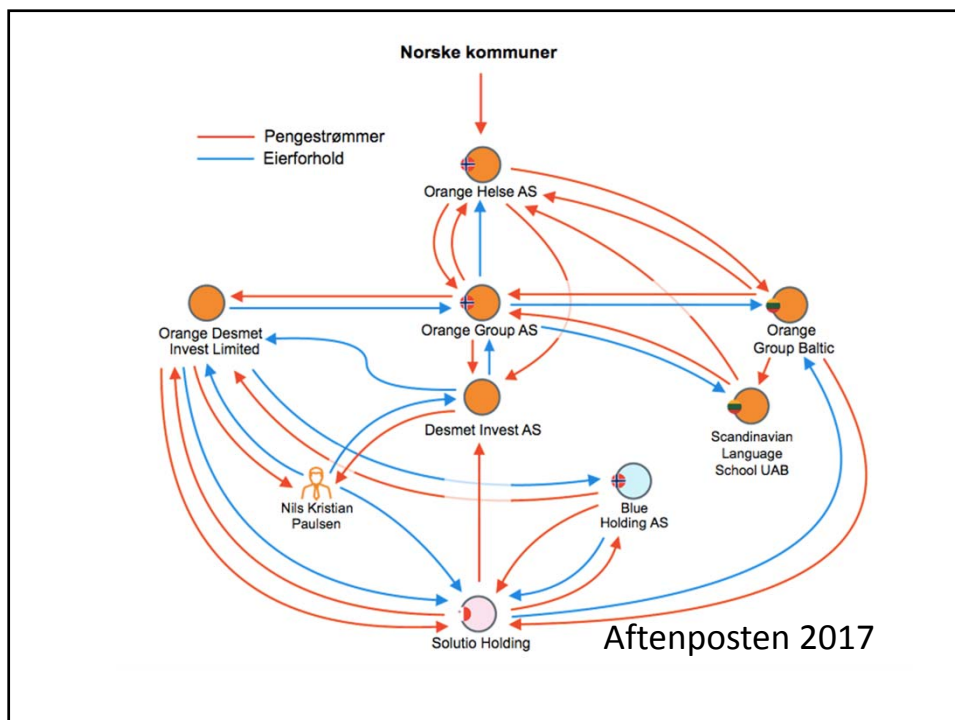
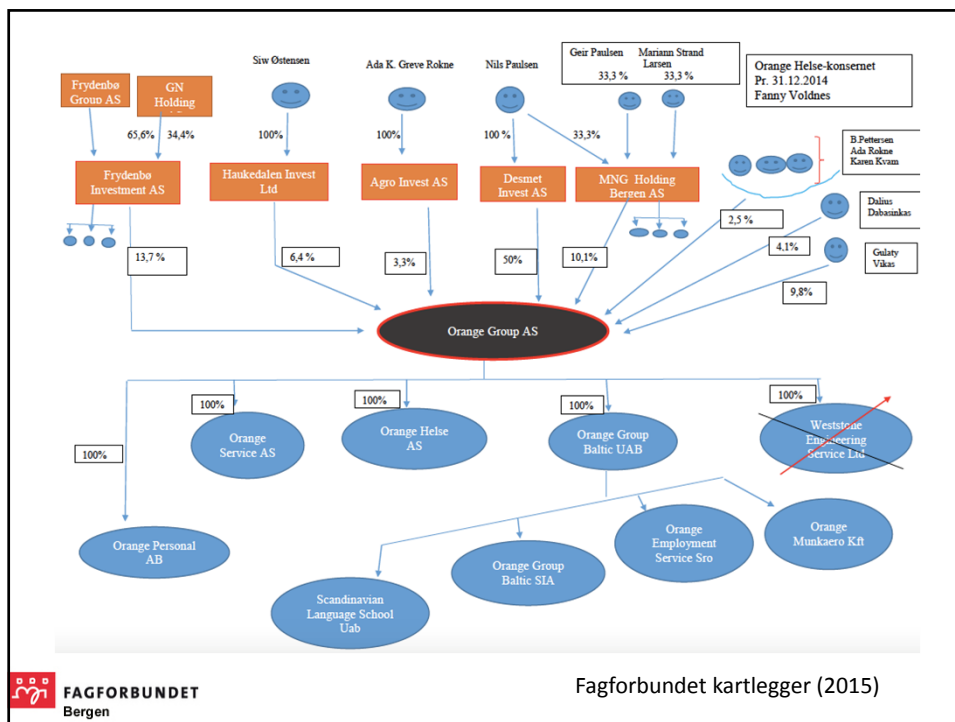
[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out information]

