

SLUTT MED MOBILEN I HANDA?

Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019



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

SLUTT MED MOBILEN I HANDA? – EGENBEMANNING, UNDERENTREPRISE OG INNLEIE I BYGGENÆRINGA I OSLO OG AKERSHUS HØSTEN 2019

En rapport skrevet av Ellen Engelstad.

Utgitt av Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus, Heismontørenes Fagforening (El og IT Forbundet), Rørleggernes Fagforening avdeling 605, Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601 og Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603 (Fellesforbundet).

Trykk: Oslo Kongressenters avdeling for trykk og kopitjenester

Layout: Sinklar AS

Forsideillustrasjon: Ssoosay / CC

SAMMENDRAG AV RAPPORTEN:

- Innleie på byggeplassene i Oslo-regionen er på 35 prosent. Dette er en liten nedgang fra 2017, da tallet var 38 prosent, men fortsatt en fordobling fra 2015, da taller var 17 prosent.
- 80 prosent av all innleie skjer fra bemanningsforetak.
- Av all innleie fra bemanningsforetak vi har registrert, er 80 prosent ulovlig.
- Bemanningsbransjens omsetting økte med 52,2 prosent fra 2016 til 2018. I rene tall fra 5 470 millioner kroner i 2016 til 8 328 millioner kroner i 2018.
- Antall ansatte i bemanningsforetak har nesten doblet seg på to år, fra 13 933 i 2017 til 22 182 ansatte i dag.
- Antall lønnstakere på korttidsopphold i Norge har også økt drastisk i byggebransjen.
- Tross innstramminger i arbeidsmiljøloven som gjelder fra 1.1.2019, har vi registrert lite endring i bruk av innleie, og i ulovlig innleie.
- Byggeprosjekter under Oslomodellen tar ikke hensyn til den nye loven av i år, som sier at kun bedrifter som har tariffavtale med LO kan drive med innleie.
- Konsekvensen av bemanningsbransjens vekst til fordel for hele og faste stillinger 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 undersøke effekten, hvis noen, av endringene i arbeidsmiljøloven som trådte i kraft fra 1. januar 2019, samt den nye arbeidsavtalen i bemanningsbransjen for bygg- og anlegg, som ble inngått mellom NHO Service og Handel og Fellesforbundet i juni 2019. Vi vil også gå inn på hva den eventuelle endringen i bruk av innleie i bransjen innebærer, og komme med innspill til videre debatt.

Det ferskeste tallmaterialet er en undersøkelse foretatt på 63 byggeplasser i Oslo og omegn. Den er gjennomført av representanter for Fellesforbundet og EL og IT Forbundet i Oslo og Akershus i september 2019 og omfatter 3554 arbeidstakere. Her er det blitt kartlagt innleieforhold innen yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betong-, tømmer-, rørlegger- og elektroarbeid (se vedlegg).

Undersøkelsen står i forlengelse av tidligere kartleggingsarbeid utført flere ganger av disse fagforbundene siden 2011. Denne rapporten er som i 2017 basert på mannskapstallene som føres på byggeplasskontorene.

Kjell Skjærvø har skrevet den vedlagte underlagsrapporten.

BAKGRUNN: ER DET SLUTT PÅ Å VENTE MED «MOBILEN I HANDA»?

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 ansettelser og innleie fra bemanningsforetak kun ved visse tilfeller. Debatten har likevel rast om innleie i bygg- og anleggsbransjen siden det ble fullt tillatt med utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak i år 2000. Det er avdekket en rekke eksempler på sosial dumping, og ansatte i bemanningsbyråer har opplevd en utrygg hverdag hvor de har sittet med mobilen i handa og ventet på beskjed om de har arbeid dagen etter eller ikke. Arbeidsmiljøloven har også blitt strukket, omgått og i omfattende grad rett ut brutt, noe som har fått fagbevegelse og politikere til å spørre om den virker etter hensikten. Denne rapporten er en del av et kartleggingsarbeid de involverte fagforeningene har gjort siden 2011, og tidligere rapporter har avdekket store problemer og lovbrudd, som:

- Nedgangsårene rundt finanskrisen 2008/09 førte til bemanningsreduksjoner i flere av de store entreprenørselskapene. Da aktiviteten igjen gikk opp, ble all veksten dekket inn med innleie fra bemanningsselskaper og utsetting til underleverandører.¹ De fast ansatte fagarbeiderne hos de tradisjonelt største entreprenørene i hovedstadsområdet er mer enn halvert på åtte år, fra 1100 i 2007 til 500 høsten 2015.²
- I samme periode økte bruken av innleie kraftig. De seks største bemanningsselskapene i Osloregionen hadde høsten 2015 nær seks ganger så mange bygningsarbeidere som de seks tradisjonelt største entreprenørselskapene.³
- På tross av et stort behov for nye fagarbeidere i åra framover, har antallet lærlinger sunket drastisk og er langt fra å dekke behovet på 8 500 nye fagarbeidere hvert år.⁴
- Utenlandsk arbeidskraft dominerer bemanningsbyråene, og har en lavere inntekt enn håndverkere

med norsk statsborgerskap. Den innleide øst-europeerens inntekt lå i 2015 på omtrent 65 prosent av den norske håndverkeren.⁵

- Av all innleie som ble registrert i forbindelse med rapporten i 2017, var 91 prosent innleie fra bemanningsforetak, og 85 prosent av denne innleien var ulovlig.⁶
- I tillegg har Kripos trukket fram byggebransjen som særlig utsatt for 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 ansettelser i tillegg til innleid og ufaglært arbeidskraft».⁷

Alt dette og flere eksempler på grov utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft, fallende organisasjonsgrad og en følelse av at samfunnet «sager av seg greina man sitter på» i form av synkende rekruttering og produktivitet, har ført til heftig politisk debatt. Arbeiderpartiet har argumentert for en kraftig innstramming i adgangen til å leie inn arbeidskraft⁸, Senterpartiet har ønsket å sette ned foten for at kommuner, staten og fylkes-kommunene leier inn fra bemanningsbyrå⁹, mens både SV og Rødt vil gå tilbake det gamle lovverket, slik det så ut før det kommersielle frislippet i 2000, og som ikke tillater innleie fra bemanningsbyråer, men kun fra produksjonsbedrifter. På bakgrunn av disse kravene har det kommet endringer for bransjen siden vår forrige rapport. Arbeidsmiljøloven har blitt strammet inn etter press fra opposisjonen på Stortinget, og mot den borgerlige regjeringens ønske. Statsminister Erna Solberg (H) kalte vedtaket sitt største politiske nederlag.¹⁰ Endringene er ment å skjerpe inn bruken av innleie og gjøre bemanningsbransjen mer seriøs, og kommer for Oslo-området del sammen med andre tiltak som peker i samme retning:

- Endringer i arbeidsmiljøloven som skal gjøre innleie vanskeligere, ble vedtatt av Stortinget 4. januar 2019. De viktigste endringene sier at det ikke skal være mulig for bemanningsbyråene å ansette midlertidig, at de ansatte i bemanningsbyråene skal ha en fast og

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

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

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

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

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

6. Elstad, Lotta: *Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017*. Rapport fra Elektromontørenes Forening (EI og IT Forbundet), Rørleggernes Fagforening avdeling 605, Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601 og Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603 (Fellesforbundet), 2017

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

8. «Nå angriper Ap innleie i alle bransjer», VG, 28. mai 2018.

