

FORTSATT ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN

# Løsarbeid i byggebransjen i Oslo 2021



Denne rapporten er skrevet av Torgny Hasås på oppdrag av Elektromontørenes forening Oslo og Akershus og Heismontørenes Fagforening i El og It Forbundet og Bygningsarbeidernes fagforening og Tømrer og byggfagforeningen i Fellesforbundet. Heftet er utgitt til fagforeningenes politiske streik 26. august 2021.

# FORTSATT ULOVLIG INNLEIE I BYGGEBRANSJEN

## LØSARBEID I BYGGEBRANSJEN I OSLO 2021

En rapport skrevet av Torgny Hasås .

Utgitt av:

Elektromontørenes forening Oslo og Akershus, El og It Forbundet  
Heismontørenes fagforening, El og It Forbundet  
Fellesforbundet avdeling 600, Bygningsarbeidernes fagforening  
Fellesforbundet avdeling 601, Tømrer og byggfagforeningen.

Trykk: Oslo Kongressenters avdeling for trykk og kopitjenester

Layout: Sinklar AS

Forsidefoto: Håvard Sæbø / LO Media

## SAMMENDRAG AV RAPPORTEN:

- Bemanningsbransjen har bitt seg fast som en stor og permanent del av byggebransjen.
- Arbeidstilsynets tilsyn og byggeplassbesøk fra organisasjonsarbeidere fra Elektromontørenes forening Oslo og Akershus i El og It Forbundet og Fellesforbundet avdeling 600, Bygningsarbeidernes fagforening, og daglige rapporter til fagforeningene, bekrefter utstrakt og systematisk bruk av innleie.
- Arbeidstilsynets utvida myndighet til å kontrollere innleie ser ikke ut til å ha hatt effekt.
- Arbeidstilsynet peker på at det er vanskelig å avgjøre om innleie er et midlertidig behov eller om det er et permanent behov. Det vil si om innleien er lovlig eller ikke.
- Mange bedrifter tar ikke hensyn til at loven ble endret i juli 2019 slik at bedriften må være tilsluttet en **landsomfattende tariff-avtale** for å leie inn lovlig.
- I noen tilfeller blir innleie erstattet av mer eller mindre lovlige underentrepriser.
- Det er en tendens at byggeplasser hvor Oslo-modellen gjelder, har mindre ulovlig innleie enn byggeplasser med private utbyggere.
- Gjentatte forsøk på å regulere og begrense bemanningsbransjen, har blitt møtt med omgåelser fra bemanningsbransjen selv og de som bruker dem
- Fagforeningene for bygningsarbeiderne i Oslo krever et forbud mot bruk av bemanningsbransjen, først i byggebransjen vi begynner med byggeplassene i Oslo, Viken og Vestfold.
- På grunn av pandemien har det vært vanskelig å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse som det som ble gjort i 2015, 2017 og 2019.

## INNHold:

Oppsummert	s. 3
Bakgrunn for dagens situasjon	s. 4
Arbeidstilsynets kampanje	s. 5
Observasjoner fra byggeplassene	s. 7
Hva sier loven?	s. 8
Oslo-modellen	s. 8
Dette mener Bygningsarbeidernes fagforening	s. 9
Bemanningsbransjen	s. 10
Hva mener partiene?	s. 11
Vedlegg: Norgesmodellen	s. 12

# BAKGRUNN FOR DAGENS SITUASJON

Før 2000 var utleie av arbeidskraft i utgangspunktet forbudt. Det var forbudt både å leie ut og bruke utleid arbeidskraft. Det var gjort et generelt unntak som først og fremst gjaldt kontor og lagerarbeid.

Det var mulig å søke dispensasjon, et eget utvalg, Arbeidsleieutvalget kunne gi generell dispensasjon eller dispensasjon for enkelte oppdrag.

