

ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN I HOVEDSTADSOMRÅDET VÅREN 2017

En rapport skrevet av Lotta Elstad og utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus (EI og IT Forbundet), Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603, Fellesforbundet Rørleggernes Fagforening avdeling 605 og Fellesforbundet Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601.



ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN I HOVEDSTADSOMRÅDET VÅREN 2017

Denne rapporten skrevet av Lotta Elstad i samarbeid med Boye Ullmann.

Utgiver er Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus (EI og IT Forbundet), Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603, Fellesforbundet Rørleggernes Fagforening avdeling 605 og Fellesforbundet Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601.

Oslo, mai 2017

Trykk: Oslo Kongressenters avdeling for trykk og kopitjenester

Forsidefoto: Ruben Fagereng / CC

Layout: Mjelstad & Sønn

SAMMENDRAG AV RAPPORTEN:

- Innleie på byggeplassene til de tariffbundne hovedentreprenørene er fordoblet fra 17 prosent i 2013 til 35 prosent i 2017.
- Nesten fire av ti arbeidstakere på byggeplassene i Osloregionen er innleide.
- Mange av aktørene er ikke registrerte medlemmer av NHO. Dette betyr at tallet på økningen er større enn det NHOs statistikker viser.
- 91 prosent av all innleie skjer fra bemanningsforetak.
- Av all innleie fra bemanningsforetak vi har registrert, er 85 prosent ulovlig.
- I tillegg til bemanningsselskapene har det de siste to årene dukket opp store underentreprenører der østeuropeiske arbeidstakere dominerer. Selv om disse er ordinære firmaer, deler de mange trekk med bemanningsselskapene, som manglende lønn mellom oppdrag, oppsigelsesvern, overtidbetaling, samt brudd på arbeidstidsbestemmelser.
- Konsekvensen av dette vil kunne være forverrede arbeidsvilkår i bransjen, mindre rekruttering til yrkesfag, samt lavere produktivitet og kvalitet.

OM RAPPORTEN

I denne rapporten ønsker vi å beskrive omfanget av innleie fra bemanningsforetak i byggebransjen i hovedstadsområdet, samt lovligheten av disse innleieforholdene. Vi vil også gå inn på hvilken potensiell trussel utviklingen utgjør og komme med innspill til videre debatt.

Det ferskeste tallmaterialet er en undersøkelse foretatt på 59 byggeplasser i Oslo og Akershus. Den er gjennomført av representanter for Fellesforbundet og EL og IT Forbundet i Oslo i perioden 7. februar til 7. april 2017 og omfatter 2920 arbeidstakere. Her er det blitt kartlagt innleieforhold innen yrkeskategoriene riving/rigg/drift, betong-, tømmer-, rørlegger- og elektrikerarbeid (se vedlegg).¹

Til forskjell fra tidligere undersøkelser har vi sett på forholdene innen elektrofaget, der det har vært en økning i bruken av innleid arbeidskraft. Undersøkelsen skiller seg også fra tidligere ved at den er basert på mannskapslistene som føres på byggeplasskontorene.

Kjell Skjærvø har gitt innspill til denne rapporten og skrevet den vedlagte underlagsrapporten.

¹ Det er ikke blitt sett på innleieforhold i maler- og murerbransjen da det her praktiseres lite inn- og utleie. Dette betyr imidlertid ikke at disse yrkeskategoriene går fri for sosial dumping. I en større malerbedrift med tariffavtale har faglærte og ufaglærte malere en allmenngjort minstelønn. Bedriften kan likevel oppleve at anbud som vinner hos de store entreprenørene, ofte ligger på hele 30-40 prosent under deres. Det er en kjent sak at malerbransjen i Oslo Akershus har vært preget av mye arbeidslivskriminalitet. Dette er blant annet blitt avdekket i en rekke artikler i Aftenposten i 2014 og 2015.

BAKGRUNN: TRUER BEMANNINGSBRANSJEN DEN NORSKE MODELLEN?

Trygge, faste jobber er en forutsetning for et velfungerende organisert arbeidsliv og – i siste instans – den norske modellen. Derfor er det relativt bred politisk enighet i Norge om at arbeidstakere i hovedregel skal ansettes fast. I arbeidsmiljøloven tillates dermed midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak kun ved visse tilfeller.

En voksende bemanningsbransje – der de fleste i realiteten er midlertidig ansatte – undergraver dette prinsippet. Bransjen har i løpet av de siste 17 årene blitt en vesentlig leverandør av billigere og hovedsakelig utenlandsk arbeidskraft til viktige deler av arbeidslivet. Innleie innebærer ofte at arbeidsgiveransvaret pulveriseres.

Bransjen har også vært preget av sosial dumping og ulovlige og useriøse forhold. En konkurranse basert på lavest mulig lønnsnivå bidrar til dette.

Derfor spør nå stadig flere om hvorvidt utviklingen utgjør en trussel for hvordan vi til nå har organisert arbeidslivet i Norge.

Fellesforbundet mener at innleie «utfordrer den norske arbeidslivsmodellen», og at arbeidsgivere – når de satser på innleie framfor direkte ansettelse – i lengden vil undergrave egen langsiktig kompetansebygging og verdiskapning.² LO-leder Gerd Kristiansen uttalte nylig at bemanningsbransjen bidrar til arbeidslivskriminalitet.³ Også politiet har uttrykt bekymring. I sin trendrapport for 2015 skrev Kripos følgende om organisert kriminalitet: «Det er grunn til å tro at bruk av ulovlig arbeid er overrepresentert i tjenesteytende bransjer hvor det er utstrakt bruk av midlertidige ansettelse i tillegg til innleid og ufaglært arbeidskraft».⁴ De peker på byggebransjen som blant de særlig utsatte.

Flere partier har også satt søkelys på fenomenet. Arbeiderpartileier Jonas Gahr Støre har uttalt at han ønsker å «avskaffe løsarbeiderkontraktene bransjen opererer med, styrke tilsynsmyndigheten og sørge for at dagens regler faktisk blir fulgt».⁵ Senterpartiet ønsker å sette ned foten for at kommuner, staten og fylkeskommunene leier inn fra bemanningsbyrå.⁶ Både SV og Rødt vil gå tilbake det gamle lovverket, slik det så ut før det kommersielle frislippet i 2000.

Det samme har også noen LO-forbund tatt til orde for. EL og IT Forbundet vil «reversere frislippet av vikarbyråene».⁷ Liknende formuleringer har kommet fra Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund.

Hvor står striden?

Da myndighetene tillot kommersiell arbeidskraftutleie i år 2000, presiserte de at dette ikke skulle komme i konflikt med hovedregelen om faste ansettelse. Fram til da hadde det kun vært tillatt med bemanningsforetak innen visse bransjer: handel, kontor, lager og kantine. Forutsetningen for lovendringen var at innleie fra bemanningsforetak kun skulle være et tilskudd til den ordinære, fast ansatte bemanningen i tilfeller der det var et reelt behov for midlertidig arbeidskraft. Tillitsvalgte skulle ha forhandlingsrett og en form for veto rett mot urimelig innleiepraksis.

Ifølge Blaalid-utvalgets innstilling, som lå til grunn for det nye regelverket, skulle man forhindre at

- «det utvikler seg en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab har en stab som er løsere tilknyttet

² Blant annet fordi det med flere løst tilknyttede arbeidstakere blir vanskeligere å gjennomføre opplæring innen språk, HMS og fag. Se uttalelse fra Fellesforbundets landsmøte i 2015.

³ «Vikarbyråa lever farleg», Klassekampen, 29. april 2017.

⁴ *Trendrapport 2015 – Den organiserte kriminaliteten i Norge*. Kripos, s. 23.

⁵ «Vikarbyråa lever farleg», Klassekampen, 29. april 2017.

⁶ «Ap, SP og SV vil strupe bemanningsbransjen», Fri Fagbevegelse, 3. april 2017.