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

10. «Kontroll over bemanningen», Klassekampen, 3. oktober 2019.

forutsigbar arbeidstid og lønn mellom oppdrag, og at kun bedrifter som er bundet av en landsomfattende tariffavtale kan gjøre avtale med de tillitsvalgte om innleie av arbeidskraft.

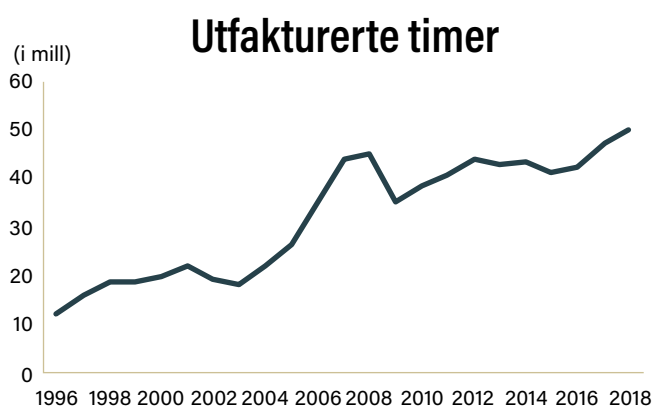
- Videre har Fellesforbundet og NHO Service og Handel utarbeidet en arbeidsavtale for bygningsarbeiderne i bemanningsbransjen. Målet er å få opp stillingsprosentene i bransjen, og bruk av avtalen er en forutsetning for medlemskap i NHO Service og Handel.
- Oslo Kommune har innført «Oslomodellen» på bygningsplasser der kommunen er byggherre. De viktigste punktene i Oslomodellen er krav om bruk av fast ansatte, krav om tarifflønn mellom oppdrag, krav om faglærte håndverkere og minst ti prosent

lærlinger, samt begrensning i antall ledd underleverandører.

Disse tiltakene har kommet etter et sterkt press fra fagbevegelsen. Anne Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør i NHO Service og Handel, uttalte til Klassekampen i høst at: «Bemanningsbransjen har fokus på å bli bedre og på å sikre riktig kompetanse, og er ikke interessert i å stå i en situasjon der selve virksomheten deres blir satt spørsmålsteget ved».¹¹ Fellesforbundets Steinar Krogstad er optimist etter endringene og sier til FriFagbevegelse at «tida da bemanningsansatte satt med mobilen og ventet på oppdrag går mot slutten».¹² Det denne rapporten vil undersøke er tilstanden for innleie i bygg- og anleggsbransjen i Oslo og Akershus etter disse innstrammingsene, og om bildet er så positivt som optimistene vil ha det til.

UTVIKLINGEN FOR BEMANNINGSBRANSJEN

Bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå har gått opp og ned siden bransjen ble tillatt i år 2000 og ettersom nye regler og lover har kommet til. I 2011 så man en innleiegrad i Oslo og Akershus 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.¹³ 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. I de 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, noe man også kan lese av NHO Service' bemanningsbarometer.¹⁴



I 2017 fant vi at i Oslo og Akershus var hele fire av ti arbeidstakere, eller 38 prosent, innleid. I årets undersøkelse har det tallet falt til 35 prosent. Nedgangen er beskjeden, og det er snakk om ganske få folk. Om kartlegginga hadde vært gjort på forsommeren, med fortsatt hektisk byggeaktivitet i Bjørvika- og Bispevikaområdet, kan det godt hende innleieandelen hadde vært fullt på linje med 2017.

Uansett er det viktig å merke seg at tross innstramminger i loven, strengere krav til bemanningsbransjens kontrakter og innføringen av Oslomodellen, står andelen av innleie omtrent på stedet hvil i Oslo og Akershus. Og tallet er høyt. Med 35 prosent innleid arbeidskraft, tviler vi på at noen vil påstå at faste og hele stillinger dominerer i bransjen, på tross av at det er stor politisk enighet om at det er målet for norsk arbeidsliv. Vi ønsker også å minne om Błaalid-utvalgets innstilling, som lå til grunn for regelverket som åpent opp for bemanningsbransjen, hvor det het at man skulle forhindre at:

- «det utvikler seg en praksis der bedriftene i tillegg til en fast kjernestab har en stab som er løsere tilknyttet i ulike former for å løse de løpende og ordinære oppgavene»¹⁵

- «ut- og innleie av personell utvikler seg til et omfattende marked hvor en stor andel av arbeidstakerne ikke har fast jobb, men er vikarer»¹⁶

Det er vår mening at funnet i denne rapporten, og foregående rapporter, viser at ingen innstramminger i arbeidsmiljøloven eller rammer rundt bransjen har greid å forhindre dette. Bygg- og anleggsarbeidet i hovedstadsområdet utføres nå av nettopp en kombinasjon av en fast kjernestab og en stab som er løsere tilknyttet i ulike former. En stor andel av arbeidstakerne står uten fast jobb, eller har svært små stillingsprosent.

11. Klassekampen 23.9.2019

12. FriFagbevegelse 29.8.2019

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

14. NHO Service og Handel: Bemanningsbarometeret, 2. kvartal 2019

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

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

OMFATTENDE ULOVLIG INNLEIE

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 er innleie fra bemanningsforetak kun tillatt dersom:

- det er lov å ansette midlertidig etter arbeidsmiljølovens §14-9 første ledd bokstav a til e,

eller om

- det er inngått en tidsbegrenset skriftlig avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale inngått mellom organisasjoner med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.

Innleie av vikarer for å erstatte noen er uten videre tillatt, men vi har ikke funnet et eneste forhold der det var tilfellet.

Videre er innleie lovlig «når arbeidet er av midlertidig karakter». Tidligere het det «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten». Da denne ordlyden ble endret i 2018, var det ikke ment som en realitetsendring. I byggenæringen er det da særlig i to tilfeller at slik innleie kan være lovlig. Det er:

- om arbeidet atskiller seg fra det som vanligvis utføres i innleiebedriften og innleiebedriften ikke har egne ansatte til å utføre slikt arbeid.

Og:

- for kortvarige og uforutsigbare arbeidstopper.

Spørsmålet om hva som er kortvarig og uforutsigbart er åpent for tolkning, men det er klart at det ikke er noe

uforutsigbart med å måtte utføre de kontraktsarbeidene en har påtatt seg. Om innleiebedriften ligger etter med disse arbeidene som følge av dårlig planlegging eller for liten egenbemanning, betyr ikke at arbeidene er uforutsigbare. Her har vi spurt om de innleide utfører arbeid som ikke er en del av innleiebedriftens kontraktsarbeider. Vi har ikke registrert noen leieforhold der det var tilfelle. Innleie fra bemanningsforetak ut over dette er bare tillatt etter en tidsbegrensa skriftlig avtale med de tillitsvalgte i bedrifter som er bundet av en landsomfattende tariffavtale inngått mellom parter som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Dette betyr en tariffavtale mellom LO og NHO, og er en innskjerping av arbeidsmiljøloven for i år. Tidligere var det også mulig med en slik avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i foretak med en lokal tariffavtale, altså også utenfor LO og NHO.