Det var arbeidsgiverne som i 1971 fikk gjennom forbudet mot inn- og utleie av arbeidskraft. Spesielt verft på Vestlandet opplevde at fagarbeidere sa opp jobben, og ble leid tilbake mye dyrere via bemanningsfirmaer. Disse firmaene utnyttet mangelen på fagarbeidere ved oljealderens begynnelse, og betalte sine ansatte bedre enn verftenes egne ansatte.

## INNLEIE BLE LOVLIG

I mars 1998 ble Blaalid-utvalget<sup>1</sup> nedsatt. Det var satt sammen av partene i arbeidslivet, og eksperter. Etter et halvt års arbeid, la utvalget fram rapporten som skulle snu opp ned på viktige prinsipper i norsk arbeidsliv. Fra at innleie av arbeidskraft var forbudt, foreslo utvalget at innleie skulle være helt lovlig. Regjeringen fremmet et lovforslag våren 1999<sup>2</sup>. Saken ble behandlet i Stortinget før jul og fra 1. juli 2000 ble forbudet opphevet.

Arbeidsmiljøloven fikk nå et nytt kapittel om innleie. I utgangspunktet var det bare lov å leie inn arbeidstakere fra bemanningsbyråer hvis kriteriene for midlertidig ansettelse var oppfylt. Det vil i praksis si vikariater eller dersom bedriften hadde et midlertidig behov.

Utover dette var det adgang til å inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie til virksomheter som var bundet av tariffavtale, mellom arbeidsgivere og tillitsvalgt som representerte et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjaldt. Det var også mulig å leie inn folk fra andre produksjonsbedrifter.

1. januar 2013 ble EUs vikardirektiv norsk lov. Fagbevegelsen krevde at regjeringa skulle legge ned veto mot direktivet fordi direktivet legitimerte bemanningsbransjen som akseptert del av norsk arbeidsliv.

I enkelte industribedrifter førte dette til at bedrifter i stedet for å leie inn folk til produksjonen, opprettet egne bedrifter og skilte ut virksomheten som entreprise. De som tidligere var innleid til bedriften, ble ansatt til lavere lønn i den nye virksomheten. For eksempel var det slike omgåelser som gjorde at tariffavtalen for fiskeindustrien ble allmenngjort.<sup>3</sup>

I 2013 kom også bestemmelsen om at Arbeidstilsynet kunne kontrollere om innleie bedriftene var bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte.

## SERVIETTAVTALER

Bestemmelsene om at en bedrift som hadde tariffavtale kunne leie inn, ble omgått i stor stil. Arbeidstvistloven stiller få eller ingen krav til hva en tariffavtale skal inneholde. Useriøse bedrifter utnyttet dette og lagde såkalte «serviETTavtaler». En serviETTavtale er en tariffavtale som er så tynn at den kan skrives på en serviETT i matpausen. Mange firmaer inngikk slike «tariffavtaler» for å få rett til å leie inn personell.

I juni 2018 vedtok Stortinget<sup>4</sup> at det bare var bedrifter med tariffavtaler inngått av fagforeninger med innstillingsrett som kunne leie inn personell. Det betyr i praksis at det bare er bedrifter med tariffavtale med arbeidsgiverforeningene NHO, KS, Virke og Spekter som kan leie inn etter denne bestemmelsen.

Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre var imot dette. Kristelig Folkeparti støttet forslaget som dermed fikk flertall. I debatten i Stortinget om forslaget sa Høyres Heidi Nordby Lunde: «Dette storting vil altså tvinge arbeidstakere til å melde seg inn i organisasjoner som folk selv mener at ikke ivaretar deres interesser. Det er faktisk uhørt.»

## UTEN GARANTILØNN

I samme debatten ble også forslaget om å forby «fast ansettelse uten garantilønn» fremmet. Bakgrunnen for forslaget var praksisen i bemanningsbransjen. Ansettelser i bemanningsbransjen ble omtalt som faste, uten at det nødvendigvis var faste stillinger etter arbeidsmiljølovens intensjon.