⁷ Sitat hentet fra Helle, Idar og Bjerke, Paul: *EØS bestemmer. Hvordan EØS-avtalen overstyrer arbeidslivslovgivning, ILO-konvensjoner og tariffavtaler i Norge*. De Facto. Rapport 2: 2011, s. 31.

i ulike former for å løse de løpende og ordinære oppgavene»⁸

- «ut- og innleie av personell utvikler seg til et omfattende marked hvor en stor andel av arbeidstakerne ikke har fast jobb, men er vikarer»⁹

I dag er det omstridt hvorvidt denne intensjonen er oppfylt. De mest ivrige forsvarerne av bemanningsbransjen mener at den ikke truer den norske modellen av to hovedgrunner:

- 1) Formidling av arbeidskraft gjennom bemanningsselskaper utgjør kun i overkant av 1 prosent av den totale arbeidsstyrken i landet.¹⁰
- 2) Praksisen innen bemanningsbransjen er at arbeidstakerne ansettes på faste kontrakter.

Ifølge NHO Service er bransjen primært et positivt bidrag til arbeidslivet, ved at den sørger for en «viktig fleksibilitet», og for arbeidstakere fungerer den som en «viktig inngangsport til arbeidslivet».¹¹

Erfaringene fra byggebransjen de siste årene er det motsatte. I fagbevegelsen mener mange at det for lengst har utviklet seg «en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab har en stab som er løsere tilknyttet for å løse de løpende og ordinære oppgavene», og at det finnes «et omfattende marked hvor en stor andel av arbeidstakerne ikke har fast jobb». Slik det har kommet fram av tidligere undersøkelser (fra 2011, 2012 og 2015), har man blant annet sett tendenser til

- «en innleieboom i byggebransjen i Oslo / Akershus-området»,¹² og at
- «[f]ast ansatte fortreges av arbeidere som kan sendes vekk på en times varsel»¹³

Omfanget av bruken av bemanningsbyråer har variert. I 2011 så man en innleiegrad i Osloregionen på hele 51 prosent. Deretter var det en nedgang fra 2012 til 2013, da innleien av arbeidskraft på byggeplassene til de store tariffbundne entreprenørene utgjorde 12 prosent, og egenbemanningen hos hovedentreprenørene økte til 47 prosent.¹⁴ Dette skjedde samtidig med at kravet om likebehandling av innleide arbeidstakere kom inn i arbeidsmiljøloven gjennom EUs vikarbyrådirektiv. Mange spådde at likebehandlingsprinsippet ville føre til en nedgang i ut- og innleiepraksisen, siden det da kunne bli mindre lønnsomt å benytte seg av innleid arbeidskraft.

De to påfølgende årene gikk imidlertid egenbemanningsandelen tilbake til slik den hadde vært før 2013.

Siden har også bruken av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak igjen begynt å øke.

Som det kommer fram av denne undersøkelsen, er **innleiegraden hos de tradisjonelt store entreprenørene nesten tredoblet, fra 12 prosent i 2013 til 35 prosent i 2017, og den er fordoblet fra 17 prosent siden 2015.**

Også av NHO Services bemanningsbarometer kan vi se en bransje i vekst.

8 Arbeidsformidling og arbeidsleie. NOU 1998: 15, s. 73.

9 Arbeidsformidling og arbeidsleie. NOU 1998: 15, s. 183.

10 Se for eksempel «Ledende innen bemanningsløsninger og rekruttering siden 1965», 23. mars 2015. <https://www.manpowergroup.no/Presse/Ledende-innen-bemanningslosninger-og-rekruttering-siden-1965/> Avlest: april 2017

11 «Nøkkeltall for bemanningsbransjen», NHO Service, 16. desember 2015. <http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=49&categoryID=163> Avlest: april 2017

12 Eilertsen, Roar: *Innleieboom i byggebransjen – færre fast ansatte*. De Facto. Notat 6: 2011.

13 Marsdal, Magnus: *Fra sosial dumping til sammenbrudd? Byggenæringen i Osloregionen høsten 2015*. Manifest Tankesmie. Rapport 4: 2015.

14 Resten av arbeidstokken var underentrepriser. Se: Marsdal, Magnus: *Fra sosial dumping til sammenbrudd? Byggenæringen i Osloregionen høsten 2015*. Manifest Tankesmie. Rapport 4: 2015.

Denne figuren viser antall solgte timer fra bemanningsselskaper i NHO 2006-2016 innen bygg og anlegg:¹⁵



Her kan vi se at antall solgte timer fra bemanningsbransjen til bygg og anlegg nådde en historisk topp i fjerde kvartal 2016. Bransjens kvartalsstatistikk viser at utviklingen innen byggebransjen har vært hovedgrunnen til veksten.

Til tross for denne økningen bestrider NHO at bransjen utgjør en trussel mot faste ansettelse, ettersom arbeidstakere i bemanningsselskaper ansettes på faste kontrakter. Hvorvidt dette dreier seg om reelle faste ansettelse, er imidlertid omdiskutert. I bemanningsselskapene tilbys arbeiderne formelt sett «fast» ansettelse, men som oftest er det snakk om et arbeidsforhold uten garantilønn. En standard formulering i kontraktene er «For tiden mellom oppdrag betales ikke lønn».

I praksis betyr dette følgende: En ansatt i et bemanningsbyrå har kun arbeid så lenge selskapet velger å gi ham oppdrag. Ellers går han uten lønn, og han har heller ingen reell betalt oppsigelsestid. NHO anbefaler denne ansettelsesformen, mens fagbevegelsen mener at den er en ulovlig omgåelse av arbeidsmiljølovens regler som begrenser midlertidig ansettelse.

I arbeidsmiljøloven defineres det per i dag ikke hva fast ansettelse egentlig betyr. Det har imidlertid vært en langvarig praksis med, samt intuitiv forståelse om, at det innebærer en fast stillingsprosent som garanterer lønn, og at arbeidstakeren nyter rettighetene som følger av oppsigelsesvernet og reglene om permittering.

Derfor har lovligheten av bemanningsbransjens kontrakter vært omstridt de siste årene.

I mars 2017 kom det også en dom i Bergens Tingrett som kan skape presedens på at denne kontraktsformen i realiteten er en type midlertidig (og ved mange tilfeller ulovlig) ansettelse: I den såkalt Clockwork-saken anla seks polske håndverkere Norges første rettssak om arbeidskontrakter uten garantert inntekt. Disse krevde faste ansettelse (med en bestemt stillingsprosent) og erstatning av selskapet Clockwork Bemanning der de var ansatt. Retten ga dem fullt medhold. Her ble det slått fast at de seks saksøkerne hadde et arbeidsforhold som manglet «den forutsigbarhet med hensyn til arbeid og inntekt og det stillingsvern som kreves for å kategorisere et ansettelsesforhold som fast i arbeidsmiljølovens §14-9 første ledd sin forstand».¹⁶