Fagforbundet kartlegger (2013)



Graden av innsyn via offentlige registre

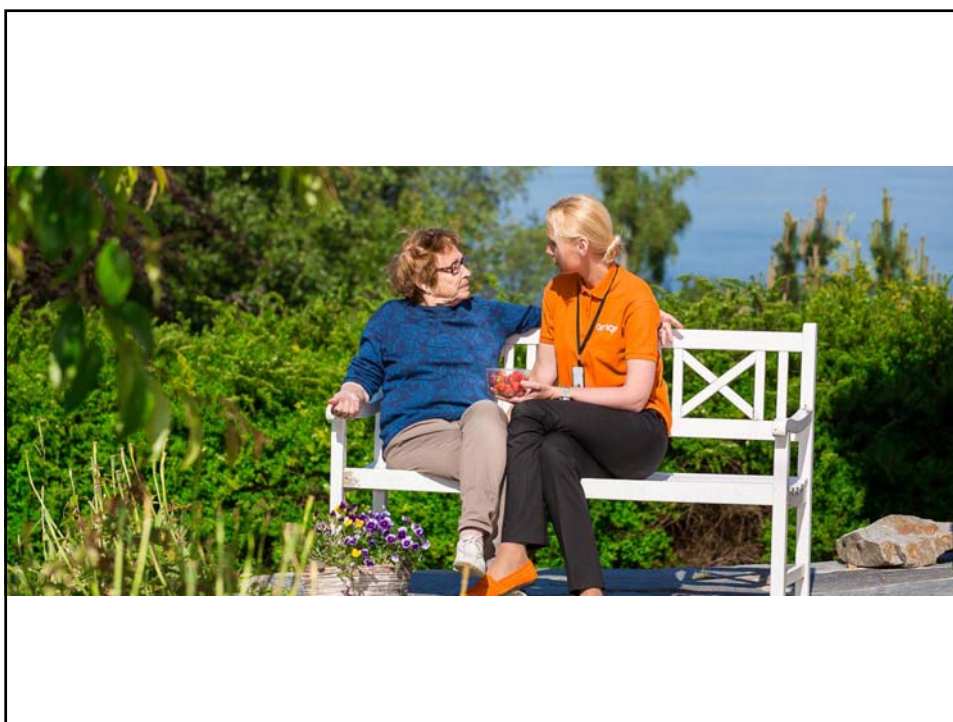




Egen fremstilling



 FAGFORBUNDET
Bergen



Versus virkelighet

- Obligatorisk språkopplæring – første kontrakt etablerer et gjeldsforhold mellom arbeidstaker og selskapet. Denne kontrakten pålegger arbeidstakerne en sperrefrist på 24 mnd arbeid – ellers må de betale tilbake "studielånet" (også hvis de allerede har betalt det ned via trekk i lønn, for lønnslippene viser ikke trekkene arbeidsgiver har foretatt – kun nettolønn).
- Fast arbeidsavtale uten garantilønn med Orange Groups bemanningsforetak i Litauen (Orange Group Baltic). Rekruttert fra Litauen, Latvia, Ungarn og Slovakia. Denne kontrakten pålegger taushetsplikt om egne arbeidsforhold, som lønn, hviletid, etc. Brudd på kontraktens bestemmelser kan resultere i "bot" fra lagmannsretten i Litauen. Flere har nevnt tvangssalg av hjemmet som konsekvens deres hvis de ikke kan betale gjelden.
- Ekstremt asymmetrisk maktforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Studieavtalen

2.3.6. å arbeide i selskapet for ikke mindre enn 24 måneder fra dagen da den midlertidige arbeidsavtalen med selskapet inngås.