For den som var ansatt på en slik kontrakt, hadde bemanningsbyrået ingen plikt til å gi deg arbeid, og du hadde ingen betaling når du ikke hadde jobb. Denne standardkontrakten brukte bemanningsbransjen, ifølge NHO Service og Handel<sup>5</sup>, i 20 år. Fagbevegelsen opplevde et kraftig oppsving av bruken av slike kontrakter etter finanskrise i 2008. Spesielt fra 2011 ble denne kontrakten dominerende

I 2017 gikk seks polske bygningsarbeidere til sak mot firmaet de jobbet i, Clockwork bemanning. Bergen tingrett ga arbeiderne fullt medhold. De fikk faste ansettelser, en oppreisning på 20 000 kroner og dekket saksomkostningene. Denne dommen var viktig for at Stortinget strammet inn på reglene.

Fra 1. januar 2019 var bemanningsbyråene pålagt å betale sine ansatte lønn selv om de ikke var leid ut til en oppdragsgiver. Bemanningsbedriftenes svar var å redusere stillingsbrøken. Ved å ansette arbeidsfolk i små stillingsbrøker var arbeidsplikten (og lønnsplikten) oppfylt etter kort tid. Ansettelseskontraktene kunne være på 5,10,20,30,50%. Hvis en er ansatt i en 10 %-kontrakt 1. januar, og jobber vanlig arbeidstid, utløper kontrakten i begynnelsen av februar. Hvis

1. NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie

2. Ot.prp. nr. 70 (1998-99)

3. FriFagbevegelse.no: Laksemilliardæren har i årevis jobbet for å knuse fagforeningen.

4. Prop. 73 L (2017-2018), Innst. 355 L (2017-2018), Lovvedtak 69 (2017-2018). Vedtak mot regjeringas forslag.

5. Informasjonsskriv fra Even Hagelien, direktør i NHO Service og Handel. Skrevet er udatert, men dokumentet er opprettet 17.12.2018

en fortsetter å jobbe, er ikke arbeidsgiveren forpliktet hverken til å gi deg jobb eller betaling.

Dette er et eksempel fra en 20%-kontrakt:

### 3. Percentage of Full-Time Equivalent and Work/Free Periods

Percentage of full-time equivalent: 20%.

One of the goals of the United Federation of Trade Unions and the Confederation of Norwegian Enterprise (NHO) Service and Trade is that as many people as possible shall work in an 80% position

Utdrag fra bemanningskontrakt tilbudt en arbeidstaker. Her har bemanningsbyrået vært så frekt å trekke inn Fellesforbundet. Teksten oversatt: «En målsetting for Fellesforbundet og NHO Service og Handel er at så mange som mulig skal arbeide i en 80%-stilling.

## ARBEIDSTILSYNETS KAMPANJE

Fra 1. juli 2020 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om vilkår for å kunne leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak er oppfylt, og med at innleide arbeidstakere likebehandles med fast ansatte. Dette til tross for at Arbeidstilsynet i sitt høringsbrev var svært motvillig til å påta seg en slik oppgave.<sup>6</sup>

Arbeidstilsynet gjennomførte høsten 2021 et pilotprosjekt med tilsyn med innleie. Tilsynene var rettet mot bygge- og anleggsvirksomheter i Oslo og omegn. Til sammen ble det gjennomført 81 tilsyn, seks bedrifter ble kontrollert flere ganger. Det var derfor 75 bedrifter som ble kontrollert.<sup>7</sup>

Tilsynene ble gjennomført på tre forskjellige måter, dokumenttilsyn, tilsyn som er varslet på forhånd eller uanmeldt tilsyn.

Over halvparten av tilsynene skjedde ved at Arbeidstilsynet sendte en forespørsel til bedriften hvor de skriver: «Postalt tilsyn - krav om opplysninger. (...) Dette er et tilsyn som innebærer at virksomheten skal sende inn opplysninger til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger kravene i arbeidsmiljøregelverket. Hensikten med tilsynet er å kontrollere om innleie fra bemanningsforetak er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 første og andre ledd.»