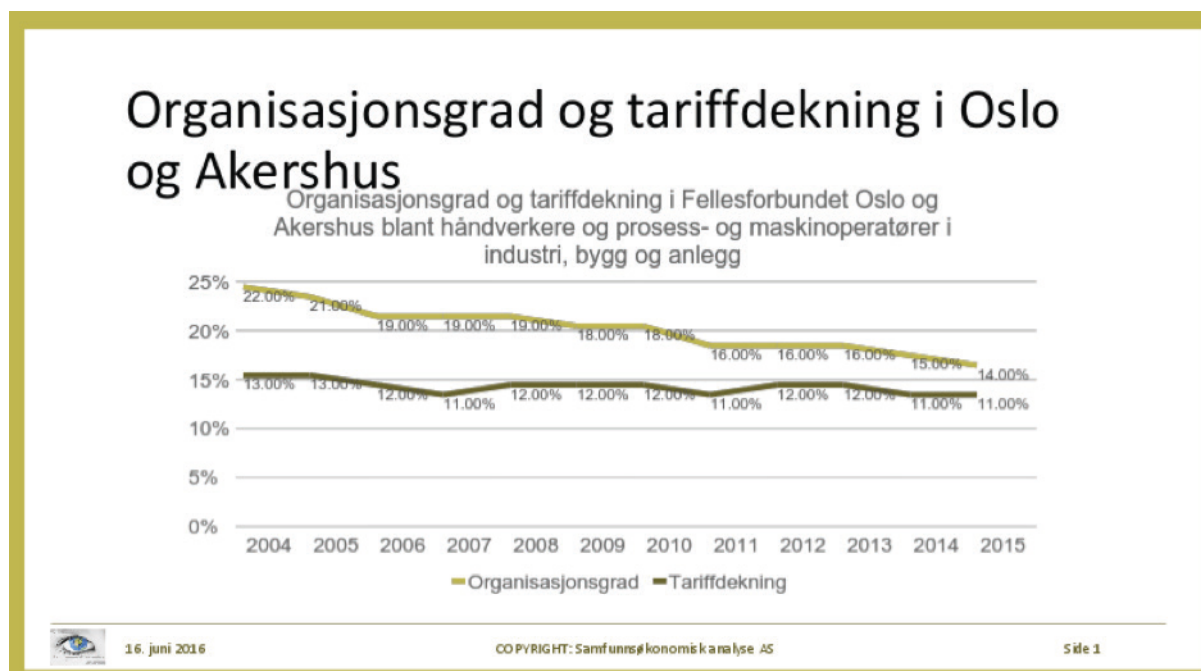
Hva dette betyr for bemanningsbransjens mulighet til å tilby «faste ansettelse uten lønn mellom oppdrag» i tiden framover, gjenstår å se.

Det er uansett grunn til å være bekymret over utviklingen. Kombinasjonen av 1) en økning av bemanningsselskaper innen bygg og anlegg i Osloregionen og 2) en lovstridig omgåelse arbeidsmiljølovens begrensninger på midlertidig ansettelse, er med på å forrykke maktbalansen i bransjen.

¹⁵ Bemanningsbarometeret, 4. kvartal 2016. NHO Service. <http://www.nhoservice.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/statistikk-nyheter/bemanningsbarometeret-4.-kvartal-2016/> Avlest: april 2017

¹⁶ Bergen Tingrett, 24. mars 2017.

Det hører med til bildet at vi i samme periode har sett en nedgang i organisasjonsgraden i byggebransjen i Osloregionen:¹⁷



Det blir vanskeligere å opprettholde en velfungerende topartsrelasjon når et stort flertall av arbeiderne ikke er organiserte. At flere nye bemanningselskaper – som vi skal se videre – heller ikke er registrert som medlemmer av NHO, innebærer at en økende del av byggebransjen nå befinner seg utenfor det organiserte arbeidslivet – som er en avgjørende faktor i den norske modellen, som skal sikre verdige livsvilkår, demokratisk deltakelse og reell ytringsfrihet.

HVA ER OMFANGET AV BEMANNINGSSELSKAPER I BYGGEBRANSJEN I OSLOREGIONEN?

I debatter om bemanningsbransjens inntog gjentas det ofte at den kun sysselsetter en liten andel av den totale nasjonale arbeidsstyrken. Dette er et ifølge NHO og andre aktører et bevis på at man dermed oppfyller intensjonen om at bemanningsbyråene kun skal bidra med et ekstra tilskudd til en ordinær, fast bemanning.

Bak tallene skjuler det seg imidlertid store regionale og bransjemessige variasjoner. I 2016 utgjorde utleie til bygg og anlegg en **tredjedel** av bemanningsbransjen, med Østlandsregionen som det klart største markedet: Mens man på landsbasis opererer med en andel på litt 1,3 prosent, utgjør bransjen i Oslo 2,7 prosent av arbeidsstyrken.¹⁸

I denne undersøkelsen kommer det fram at på 59 byggeplasser i Osloregionen er nå nesten fire av ti arbeidere innleide. Av disse er 90 prosent innleid fra bemanningselskaper, og bare et fåtall (98 av 1112 innleide arbeidstakere) er utleid av andre produksjonsbedrifter.¹⁹

¹⁷ Samfunnsøkonomisk analyse, en presentasjon fra 2016.

¹⁸ Bemanningsbarometeret, 4. kvartal 2016. NHO Service. <http://www.nhoservice.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/statistikk-nyheter/bemanningsbarometeret-4.-kvartal-2016/> Avlest: april 2017

¹⁹ Fagbevegelsen har alltid ment at inn- og utleie fra en produksjonsbedrift til en annen er et godt alternativ til permitteringer og oppsigelser.

Vi har altså sett en sterk økning: På byggeplassene til de tariffbundne hovedentreprenørene er andelen innleide arbeidstakere fordoblet fra 17 prosent i 2015 til 35 prosent i 2017 (og tredoblet siden 2013). Det samme var tilfelle for rørleggerarbeid. For elektroarbeid var andelen innleide på hele 44 prosent.

NHO Services statistikker bekrefter trenden. Tall herfra viser at økningen i bemanningsbransjen innen bygg og anlegg var på 24,2 prosent fra fjerde kvartal 2015 til fjerde kvartal 2016, da omsetningen økte med 27,9 prosent fra året før.²⁰

Det er imidlertid grunn til å gå ut fra at økningen har vært større enn det NHOs tall viser, siden disse baserer seg utelukkende på firmaer som er medlemmer av NHO Service.

I denne undersøkelsen har vi registrert utleie fra 63 bemanningsforetak som er registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak. **Av disse opplyser NHO at kun 27 er medlemmer av NHO Service.**

Det er dessuten blitt registrert ytterligere ti foretak som driver jevnlig med utleie av arbeidskraft og delvis også har utleie som en del av sitt registrerte formål, men som ikke var registrert i bemanningsforetakregisteret, og som heller ikke er medlemmer av NHO Service. Disse foretakene er åpenbart registreringspliktige etter regelverket. Innleie fra disse foretakene er dermed ulovlig.²¹

Etter innføringen av vikarbyrådirektivet har også nye aktører som registreres som ordinære firmaer (ikke bemanningsselskaper), dukket opp. Her domineres østeuropeisk arbeidskraft, og mange av disse befinner seg i realiteten i en gråsoner mellom bemanningsforetak og underentreprise – med mye av den samme ukulturen vi har sett i bemanningsbransjen: ufrivillig avspasering, manglende garantilønn, 10- til 12-timers dager og manglende overtidsbetaling.

Når det gjelder antall ansatte i bemanningsbransjen, trenger vi å ta et forbehold: Mange bygningsarbeidere i bemanningsbransjen kan ta oppdrag i ulike foretak, og derfor kan en bygningsarbeider ha blitt registrert i flere ganger. Dette følger naturlig av at inn- og utleiesystemet innebærer at mange er løsere tilknyttet arbeidslivet. Denne svakheten til tross: Det er ikke tvil om at bemanningsforetakene har blitt store aktører i byggebransjen i Oslo og Akershus.

Det er også verdt en merknad at i regjeringens strategiplan mot arbeidslivskriminalitet (fra 2015) står «kartlegge utleie av arbeidskraft» oppført som en viktig oppgave.²²

ER INNLEIEFORHOLDENE LOVLIGE?

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 er det kun tillatt med innleie av arbeidskraft dersom:

- det er lov å ansette midlertidig etter arbeidsmiljølovens §14-9 første ledd bokstav a til e,²³ eller om
- det er inngått en tidsbegrenset skriftlig avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Dersom innleien foregår etter bestemmelsene for lovlig bruk av midlertidig ansettelse, kreves det ingen avtale med tillitsvalgt. Vi har registrert 228 innleieforhold som gjaldt innleie fra bemanningsforetak. **Vi har imidlertid ikke funnet noe tilfelle av vikarer eller andre tilfeller av innleie der midlertidig ansettelse ville vært lovlig.** Dermed er innleiebedriften pålagt å inngå en skriftlig avtale med tillitsvalgte ved bedriften. Dette innebærer at virksomheten som leier inn, må ha en tariffavtale (enten en sentral eller en intern bedriftsavtale), samt kunne dokumentere at det finnes en skriftlig avtale som viser at tillitsvalgte har godkjent innleien.