Dersom den midlertidige arbeidsavtalen mellom kursdeltakeren (som ansatt) og selskapet avsluttes på initiativ fra kursdeltakeren uten skjellig grunn eller på initiativ av selskapet på grunn av kursdeltakers skyld innen 24 måneder etter dagen for inngåelsen av den midlertidige avtalen med selskapet, skal kursdeltakeren dekke selskapets kostnader med programmet pålydende **4033 EUR**.

Kursdeltakeren blir informert om dette før inngåelsen avtalen. Perioden på 24 måneder når kursdeltakeren må utføre sine forpliktelser overfor selskapet, omfatter ikke permisjon for tilsyn av barn, ulønnet fravær som overskrider fire uker, samt tidsperiode for arbeidsuførhet, dersom kursdeltakerens fravær fra arbeid for selskapet av de nevnte grunnene overskrider tre måneder sammenlagt;

13. ANDRE VILKÅR

13.1. Under sitt arbeid i Norge arbeider den ansatte under og i følge EUs trygdeforskrift (land: Norge). Litauiske vilkår for trygd vil ikke gjelde for den ansatte i denne perioden.

13.2. Arbeidsgiveren har anledning til å forkorte arbeidstakerens oppdrag eller prosjekt i Norge eller tilbakekalle den ansatte dersom vedkommende ikke er i stand til å utføre oppdraget tilstrekkelig eller utilbørlig utfører oppgaver fra arbeidsgiver og oppdragsgiver, bryter gjeldende interne regler eller diskuterer arbeidsplan, arbeids- og hviletid, arbeidsvilkår og andre problemer med oppdragsgiveren direkte. Dersom den ansatte blir tilbakekalt fra arbeid på grunn av sine handlinger eller vedkommende har avsluttet arbeidet på eget initiativ, skal den ansatte erstatte arbeidsgivers kostnader knyttet til reise til / fra Norge.

13.3 I tilfeller som ikke er spesifisert i denne arbeidsavtalen, skal partene følge Republikken Litauens lovverk, interne regler stadfestet av arbeidsgiveren og oppdragsgiveren og individuelle kontrakter inngått mellom partene.

Arbeidstakeren kan ikke inngå avtaler med oppdragsgivere om arbeidsplaner, arbeids- og hviletid, arbeidsforhold samt andre problemer som kan anses som vesentlige brudd på arbeidsavtalen. Alle slike saker skal koordineres mellom selskapet og oppdragsgiveren. Arbeidstakeren må presentere en skriftlig forklaring til representant av arbeidsgiveren om eventuelle slike avtaler.

9.9. Å holde selskapets og oppdragsgiverens forretningshemmeligheter som den ansatte ble kjent med ved signering hemmelig, og følge andre forpliktelser i avtalen. Arbeidstakeren forstår at opplysningene om pasientenes helse er strengt beskyttet, og arbeidstakeren forplikter seg til ikke å avsløre, spre eller overføre slik informasjon offentlig. Ansatte forplikter seg til å holde forretningshemmeligheter og annen konfidensiell informasjon som han/hun har tilegnet seg i løpet av sitt arbeid hemmelig i tre år etter utløpet av arbeidsforholdet.

7. ÅRLIG BETALT PERMISJON

7.1. Årlig ferie, dens varighet og utbetalingvilkår for feriepenger fastsettes i samsvar med bestemmelsene i artikkel 169, 171, 176 av arbeidsloven i Republikken Litauen.

7.2. Før ferien trår til skal den ansatte levere fra seg det utstyret som er relevant for arbeidet hans/hennes til Arbeidsgiver.