31 tilsyn ble gjennomført uanmeldt. 6 var meldt på forhånd. I 36 av 81 tilsynssaker var det ikke innleie. Det utgjør 44,44 % av tilsynene.<sup>8</sup>

I sin oppsummering av kampanjen skriver Arbeidstilsynet at utfordringen har vært å avgjøre om innleie er lovlig og å få sakene godt nok opplyst. Regelverket definerer ikke klart nok

hva som er midlertidig behov. «Det innebærer at vi har vært nødt til å foreta en skjønnsmessig vurdering av begrepet. Dette innebærer at vi har måttet bruke en stor grad av skjønn når vi skal vurdere faktum opp mot regelverket. Det har sånn sett vært utfordrende å håndheve regelverket», oppsummerer Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet konkluderer i rapporten med «at det er mye bruk av innleid arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen. Hvorvidt det er like stor grad av ulovlig innleie som det har vært meldt fra media og partene har vi ikke grunnlag for å si noe om. Vi opplever at virksomhetene ofte begrunner behovet for innleie med at arbeidet de innleide arbeidstakerne skal utføre er av midlertidig karakter som følge av blant annet svingninger i arbeidsmengde/oppdragsmengde, byggeprosjekt som tar lengre tid enn planlagt etc. **Utfordringen er å få avklart om oppgitt grunnlag faller innenfor eller utenfor rammen for lovkravet «midlertidig karakter»<sup>9</sup>.**

### MIDLERTIDIG KARAKTER

Om bygningsarbeid er av midlertidig karakter eller ikke, har vært et tema helt siden Arbeidsmiljøloven kom i 1977. I forarbeidene til denne loven skrev regjeringen: «Reglene i paragrafens nr. 7 annet ledd begrenser partenes rett til å fastsette vilkår om at en arbeidsavtale bare skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art. For det første kan partene bare rettsgyldig avtale slike vilkår når arbeidets karakter tilsier det. Eksempler på dette kan være bygningsarbeidere som ansettes for å fullføre et bestemt bygg, (...) Det må imidlertid vurderes konkret i det enkelte tilfelle om arbeidets karakter tilsier at avtalen skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeide

6. Arbeidstilsynet: Svar på høring om endringer i arbeidsmiljøloven mv. 13.9.2019

7. I Arbeidstilsynets årsmelding kan det gis inntrykk av at det er 97 tilsyn, men den skriftlige oppsummering av tilsynene sier 81 tilsyn. Seks bedrifter var kontrollert to ganger så det reelle antall bedrifter som er kontrollert er 75.

8. Arbeidstilsynets oppsummering av pilot innleie høst 2020. Rapporten er fra oktober 2020

9. Arbeidstilsynets oppsummering av pilot innleie høst 2020. Rapporten er fra oktober 2020



av forbigående art. Ofte vil det avgjørende bevis finnes i de faktiske sysselsettingsmuligheter vedkommende virksomhet har ved avtalens utløp.»<sup>10</sup>

I 1985 behandlet Høyesterett en sak om midlertidige ansettelser ved Åsgård psykiatriske sykehus. I den forbindelse slo Høyesterett fast at vilkåret «når arbeidets karakter tilsier det»<sup>11</sup>, må tolkes strengt. Selv om denne dommen kom for mer enn 25 år siden så er det dette som gjelder fortsatt.

I 1994 behandlet Stortinget igjen arbeidsmiljøloven. Da skrev departementet: «Det vesentligste momentet ved vurderingen av arbeidets karakter, er om arbeidstakeren skal utføre et arbeid som normalt og løpende utføres i den ordinære driften i virksomheten. Skal arbeidstaker utføre slikt arbeid, vil det ikke være adgang til midlertidig tilsetning. (...) Departementet antar likevel at forarbeidene ikke kan tolkes slik at det i stor grad kan tilsettes midlertidig i særlig større, ordinær byggevirksomhet med relativt jevn oppdragsmengde. Et viktig moment som også er nevnt i forarbeidene til loven, vil være hvordan virksomheten ser på den faktiske sysselsettingsmuligheten ved avtaleperiodens utløp.»<sup>12</sup>

## ETTER AVTALE MED TILLITSVALGTE

I Arbeidsmiljølovens §14-12 andre ledd heter det: «Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte». Dette var en tydelig innskjerping fra 1. juli 2019. Men det virker ikke som om dette har vært en viktig problemstilling i tilsynene høsten 2020. I oppsummeringen fra Arbeidstilsynet blir spørsmålet om tariffavtale eller protokoll fra drøftingene ikke berørt på annen måte enn ved en henvisning til lovparagrafen.