I denne undersøkelsen kommer det fram at kun 26 av 115 innleieforhold i bedrifter med tariffavtale med LO,

²⁰ Bemanningsbarometeret, 4. kvartal 2016. NHO Service. <http://www.nhoservice.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/statistikk-nyheter/bemanningsbarometeret-4.-kvartal-2016/> Avlest: april 2017

²¹ Se Arbeidstilsynets hjemmesider: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=99818> Avlest: april 2017

²² Strategi mot arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og sosialdepartementet. 13. januar 2015, s. 9.

²³ Arbeidsmiljøloven tillater midlertidig ansettelse blant annet i forbindelse med praksisarbeid, vikariater eller når arbeidet er av såkalt midlertidig karakter. Stortinget vedtok også i 2015 en generell adgang til midlertidig ansettelse (uten vilkår) i inntil tolv måneder, men denne gjelder ikke for innleie fra bemanningsforetak.

kan vise til at det foreligger en skriftlig avtale. **Dette betyr at to tredjedeler av denne innleien er ulovlig.**

I tillegg er alle innleieforholdene til bedrifter uten tariffavtale med LO ulovlige, med mulig unntak av ett forhold.

For bedriftene sett under ett betyr disse funnene at 85 prosent av innleien fra bemanningsforetak i byggebransjen i Osloregionen ikke følger loven.

Noen merknader til den tillitsvalgtes rolle

Slik er ordlyden i Arbeidsmiljølovens §14-12 (2) om innleie av arbeidskraft:

«I virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. **Virksomheten skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum**» [vår utheving]

Denne paragrafen kom i 2013 og viser altså til at det er Arbeidstilsynet som skal påse at loven etterlevs. Byggningsforeningene i Oslo sin erfaring er imidlertid at dette ikke følges opp, verken når det gjelder hvorvidt den utbredte innleien er lovlig, samt om likebehandlingsprinsippet (arbeidsmiljøloven § 14-12a) følges.

At tillitsvalgte skulle ha rett til å si nei til innleie, var sentralt ved frislippet av bemanningsbransjen for 17 år siden. Slik skulle man kunne forhindre sosial dumping, misbruk av midlertidige ansettelses og en altfor omfattende bruk av bemanningsbyråer.

Erfaringene fra Osloregionen i dag er at dette regimet har spilt fallitt. Når to tredjedeler av bedriftene bundet av en sentral tariffavtale ikke kan vise til noen skriftlig avtale om innleien med tillitsvalgte, viser dette at kontrollen av innleiepraksisen trolig ikke bør legges på den tillitsvalgte.

En annen utfordring er den vide forståelsen av hva det vil si å være bundet av en tariffavtale. At også bedrifter som opererer med egne avtaler, framfor tariffavtaler med LO, kan i realiteten føre til at tillitsvalgtbegrepet blir utvannet.²⁴

I praksis virker det nå som om mange bedrifter opererer som om det ikke finnes noen begrensning på bruken av innleie fra bemanningsforetak.

KONSEKVENSER FOR BYGGENÆRINGEN

I mange land forbindes byggebransjen med lav lønn, utrygge jobber og mye ufaglært arbeid. I Norge har den derimot vært kjennetegnet av et solid lønnsnivå, sterke håndverkstradisjoner og trygge arbeidsvilkår.²⁵ Er dette snart en svunnen tid?

I tidligere undersøkelser har man sett en gradvis reduksjon av den fast ansatte staben i byggebransjen i hovedstadsområdet: Fra 2007 til 2015 ble de fast ansatte fagarbeiderne hos de seks tradisjonelt største entreprenørene halvert, fra 1100 til 500.²⁶ At vi i dag ser nok en økning i innleien fra bemanningsbyråer, er også bekymringsverdig.

Konsekvensen kan bli at det selvstendige og ansvarsbevisste fagarbeidet – som historisk har bidratt til et høyt produktionsnivå i byggenæringen – fortrenses av ansatte uten et reelt stillingsvern og trygge arbeidsvilkår. I neste instans medfører dette lavere produktivitet og kvalitet.

²⁴ Som Fellesforbundet også påpeker i sin landsmøteuttalelse fra 2015.

²⁵ Friberg, Jon Horgen og Haakestad, Hedda: «Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid», *Søkelys på arbeidslivet*, nr 3/2015.

²⁶ Marsdal, Magnus: *Fra sosial dumping til sammenbrudd? Byggenæringen i Osloregionen høsten 2015*. Manifest Tankesmie. Rapport 4: 2015.

Et annet moment er at dette kan påvirke rekrutteringen til byggfagene. Allerede har vi sett en nedgang i rekrutteringen til yrkesfag innen maler-, murer- og betongfaget. Nå ser vi også en nedgang på søknader til tømmerlinjene i Oslo og Akershus.

Det er imidlertid gledelig at flere søker seg til elektrolinjene på videregående.

HVA KAN GJØRES?

Sosial dumping er fortsatt et samfunnsproblem i Norge. Den manglende kontrollen på innleien fra bemanningsforetak i byggenæringen i Osloregionen er en del av dette bildet. Og som vi har sett, har bestemmelsene om krav til godkjenning fra tillitsvalgte i liten grad fungert. Oslos bygningsforeninger og Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus erfarer at brudd på §14-12 ikke får konsekvenser. De hevder at Arbeidstilsynet i liten grad etterspør dokumentasjon på at innleiebedriften har tariffavtale og at det foreligger protokoll på innleie.

De etterlyser derfor at Arbeidstilsynet får økt kompetanse og sanksjonsmuligheter ved lovbrudd. I tillegg er det fire tiltak som kan tas opp til vurdering:

- 1) Et forbud mot bemanningsforetakene. Som nevnt innledningsvis er det noen forbund, samt partier, som har foreslått å gå tilbake til loven slik den var før frislippet av kommersiell arbeidskraftutleie i 2000. Et slikt forslag kan imidlertid være i strid med vikarbyrådirektivet og EØS-avtalen.
- 2) Et regionalt og bransjemessige forbud mot bemanningsforetakene. Dette har Oslo Bygningsarbeiderforening gått inn for som et tiltak i Osloregionen, og det finnes allerede en åpning for denne muligheten i arbeidsmiljøloven (§14-12(5)). Det er større sannsynlighet for at et slikt tiltak vil kunne være forenlig med EØS-avtalen, da Tyskland allerede opererer med et forbud mot bemanningsforetak i byggebransjen.
- 3) Avskaffe avtaleadgangen slik det nå tillates gjennom arbeidsmiljøloven (§14-12(2)). Dette er tidligere blitt foreslått av Oslo Bygningsarbeiderforening. Et slikt forslag innebærer at det ikke vil være mulig å inngå avtaler med tillitsvalgte om innleie utover vikarer og i tilfeller der det også er tillatt å ansette midlertidig på nærmere vilkår. Forslaget kommer av erkjennelsen om at den skjeve maktbalansen i bransjen i Oslo-regionen i dag betyr at avtaleadgangen blir et for stort ansvar for de enkelte tillitsvalgte.
- 4) En endring av arbeidsmiljølovens §14-12 (2) slik at avtaler om tidsbegrenset innleie bare kan inngås der det er hjemlet i en landsomfattende overenskomst. Dette forslaget er også å finne i Fellesforbundets landsmøteuttalelse fra 2015. En fordel med dette er at en da også kan innta nærmere vilkår for når innleie er tillatt i tariffavtalene.²⁷ Her legges det også til at begrepene «tariffavtale» og «tillitsvalgt» etter arbeidsmiljøloven må strammes opp slik at tariffavtale forstås som en landsomfattende tariffavtale, og tillitsvalgt forstås som en som er valgt av medlemmene på grunnlag av en landsomfattende tariffavtale.

²⁷ En liknende ordning finnes i Finland. Innleiebestemmelsene i de finske tariffavtalene har også så langt stått seg i forhold til EU-domstolens granskende blick (den såkalte Shell Aviation-saken).