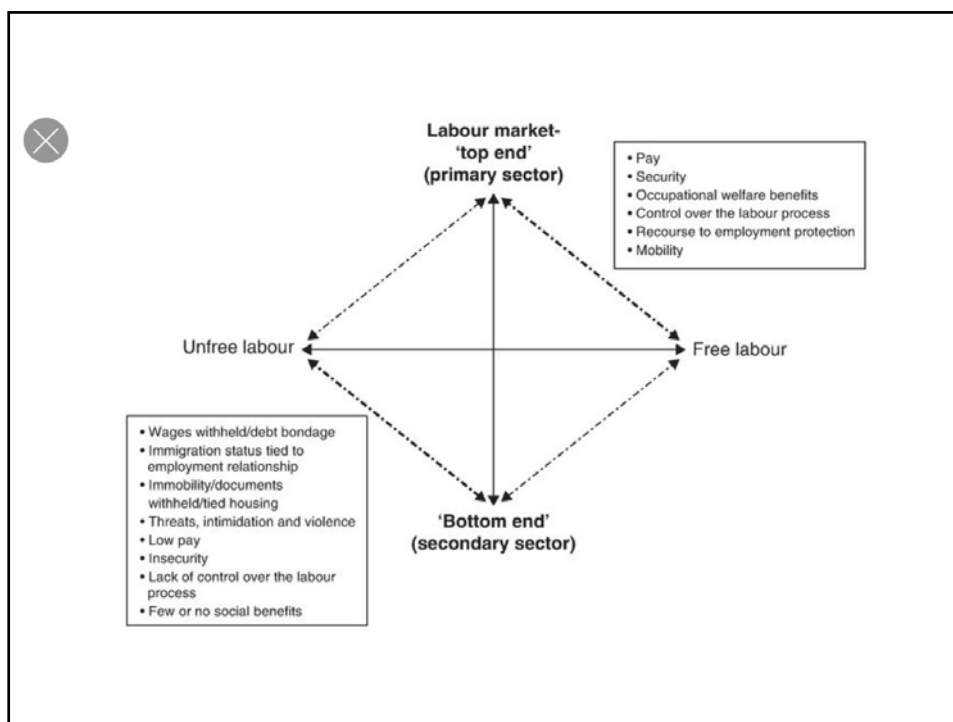
8. KONKURRANSEBEGRENSNINGER

8.1. Arbeidstakeren forplikter seg til å ikke utføre andre aktiviteter, bortsett fra utførelsen av arbeidsoppgavene som er angitt i arbeidsavtalen i løpet av arbeidsavtalens gyldighet.

8.2. Den ansatte skal ikke uten en skriftlig avtale med Arbeidsgiver inngå ansettelsesavtale(r) med andre mens han/hun arbeider for Arbeidsgiver. Den ansatte skal ikke arbeide direkte eller indirekte for arbeidsgiverens konkurrenter, yte tjenester til dem eller på annen måte delta i aktivitetene til konkurrerende selskaper, næringsliv, organisasjoner eller andre slike personer. Arbeidsgiverens konkurrenter og slike andre personer, restriksjoner i denne klausulen inkluderer alle personer som opptrer i område innen bemanningstjenester eller yter tjenester til helseinstitusjoner og sykepleie.

Table 1: Selected labour exploitation indicators relevant to forced labour

Main category	Strong indicator	Medium indicator
Deceptive recruitment	Deceived about the nature of the job, location or employer	Deceived about conditions of work ✓
		Deceived about content or legality of work contract ✓
		Deceived about travel and recruitment conditions ✓
Coercive recruitment	Violence on victims	Confiscation of documents ✓
		Withholding of money ✓
Recruitment by abuse of vulnerability		Control of exploiters ✓
		Economic reasons ✓
Exploitative conditions of work	Excessive working days or hours ✓	Bad living conditions ✓
		Hazardous work ✓
		Low or no salary ✓
		No respect of labour laws or contract signed ✓
		No social protection (contract, social insurance, etc.) ✓
Coercion ✓	Debt bondage Isolation, confinement or surveillance	Very bad working conditions ✓
		Wage manipulation ✓
		Threat to impose even worse working conditions ✓
Abuse of vulnerability		Threats of violence against victim ✓
		Dependency on exploiters ✓
		Difficulty living in an unknown area ✓
		Relationship with authorities/legal status ✓



De Facto notat (6:15)