Bygningsarbeidernes fagforening og Elektromontørenes forening har kommet med en rekke tips til Arbeidstilsynet i forkant av Arbeidstilsynets kampanjer. Et eksempel er tilsynet med Betonmast Oslo. Betonmast Oslo har ikke tariffavtale. Det er en bedrift som setter ut alt arbeidet til underentreprenører. Til Arbeidstilsynet oppgir bedriften at de har innleid arbeidstakere til fire prosjekter. De har leid inn kranførere, jernbindere, mannskap til rigging. Betonmast henviser til en avtale mellom tillitsvalgt og bedrift på konsernnivå om innleie i datterselskaper. Betonmast AS har 13 datterselskaper. Betonmast Oslo er et av dem.

Et annet firma er OBAS Øst. De er organisert i Byggenæringens landsforening, men har ikke tariffavtale. De har tidligere vært i foreningens søkelys etter arbeider på Løren skole. I den interne rapporten til fagforeninga<sup>13</sup> skriver daværende foreningsleder: «OBAS har ikke egne håndverkere på plassen, men har leid inn tømrere og betongarbeidere fra Workshop. OBAS står for arbeidsledelsen. Arbeidsstyrken fra Workshop har visstnok vært oppe i 30-40 mann, og leie-

forholdet har vart fra april 2013. OBAS har ikke tariffavtale og vi mener innleieforholdet er ulovlig.»

Etter tilsynet i 2020 skriver Obas Øst i sitt svar til Arbeidstilsynet at bedriften har gjennomført forhandlinger med «vår tillitsvalgte formann» om innleie, men det ble dessverre ikke skrevet referat fra forhandlingene. De skylder på at byggetidene er presset og at det derfor er nødvendig med innleie. Daglig leder i bedriften sier også at det bare er to av de ansatte som er fagorganisert og at det ikke er nok til å ha en «skriftlig tariffavtale». Han betyr at de ansatte får høyere lønn enn tariffen.<sup>14</sup>

Det ser ikke ut til at Arbeidstilsynet har fulgt opp Obas Øst med pålegg.

## UNDERENTREPRISER

Fougner-utvalget ga Oslo Economics i oppdrag å utrede forholdet mellom innleie og underentreprise. Bakgrunnen for dette er Norwegian-dommen. I flyselskapet Norwegian ble piloter og kabinansatte overført til bemanningselskaper. De ble leid tilbake i det som ble kalt «bemanningssentreprise». De ansatte mente dette var ulovlig innleie, men de tapte i Høyesterett da de krevde å få tilbake jobbene sine i morselskapet. Denne dommen var en av årsakene til at fagbevegelsen krevde å få satt ned Fougner-utvalget som har utredet den norske modellen og fremtidens arbeidsliv.

I rapporten fra Oslo Economics (2020) intervjuet de flere, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, som uttrykker bekymring for at innføring av likebehandlingsprinsippet innenfor innleie medfører at flere definerer innleievirksomhet som underentreprise eller bemanningssentreprise.<sup>15</sup>

10. Ot.prp. nr.41 (1975-76)

11. Høyesterett – dom 30.10. 1985

12. Ot.prp. nr.50 (1993-94)

13. Rapport fra Petter Vellesen 24.04.2014

14. Brev til Arbeidstilsynet fra OBAS Øst 17.9.2020

15. Fougner-utvalget side 334

# OBSERVASJONER FRA BYGGEPLASSENE



Foto: Håvard Sæbø / LO Media

Organisasjonsarbeiderne Jan Ole Evensen fra Elektromontørenes forening Oslo og Akershus i El og It Forbundet og Boye Ullmann fra Fellesforbundet avdeling 600, Bygningsarbeidernes fagforening, har undersøkt forholdene på byggeplasser i Oslo etter sommerferien.

