

Notat 6:2011



Roar Eilertsen

# Innleieboom i byggebransjen



## Forord

Notatet ”Innleieboom i byggebransjen – færre fast ansatte” er utarbeidet i De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte i september 2011 på oppdrag fra fem fagforeninger i Fellesforbundet i Oslo og Akershus. Utgangspunktet er bekymringer for at innleie av arbeidskraft fortrenger faste ansettelse i byggebransjen, og at dette på sikt vil undergrave eksistensen av viktige fagmiljøer i Norge. Oppfatningen er også at de store bedriftene ikke tar inn lærlinger i stor nok grad, slik at rekrutteringsgrunnlaget sakte men sikkert tørker ut.

Vårt oppdrag har gått ut på å se om de nevnte bekymringene kan dokumenteres med tall og statistikker. I arbeidet med notatet har vi valgt å konsentrere oppmerksomheten mot utviklingen i hovedstadsområdet. Vi har innhentet oversikter fra de seks største entreprenørbedriftene (Veidekke, Skanska, Selvaagbygg, AF Bygg, NCC og Peab), fra de 8-10 største bemannings-selskapene som leverer arbeidskraft til byggebransjen, fra Byggenæringens Landsforening (BNL), og fra opplæringskontoret for byggfagene i Oslo og Akershus.

En stor takk til alle tillitsvalgte i byggfagforeningene som har bistått med å samle inn tall og oversikter fra sine bedrifter. Det har gjort det mulig å lage rapporten innenfor meget stramme frister.

Oslo, 4. okt. 2011

Roar Eilertsen

## Sammendrag

1. Både myndigheter og fagbevegelse er enige om at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven inneholder derfor bestemmelser som begrenser adgangen til å bruke midlertidig og innleid arbeidskraft. I denne rapporten dokumenteres det at dette grunnprinsippet nå undergraves av en innleieboom i byggebransjen i Oslo / Akershus-området.
2. Aktiviteten i byggebransjen gikk kraftig ned i kjølvannet av finanskrisa og nådde en bunn i 3. kvartal 2009. Siden den gang har aktiviteten tatt seg opp igjen, og oversikter fra Statistisk sentralbyrå viser at den i løpet av 2011 vil den være tilbake rundt toppnivået fra 2007. Økningen i ordreserver fra 2009 til 2011 er på mer enn 50 prosent. Dette gjelder ikke minst i hovedstadsområdet.
3. I nedgangsårene 2008/-09 ble det gjennomført bemanningsreduksjoner i fire av de store entreprenørselskapene, mens to valgte å holde bemanningen uendret. Men felles for alle ”de seks store” entreprenørene som det er innhentet tall fra til denne rapporten, er at ingen av dem har ansatt flere fagarbeidere i faste stillinger i takt med aktivitetsveksten fra 2009 til i dag. All aktivitetsvekst er dekket opp ved hjelp av innleie fra bemanningsselskaper og utsetting til underleverandører (som også leier inn fra bemanningsselskapene). Høsten 2011 er det nærmere 30 prosent færre fast ansatte i entreprenørbedriftene enn i 2007.
4. Bemanningsselskapenes utleie av arbeidskraft til byggebransjen økte med mer enn 40 prosent fra 1. kvartal 2010 til 1. kvartal 2011. Antall solgte timer er i dag høyere enn under konjunkturtoppen i 2007, og byggebransjen er i dag det største området for bemanningsbransjen. Våre undersøkelser tyder på at utleie av arbeidskraft fra de 8-10 største

bemanningsselskapene til byggebransjen i Oslo / Akershus er doblet siden bunnåret 2009. Høsten 2011 har de seks største bemanningsselskapene dobbelt så mange bygningsarbeidere som de seks største entreprenørselskapene.