- Byrådsavdelingen for helse og omsorg i Bergen kommune sløste bort minst 22-23 mill. kroner i 2014 på innleie av helsepersonell fra bemanningsselskaper i stedet for å satse på egne ansatte.
- Dersom veksten i innleie blir like stor i år som i fjor, vil beløpet i 2015 komme opp i størrelsesorden 30 mill. kroner, viser rapporten en ny rapport fra De Facto. Den utstrakte kombinasjonen av små stillinger (ufrivillig deltid) og ustabilitet fra hyppig innleie bidrar også til et høyt sykefravær i sektoren.
- Erfaringer fra andre kommuner viser at sykefraværet kan reduseres gjennom et godt partsamarbeid og involvering av egne ansatte. Dersom man får ned sykefraværet med en prosent innen helse og omsorg i Bergen vil kommunen spare 30-40 mill kroner pr år, viser beregninger. En bedre arbeidsgiverpolitikk vil kunne gi befolkningen bedre tjenester og de ansatte bedre arbeidsvilkår innenfor de samme budsjetttrammene.

Orange Helse truer med søksmål

Stiftelsen De Facto kunnskapssenter for fagorganiserte
 Att: Styrets leder Lars Morten Johnsen
 Kolstadgata 1
 0652 Oslo

Også sendt per e-post post@de-facto.no

Ansvarlig partner: Dag Seinfeld

Bergen, 4. september 2015

Varsel om søksmål, jf. tvisteloven § 5-2

1. INNLEDENDE KOMMENTARER

Vi representerer Orange Helse AS ("OH").

De tilskrives som i egenskap av styrets leder i De Facto kunnskapssenter for fagorganiserte ("De Facto").

De Factos daglige leder, Roar Eilertsen, har i sin rapport "Feilslått arbeidsgiverpolitikk i Bergen

Vikarbyrå vurderer søksmål mot forskningsstiftelse



Søkelys på Orange Hälsa i Sverige

- Journalist Anna-Lena Norberg, tidligere utreder for bl.a. Svensk LO finner dokumentasjon og regner ut at ansatte i Orange Hälsa og Orange Helse i Norge har fått mellom kr. 2,60 kr-28 kr /timen.
- Hun oversetter personalreglementet og en avtale om hemmelighold/utvidet taushetsplikt for alle ansatte i Orange. Orange unnlater å svare på spørsmålene hennes.(les mer: <http://www.stoppafusket.se/category/orange/>)



Gode innkjøp, mer helse!

[Kontakt oss](#)
[ProWeb](#)

[Forsiden](#)

[Avtaler](#)

[Anskaffelser](#)

[Avvik](#)

[Nyheter](#)

[Nasjonale maler](#)

[Om HINAS](#)

[LIS](#)

[Ledige stillinger](#)

[Sykehusinnkjøp HF](#)

[Høringer](#)

Oppsigelse av rammeavtalene med Orange Helse AS

04. april 2016 / *Kjersti Sjursen Lien*

HINAS og de regionale helseforetakene har sagt opp rammeavtalen for leveranse av helsepersonellvikarer (sykepleiere) med Orange Helse AS, den 31. mars 2016.

Orange Helse AS hadde rammeavtaler med Helse Nord RHF, Helse Sør-Øst RHF og Helse Midt-Norge RHF.

Årsaken til oppsigelsen fremgår av [oppsigelsesbrev](#) og tilhørende [underlag](#).

Kontaktpersoner for øvrige kommentarer:

Leder av styringsgruppen for vikartjenester helsepersonell, personal- og organisasjonsdirektør i Helse Vest, Hilde Christiansen, telefon 415 33 809.

Administrerende direktør i HINAS, Harald Johnsen, telefon 979 68 880.



FAGFORBUNDET
Bergen

Vår dato: 30.03.2016

Orange Helse AS
V/Karen Kvam
E-post: kk@orangehelse.no
Ettersendes per brevpost

Oppsigelse av rammeavtalene i prøvetiden - Vikartjenester helsepersonell- sykepleiere

Helseforetakenes Innkjøpsservice AS(HINAS) viser til rammeavtalene inngått med tre av de fire regionale helseforetakene og Orange Helse AS (Orange Helse). Med grunnlag i rammeavtalenes punkt 4.2 *Prøvetid*, har de regionale helseforetakene besluttet å si opp avtalene. Rammeavtalenes punkt 4.2 gir en generell oppsigelsesrett innen 6 måneder fra avtalestart som gjelder uavhengig av om det kan konstateres brudd på rammeavtalene.