Vi har registrert 230 innleieforhold som omfatter 1241 arbeidstakere. Av all innleie fra registrerte bemanningsforetak foregikk 19 prosent etter skriftlig avtale med de tillitsvalgte i en bedrift som er bundet av tariffavtale mellom LO og NHO. Det er registrert to tilfeller der innleien antas lovlig fordi innleiebedriften ikke har egne folk til å utføre det aktuelle arbeidet. 20 prosent av registrert innleie fra bemanningsforetak var dermed lovlig. **De resterende 80 prosent var ulovlig. Det er en liten nedgang siden 2017, da 85 prosent var ulovlig.**

Igjen ser vi altså en minimal nedgang siden 2017, men fortsatt en svært høy grad av ulovlig innleie. På tross av innstramminger i arbeidsmiljøloven, er fire av fem arbeidstakere som er innleid fra bemanningsforetak, leid inn i strid med lovens paragraf.

STOR VEKST OG INNTJENING I BEMANNINGSBRANSJEN

Tross likebehandlingsprinsippet og innstramminger i arbeidsmiljøloven, ser vi at bemanningsbransjen øker, både hva angår omsetning og ansatte. Fra 2016 til 2018 økte omsetningen i bransjen fra 5 470 millioner kroner til 8 328 millioner kroner, noe som tilsvarer en omsetningsøkning på 52,2 prosent.¹⁷ Videre viser tall fra arbeidskraftsregisteret at bransjen i dag har totalt 22 182 ansatte. I 2017 var tallet 13 933.¹⁸ Dette registeret har feilmarginer fordi en arbeider kan jobbe for flere bemanningsbyråer samtidig (på grunn av små stillingsprosjenter), men dette er likefullt en dramatisk økning for bygg- og anlegg.

Videre viser en fersk rapport fra LOs Samfunnsavdeling (Samfunnsnotat nr 9/19), at antall innleide har økt kraftig også i industrien. Den framhever også at det har vært en sterk økning i antall lønnsstakere på korttidsopphold i Norge. Dette er personer registrert i det sentrale folkeregisteret med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. På bare et år har denne

gruppen av arbeidstakere økt drastisk, og 42 prosent av økningen kom innen forretningsmessig tjenesteyting, der utleie av arbeidskraft er en stor underkategori. Mer enn 70 prosent av økningen i antall lønnsstakere innen forretningsmessig tjenesteyting kom blant dem på korttidsopphold. I denne kategorien står bygg- og anlegg for den største andelen, i tillegg til at 24 prosent av økningen av lønnsstakere på korttidsopphold var for arbeidere ansatt direkte innen bygg og anlegg.¹⁹

Denne utviklingen fører til store problemer for det organiserte arbeidslivet, da folk med løs tilknytning til både landet, arbeidsplassen og bemanningsbyrået de er ansatt i, har vanskeligere for å kjenne sine rettigheter, samt tørre å kreve dem. Bemanningsselskapenes voldsomme vekst og den voldsomme veksten i lønnsstakere på korttidsopphold, henger tett sammen med den dramatiske reduksjonen i organisasjonsgrad, som truer den norske modellen.

17. Se Proff forvaltning

18. Arbeidskraftregisteret

19. Samfunnspolitisk avdeling i LO: Samfunnsnotat nr 9/19

LOVBRUDD OG OMGÅELSER

Vi har altså sett at bygg- og anleggsbransjen i Oslo-området fortsatt er preget av lovløse tilstander, med hele 80 prosent ulovlig innleie fra bemanningsforetak innen bygg i Oslo og Akershus. Det mest alvorlig er at utarifferte bedrifter leier inn ulovlig fra bemanningsbransjen. Dette er brudd på arbeidsmiljølovens paragraf 14-12(2). I vår undersøkelse fant vi at dette også skjer på Oslo-modellplasser. I vår kartlegging er Oslo kommune byggherre på åtte byggeplasser med 342 arbeidstakere. Av alle som arbeidet i de yrkeskategoriene vi har kartlagt, var 90 arbeidstakere, eller 26 prosent, innleid. Det er lavere enn det generelle tallet på 35 prosent, men fortsatt en av fire arbeidstakere. Det er også alvorlig at Oslo kommune tillater at bedrifter uten tariffavtale med LO leier inn fra bemanningsbyråer. Her bør plakaten om Osломodellen oppdateres.

Det er også verdt å merke seg at lovendringene som tredde i kraft 1. januar i år, krever at det blir slutt på 0-timerskontrakter og at folk i bemanningsbyråer må være fast ansatt. Videre er det stilt krav til lønn mellom oppdrag, en reell stillingsprosent og at arbeidstakeren vet når hen skal jobbe, og altså måtte slippe å sitte med mobilen i handa og vente på oppdrag. Den nevnte arbeidskontrakten mellom LO og NHO Service og Handel har også et mål om at «flest mulig skal jobbe i minst 80 prosent stilling gjennom året og at arbeidstaker i de periodene hvor han eller hun leies ut, fortrinnsvis skal leies ut til fulltidsstilling».

Dette er ulne mål, både hva en «reell stillingsprosent er», og at «flest mulig» skal jobbe «minst 80 prosent stilling». Erfaring viser at bemanningsbransjen i stor grad omgår disse målene, og at mange ansatte i bemanningsbyrå jobber i svært små stillingsprosent, og at «lønn mellom oppdrag» løses med at de ansatte

må jobbe mye ubetalt overtid i en periode, for så å få «fri» når de ikke trengs. Siden de ansatte frykter for sin stilling, er det ikke mange som tør å si fra og kreve høyere stilling eller bedre vilkår. Det er også verdt å huske at arbeidskontrakten kun gjelder bemanningsbyrå som er medlem av NHO, og svært mange er ikke det. I vår undersøkelse er det 73 bemanningsbyråer. Av dem er 35 medlem av NHO Service og Handel, 35 er ikke det, mens tre er medlem av et annet forbund enn NHO (Norsk Industri og Nelfo).

Vi har spurt arbeidere i Match Bemanning, HIRE og STOLT om deres kontrakter og stillingsprosent. De forteller at de har kontrakter på 25-40 og 50 prosent, altså langt under en fast og hel stilling.

Nedgang i organisasjonsgrad og tariffdekning

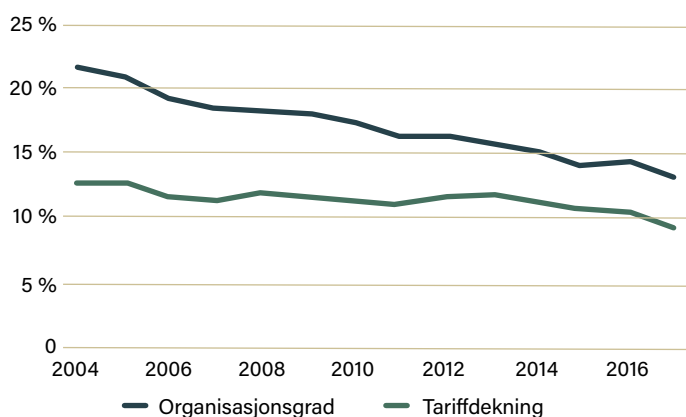


Foto: Martin Walther.

HVA KAN GJØRES?

Sosial dumping er fortsatt et samfunnsproblem i Norge. Tross innstramminger i arbeidsmiljøloven er andelen av innleie nærmest uforandret siden 2017, og andelen ulovlig innleie er skyhøy. Bransjen mangler kontroll og straff for lovbrudd, og krav til godkjenning av innleie fra tillitsvalgte fungerer i liten grad. Det er både fordi den enkelte lokale tillitsvalgte kan oppleve et enormt press fra ledelsen til å godta innleie, hvis ikke kan arbeidsplasser gå tapt kan advarselen lyde. Men det fungerer også ikke fordi, som vi har sett, kravet om avtale med tillitsvalgt i stor grad ignoreres. Kun tariffbedrifter som er med i LO kan inngå en slik avtale, men det leies i stor grad inn på tross av forbudet til utarifferte bedrifter, og også et flertall av LO-medlemmene kan ikke framvise en slik avtale. Oslos bygningsforeninger og Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus erfarer dermed at brudd på §14-12 ikke får konsekvenser.