De tre første ukene av august (1. til 17.) var Evensen og Ullmann på 23 byggeplasser i Oslo-området. De fant lovbrudd på 14 plasser. Til sammen fant de 110 lovbrudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie. De aller fleste bruddene gjelder at bedrifter som ikke har tariffavtale, leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak.

Til tross for mengden brudd sitter organisasjonsarbeiderne igjen med at det er mindre innleie nå enn det var ved de tidligere rapportene i 2017 og 2019. To faktorer kan forklare at det registrerte innleie er lavere nå enn tidligere år. For det første har pandemien redusert aktiviteten. I tillegg var det fortsatt redusert bemanning på byggeplassene på grunn av ferieavvikling da undersøkelsene ble foretatt.

De kunne også observere et skritt i riktig retning. Byggeledelsene på de offentlige byggeplassene har mye mer kunnskap om innleiebestemmelsene nå enn i 2017. Men fortsatt baserer noen entreprenører seg på innleie i stor stil.

For at det skal være lovlig innleie i bedrifter med tariffavtale, skal det skrives protokoll. Organisasjonsarbeiderne har kommet over flere tilfeller der det har vært innleie uten at de tillitsvalgte har vært involvert, og at det ikke foreligger en protokoll om at de tillitsvalgte har godkjent at bedriften leier inn.

Det har også vært eksempler på at tillitsvalgte har blitt presset og truet til å undertegne innleie-protokoller. Dette kan være kontrakter til bedrifter som ikke har egne mannskaper til å gjennomføre arbeidet, men som baserer seg på innleie.

I to tilfeller på byggeplassene de kontrollerte, ble det oppdaget at elektro-firmaer leide inn mannskap fra bemanningsselskap som hadde samme eier som elektroinstallatøren. Den ene bedriften var registrert som bemanningsselskap, den andre som en elektroinstallatør, en produksjonsbedrift.

Dette gir de ansatte et dårligere oppsigelsesvern. Som ansatt i morbedriften, er en oppsigelse usaklig så lenge bedriften har arbeidsoppdrag.

I et bemanningsbyrå er en avhengig av at morbedriften leier inn. Hvis morselskapet ikke gir bemanningsbyrået oppdrag, kan de si opp ansatte. Bemanningsbyrået var ikke registrert som et bemanningsbyrå, men som et elektrofirma som drev med egne oppdrag,

Organisasjonsarbeiderne oppsummerer at hovedentreprenørene leier stort sett inn fra bemanningsselskaper på rigg og rydding. De har også sett at det fortsatt er for lite oppmerksomhet på likebehandlingsprinsippet. Kontrollen som gjennomføres av innleiebedriften begrenser seg ofte til lønna, om de innleide betales allmenngjort lønn eller mer. Men dette er bare et av mange punkt som skal sjekkes. De øvrige punktene er: Arbeidstidas lengde og plassering, overtidsarbeid, varighet og plassering av pauser og hvileperioder, nattarbeid, feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager.

Arbeidsmiljøloven har en egen bestemmelse om innleie mellom produksjonsbedrifter (AML §14-13). Organisasjonsarbeiderne har sett at det begynner å bli mer og mer vanlig, spesielt inn rør-bransjen, at de leier rørlegger seg imellom. 5-6 rørleggerbedrifter leier av hverandre. Entreprenørene har jo en fungerende ordning, Oslo-avtalen, og den har vært i drift i over ti år. Det er seks-sju entreprenører som er tilsluttet denne avtalen. På to store oppdrag for Oslo kommune, som drives etter Oslo-modellen, har entreprenørene leid bygningsarbeidere seg imellom. Disse entreprenørene etterlyste enda

mer koordinering for innleie mellom produksjonsbedrifter.