EGENBEMANNING, UNDER- ENTREPRISE OG INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE I BYGGENÆRINGA I OSLO-REGIONEN VÅREN 2017

Våren 2017 kartla fire avdelinger i Fellesforbundet og EL og IT Forbundet i Oslo byggeplassene til 10 tariffbundne entreprenører i hovedstaden for yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betong- tømmer, rørlegger- og elektroarbeid. I tillegg kartla vi en del byggeplasser i regi av entreprenører som ikke har tariffavtale med LO. Formålet var særlig å kartlegge omfanget av innleie samt omfanget av ulovlig innleie. Kartlegginga omfattet 59 byggeplasser og 2920 arbeidstaker.

- Samlet sett var fire av ti arbeidstakere innleid. 18 prosent var ansatt hos hovedentreprenøren, 44 prosent hos underentreprenører og 38 prosent innleide.
- Der hovedentreprenøren ikke har tariffavtale med LO var halvparten av folkene på byggeplassene innleid.
- Innleie på byggeplassene til tariffbedriftene er tredoblet fra 12 prosent i 2013 til 35 prosent i 2017.
- Over 90 prosent av alle innleide var innleid fra bemanningsforetak.
- To tredjedeler av all innleie fra bemanningsforetak til tariffbedrifter var ulovlig.
- Praktisk talt all innleie fra bemanningsforetak til bedrifter uten tariffavtale med LO var ulovlig.
- Samlet sett var 85 prosent av all innleie fra bemanningsforetak ulovlig.

NÆRMERE OM UNDERSØKELSEN

Undersøkelsen ble gjort i samarbeid mellom Fellesforbundet avdeling 601 Tømmer og Byggfagforeningen, Fellesforbundet avdeling 603 Oslo Bygningsarbeiderforening, Fellesforbundet avdeling 605 Rørleggernes Fagforening og Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus.

Dette er femte gangen på sju år at vi kartlegger bruken av innleid arbeidskraft på byggeplassene i Oslo-regionen.

Tidligere år har vi fulgt ei gruppe entreprenører vi har kalt «de tradisjonelt store entreprenørene». Dette er entreprenørbedrifter som tradisjonelt har vært de største aktørene i byggenæringen i regionen, hatt tariffavtale med LO og sterkt tillitsmannsapparat. Se tabell 3. Noen av dem er i dag alt annet enn store. Vi har i årets undersøkelse holdt fast ved denne entreprenørgruppa. Dessuten har to nye tariffbedrifter kommet til: Bundebygg og Consto Eide. I tillegg har vi kartlagt byggeplassene til noen uorganiserte entreprenører som er «på vei opp» i markedet: Vedal, Betonmast Oslo og Asker Entreprenør.

Vi har så godt det har latt seg gjøre forsøkt å kartlegge alle byggeplassene i Osloregionen til de ovennevnte entreprenørene; til sammen 54 byggeplasser.

Dessuten har vi kartlagt ytterligere 5 mer tilfeldig valgte byggeplasser der hovedentreprenøren ikke har tariffavtale med LO.

Kartlegginga ble gjennomført over en periode på 8 uker, fra 7. februar til 7. april 2017 av 4 av avdelingenes organisasjonsarbeidere/tillitsvalgte. Opplysningene ble samlet inn ved hjelp av vedlagte kartleggings skjema og spørreskjema og lagt i database for videre bearbeiding.

Vi har uten unntak blitt godt mottatt på byggeplasskontorene, som har stilt mannskapslister til rådighet over hvem som til en hver tid har vært til stede på byggeplassen, samt – i den grad det ikke har framgått av mannskapslistene – vært behjelpelig med å avklare hvem som var underentreprenører til hvem, og hva som var innleie og til hvem.

I etterkant av byggeplasskartlegginga har vi gjort en nærmere undersøkelse av lovligheten av innleien. For

tariffbedriftenes vedkommende er det gjort gjennom kontakt med de tillitsvalgte. Der innleiebedriften ikke har tariffavtale med LO, har vi kontaktet både representanter for innleiebedriftene og, så langt det har vært mulig, den tillitsvalgte ved bedriften.

1. EGENBEMANNING OG INNLEIE

Vi har i denne delen av rapporten skilt mellom riving, rigg og drift, betong- og tømrerarbeid på den ene sida og rørlegger- og elektroarbeid på den andre sida.

Riving, rigg og drift, betong- og tømrerarbeid regnes tradisjonelt som entreprenørens egenproduksjon. Entreprenørene har likevel i tiltakende grad satt ut deler av egenproduksjonen sin i underentreprise. Dette til forskjell fra rørlegger og elektroarbeid, såkalte tekniske entrepriser, som tradisjonelt utføres i underentreprise, eventuelt sideentreprise.

1.1. EGENBEMANNING OG INNLEIE ETTER YRKESKATEGORI

I yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betong- og tømrerarbeid fordeler arbeidstakerne seg som følger på ansatte hos hovedentreprenøren, ansatte hos underentreprenører og innleide arbeidstaker. Innleide arbeidstakere omfatter her innleide både til hovedentreprenøren og til underentreprenører (tekniske underentreprenører unntatt).

Tabell 1. Riving, rigg og drift, betong- og tømrerarbeid - ansatte og innleide arbeidstakere

	I alt <i>Antall</i>	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
		<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>
Riving, rigg og drift	182	16	9	38	21	128	70
Betongarbeid	593	189	32	245	41	159	27
Tømrerarbeid	1077	324	30	355	33	398	37
I alt	1852	529	29	638	34	685	37

Fra 2015 har innleieandelen økt for alle yrkeskategorier. Særlig stor er økinga for riving, rigg og drift. Her var 7 av 10 arbeidstakere innleid, mot 4 av 10 i 2015.

For rørlegger og elektroarbeid er tallene som følger:

Tabell 2. Rørlegger- og elektroarbeid - ansatte og innleide arbeidstakere

	I alt <i>Antall</i>	Ansatte		Innleide	
		<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>
Rørleggerarbeid	472	306	65	166	35
Elektroarbeid	596	335	56	261	44
I alt	1068	641	60	427	40

For rørleggerarbeid har innleieandelen økt fra 28 prosent i 2015 til 35 prosent i 2017. Elektroarbeid er ikke tidligere kartlagt. Innleieandelen er her overraskende høy med 44 prosent.

1.2. EGENBEMANNING OG INNLEIE HOS DE TARIFFBUNDNE ENTREPRENØRENE

Så skal vi se nærmere på ansatte og innleide på byggeplassene til de tariffbundne entreprenørene.

Tabell 3. Ansatte og innleide på byggeplassene til de tariffbundne entreprenørene

	I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
		Antall	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall
AF	221	56	25	90	41	75	34
Betonmast Selvaagbygg	117	50	43	15	13	52	44
Bunde	121	33	27	54	45	34	28
Hent	151	11	7	92	61	48	32
JM	106	57	54	27	25	22	21
Skanska	207	69	33	67	32	71	34
Veidekke	505	169	33	148	29	188	37
Andre	109	57	52	8	7	44	40
I alt	1537	502	33	501	33	534	35

Arbeidstakerne er forholdsvis likelig fordelt på de tre gruppene, med en liten overvekt på innleie. Vi ser at andelen innleide arbeidstakere var 35 prosent. I 2015 var den på 17 prosent. Innleieandelen er altså fordobla fra 2015 til 2017.

Om vi tar ut ansatte hos og innleide til underentreprenørene og ser på entreprenørens «egne» folk, dvs. arbeidstakere som arbeider direkte under hovedentreprenørens ledelse, blir resultatet slik:

Tabell 4. Egenbemanning og innleie hos de tariffbundne entreprenørene

	I alt	Ansatt		Innleid	
		Antall	Antall	Prosent	Antall
AF	91	56	62	35	38
Betonmast Selvaagbygg	74	50	68	24	32
Bunde	44	33	75	11	25
Hent	46	11	24	35	76
JM	67	57	85	10	15
Skanska	79	69	87	10	13
Veidekke	281	169	60	112	40
Andre	101	57	56	44	44
I alt	783	502	64	281	36

I 2015 var andelen innleide 19 prosent. I 2017 var den 36 prosent. Også innleieandelen av entreprenørens egne folk er nesten doblet fra 2015 til 2017.