5. I bedrifter med tariffavtaler kan det inngås avtale med de tillitsvalgte om innleie, uavhengig av begrensingene i Arbeidsmiljøloven. De tillitsvalgte stilles ofte under sterkt press fra ledelsen, som viser til korte frister og mange oppdrag. Den økte bruken av underentreprenører fører til at mye arbeid havner i bedrifter uten fagforeninger og tariffavtaler. I disse tilfellene er innleie fra bemanningselskaper ulovlig. Kontroller i forhold til slike lovbrudd er i dag helt fraværende.
6. Byggenæringens egne anslag konkluderer med at det er behov for rundt 8 500 nye fagarbeidere hvert år i årene fremover. Etter finanskrisa falt antallet lærlingplasser med ca 1 000, og i årene etter 2009 har det kun blitt tatt opp ca 4 500 lærlinger hvert år. Når det ikke ansettes flere i faste stillinger, og rekrutteringen via lærlingsystemet bare dekker drøyt halvparten av behovet, er det kun et tidsspørsmål før de norske byggfagmiljøene er i oppløsning. De kortsiktige løsningene, med å leie inn stadig mer utenlandsk arbeidskraft via bemanningsselskapene, tapper bransjen for kompetanse og gjør den stadig mer sårbar.
7. Myndigheter, fagbevegelse og arbeidsgivere har et felles ansvar for å sikre rekruttering og faste ansettelser av fagarbeidere i byggebransjen. Utdanningssystemet må legges om slik at det fungerer for praksisorientert ungdom, bedriftene må forplikte seg til å ta inn flere lærlinger og innleide må erstattes av fast ansatte. De tillitsvalgte må bruke avtaleverket til å presse frem en mer offensiv ansettelsespraksis i bedriftene og kontrollen med at lovverket følges må intensiveres.

## 1. Faste ansettelser skal være hovedregelen

Norske myndigheter har gjentatte ganger slått fast at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Arbeidsmiljøloven (§ 14.9, 14.12 og 14.13) har derfor klare begrensninger på adgangen til å bruke midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere. En viktig begrunnelse for restriksjonene er nettopp at retten til fast ansettelse ikke skal undergraves. Det samme standpunktet har regjeringen gjentatt og utdypet i forbindelse med behandlingen av EUs vikarbyrådirektiv. Direktivet var ute på høring frem til våren 2011 og i høringsnotatet fra Arbeidsdepartementet skriver regjeringen:

”For regjeringen er det av stor betydning med et arbeidsmarked der faste ansettelser er den mest alminnelige formen for ansettelse” (s. 22)

Dette har selvsagt alltid også vært fagbevegelsens standpunkt, mens arbeidsgiverne (NHO) gir en mer betinget tilslutning til prinsippet. I sin høringsuttalelse til vikarbyrådirektivet skriver NHO:

”Bedriftens ansatte er sentrale bærere av bedriftens kjernekompetanse. Fast ansettelse er derfor en naturlig hovedregel i norsk arbeidsliv, gitt at muligheter til unntak fra hovedregel eksisterer” (s. 2 i uttalelsen).

NHOs mål er å fjerne arbeidsmiljølovens begrensninger i adgangen til å leie inn fra vikarbyråer. Flere i vikarbransjen vil i praksis bety det at andelen som ikke får fast ansettelse kommer til å øke.

Det er mange viktige grunner til at arbeidstakerne bør og skal ha fast ansettelse. For den enkelte gir det trygghet for arbeid og inntekt, det er en sikring mot usaklig oppsigelse, gir mer forutsigbarhet og muligheter til å inngå avtaler, få lån i banker, osv.; - kort sagt til å leve et ”vanlig liv”. Som fast ansatt er du en del av kollektivet i bedriften, arbeidstakerne kan gjennom fagforeningene opptre som part i forhold til arbeidsgiverne, og de møter representanter for sin

egentlige arbeidsgiver i hverdagen. I det nevnte høringsnotatet skriver regjeringen:

”Topartsrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er av stor betydning for det norske arbeidsmarkedet. Arbeidsmiljøloven og kollektive avtaleverk baseres på en topartsrelasjon direkte mellom arbeidstaker og arbeidsgiver” (s.23).

Regjeringen begrunner også hvordan innleie er med på å undergrave viktige rettigheter for arbeidstakerne:

”Trepartsrelasjoner kan føre til at ... utleide arbeidstakere vil bli representert av en tillitsvalgt som ikke kjenner forholdet på stedet der de har oppdrag. I tillegg vil mange av faktorene som styrer arbeidstakeres hverdag ligge utenfor deres arbeidsgivers kontroll, og dermed vil det bli vanskeligere for arbeidstaker og arbeidsgiver å finne løsninger sammen” (s. 23).