På bakgrunn av det har foreningene krevd at Arbeidstilsynet får økt kompetanse og sanksjonsmuligheter ved lovbrudd. Det er nå endelig ute på høring og blir kanskje en realitet. I så fall er det viktig at Arbeidstilsynet får nok ressurser til å utføre kontroller, samt sanksjonsmuligheter i form av bøter som virkelig svir. Erfaring, og sunt bondevett, viser at lovbrudd i større grad finner sted om man ikke må frykte for konsekvensene, framfor om muligheten for en høy bot er sannsynlig. Her anbefaler vi å lære av EUs innføring av personverndirektivet GDPR, hvis trussel om høye bøter har fått bedrifter over hele Europa til å raskt endre oppførsel.

I tillegg anbefaler vi følgende tiltak:

1) Et forbud mot bemanningsforetakene. Som nevnt innledningsvis er det stadig flere forbund, samt noen partier, som har foreslått å gå tilbake til loven slik den var før frislippet av kommersiell arbeidskraftutleie i 2000. Vi mener det er nødvendig med et generelt forbud på grunn av den store økningen i bemanningsbransjen og den høye forekomsten av ulovlig innleie. Videre viser LO sitt nye samfunnsnotat at det er en kraftig økning av utenlandske arbeidstakere på korttidsopphold, innenfor bygg- og anlegg, men også i industrien. Det er prinsipielt problematisk med en voksende bransje som driver for løsarbeiderregime, og deres tilstedeværelse er nå et stort problem i andre bransjer. Erfaring viser at bransjen stadig omgår alle reguleringer og lovendringer, og at den ikke minsker på grunn av disse. 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 Oslo-regionen, 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) Stryke Arbeidsmiljølovens §14-9 a: «Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås a) når arbeidet er av midlertidig karakter». Unntaket er unødvendig og upresist, og fører til forsøk på omgåelse av loven i stor skala.

4) 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.

5) Plakatene som er hengt opp på byggeplasser som er en del av Oslomodellen må oppdateres til å informere om at kun tariffbedrifter med LO kan leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. Det er nødvendig, da vår kartlegging har vist at innleie til uorganiserte bedrifter uten landsomfattende tariffavtale er vanlig på Oslo kommunes byggeplasser, og mer utbredt der enn ellers. Videre mener vi at intensjonen til Oslomodellen for et seriøst arbeidsliv, ikke bare er å forhindre arbeidslivskriminalitet og sosial dumping, men også å påvirke leverandørene til større bruk av faste ansatte. Neste skritt for Oslomodellen må derfor bli å skjerpe kravene slik at innleie blir vanskeligere på kommunens byggeplasser.

VEDLEGG:

EGENBEMANNING, UNDERENTREPRISE OG INNLEIE I BYGGENÆRINGA I OSLO-REGIONEN HØSTEN 2019

I september gjennomførte avdelinger i Fellesforbundet og EL og IT Forbundet¹ ei kartlegging av et stort antall byggeplasser i hovedstaden og omegn. I alt ble 63 byggeplasser kartlagt for yrkeskategoriene riving, rigg og drift, betong-, tømmer-, rørlegger- og elektroarbeid. Kartlegginga omfatter 3554 arbeidstakere. Det er først og fremst byggeplassene til de større tariffbundne entreprenørene som er kartlagt, men noen andre byggeplasser er også med.

Ei tilsvarende kartlegging ble gjort våren 2017.²

Hovedhensikten har vært å finne ut om innstramningene i regelverket for innleie fra bemanningsforetak etter 2017 har ført til mindre innleie og/eller mindre ulovlig innleie. Har entreprenørbransjen innretta seg lojalt etter lovendringene? Har bemanningsbransjen gjort det?

Svaret er: i liten grad. Andelen innleide arbeidstakere i 2019 var 35 prosent, mot 38 prosent i 2017. Andelen ulovlig innleid fra bemanningsforetak i 2019 var 80 prosent, mot 85 prosent i 2017.

Dessuten skal vi kort se særskilt på byggeplasser til Oslo kommune.

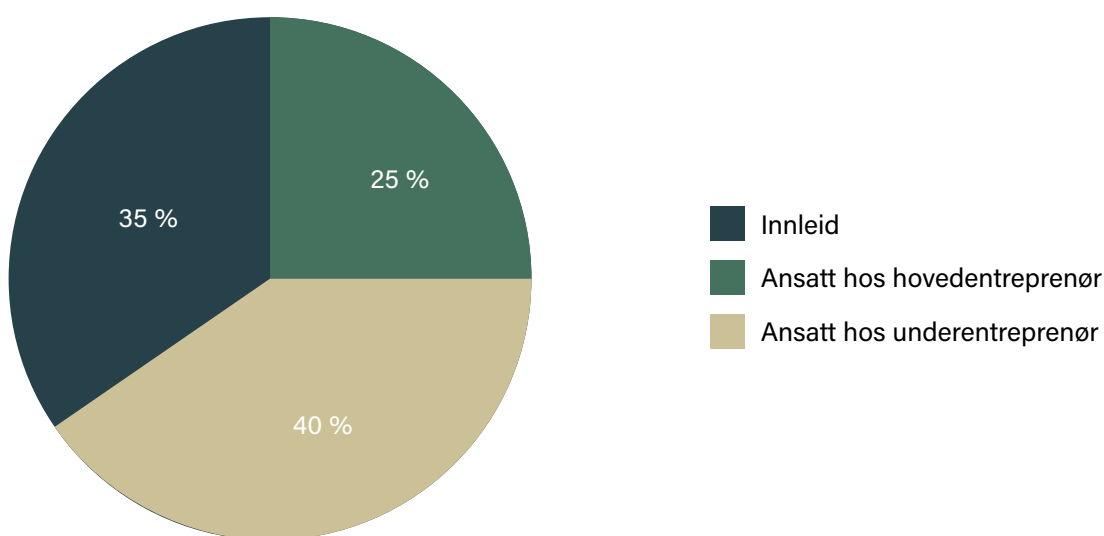
1. EGENBEMANNING, UNDERENTREPRISE OG INNLEIE

Av alle arbeidstakere i de yrkeskategoriene vi har kartlagt, var 1241, eller 35 prosent, innleid. Det er en liten nedgang i forhold til i 2017, da 38 prosent var innleid.

Rørlegger- og elektroarbeid er arbeid som tradisjonelt utføres i underentreprise, eventuelt sideentreprise,

mens rigg og drift, betong- og tømmerarbeid tradisjonelt regnes som entreprenørens egenproduksjon. Vi skal i det videre se på de to hver for seg. Det skilles her ikke mellom ansatte hos side-, under- eller underunder-entreprenør.