Ved Bærum kommune og Bærum kommunes pensjonskasse er det firmaet Strøm Gundersen som er hovedentreprenør. De har ikke noen egne ansatte. Det er Bærum kommune som er byggherre. I denne kommunen har Høyre hatt makta i mange ti-år. Kommunen har sine egne seriositetsbestemmelser som er tatt inn i kommunens anskaffelsesstrategi. De opp-

gir at de bygger på modellen som Difi, KS, Byggenæringens landsforening og Fellesforbundet har utarbeidet. Men begrensninger på innleie og bemanningsbyråer er ikke en del av denne strategien.<sup>16</sup>

## HVA SIER LOVEN?

Arbeidsmiljøloven § 14-9 åpner for midlertidige ansettelser i følgende tilfeller:

- når arbeidet er av midlertidig karakter
- for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- for praksisarbeid
- med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

### NÅR ER DET LOVLIG Å LEIE INN:

Arbeidsmiljølovens § 14-12 gjelder innleie fra bemanningsforetak.

Pkt. 1 viser til arbeidsmiljøloven § 14-9. I praksis er det bare lov å leie inn personell hvis det er midlertidig behov, hvis det er i et vikariat for en reell person.

Pkt. 2 gir anledning til innleie i bedrifter som har sluttet seg til en landsomfattende tariffavtale. Da har bedriften og den tillitsvalgte inngått en tidsbegrenset avtale om innleie. Det skal foreligge protokoll fra disse drøftingene.

Pkt. 5 Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 14-13 gjelder produksjonsbedrifter som ikke har til formål å leie ut arbeidskraft. De har lov til å leie ut sine fast ansatte. Hvis bedriftens utleie omfatter flere enn 10 prosent av de ansatte eller varer lenger enn ett år, skal det gjøres en skriftlig avtale med de tillitsvalgte. Innenfor et konsern gjelder ikke denne begrensningen.

## OSLO-MODELLEN

Oslo kommune er Norges nest største innkjøper og handler for 26 milliarder kroner i året. Oslo kommune har innført egne regler for å hindre at useriøse bedrifter får oppdrag. Oslo-modellen, er en av flere modeller for et seriøst arbeidsliv der offentlige innkjøpere er forpliktet til å sette visse krav til de som får offentlige byggekontrakter. En del av reglene er overlappende eller strengere enn bestemmelsene i Lov om offentlige anskaffelser.<sup>17</sup>

### Krav om bruk av fast ansatte

Minst 80 prosent av de ansatte hos leverandørene, skal ha fast ansettelse. Det betyr en sterk begrensning på bruk av bemanningsbyrå på Oslo kommunes prosjekter.

### Krav om tarifflønn mellom oppdrag

Selv om Oslo kommune ønsker at ansatte skal være fast ansatt når de utfører oppdrag for Oslo kommune, ser vi at det i enkelte tilfeller vil være behov for å benytte bemanningsforetak. De ansatte skal ha tarifflønn mellom oppdrag.

### Krav om faglærte håndverkere

Minimum 50 prosent av arbeidede timer innenfor bygg- og

anleggsfagene skal utføres av fagarbeidere eller personer med dokumentert fagopplæring i henhold til nasjonal fagopplæringslovgivning eller likeverdig utenlandsk fagutdanning.

### Lærlinger

Oslo kommune krever minimum 10 % lærlinger på kontraktene på områder med behov for lærlinger.

### Færre ledd underleverandører

Det skal bare være et nivå med underleverandører under leverandøren som har kontrakten med Oslo kommune.