Tabell 5. Egenbemanning, underentreprise og innleie 2011 - 2017

Vi har de sju siste årene som nevnt kartlagt innleie på byggeplassene til de «tradisjonelt store entreprenørene» i Oslo-regionen 5 ganger. Vi skal se på hvordan den har utvikla seg.

	2011		2012		2013		2015		2017	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Egenbemanning	376	28	345	32	382	47	439	36	502	33
Underentreprise	279	21	274	25	331	41	570	47	501	33
Innleie	678	51	468	43	95	12	206	17	534	35
I alt	1333	100	1087	100	808	100	1215	100	1537	100

Tallene viser en drastisk nedgang i innleie fra 2012 til 2013. Den har høyst sannsynlig sammenheng med innføringa av krav til likebehandling av arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak fra 1. januar 2013. Innleieandelen var dette året nede i 12 prosent. Fra 2013 til 2017 er den nesten tredoblet, til 35 prosent. Vi ser også ei kraftig øking av egenbemanninga i 2013. I 2017 er andelen egenbemanning tilbake til det den var i 2012.

1.3. EGENBEMANNING OG INNLEIE HOS ENTREPRENØRER SOM IKKE ER BUNDET AV TARIFFAVTALE

For sammenligningens skyld har vi dessuten kartlagt 16 byggeplasser i regi av entreprenører som ikke har tariffavtale med LO. På disse byggeplassene arbeidet det til sammen 315 arbeidstakere i de aktuelle yrkeskategoriene. Her er resultatet annerledes enn for tariffbedriftene.

Tabell 6. Ansatte og innleide på byggeplasser i regi av entreprenørbedrifter tariffavtale med LO

I alt	Ansatt hos hovedentreprenør		Ansatt hos underentreprenør		Innleide arbeidstakere	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
315	27	9	137	43	151	48

Nesten halvparten av arbeidstakerne på disse byggeplassene var innleide arbeidstakere. Om vi tar ut underentreprenørenes folk, slik vi gjorde for tariffbedriftene over, blir resultatet som følger:

Tabell 7. Egenbemanning og innleie på byggeplasser i regi av entreprenørbedrifter uten tariffavtale med LO

I alt	Ansatte		Innleide	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
62	27	45	35	56

Egenbemanninga til disse entreprenørene er i gjennomsnitt på 45 prosent, mens innleide arbeidstakere utgjør 56 prosent, mot 36 prosent på byggeplassene til de tariffbundne hovedentreprenørene.

1.4. EGENBEMANNING OG INNLEIE HOS UNDERENTREPRENØRENE

Vi har dessuten sett særlig på innleie til underentreprenørbedrifter som betjener hovedentreprenørene på deres egne fagområder. Her er avtaledekninga lavere enn hos hovedentreprenørene (anslagsvis 20 - 30 prosent). Disse bedriftene hadde til sammen 638 egne ansatte og 369 innleide arbeidstakere, til sammen 1007 folk.

Innleieandelen her var 37 prosent. Dette dekker likevel over store forskjeller. Enkelte tariffbundne underentreprenørbedrifter bruker ikke innleie i det hele tatt. Hos andre større uorganiserte underentreprenører var innleieandelen oppe i 80 – 90 prosent.

2. INNLEIE MELLOM PRODUKSJONSBEDRIFTER OG INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

I vår undersøkelse ble det registrert i alt 256 innleieforhold med til sammen 1110 innleide arbeidstakere. De fordeler seg som følger på inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter og innleie fra bemanningsforetak:

Tabell 8. Innleide arbeidstakere etter hva slags innleie

	Antall	Prosent
Innleide arbeidstakere i alt	1112	100
Innleid fra produksjonsbedrifter	98	9
Innleid fra bemanningsforetak	1010	91
Innleid fra registrert bemanningsforetak	930	84
Innleid fra uregistrert bemanningsforetak	80	7

2.1. INNLEIE MELLOM PRODUKSJONSBEDRIFTER

Av innleien gjaldt 26 forhold med 98 arbeidstakere innleie mellom produksjonsbedrifter. Det tilsvarer 9 prosent av det totale antallet innleide på byggeplassene.

Det kan være vanskelig å skille mellom innleie fra produksjonsbedrifter og innleie fra virksomheter som driver med utleie. Her fins det ei gråsoner. Så også i denne undersøkelsen. Minst 30 av de 98 er helt sikkert utleid fra produksjonsbedrifter. For de resterende 68 er det mer usikkert. Det kan hende at noen av disse utleiebedriftene skulle ha vært registrert som bemanningsforetak. Innleie mellom produksjonsbedrifter er tillatt under en del nærmere bestemte vilkår. Vi har i denne undersøkelsen ikke gått nærmere inn på om disse vilkårene har vært oppfylt.

2.2. INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Vi registrerte 228 forhold som gjaldt innleie fra 73 ulike bemanningsforetak. De omfattet 1010 utleide arbeidstakere.

Storparten av innleien gjaldt utleie fra bemanningsforetak som er registrert i Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak. Det gjaldt 92 prosent av de innleide og 63 av bemanningsforetakene.

Dessuten er det registrert innleie fra 10 forskjellige virksomheter som åpenbart driver med utleie, men som ikke er registrert i bemanningsforetaksregisteret. Til denne gruppa har vi regna virksomheter som er registrert med utleie av arbeidskraft som formål og/eller har innretta virksomheten sin helt eller delvis på utleie av arbeidstakere. I den grad vi har vært i tvil om det er tilfelle, har vi regnet innleien som inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter, jf. forrige avsnitt.

Disse virksomhetene er i tilfelle registreringspliktige, og innleien ulovlig.

3. LOVLIG OG ULOVLIG INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

I vår undersøkelse har vi som nevnt registrert 228 innleieforhold som gjaldt innleie fra bemanningsforetak. De omfattet 1010 arbeidstakere. Vi har i undersøkelsen forsøkt å kartlegge om innleieforholdene var lovlige etter regelverket som gjelder for innleie fra bemanningsforetak.

Innleie fra bemanningsforetak er tillatt på en del nærmere bestemte vilkår.

Innleie av vikarer er uten videre tillatt. Dessuten er innleie tillatt for «midlertidig arbeid». I byggebransjen betyr det at innleie uten videre er tillatt om arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i innleiebedriften, eller om innleien gjelder kortvarige og uforutsigbare arbeidstopper. Ut over dette er innleie bare tillatt etter skriftlig avtale med de tillitsvalgte i bedrifter som er bundet av tariffavtale.

3.1. INNLEIE AV VIKARER

Det ble ikke registrert tilfeller der arbeidstakerne som ble innleid som vikar for fraværende arbeidstakere i innleiebedriften.

3.2. ARBEID SOM ATSKILLER SEG FRA DET SOM ORDINÆRT UTFØRES I INNLEIEBEDRIFTEN

For å avklare om innleien gjaldt arbeid som atskiller seg fra det som vanligvis utføres i innleiebedriften, stilte vi spørsmål om de innleide arbeidstakerne utfører arbeid på innleiebedriftens fagområder. Vi fant ingen eksempler på at dette ikke var tilfelle.

3.3. KORTVARIGE OG FORUTSIGBARE ARBEIDSTOPPER

Arbeidstopper er vanlig i vår bransje. Men det betyr ikke at bedriftene uten videre kan leie inn. Men arbeidstopper kan være grunn til at innleie er tillatt om de er både kortvarige og uforutsigbare. Hva som kan regnes som «kortvarig» i denne sammenhengen, er ikke godt å si. Hva som er «uforutsigbart» er desto enklere. Det er ingenting «uforutsigbart» med arbeid som er del av de kontraktarbeidene innleiebedriften har påtatt seg. I vår undersøkelse stilte vi spørsmål om de innleide arbeidstakerne «utfører arbeid som ikke er en del av innleiebedriftens kontraktarbeider». Vi fant ingen eksempler på at dette var tilfelle.