Det er med andre ord full enighet mellom fagbevegelse og myndigheter om at hovedregelen skal være faste ansettelse og at det er nødvendig med regler som begrenser adgangen til midlertidige ansettelse og innleie. Det må derfor være fullstendig uakseptabelt, når det nå kan dokumenteres at utviklingen går stikk motsatt vei i viktige deler av norsk arbeidsliv. I dette notatet skal vi se nærmere på hvordan veksten i byggenæringen i Oslo-området de siste årene i alt for stor grad har skjedd gjennom økt bruk av innleie og ikke ved å øke antallet fast ansatte i entreprenørbedriftene.

## 2. Aktivitetsutviklingen i byggebransjen og bemanningsutviklingen hos de største entreprenørene

Etter en topp i 2007 førte finanskrisa til at aktiviteten i byggebransjen falt betraktelig i årene 2008/09. I Statistisk sentralbyrås distriktsbaserte statistikk over ordreservene i byggenæringen (publisert 13.09.2011) fremgår det at aktiviteten i Oslo – Akershus – Østfold i 2. kvartal 2011 nesten var oppe på samme nivå som før krisa.

Basert på en indeks hvor verdien av ordreserven innen bygg i 2005 ble satt til 100, viser SSB-statistikken følgende bilde (tabell 1):

Tabell 1:

Ordreserve innen bygg	3.kv./-08	3.kv./-09	3.kv./-10	2.kv./2011
Oslo/Akershus/Østfold	137	92	114	134

Bare i løpet av det siste året omfattet av denne statistikken har verdien av ordreserven økt med 18 prosent, ifølge SSB. Aktiviteten har fortsatt å øke utover høsten 2011, og det er grunn til å tro at nivået i dag er tilbake på omtrent samme toppnivå som før finanskrisa. Dette betyr at omsetningen nå ligger mer enn 50 prosent høyere enn når den var på bunn i 2009. Og dette er tall for norsk byggebransje som helhet. Det er all grunn til å tro at veksten i Oslo-området har vært enda sterkere. Spesielt innenfor næringsbygg og offentlige bygg er aktiviteten nå svært stor i Oslo-området.

I arbeidet med dette notatet har vi innhentet tall for sysselsettingen av fagarbeidere i Oslo-området hos de seks største entreprenørbedriftene (Veidekke, AF-Gruppen, Skanska, NCC, Selvaag og Peab). De tillitsvalgte i Oslo Bygningsarbeiderforenings klubber i bedriftene har bistått oss med å skaffe frem tallene. De viser følgende utvikling (tabell 2):

Tabell 2:

Selskap	Antall fagarbeidere i Oslo / Akershus	
	2007	2011
Veidekke AS	170	175
Skanska AS	170	165
Selvaagbygg AS	270	167
AF-Byggfornyelse/Bygg Oslo	208	113
NCC AS	165	93
Peab AS	<u>120</u>	<u>92</u>
Sum	1 103	805

Vi ser at antallet fast ansatte fagarbeidere i hovedstadsområdet har holdt seg stabilt i Veidekke og Skanska, mens de fire andre entreprenørbedriftene har gjennomført til dels sterke nedbemanninger. Reduksjonene kom i takt med kriseutviklingen i 2008/09, og kan sånn sett sies å ha sin naturlige forklaring. Men selv om krisa ble møtt ulikt, med noen selskaper som nedbemannet og noen som ikke gjorde det, viser vår oversikt at ingen av bedriftene har svart på aktivitetsveksten i 2010/11 ved å ansette flere bygningsarbeidere i faste stillinger. For de seks selskapene samlet er den faste bemanningen nesten 30 prosent lavere i 2011 enn i 2007, til tross for at omsetningen / aktiviteten nå er minst like høy.

I stedet for å ansette fagarbeidere har de store entreprenørene møtt veksten ved å leie inn arbeidstakere fra bemanningsselskaper, og å sette ut en økende andel av arbeidet til underentreprenører (som i stor grad også baserer seg på innleie).

En seriøs entreprenør som Veidekke valgte å ikke redusere antall fast ansatte under krisa i 2008/09. Men når ordreinngangen økte kraftig i 2010/11, har heller ikke dette selskapet økt antall fast ansatte. Grovt sagt har man nøydt seg med å ta inn nye for å erstatte naturlig avgang. Ifølge de tillitsvalgte dekkes om lag 25 prosent av arbeidskraftbehovet ved innleie høsten 2011. Det opplyses videre at ledelsen har en målsetting om 80-60-40 prosent egenproduksjon i kjernefagene tømmer, betong og mur.