Det vises til funn i revisjonen av Orange Helse gjennomført av Deloitte primo januar 2016. Funnene som ble avdekket anses som alvorlige og gir ikke grunnlag for å ha tillit til at Orange Helse vil være i stand til å etterleve sine forpliktelser etter rammeavtalene. Samlet er bruddene av en slik karakter at det er uforenlig med kravene som stilles for å være en kompetent og kvalifisert leverandør av helsepersonellvikarer. Videre ser oppdragsgiver seg ikke tjent med den ressursbruk som videre oppfølging vil medføre. Dette gjelder også risiko for eventuelle tvister da partene synes å ha en ulik forståelse av hva som er akseptabel praksis under rammeavtalene.

HINAS vil særlig påpeke at det i henhold til rammeavtalenes punkt 9.3 er leverandøren som er

forståelse av hva som er akseptabel praksis under rammeavtalene.

HINAS vil særlig påpeke at det i henhold til rammeavtalenes punkt 9.3 er leverandøren som er ansvarlig overfor kunden for at hver enkelt vikar samlet disponeres i tråd med arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Oppdragsgiver har stilt strenge krav til leverandørene på dette området, og det vises her til gjennomføring av pre-audit hvor også Orange Helse ble kvalifisert. Det var i prekvalifiseringsgrunnlagets punkt 2.2.2. nr. 1 stilt krav til at tilbyder hadde et kvalitetssikringssystem som inneholdt prosedyrer for oppfølging av vikarens arbeids- og hviletid og at disse ble etterlevd i praksis. Forutsetningen for tildeling av rammeavtale har dermed vært tydelig kommunisert. Oppdragsgiver har videre brukt betydelig ressurser i denne anskaffelsen for å sørge for at leverandørene skulle være i stand til å etterleve rammeavtalenes krav.

Orange Helse har formidlet ni vikarer i perioden fra kontraktsoppstart til og med 31. desember 2015. Disse fordeler seg på 83 oppdrag med til sammen 93 vakter. Det er avdekket flere brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeids- og hviletid for 5 av vikarene, hvor flere av bruddene anses som svært alvorlige. Revisjonen har etter HINAS sin vurdering dermed avdekket at kvalitetssikringssystemet ikke fungerer i faktiske leveransesituasjoner. Selv med et lavt antall vikaroppdrag er det likevel avdekket en rekke avvik på flere områder, hvor det etter vår oppfatning er flere tilfeller av alvorlig karakter. Dette styrker vårt inntrykk av manglende etterlevelse og forståelse for de kontraktsforpliktelsene som gjelder mellom partene. Slik vi vurderer dette, har vi liten tro på at dette vil endre seg. Vi synes tvert imot å registrere det motsatte, nemlig en rekke forklaringer og argumentasjon som gir oss reell bekymring for om Orange Helse AS har klart å operasjonalisere de kontraktuelle vilkårene i sin virksomhet.

Helseforetakenes Innkjøpsservice AS
post: Boks 40
9811 Vadsø
org.nr: 985 213 496

Avdeling Oslo (LIS)
post: postboks 1635 Vika
0119 Oslo

Avdeling Tromsø
post: Sjølundveien 7
9016 Tromsø

Slik vil Orange Helse stoppe offentliggjøring av lønns- og arbeidsvilkår

Vikarbyrå går til retten for å stanse granskningsrapport



 **FAGFORBUNDET**
Bergen

Vikar fra Litauen:

 **FAGFORBUNDET**
Bergen

– Jeg så aldri en lønsslipp

Hun ble advart mot Orange Group Baltic, som er tilknyttet bemanningsforetaket Orange Helse i Norge. Likevel tok intensivsykepleieren fra Litauen sjansen på å jobbe for dem. Det angret hun på i dag.