3.4. INNLEIE ETTER SKRIFTLIG AVTALE MED DE TILLITSVALGTE

Det er på bakgrunn av undersøkelsen klart at praktisk talt all innleie fra bemanningsforetak som ble registrert i løpet av undersøkelsen, gjelder utførelse av innleiebedriftens vanlige drift. For at innleien skal være lovlig kreves det at innleiebedriften er bundet av tariffavtale, at den har tillitsvalgte, og at det er inngått en tidsbegrensa skriftlig avtale med de tillitsvalgte om innleien.

At innleiebedriften er bundet av tariffavtale, betyr i denne sammenhengen ikke at den må være bundet av en landsomfattende tariffavtale. Det kan også være en bedriftsavtale, eller «husavtale». Men der innleiebedriften er omfatta av hovedavtalen mellom LO og NHO, her omtalt som «tariffbedrift», er det ingen tvil om at kravet er skriftlig avtale med bedriftens tillitsvalgte etter hovedavtalen.

3.5. INNLEIE TIL TARIFFBEDRIFTENE

Vi har bedt de tillitsvalgte bekrefte hvorvidt det er inngått skriftlig avtale for de innleieforholdene der deres bedrift står som innleier.

Det er registrert 115 innleieforhold som krever skriftlig avtale med de tillitsvalgte. De omfattet 471 arbeidstakere. Det foreligger skriftlig avtale for 26 av dem. Det foreligger delvis avtale for ett forhold. For ett forhold er det ukjent om det foreligger avtale eller ikke. For de resterende 87 forholdene er det ikke skrevet avtale.

Det betyr at to tredjedeler av de som var leid inn til tariffbedriftene, var ulovlig innleid.

Tabell 9. Innleiede arbeidstakere til tariffbedriftene med og uten skriftlig avtale

	<i>Antall</i>	<i>Prosent</i>
Med avtale	146	31,0
Uten avtale	316	67,1
Delvis med avtale	8	1,7

3.6. INNLEIE TIL BEDRIFTER SOM IKKE HAR TARIFFAVTALE MED LO

Dette dreier seg om 111 innleieforhold med 534 innleide arbeidstakere. Av dem har vi nærmere opplysninger om 106 forhold med 515 arbeidstakere i regi av 55 innleiebedrifter.

Av innleiebedriftene opplyste 9 at de har både husavtale og tillitsvalgt. 4 har dokumentert avtalen. Ytterligere 6 har opplyst at de har tillitsvalgt, sånn at til sammen 15 bedrifter har opplyst dette. Av dem har 12 opplyst navn på og kontaktinformasjon til tillitsvalgt, og tillitsvalgt har bekrefte at vedkommende er tillitsvalgt ved bedriften. Men bare i 6 av bedriftene har tillitsvalgt bekreftet at det fins husavtale ved bedriften.

Bare én av disse bedriftene har dokumentert at det er inngått skriftlig avtale om innleie. Tillitsvalgte ved denne bedriften har bekreftet at han er utpekt som tillitsvalgt, og at bedriften har en lønnsavtale. Men han var ikke kjent med at det var inngått noen skriftlig avtale om innleie.

Ut over det har ingen av innleiebedriftene verken dokumentert eller opplyst om det var inngått skriftlig avtale om innleien. Heller ikke noen av de tillitsvalgte har bekrefte at det er inngått slik avtale. Om dette er riktig, betyr det at av 106 leieforhold som har vært fulgt opp, er det inngått skriftlig avtale med de tillitsvalgte i bare ett tilfelle, i beste fall. Mer enn 99 prosent av denne innleien er i tilfelle ulovlig

3.7 KONKLUSJON

Bruken av innleid arbeidskraft er på vei opp igjen i byggenæringen i Osloregionen. Av den innleien vi registrerte var 85 prosent ulovlig. For tariffbedriftenes vedkommende er to tredjedeler av innleien fra bemanningsforetak ulovlig. Utenfor tariffbedriftene foregår praktisk talt all innleie fra bemanningsforetak fullstendig frikoblet fra regelverket som gjelder for sånn innleie.

Navn på bemanningsforetak	Org.	Registrert 2017	Bedriftens egne tall antall utleide i Oslo/Akershus
ADECCO AS	NHO		
ADECCO NORGE AS	NHO		ca 300
ADECCO SOLUTIONS AS	NHO		ca 100
A-PERSONELL AS		212	
ARBEIDSKRAFT VALDRES AS		273	
ARENA PERSONAL AS NHO		150	
ARMERINGSSENTERET AS		120	
BACKUP BYGGPERSONELL AS	NHO	362	
BACKUP PERSONELL AS	NHO	149	
BEMANN IT AS		55	
BEMANNING AS	NHO	29	
BETOTEC AS		25	
BHC CONSTRUCTION AS		106	
CBA FAGFORMIDLING AS	NHO	466	ca 350
CITY RØRLEGGER AS		25	
CLOCKWORK BEMANNING AS	NHO	218	
ELEKTRO PERSONELL AS		97	
EMPLOY AS		114	
ERGANE AS		55	
ETERNI NORGE AS	NHO	1705	ca 400
EURO INDUSTRIES		5	
GRÅKALLEN	NHO	286	ca 160
HAMILTON PEOPLE AS	NHO	222	
HIRE AS		315	ca 160
HS2 NORGE ØSTFOLD AS		93	
HÅNDVERKSPARTNER AS		79	
INTERPERSONELL AS NHO		160	
JAVA PERSONAL AS		115	
JKM APS NUF		3	
JKS SERVICE PARTNER AS	NHO	255	
JOBZONE BYGG & ANLEGG AS	NHO	150	
KM BEMANNING AS		40	
KOMPETANSEKRAFT AS		6	
LEDIGE HENDER AS		69	
MARBRE EIENDOM AS		161	
MATCH BEMANNING AS	NHO	327	
MPLOY AS		122	
MUNCITORI BEMANNING AS		240	ca 160-180
MV ELEKTRO AS		51	
NOR PERSONAL AS		186	
NORD INDUSTRISERVICE AS	NHO	83	
NORDISK HÅNDVERK AS	NHO	271	
NORTH PERSONNEL AS		12	
NOVATREK OÜ		7	
OPERIS AS		23	
PECUS AS	NHO	486	ca 150
PEOPLE4YOU AS	NHO	602	
POWERTECH SOLUTIONS AS	NHO	131	
PROMO GROUP AS		102	
RANDSTAD AS		90	
RETT BEMANNING AS	NHO	1100	ca 200
RIVTEC BEMANNING AS		121	
SMIDA REKRUTTERING OG BEMANNING AS		73	
SOCRATES AS			
SONAR AS	NHO	1100	ca 200
STOLT AS	NHO	558	ca 300
STRAND BEMANNING AS		55	
UNIFLEX NORGE AS	NHO	323	
UNIVERSAL-BYGG AS		58	
VICARIO AS		55	
VRS BEMANNING AS		53	

Navn på bemanningsforetak**Org.****Registrert 2017****Bedriftens egne tall antall utleide i Oslo/Akershus**

WORKMAN AS

NHO

147

WORKSHOP BEMANNING &

NHO

1134

KOMPETANSE AS

2 NS VVS-PROSJEKTERING AS

12

BYGGIMPULS

150

EFFEKTIV VVS NORDEN

RØR SYSTEM AS

25

SIVAB

SLAGEN ELEKTRO AS

12

SLAGEN RØR OG SVEISESERVICE AS

82

SP SPRINKLER

22

UAB Construction

Uab D & D Construction

ca 500

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Ikke registrert

Oppsummering:

Antall bemanningsforetak

73

Bedrifter organisert i NHO

27

Antall ikke organisert i NHO

46

Registrert 2017

13 933

DE "STORE" ENTREPRENØRER

	2009	2011	2015	2017
Veidekke AS	170	175	203	215
Skanska AS	170	165	150	140
Selvaagbygg AS	270	167	115	120
AF- to avd	208	113	90	67
NCC (+OKK)	165	93	58	46
Peab AS	120	92	37	33

RETTLEDNING TIL DEG SOM SKAL FYLLE UT SKJEMAET

Kartlegginga omfatter grunn/rigg/rivearbeid, betongarbeid (inkl armering), tømmerarbeid, takarbeid, murarbeid, malerarbeid, elektroarbeid og rørarbeid. Andre grupper er ikke med og skal ikke registreres! Opplysningene skal legges inn i en database for etterbehandling.