Egenbemanning, UE og innleie



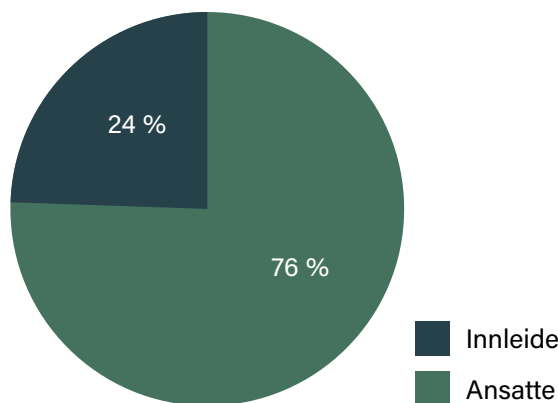
1. Elektromontørens Forening (EI og IT Forbundet), Rørleggernes Fagforening, Tømrer og Byggfagforeningen og Oslo Bygningsarbeiderforening (Fellesforbundet).

2. Se rapporten *Ulovlig innleie i byggebransjen i hovedstadsområdet våren 2017*. Oslo mai 2017.

RØRLEGGER- OG ELEKTROARBEID

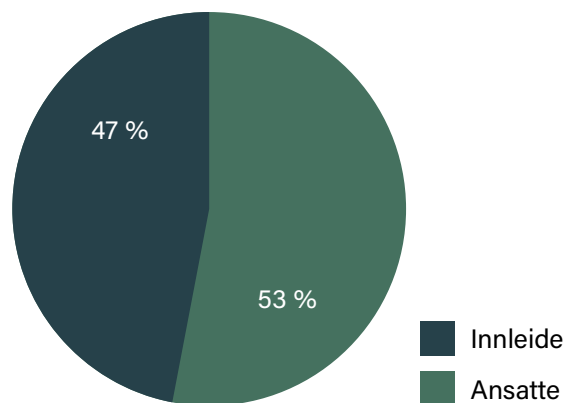
For rørleggerarbeid, i alt 611 personer, fordeler det seg som følger på ansatte og innleide arbeidstakere.

Rørleggerarbeid



I 2019 var 24 prosent av de som holdt på med rørleggerarbeid innleid. Det er en nedgang sida 2017, da 35 prosent var innleid. For elektroarbeid, i alt 918 personer, er utviklinga motsatt.

Elektroarbeid



Her har andelen innleide økt, fra 44 prosent i 2017 til 47 prosent i 2019.

DE TARIFFBUNDNE ENTREPRENØRENE

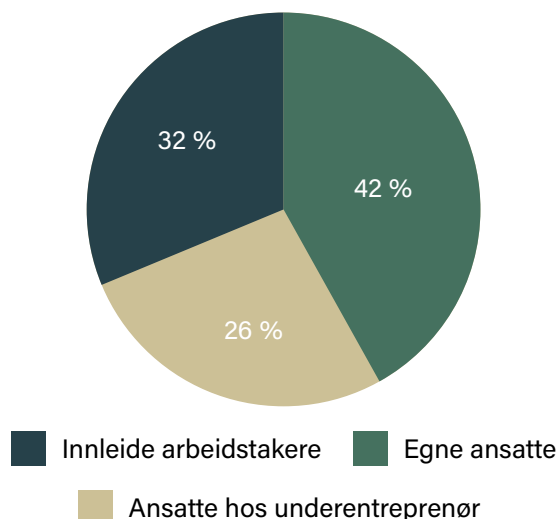
Så til entreprenørenes egenproduksjon. Hensikten her er vel å merke å se på hvordan entreprenørene innretter seg for å utføre det som tradisjonelt regnes som deres *egenproduksjon*. Arbeid som i praksis faller utafør, er også holdt utafør her.³

Vi skiller mellom byggeplassene til tariffbundne entreprenører, som er kartlagt ganske grundig, og til entreprenører uten tariffavtale, der vi bare har tatt stikkprøver. På byggeplassene til de tariffbundne entreprenørene arbeidet det 1917 arbeidstakere i yrkeskategoriene rigg og drift, betong- og tømmerarbeid. De fordelte seg som følger (se figur til høyre).

Andelen egne ansatte har økt fra 32 prosent i 2017 til 42 prosent i 2019. Andelen innleide har gått ned fra 35 prosent til 32 prosent. Andelen ansatt hos underentreprenører har gått ned fra 33 prosent til 26 prosent.

På byggeplasser i regi av entreprenører uten tariffavtale var innleieandelen høyere, hele 51 prosent (48 prosent i 2017), mens andelen egne ansatte bare var 22 prosent (27 prosent i 2017). Antall kartlagte plasser er likevel litt lite til at en kan si noe sikkert om utviklinga her.⁴

De tariffbundne entreprenørene

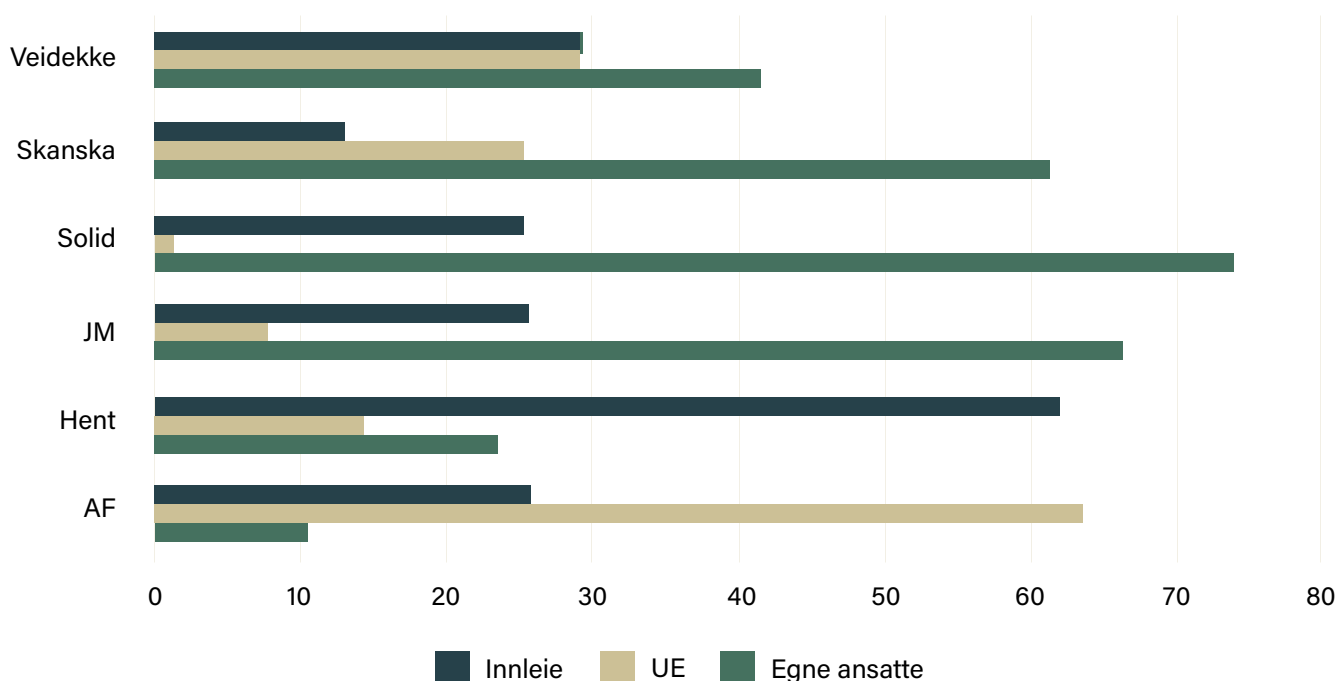


3. Det gjelder arbeid som anleggsgartnerarbeid, betongelementmontasje, parkettlekking, kjøkkenmontering, taktekking, montering av systemvegger og -himlinger. Dette er arbeid som entreprenørene vanligvis ikke utfører sjøl, eventuelt bare leilighetsvis og i mindre omfang.