Evor Hofstad
journalist



Vi treffer henne på en kafé på et norsk kjøpesenter. Hun vil ikke bruke sitt egentlige navn fordi hun er redd for å bli truet av ledelsen i Orange Group Baltic. Hun sier vi kan kalle henne «Asta».

Hun jobbet som vikar i norske kommuner i ni måneder for dette selskapet før hun fikk advokathjelp og kom seg ut av kontrakten.

Orange Group Baltic rekrutterer blant annet baltiske, slovakiske og ungarske sykepleiere til å jobbe for seg. De leier ut sine sykepleiere til Orange Helse i Norge, bemanningsforetaket som startet i 2007 og ble kåret til årets Gasellebedrift i Hordaland i 2011 med 81,7 millioner kroner i omsetning. I 2015 passerte bedriften 211 millioner. Begge selskapene er tilknyttet det norskregistrerte Orange Group AS.

ORANGE HELSE I TRØBBEL

Orange Helse ble i vår kastet ut som vikarbyrå i alle norske sykehus, etter at revisjonsfirmaet Deloitte dokumenterte brudd på både lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte. Uka etter sa også Oslo kommune opp kontrakten.

Likevel er bemanningsforetaket fremdeles et av Norges største og leverer tjenester i rundt 80 kommuner.

Størst er de i Bergen. Der har kommunen satt i gang en systematisk gjennomgang av avtalene med private tilbydere for å få bedre kontroll over lønn og arbeidsvilkår. Rapporten er ventet i mai.



orange
TAKING CARE OF PEOPLE

PAYSLIP
ON NET BASIS

Receiver

Full name: [REDACTED]
 Birth date: [REDACTED]
 Oppdragsnummer: [REDACTED]
 Work location: [REDACTED]

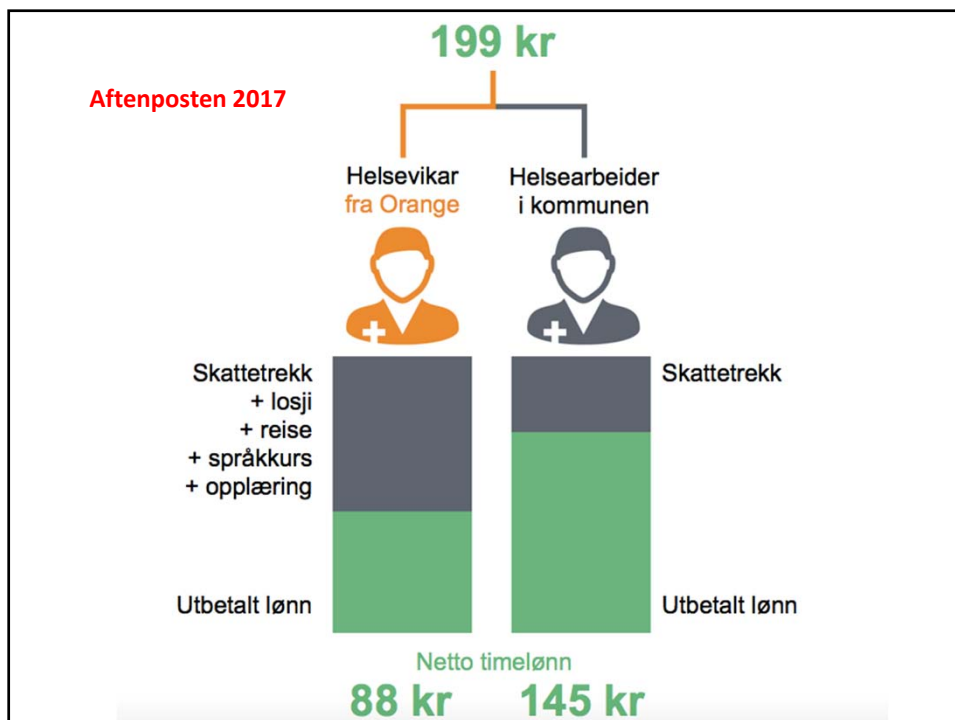
Pay period: [REDACTED]
 Pay date: [REDACTED]
 Vacation days: [REDACTED]
 Exchange rate: [REDACTED]