Ett skjema per byggeplass! Alle felter må fylles ut! Vær nøyaktig og skriv tydelig!

Om de enkelte feltene:

Entreprenør

Her fyller du inn navnet på hovedentreprenøren (eller den som har kontrakten med byggherren). Der hovedentreprenøren er med i en entreprenørgruppe, bruk bedriftsnavnet (f eks Ingeniør Gunnar M. Backe, Agathon Borgen AS, AF Bygg Oslo, AF Byggfornyelse).

Byggeplass

Her setter du inn det offisielle byggeplassnavnet, evt byggeplassadressen om du ikke veit navnet på byggeplassen.

Dato

Her setter du inn dato for byggeplassbesøket eller dato for når opplysningene er innhentet.

Sign

Sett inn initialene dine (f eks BHB). Det er for at vi skal kunne kontakte rette vedkommende i tilfelle vi har nærmere spørsmål.

Merknad

Bruk eventuelt dette feltet til viktige meldinger som det ikke er noe annet felt til.

Firma

Sette inn nøyaktig navn på bedriften. Vær særlig nøyaktig med fullt navn på mindre kjente bemanningsforetak! Vi skal etterpå sjekke om bemanningsforetaket er registrert i bemanningsforetaksregisteret.

Oppdragsgiver

Sett inn navn på den direkte oppdragsgiveren. Altså hvem bedriften er UE til, eller hvem bemanningsforetaket er innleid til. Om byggherren er oppdragsgiver, sett enten STAT, KOMMUNE eller ANNEN.

Faggruppe

Bruk en av disse betegnelse: RIV, RIGG, BETONG, TØMMER, MUR, MAL, EL, RØR.

Rivingsarbeid er RIV, tradisjonelt grunnarbeid, rigging og rydding er RIGG.

HE/UE/IN

For hovedentreprenøren setter du inn HE. For sideentreprenører setter du SE. For underentreprenør setter du inn UE. For innleide setter du IN.

Antall

Sett inn antall arbeidstakere som arbeider på plassen som ansatt i dette firmaet den dagen.

Lærlinger

Her skriver du antall lærlinger som arbeider på plassen for dette firmaet den dagen. Om det er ingen, la feltet stå tomt.

SPØRRESKJEMA Innleie fra bemanningsforetak 2017

Navn på innleiebedriften	
Navn på bemanningsforetaket	
Navn på byggeplass	

KREVER INNLEIEN SKRIFTLIG AVTALE MED DE TILLITSVALGTE		JA	NEI	DELVIS
1	Er de innleide vikar for fast ansatte?			
2	Utfører de innleide arbeid på innleiebedriftens fagområder?			
3	Utfører de innleide arbeid som ikke er en del av kontraktarbeidene?			
4	Har innleiebedriften egne ansatte til å utføre samme arbeid?			
5	Har innleiebedriften tariffavtale med LO? (Hvis ja, gå rett til spørsmål 13!)			
Hvis avtale med LO, spesifiser hvilken overenskomst her:				

INNLEIEBEDRIFTEN HAR IKKE TARIFFAVTALE MED LO		JA	NEI
6	Har innleiebedriften opplyst at den har bedriftsintern tariffavtale?		
7	Har innleiebedriften opplyst at den har tillitsvalgt?		
8	Har innleiebedriften opplyst at det er skrevet avtale med tillitsvalgte om innleien?		
9	Har innleiebedriften dokumentert at den har bedriftsintern tariffavtale?		
10	Har innleiebedriften dokumentert at det er skrevet avtale med tillitsvalgte om innleien?		
11	Har innleiebedriften opplyst navn og kontaktinformasjon til tillitsvalgte?		
12	Har den tillitsvalgte bekreftet at han er valgt som tillitsvalgt ved innleiebedriften?		
13	Har tillitsvalgte bekreftet at det er inngått tariffavtale ved bedriften?		
14	Har tillitsvalgte bekreftet at det er skrevet avtale med han/henne om innleien?		

INNLEIEBEDRIFTEN HAR TARIFFAVTALE MED LO		JA	NEI
15	Har de tillitsvalgte bekreftet at det er skrevet avtale med dem om innleien?		
16	Har de tillitsvalgte kontrollert lønns- og arbeidsvilkårene til de som er innleid?		
17	Har de tillitsvalgte blitt presentert for de innleide arbeidstakerne?		
18	Har de tillitsvalgte håndtert klagemål på lønn eller annet for de innleide?		
19	Har de tillitsvalgte bistått de innleide i forhandlinger med bemanningsforetaket?		
20	Har de tillitsvalgte tilbudt uorganiserte innleide medlemskap i FF/EL&IT?		

Rettledning til deg som skal fylle ut spørreskjemaet

Det skal fylles ut ett separat spørreskjema for hvert innleieferhold som er registrert i kartleggingskjemaet og som gjelder innleie fra bemanningsforetak!

Navn på innleiebedriften, bemanningsforetaket og byggeplassen skal være det samme som i kartleggingskjemaet!

Spørsmål 1 – 11 tas med en stedlig representant for innleiebedriften (om du ikke alt veit svaret)

- 1) Vikar er en person som er innleid for å erstatte en ansatt i innleiebedriften som er midlertidig fraværende, f eks sjukmeldt eller i permisjon.
- 2) Innleiebedriftens fagområder er de fagområder innleiebedriften betrakter som sin egenproduksjon.
- 3) Kontraktarbeidene er de arbeidene som er avtalt med oppdragsgiveren og som innleiebedriften har påtatt seg å utføre. Dette til forskjell fra uforutsette tilleggsarbeider.
- 4) Spør om hva de innleiede holder på med. Om de holder på med f eks tømrerarbeid, spør om innleiebedriften har egne tømrere i firmaet.
- 5) Om du ikke alt veit det, spør om innleiebedriften har tariffavtale med LO, og hvis svaret er ja, hvilken overenskomst.
- 6) Hvis innleiebedriften ikke har avtale med LO, spør du om de har bedriftsintern avtale, «husavtale», eller noe sånt.
- 7) Spør om det er valgt tillitsvalgte i innleiebedriften.
- 8) Spør om innleiebedriften har skrevet avtale med de tillitsvalgte om det pågående innleieferholdet.
- 9) Spør om å få se tariffavtalen i innleiebedriften.
- 10) Spør om å få se avtalen med de tillitsvalgte om det pågående innleieferholdet.
- 11) Spør om navn og telefon til den tillitsvalgte i innleiebedriften.

Spørsmål 12 – 14 tas bare med tillitsvalgte i innleiebedriften der det ikke er tariffavtale med LO

- 12) Spør om han/hun er valgt som tillitsvalgt ved innleiebedriften.
- 13) Spør om det fins tariffavtale ved innleiebedriften.
- 14) Spør om han/hun har skrevet avtale med bedriften om det pågående innleieferholdet.

Spørsmål 16 – 20 tas bare med hovedtillitsvalgte i tariffbedriftene

- 15) Spør om det er skrevet avtale for dem som for tida er innleid på plassen.
- 16) Spør om han/hun har fått dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår for dem som for tida er innleid på plassen.
- 17) Spør om han/hun eller andre tillitsvalgte har blitt presentert for dem som for tida er innleid på plassen.
- 18) Spør om han/hun eller andre tillitsvalgte har tatt opp klager fra noen av for dem som for tida er innleid på plassen.
- 19) Spør om han/hun har bistått noen av dem som for tida er innleid på plassen i forhandlinger med bemanningsforetaket.
- 20) Spør om han/hun eller andre tillitsvalgte eller organiserte på plassen har tilbudt noen av dem som for tida er innleid på plassen å bli medlem i FF/EL&IT.

UTGITT AV