4. 8 byggeplasser og 109 arbeidstakere.

Tallene dekker ellers store forskjeller de tariffbundne entreprenørene mellom og fra byggeplass til byggeplass. Hele 20 byggeplasser i regi av tariffbundne entreprenører ble på kartleggingstidspunktet drevet helt uten egne timelønne. Her er ei sammenligning av byggeplassene til de største entreprenørene.⁵

Ansatte, UE og innleide hos noen store entreprenører



Vi ser at mens Veidekke, Skanska, Solid og JM baserer driften i hovedsak på egne ansatte, så baser Hent seg hovedsakelig på innleid arbeidskraft, mens den hos AF er basert på utstrakt bruk av underentreprise.

2. LOVLIG OG ULOVLIG INNLEIE

Vi har registrert 230 innleieforhold som omfatter 1241 arbeidstakere. I det videre skal vi se på hva av denne innleien som er lovlig og hva som er ulovlig. Vi skal også gjøre rede for hvordan vi har vurdert lovligheten av innleien.

INNLEIE MELLOM PRODUKSJONSBEDRIFTER OG INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Vi har her og tidligere skilt mellom forskjellig slags innleie: inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter, innleie fra registrerte bemanningsforetak og innleie fra uregistrerte bemanningsforetak.

Med «produksjonsbedrift» menes foretak som ikke har til formål å drive med utleie av arbeidstakere. Med «bemanningsforetak» menes foretak som har til formål å drive utleie. Med «registrerte bemanningsforetak»

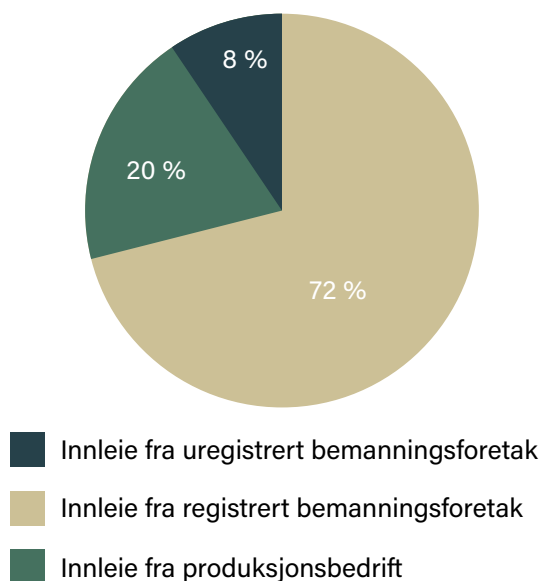
siktes her til foretak som er registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak. Med «uregistrert bemanningsforetak» siktes til foretak som er registrert med utleie av arbeidskraft som næringskode, og/eller har utleie av arbeidstakere som eneste registrerte formål, eller del av formålet⁶, og som faktisk leier ut arbeidstakere, uten å være registrert i bemanningsforetaksregisteret.

5. Det er her ikke skilt mellom innleie til hovedentreprenøren og innleie til underentreprenører.

6. Ut over det har vi tatt med to foretak som har drevet i årevis med utleie av elektrikere og rørleggere, og som fortsatt gjør det, men som har avregistrert seg i bemanningsforetaksregisteret, samt et utenlandsk foretak som leier inn arbeidstakere i hjemlandet for å leie dem ut videre til norske oppdragsgivere.

Det gir følgende fordeling:

Innleie fra produksjonsbedrift og bemanningsforetak



Av alle utleide er fire av fem ansatt i et bemanningsforetak. Bare én av fire er utleid fra en produksjonsbedrift. Det har her likevel skjedd ei endring sida 2017: Innleie fra produksjonsbedrift står i denne kartlegginga for 20 prosent av all innleie, mens den i 2017 sto for 9 prosent.

Men her er det ei gråsone.

Det gjelder utleieforetak som har en helt ubetydelig varekostnad, eller ingen varekostnad i det hele tatt, og der lønnskostnaden utgjør 90 prosent eller mer av omsetninga. Det er tilfelle ved nesten en tredjedel av all innleie fra produksjonsbedrifter. Det er spørsmål om ikke en del av denne innleien er innleie fra foretak som driver med utleie. Vi har ikke gått nærmere inn på det her, og denne innleien er regna som innleie fra produksjonsbedrift.

Og det gjelder noen registrerte bemanningsforetak som anleggskontoret regner som underentreprenører. I vår kartlegging gjelder det 5 avtaleforhold og 71 arbeidstakere, blant annet to norskregistrert utenlandske foretak som markedsfører seg med at de tilbyr bemanningsløsninger. Det er spørsmål om ikke dette skulle vært registrert som innleie fra bemanningsforetak. Men vi har ikke gått nærmere inn på det heller, og sånne avtaleforhold er her regna som underentreprise.

LOVLIG OG ULOVLIG INNLEIE FRA BEMANNINGSFORETAK

Så skal vi se nærmere på innleie fra bemanningsforetak. Utleie fra bemanningsforetak er som kjent tillatt i en del nærmere bestemte tilfeller.

Utleie av vikarer er uten videre lovlig. Vi har i vår kartlegging ikke registrert noe leieforhold som gjaldt det.

Utleie er videre tillatt «når arbeidet er av midlertidig karakter». Tidligere het det «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten». Da denne ordlyden ble endra i 2018, var det ikke tilsikta noen realitetsendring. I byggenæringa er det da særlig i to tilfeller der sånn innleie kan være lovlig. Det er

- om arbeidet atskiller seg fra det som vanligvis utføres i innleiebedriften og innleiebedriften ikke har egne ansatte til å utføre sånt arbeid.

For å avklare om det var tilfelle har vi her spurt om de innleide utfører arbeid på innleiebedriftens fagområde og om innleiebedriften har egne ansatte til å utføre samme arbeid.⁷ Vi har registrert to leieforhold der det var tilfelle.⁸ Og det er

- for kortvarige og uforutsigbare arbeidstopper.

Hva som er kortvarig i byggenæringa, er ikke godt å si. Men hva som er uforutsigbart, er desto enklere. Det er ingenting uforutsigbart med at en må utføre de kontraksarbeidene en har påtatt seg. At innleiebedriften har kommet etter med disse arbeidene som følge av dårlig planlegging eller for liten egenbemanning betyr ikke at arbeidene er uforutsigbare. Her har vi spurt om de innleide utfører arbeid som ikke er en del av innleiebedriftens kontraksarbeider.⁹ Vi har ikke registrert noen leieforhold der det var tilfelle.

Innleie fra bemanningsforetak ut over det er bare tillatt etter tidsbegrensa skriftlig avtale med de tillitsvalgte i bedrifter som er bundet av en landsomfattende tariffavtale inngått mellom parter som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven. På våre breddegrader betyr det tariffavtale mellom LO og NHO.

7. Opplysninger er innhenta på anleggskontorene.

8. Begge gjaldt at innleiebedriften angivelig ikke har egne ansatte til å utføre den typen arbeid. Vi har dessuten registrert to tilfeller til der innleiebedriftens egne ansatte vanligvis ikke utfører det arbeidet som ble utført av de innleide arbeidstakerne, eller i hvert fall bare om de ikke har noe annet å ta seg til. Men de gjaldt betongelementmontasje, som er holdt utafor denne rapporten, se note 3.