Accounted	Net Rate (EUR)	Net add-on rate (EUR) *	Hours	Earnings (EUR)
1 "Bakvakt" hours	11,70	0,00		
2 Ordinary hours worked (different rate)	11,70	0,00		
3 Ordinary hours worked, including	11,70	0,00		
3.1 Hours at night	4,82			
3.2 Hours at weekend	4,30			
3.3 Hours at holiday days 133%	26,20	0,00		
3.4 Overtime hours 50%	9,85	0,00		
3.5 Overtime hours 100%	19,70	0,00		
4 Vakt Telefon	5,00			
5 Sick leave ordinary hours	11,70			
5.1 Sick leave hours at night	4,82			
5.2 Sick leave hours at weekend	4,30			
5.3 Sick leave hours at holiday	26,20			
6 LT salary				
7 Vacation pay				
8 Other benefits or corrections				
Total Net Cash Earnings (EUR)				

Total amount to pay	Amount (EUR)	Exchange rate on pay date	Total Net
----------------------------	---------------------	---------------------------	------------------



FAGFORBUNDET
Bergen



Litauisk lov om utsendte

Labour Code of the Republic of Lithuania:

1. Per diem allowances
2. Costs of living
3. Travel expenses
4. Insurance costs
5. Road taxes
6. Communication costs (e.g., postage, telephone costs)
7. Currency exchange costs.

All above mentioned costs relating to the posting cannot be included into employee's salary.

Kommunenes ansvar

Vi har nok ikke i særlig grad gått inn og vurdert om vikarene har fått det de faktisk har krav på. Det har vi gått ut i fra, men kunne sikkert hatt et nærmere fokus på det.

[Kommune i Telemark](#)

Jeg kjenner ikke til at det har vært ført noe tilsyn med at dette har blitt fulgt opp. Avtalen har vært basert på tillit.

[Kommune i Troms](#)

Kommunene spurte vikarene om hva de tjente pr. time, men de ville ikke svare på det.

[Kommune i Sogn og Fjordane](#)

Aftenposten, 2017



Vi i Orange Helse er «alt» venstresiden misliker i helsesektoren | Nils Paulsen

Det faktum at vi i Orange ikke har gjort noe ulovlig, er godt skjult i de lange sakene Aftenposten presenterer.

DEBATT



Rapport 2:2018

DE FACTO
KUNNSKAPSENTER FOR FAGORGANISERTE

Roar Eilertsen

Bemanningselskaper i kommunesektoren

Erfaringer med Orange Helse

Oppsummering av fagforeningens tiltak

- Søke om tariffavtale
- Kontaktetablering og verving
- Faglig politisk samarbeid
- Kontakt med personer i utlandet knyttet til OH, besøk av disse til Norge
- Kontakt med Stortingsrepresentanter og lokale folkevalgte
- Innhenting av informasjon gjennom offentlige registre (innland og utland)
- Kontakt med offentlige etater (Politiets Exit-gruppe i Bergen, TOT/Utekontakten, Arbeidstilsynet, Innkjøpsseksjonen i Bergen kommune, NAV, Skatt Utland, osv)
- Kontakt med Arbeidstilsynet i Litauen
- Kontinuerlig mediearbeid
- Samarbeid med journalist i Sverige, deling av informasjon
- Innlede for fagforeningskamerater, organisasjoner og partilag
- Innlede for den litauiske nasjonalforsamlingen
- Samarbeide med nordiske forskere



Nyttige rapporter fra De Facto som Fagforbundet har bestilt

- <http://www.de-facto.no/wp-content/uploads/2015/08/samarbeid-lønner-seg2708endelig1.pdf> Om lønnsomt trepartssamarbeid (2015)
- <http://www.de-facto.no/2015/12/04/feilslatt-arbeidsgiverpolitikk-bergen-kommune/> Om bruk av bemanningsbyråer i Bergen kommune (2015)
- <http://www.de-facto.no/2018/01/22/bemanningselskaper-kommunesektoren-erfaringer-orange-helse/> En god oppsummering av erfaringene med bemanningsbransjen i offentlig sektor med fokus på Orange (2018)