I AF-Gruppen, som har to avdelinger i Oslo-området (AF Byggfornyelse og AF Bygg Oslo), er den faste bemanningen ca 45 prosent lavere høsten 2011 enn det den var i 2007. I dag står de fast ansatte for kun 40 prosent av produksjonen, mens 60 prosent dekkes av innleide og utsetting til underleverandører. Innleie fra bemanningsselskapene direkte til hovedentreprenør utgjør den klart største delen.

Denne utviklingen kan få store konsekvenser for fremtiden til norsk byggenæring. Når det heller ikke tas inn lærlinger i det omfang som er nødvendig for å møte den forventede etterspørselen etter fagarbeidere, vil flere fag gå en svært usikker fremtid i møte.

### Noe mer sammensatt innenfor rørleggerfaget

For rørleggerfirmaene er bildet er forholdsvis sammensatt. I noen av bedriftene er det ikke innleie i det hele tatt, og man tar inn ganske mange lærlinger. Lærlingene utgjør over 20 prosent av den totale bemanningen i flere rørleggerbedrifter. Rørleggernes Fagforening har følgende tall på ansatte, nyansatte, lærlinger og innleide i en del rørleggebedrifter:

Tabell 3:

Selskap	Ansatte	Ansatt		Innleie
		2011	Lærlinger	
CM Mathiessen	35	20	9	5
Bærum Rørleggerbedrift	28		5	
Oras Oslo	135		60	90
Merkur	82		14	54
Oslo Akershus Rørleggerbedr.	24		5	1
NVS Oslo	100	4	15	10
Bravida	43	6	5	
Jørstad KTL	73		18	2
Andenes	55		10	5
YIT	27		2	
A Halvorsen og sønn	37	5	0	15
Bergersen Vann og Varme	38	7	17	8
Sum	677	42	160	190

I vårt materiale er det bare de to største firmaene (Oras AS og Merkur AS) som i betydelig grad benytter innleide rørleggere fra bemanningsselskapene. Hovedleverandører er Interpersonell AS og Nordisk Håndværk AS, som i dag har flere rørleggere i Oslo / Akershus enn de største rørleggerfirmaene.

Hos Oras og Merkur var om lag 40 prosent av den totale arbeidsstokken innleid høsten 2011, ifølge rapportene fra de tillitsvalgte. Blant innleide fra bemanningsselskapene dukker det stadig opp historier om sosial dumping. I det mest graverende tilfellet fortalte islandske rørleggere i september 2011 om ei timelønn på 50-60 kr på en byggeplass i Oslo.

Disse rapportene kommer fra tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtaler og et fungerende tillitsvalgtapparat. De gir derfor ikke et fullstendig bilde av situasjonen i rørleggerbedriftene i Oslo/Akershus-området.

### **3. Bemanningsbransjen vokser sterkt**

Vår undersøkelse viser at den økte etterspørselen etter arbeidskraft i byggebransjen de siste par årene i stor grad har blitt dekket gjennom mer innleie av arbeidskraft fra vikarbyråer / bemanningsselskaper. Rapportene vi har fått fra tillitsvalgte i de aktuelle entreprenørbedriftene bekreftes av all tilgjengelig statistikk over utviklingen i bemanningsbransjen.

I etterkant av den første handlingspakken mot sosial dumping (2006) ble ordningen med ID-kort på byggeplasser innført. Byggenæringens landsforening (BNL) publiserte nylig en rapport med oversikt over antall utstedte ID-kort pr 2011 ([www.bnl.no](http://www.bnl.no), publ. 09.09.11). Den viser at det er utstedt ca 280 000 ID-kort, og at ca 25 prosent av disse er til utenlandske arbeidere – eller rundt 70 000 arbeidstakere. Mer enn 140 land er representert på norske byggeplasser, men Polen, Sverige og de baltiske landene står for mer enn 75 prosent av de utenlandske arbeiderne. Etter en dipp etter finanskrisa er rekrutteringen av utenlandske bygningsarbeidere nå på full fart oppover igjen. De fleste hentes til

Norge av bemanningsselskapene, og disse opplever nå en kraftig vekst i leveransene til bygg og anlegg.