9. Opplysninger er innhenta på anleggskontorene.

Vi har registrert 71 leieforhold med til sammen 345 arbeidstakere der innleiebedriften ikke har tariffavtale med LO.

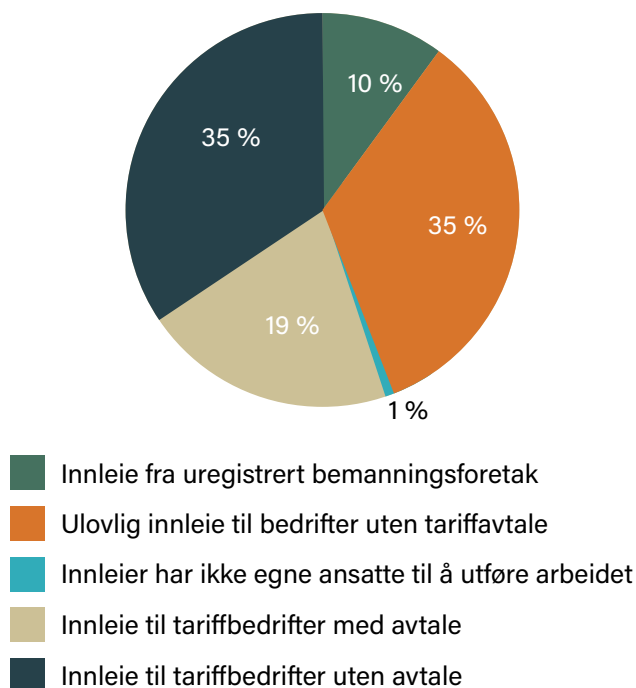
Vi har registrert 114 leieforhold med 554 arbeidstakere der innleiebedriften har tariffavtale med LO. Det er inngått skriftlig avtale med de tillitsvalgte i 42 av dem. I 70 forhold er det ikke inngått avtale. I 2 tilfeller veit vi ikke.¹⁰

Innleie fra uregistrerte bemanningsforetak er uten videre ulovlig. Det gjelder her 12 leieforhold og 101 utleide arbeidstakere.

Forholdet mellom lovlig og ulovlig innleie fra bemanningsforetak illustreres i diagrammet til høyre:

Av all innleie fra registrerte bemanningsforetak foregikk 19 prosent etter skriftlig avtale med de tillitsvalgte i bedrift som er bundet av tariffavtale mellom LO og NHO. Det er registrert to tilfeller der innleien antas lovlig fordi innleiebedriften ikke har egne folk til å utføre det aktuelle arbeidet. 20 prosent av registrert innleie fra bemanningsforetak var dermed lovlig. De resterende 80 prosent var ulovlig. Det er en liten nedgang sida 2017, da 85 prosent var ulovlig.

Innleie fra produksjonsbedrift og bemanningsforetak



3. OSLO KOMMUNE

Oslo kommune innførte i 2017 skjerpa krav til oppdragstakere på kommunens byggeplasser, den såkalte Oslomodellen, herunder krav til bruk av lærlinger og om kun ett ledd i hver kontraktkjede. I vår kartlegging er Oslo kommune byggherre på 8 byggeplasser med 342 arbeidstakere. Vi har sett på hvordan kommunens krav blir etterlevd her, i den grad kartlegginga sier noe om det.

Av alle som arbeidet i de yrkeskategoriene vi har kartlagt, var 90 arbeidstakere, eller 26 prosent, innleid. Det er lavere enn ellers, og lavere enn i 2017¹¹.

Det ble registrert 11 lærlinger. Men her må vi ta forbehold om at vi kanskje ikke har fått med oss alle.

Det ble registrert 18 avtaleforhold i andre kontraktledd. 21 prosent av arbeidstakerne arbeidet hos underentreprenør til en underentreprenør eller som innleid til underentreprenører. Det siste var klart det vanligste: Det ble registrert 16 tilfeller av innleie til underentreprenør. Ett av dem gjaldt inn- og utleie mellom produksjonsbedrifter. Resten gjaldt ulovlig innleie fra bemanningsforetak.

2.10.2019 Kjell Skjærvø

10. Opplysninger er innhenta fra de tillitsvalgte i innleiebedriften.

11. I 2017 var fire Oslo-skoler med i kartlegginga. 40 prosent av arbeidstakerne her var innleid.

VEDLEGG:

SPØRRESKJEMA OG KARTLEGGINGSSKJEMA

SPØRRESKJEMA Innleie fra bemanningsforetak 2019	
Navn på innleiebedriften	
Navn på bemanningsforetaket	
Navn på byggeplass	

TARIFFAVTALE MED LO?		JA	NEI
1	Har innleiebedriften tariffavtale med LO?		
	<i>Hvis avtale med LO, spesifiser hvilken overenskomst her:</i>		

INNLEIEBEDRIFTEN HAR IKKE TARIFFAVTALE MED LO		JA	NEI	DEL-VIS
2	Er de innleide vikar for noen fast ansatt i innleiebedriften?			
3	Utfører de innleide arbeid på innleiebedriftens fagområder?			
4	Utfører de innleide arbeid som ikke er en del av kontraktarbeidene?			
5	Har innleiebedriften egne ansatte til å utføre samme arbeid?			

INNLEIEBEDRIFTEN HAR TARIFFAVTALE MED LO		JA	NEI
6	Har de tillitsvalgte bekreftet at det er skrevet avtale med dem om innleien?		
7	Har de tillitsvalgte sjekka at de innleide blir likebehandla med de ansatte i innleiebedriften, herunder at de har lønn, overtidsbetaling, helligdagsgodtgjøring og feriepenger etter gjeldende avtaler?		
8	Har de tillitsvalgte blitt presentert for de innleide arbeidstakerne?		
9	Har de tillitsvalgte håndtert klage på lønn eller annet for de innleide?		
10	Har de tillitsvalgte bistått de innleide i forhandlinger med bemanningsforetaket?		
11	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 innleieforhold som er registrert i kartleggingsskjemaet og som gjelder innleie fra bemanningsforetak!

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

Spørsmål 1 - 5 tas med en stedlig representant for innleiebedriften (om du ikke alt veit svaret)

1. Om du ikke alt veit det, spør om innleiebedriften har tariffavtale med LO, og hvis svaret er ja, hvilken overenskomst.
2. Vikar er en person som er innleid for å erstatte en ansatt i innleiebedriften som er midlertidig fraværende, f eks sjukmeldt eller i permisjon.
3. Innleiebedriftens fagområder er de fagområder innleiebedriften betrakter som sin egenproduksjon.
4. Kontraktarbeidene er de arbeidene som er avtalt med oppdragsgiveren og som innleiebedriften har påtatt seg å utføre. Dette til forskjell fra uforutsette tilleggsarbeider.
5. Spør om hva de innleiede holder på med. Om de holder på med f eks tømrerarbeid, spør om innleiebedriften har egne tømreere i firmaet.