NHO Service offentliggjør løpende statistikk over salgsvolumet av utleie fra bemanningsselskapene, samlet og innenfor ulike bransjer ([www.nhoservice.no](http://www.nhoservice.no)). Hovedbildet er at dette er en bransje i sterk vekst. Den siste oversikten dekker 1.kvartal 2011, og viser at omsetningen i bransjen da lå 16,7 prosent høyere enn på samme tid året før. Den samlede omsetningen kom da opp i 2,7 milliarder kroner, med drøyt 9 millioner solgte timer. Bygg og anlegg var en av de bransjene hvor veksten var sterkest. I rapporten heter det:

”I 2010 var yrkesområdet igjen det største i bemanningsbransjen med 14,6 % av solgte timer. I 1. kvartal 2011 var veksten i forhold til samme tid året før på hele 42,2 %. Krisen som bemanningsbransjen innen bygg og anlegg har vært igjennom kan dermed avblåses. Yrkesområdet er dermed tilbake på nivåene i 2007” (s. 16).

Tall vi har innhentet for de største bemanningsbyråene gir følgende bildet over deres utleie til byggebransjen i Oslo-området (tabell 3)<sup>1</sup>:

Tabell 4:

Selskap	Antall utleide	
	2009	2011
Workshop AS <sup>2</sup>	385	650*
Nordisk Håndværk AS	82	300*
CBA Fagformidling AS	105	225

<sup>1</sup> Tallene for 2009 er hentet fra Arbeidstakerregisteret, som er basert på selskapenes løpende innmeldinger av antall ansatte. Vi refererer det lavest innmeldte antallet i løpet året 2009. De her oppførte selskapene er alle registrert i Oslo / Akershus, og basert på rapporter fra tillitsvalgte legges det til grunn at utleien fra disse skjer til byggebransjen i Oslo / Akershus. Det kan selvsagt være mindre avvik fra dette i noen tilfeller, og tallene må tas med et visst forbehold. Tallene for 2011 som er merket med \* har vi fått oppgitt ved direkte henvendelse til selskapene. Tall uten \* er fra Arbeidstakerregisteret, og er beheftet med samme usikkerhet som for 2009-tallene.

<sup>2</sup> I 2011 har Workshop AS kjøpt opp selskapene Mesterjobb Bemanning as og MK Montasje as. 2009-tallet er summen av de tre selskapene, mens 2011-tallet er for det nye, sammenslåtte selskapet.

Adecco Bygg Oslo	142	200
Jobz AS	30	140*
Interpersonell AS	37	122*
Jobzon Bygg og Anlegg as	13	113
Marbre Eiendom AS	59	104
Sum	890	1 854

Vi ser at de 8 største bemanningsbyråene har hatt en dobling i utleie til byggebransjen i Oslo-området, mens de 6 største entreprenørene reduserte bemanningen med knapt 30 %. Høsten 2011 hadde de 6 største bemannings-selskapene dobbelt så mange bygningsarbeidere i Oslo/Akershus som de 6 største entreprenørfirmaene. Dette er en kvalitativt ny situasjon, som vi ikke har sett maken til tidligere.

### **Inntrykket bekrefte**

Oslo Bygningsarbeiderforening og Rørleggernes Fagforening gjennomførte i løpet av to uker i slutten av september og begynnelsen av oktober 2011 en kartlegging av byggeplassene til 8 entreprenører i Oslo-området (Skanska, NCC, AF-gruppen, Peab AS Ingeniør Gunnar M. Backe AS, Selvaag Bygg, OKK Entreprenør AS og Hent AS). Kartleggingen omfattet yrkeskategoriene grunnarbeid, betong-, tømmer- og rørleggerarbeid på i alt 36 byggeplasser. På kartleggingstidspunktet var det til sammen 1534 arbeidstakere i de nevnte yrkeskategoriene på disse byggeplassene. For grunnarbeid, betongarbeid og tømmerarbeid var fordelingen mellom ansatte hos hovedentreprenør, underentreprenør og i bemanningsselskap slik:

Tabell 5:

	Ansatt hos Hovedentreprenør	Ansatt hos Underentreprenør	Innleide arbeidstakere	Til sammen
Antall	375	280	678	1333
I prosent	28,1	21,0	50,9	100

For rørleggerarbeid var fordelingen mellom ansatte hos rørleggerfirmaet og innleide arbeidstakere slik:

Tabell 6:

	Ansatt i Rørleggerfirmaet	Innleide arbeidstakere	Til sammen
Antall	97	104	201
I prosent	48,3	51,7	100

Vi ser at for de kartlagte yrkeskategoriene var i gjennomsnitt en av to arbeidstakere innleid. Av innleide arbeidstakere innenfor grunn, betong og tømrerarbeid, var flertallet innleid direkte av hovedentreprenøren. Hos hovedentreprenørene var 375 ansatt og 473 innleid. Hos underentreprenørene var 280 ansatte og 205 innleid. I gjennomsnitt var 55,8 av hovedentreprenørens arbeidstakere innleid, mens 42,3 prosent av underentreprenørens folk var innleid. Innleieandelen hos underentreprenørene var altså lavere enn hos hovedentreprenørene.

Det ble registrert innleie på samtlige byggeplasser unntatt på en. På 13 av dem hadde ikke hovedentreprenøren egne ansatte i det hele tatt. I flere tilfeller ble det registrert innleie i flere ledd. En underentreprenør hadde avtale med et norsk bemanningsselskap, som i sin tur hadde avtale med et litauisk bemanningsforetak, som stilte med arbeidere fra et annet litauisk bemanningsselskap.

Det er også verdt å merke seg at disse høye andelene finnes i velorganiserte bedrifter, hvor det må forutsettes at det er inngått avtaler mellom ledelsen og de tillitsvalgte om innleie slik at det er i tråd med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

#### 4. Er den økende innleievirksomheten lovlig?

Hvordan henger så denne utviklingen sammen med de restriksjonene som finnes mot arbeidsutleie i Arbeidsmiljøloven? Som nevnt har vi bestemmelser i Aml § 14.12 som sier at bedrifter kan leie inn arbeidskraft, men at de samme begrensninger som for midlertidige ansettelse (§14.9) skal gjelde. Hovedregelen der er at det bare er anledning å bruke midlertidige til andre oppgaver enn det som virksomheten vanligvis driver med, eller som erstatning for navngitte personer som er sykemeldte, i permisjon eller lignende. Myndighetene har altså bestemt at de samme begrensningene gjelder for innleie fra vikarbyråer.

Men både for bruk av midlertidige og innleie er det et unntak fra denne hovedregelen. I lovparagrafens 2. ledd heter det:

”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.”

Den omfattende veksten i innleie til entreprenørbedriftenes ordinære virksomheter må derfor enten skje ulovlig eller etter avtale med de tillitsvalgte. I de store entreprenørbedriftene er det stort sett ordnede forhold med fungerende tillitsvalgte og avtalesystem. Spørsmålet blir dermed om de tillitsvalgte er for ”slepphendte”, og for lett går med på avtaler om å løse en situasjon / problem ved hjelp av innleie? Tillitsvalgte vi har vært i kontakt med i de store entreprenørselskapene forteller at de er under stort press for å godkjenne innleieavtaler.

En annen praksis er at ”de store” som har hovedentreprisen setter ut deler av arbeidet til underentreprenører (som igjen kan sette det videre til under-entreprenører, osv.). Tillitsvalgte i alle de store selskapene melder at bruk av underleverandører har økt de siste par årene. Hos disse underentreprenørene er

det ikke alltid tariffavtaler og tillitsvalgte, og i disse tilfellene snakker vi om ulovlig innleie. Norsk lov forbyr nemlig entreprenører å leie inn fra vikarbyråer når de får et oppdrag, dersom det ikke er tariffavtale i bedriften og avtale om innleie er inngått med de tillitsvalgte. Det er grunn til å tro at disse bestemmelsene brytes i stor stil, og myndighetene bør definitivt sørge for at dette blir kontrollert bedre.

Vi har i dette arbeidet vært i kontakt med bemanningsselskaper som gjør det helt klart at det ikke er deres oppgave å finne ut hva som er grunnlaget for innleie hos en kunde. Hvorvidt det finnes avtaler med tillitsvalgte eller ikke, er ikke deres ansvar.