Spørsmål 6-11 tas bare med hovedtillitsvalgte i tariffbedriftene

6. Spør om det er skrevet avtale for dem som for tida er innleid på plassen.
7. Innleiebedriften skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver (AML § 14-12b (4)). Spør om han/hun har fått sånn dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår for dem som for tida er innleid på plassen.
8. Spør om han/hun eller andre tillitsvalgte har blitt presentert for dem som for tida er innleid på plassen.
9. Spør om han/hun eller andre tillitsvalgte har tatt opp klager fra noen av for dem som for tida er innleid på plassen.
10. Spør om han/hun har bistått noen av dem som for tida er innleid på plassen i forhandlinger med bemanningsforetaket.
11. 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.

RETTLEDNING TIL DEG SOM SKAL FYLLE UT SKJEMAET

Kartlegginga omfatter grunn/rigg/rivearbeid, betongarbeid (herunder armering), tømrararbeid (herunder kjøkkeninnredning og gulvlegging), elektroarbeid og rørarbeid. Andre grupper er **ikke** med og skal **ikke** registreres! Ett skjema per byggeplass! Alle felter må fylles ut! Vær nøyaktig og skriv tydelig!

Entreprenør

Her fyller du inn navnet på **hovedentreprenøren** (eller den som har kontrakten med byggherren). Der hovedentreprenøren er med i en entreprenørgruppe, bruk bedriftsnavnet!

Byggeplass

Her setter du inn det offisielle byggeplassnavnet, evt. byggeplassadressen.

Byggherre

Sett inn navn på byggherren, sånn at det framgår om byggherren er statlig, kommunal eller privat. Om Oslo kommune er byggherre, spesifiser hvilken etat.

Dato

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

Sign

Sett inn initialene dine (f eks BHB).

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 firmaet er UE til, eller innleid til. Om byggherren er oppdragsgiver, før opp navnet på byggherren.

Faggruppe

Bruk en av disse betegnelsene: RIV, RIGG, BETONG, TØMMER, 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 UE. For innleide setter du IN.

UE betyr at det stilles personell til rådighet for en oppdragsgiver som arbeider under oppdragstakers ledelse og for oppdragstakers ansvar og risiko. Innleie betyr at et firma påtar seg å utføre deler av en oppdragsgivers kontraktsarbeid og det arbeides under oppdragsgivers ledelse og for oppdragsgivers ansvar og risiko.

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.

VEDLEGG:

OVERSIKT OVER ANSATTE, OMSETNING OG MEDLEMSSTATUS

Bemanningsforetak	Ansatte	Omsetn 2018	Omsetn 2017	Omsetn 2016	Medlem NHO
A-Personell	324	108	79	46	NHO Service og Handel
Adecco Norge	6932	2583	2233	1950	NHO Service og Handel og Nosk Industri
Adecco Solution	1991	806	695	655	Norsk industri
All 10 Bemanning	206	52	82	41	NHO Service og Handel
Arbeidskraft Valdres	455	165	105	90	Nei
ARK SERVICE AS	46	18	18	15	Nei
Armeringssenteret AS	160	83	66	71	Nei
Arpi	144	34	35	33	NHO Service og Handel
Backup Byggpersonell	669	190	129	130	NHO Service og Handel
Backup Solutions AS	51	3			NHO Service og Handel
Befenor construction AS					Nei
Bemanning AS	47	39	29	19	NHO Service og Handel
Bravo Bemanning AS	53	26	28	16	NHO Service og Handel
BUILDING BLOCK AS	31		15	3	Nei
BYGG & INDUSTRI NORGE AS	88	40	42	30	Nei
BYGG OG ANLEGG PERSONELL A	37	13			Nei
CB Partner					NHO Service og Handel
CBA Fagformidling	359	187	170	156	NHO Service og Handel
DKS Norge					Nei
Dreamwork	43	8	2		Nei
DRV ENTREPENØR AS					Nei
El Effekt AS	44	90	60	52	Nelfo
Elektro Personell AS	138	66	50	32	Nei
Employ	132	53	44	37	Nei
Ergane					Nei
Eterni Norge AS	1442	510	427	358	NHO Service og Handel
Flex Bemanning AS	33	17	23	20	NHO Service og Handel
Håndverkspartner	71	31	38	24	Nei
Hire Norway AS	474	85	59	91	NHO Service og Handel
Holtan Industrier	49	29	34	42	Norsk industri
HS2 NORGE	238	143	80	34	Nei
Huse & Berg AS	79	41	30	24	NHO Service og Handel
Ikett Personalpartner AS	52	37	13	19	NHO Service og Handel
Interpersonell AS	172	68	66	71	Nei
Java Personal AS	89	59		83	NHO Service og Handel
Jobbassistanse	70	27	24	21	Nei
Jobstaff	33	5	7		Nei
Jobzone	41	53	36	29	NHO Service og Handel
K2 Bemanning AS	13	1			Nei
Keepers AS	103	49	2	7	Nei
Match Bemanning	406	115	60	44	NHO Service og Handel
Monia AS	96	37	18		NHO Service og Handel
Mploy	164	82	77	54	NHO Service og Handel
Muncitori	279	102	76	43	NHO Service og Handel
MV Elektro AS	39	23	28	32	Nei
NH Bemanning	115	48	21		NHO Service og Handel
NIS Consulting	105	35	9		NHO Service og Handel
Nor Personal	135	21	12	16	Nei
North Personnel AS	79	16	8	3	NHO Service og Handel
Novatrec	13	9	4	8	Nei
Oliver bygg og eiendom AS	20	3		1	Nei
Oslo Bemanning AS	150	9			NHO Service og Handel
Østheim Montasje	101	60	34	15	Nei
Pecus	438	45	56	55	NHO Service og Handel
Portnor Bygg	165	78	88	91	Nei
S Montasje	11	11	12	7	Nei
Sikker Bemanning AS	310	116	72	59	NHO Service og Handel
Simple AS	102	46	34	25	Nei
Sonar AS	674	183	126	64	NHO Service og Handel
Spar Bemanning	157	38	22	9	NHO Service og Handel
Stolt AS	531	232	196	175	NHO Service og Handel
Submet AS	153	39	11		Nei
SWE-BYGG BEMANNING AS	67				Nei
Top Temp AS	983	416	384	75	NHO Service og Handel
TR Service EL HB					Nei
TURBOCONSTROI NORGE AS	273	218	166	118	Nei
Vicario AS	111	35	24	23	NHO Service og Handel
Workman AS	253	47	36	32	NHO Service og Handel
Workshop	1280	536	435	322	NHO Service og Handel
XKO AS	38	4			Nei
Ikke registrert i BMFR:					
Oma Personell	25	5			NHO Service og Handel
Strand Bemanning					Nei
NCC MONTAGE SP.ZO.O.					Nei
Totalt	22182	8328	6730	5470	

(i millioner Nkr)

VEDLEGG:

ANTALL FAST ANSATTE FAGARBEIDERE HOS UTVALGTE ENTREPRENØRER I OSLOREGIONEN

Selskap	2007	2011	2015	2017	2019
Veidekke AS	170	175	203	215	302
Skanska AS	170	165	150	140	197
Betonmast Boligbygg (Selvaag)	270	167	115	120	125
AF-Byggfornyelse/Bygg Oslo	208	113	90	67	75
NCC	165	93	58	46	60
Peab AS	120	92	37	33	36
Totalt	1103	805	653	621	795

UTGITT AV

Elektromontørenes Forening Oslo og Akershus

Heismontørenes Fagforening

Rørleggernes Fagforening avdeling 605

Tømrer og Byggfagforeningen avdeling 601

Oslo Bygningsarbeiderforening avdeling 603