I prinsippet er det Arbeidstilsynet som har ansvar for å kontrollere at Arbeidsmiljøloven etterleves. I praksis vet vi at dette i beste fall skjer bare helt unntaksvis. I Arbeidstilsynets årsrapport for 2010 til Arbeidsdepartementet omtales ikke et eneste eksempel på at man har kontrollert om det skjer ulovlig innleie i bedrifter uten tariffavtaler. Innenfor byggebransjen er tariffavtalen mellom LO/Fellesforbundet og NHO/BNL allmenngjort, og dermed gjelder det såkalt påseplikt og solidaransvar for hovedentreprenøren i forhold til om alle arbeidstakere i kontraktskjeden får tariffavtalens allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte hos hovedentreprenøren har innsynsrett i lønns slipper hos alle ansatte innenfor deres område i hele entreprisen. Dersom undergravingen av retten til fast ansettelse skal stoppes, bør påseplikt, solidaransvar og innsynsrett også omfatte de enkelte innleieavtalene.

## 5. For få lærlinger

På hjemmesiden til Byggenæringens Landsforening ([www.bnl.no](http://www.bnl.no)) finner vi rapporten ”Byggenæringen i tall 2011”. I rapporten (s. 8) henvises det til en FAFO-undersøkelse som konkluderer med at bransjen vil trenge rundt 10 000 nye arbeidstakere hvert år i årene fremover. Av disse er 8 500 fagarbeidere og 1 500 ingeniører. BNL oppgir at bransjens mål er at det hvert år skal tas opp 7 000 nye lærlinger til fagene i deres bransje.

I ”Byggenæringen i tall 2011” presenteres statistikk som viser at det årlig bare tas opp ca 4 500 lærlinger i byggefagene. Nivået falt med rundt 1 000 plasser etter finanskrisa i 2008, og har ikke tatt seg opp til tross for aktivitetsveksten de siste par årene.

Dette stemmer godt med de rapportene vi har fått fra tillitsvalgte i de store entreprenørselskapene. Der har antallet lærlinger ligget ganske stabilt de siste årene, uten noen økning i takt med aktivitetsveksten. Målsettingene for antall lærlinger er hos de fleste satt til 5-10 prosent av arbeidsstokken. Når antallet fast ansatte går ned eller i beste fall holdes stabil, kan selvsagt andelen opprettholdes uten å ta inn flere lærlinger. Men konsekvensene er uansett at antallet lærlinger er altfor lavt i forhold til behovet, og ”de store” tar ikke et spesielt ansvar for å bedre denne situasjonen.

På bnl.no vises det til et oppslag fra sommeren 2011 hvor det fremgår at færre personer søker seg til Vg1 bygg og anleggsteknikk i år en i fjor. Særlig stor er nedgangen i Oslo. I 2010 var det 198 som søkte Vg1 bygg og anleggsteknikk i Oslo, i 2011 var det bare 151. Bare en av tre elever i Oslo søker seg inn på yrkesfagene. De studiespesialiserende fagene har blitt mer populære, mens yrkesfagene får færre søkere.

Direktør Jørgen Leraand i BNL kommenterer dette slik:

”Dette er en stor nedgang som nok skyldes mange ulike forhold, men vi trenger litt tid til å gå nærmere inn i de ulike årsakene til at ungdom i



mindre grad søker bygg og anlegg. Vi må bli flinkere til å vise frem at bygg og anleggsnæringen er en trygg og spennende arbeidsplass for fremtiden. Det gjelder ikke bare i Oslo, men også alle andre deler av landet der byggenæringen sikrer arbeidsplasser og verdiskaping.

Oslo er det fylke med størst byggeaktivitet og behov for boliger og veier. Regionen kan ikke basere seg på å hente arbeidskraft fra alle andre steder, men må også ha egen rekruttering”, sier Leegaard.

Når det i tillegg kommer rapporter om at mer enn en tredjedel av de som begynner på yrkesutdanning i videregående skole dropper ut, blir ikke situasjonen mer oppløftende. Det er avgjørende viktig at regjeringen snarest legger om yrkesutdanningene, slik at de i større grad møter forventninger og behov hos praksisorientert ungdom. I dagens system er omtrent alle tapere; ungdom, skole, arbeidsliv og samfunn.

Det påligger bedriftene et stort ansvar for å øke inntaket av lærlinger. For å få til dette bør myndighetene bruke både gulrot og pisk – både gode belønningssystemer for de som tar inn lærlinger og eventuelt utestenging fra offentlige kontrakter for de som ikke gjør det.