### Andre krav i Oslo-modellen

- Nøkkelpersonell skal kunne norsk
- Krav om HMS-kort og system for HMSREG
- Kommunen har rett til innsyn i alle leverandørens forhold
- Ansatte skal ha lønns- og arbeidsforhold i tråd med allmenngjort eller landsdekkende tariffavtale.
- Lønna skal betales til bank
- Bedriftene har forbud mot å handle med kontanter

16. Anskaffelsesstrategi for Bærum kommune vedtatt av Kommunestyret 17.06.2020

17. Oslo.kommune.no: Oslo-modellen, nettside om seriositetskravene.



Også Viken fylkeskommune har vedtatt egne seriøsitetsskrav til anskaffelser. Her heter det blant annet om innleie: «Innleie fra bemanningsbyrå skal kun skje innenfor de vilkår og intensjoner som følger av arbeidsmiljøloven og de aktuelle tariffavtaler, herunder kravet om likebehandling i § 14-12a. All omgåelse av regelverk skal forebygges.

Der det foreligger en lokal avtale om innleie, har innleie- og utleiebedriften en gjensidig plikt til å kunne dokumentere at innleiebedriften er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at avtalen om innleie er inngått med tillitsvalgt.»<sup>18</sup>

Flere kommuner i Viken har innført seriøsitetsmodeller. De bygger på modellen som Difi, KS, Byggenæringens landsforening og Fellesforbundet har utarbeidet. Formuleringen om innleie er svært beskjeden: «Sikre at innleie er i tråd med nytt regelverk»<sup>19</sup>, altså egentlig at kommunene følger norsk lov. Det ville vært mer oppsiktsvekkende hvis de ikke gjorde det.

### Statsbygg

Statsbygg er en av Norges største byggherrer. I 2020 investerte de for 7,3 milliarder kroner. De har strenge seriøsitetsskrav, men sliter med å få leverandørene til å oppfylle dem. I årsrapporten for 2020 skriver virksomheten: «I 2020 er det gjennomført systematiske kartlegginger for å finne ut i hvilken grad seriøsitetsskravene er kjent og etterleves. Resultatene viser at det fortsatt er behov for informasjon og veiledning i leverandørkjedene. Det er særlig mye usikkerhet og mangel-

full kunnskap om kravene til innleie fra bemanningsforetak og faglærte.»<sup>20</sup>

Statsbygg gjennomførte en undersøkelse om det på deres prosjekter var lovlig innleie. Kontrollen ble utført i november 2020. 44 virksomheter var «innleiende» og de hadde leid inn fra 32 ulike bemanningsforetak. Akkurat som Arbeidstilsynet hadde de problemer med å få inn dokumentasjon innen den fristen som var satt. 36 av 44 leverte dokumentasjon innen fristen, og bare 21 av innleierbedriftene kunne dokumentere lovlig innleie.

Statsbygg observerte at innleier ikke var bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, og kunne heller ikke redegjøre for at firmaet var i en situasjon der det var anledning til å ansette midlertidig.<sup>21</sup>

## DETTE MENER BYGNINGSARBEIDERNE FAGFORENING

Foto: Jhne Pedersen



Leder i Byggningsarbeidernes fagforening i Oslo, Joachim Espe, mener at dagens situasjon for byggebransjen er et resultat av en systematisk nedbygging av egne ansatte gjennom mange år.

– Det gjør at det blir bortfall av stillingsvern og lavlønns-konkurranse. Mye av oppmerksomheten om innleie til byggebransjen har vært retta mot useriøse bedrifter, men det største problemet er at dette sprer seg til alle i bransjen, sier Espe.

Bedriftene konkurrer om de samme jobbene, og for å få oppdrag må også de seriøse bedriftene konkurrere med bedrifter som betaler lavere lønninger. Det gjør at alle bedrifter blir involvert i lavlønnskonkurransen.

Til tross for at lønna i byggebransjen er allmenngjort, at en ikke har lov til å betale mindre enn rundt 200 kroner timen, og det er innført et likebehandlingsprinsipp, er det mange bedrifter som lurer seg unna dette.

– Spesielt på arbeidstida så er det mange bedrifter som lurer. Det er nesten ingen byggeplasser hvor en bare jobber 7,5 timer. Og det er mange som jukser, og betaler ikke overtids-godtgjørelse, forteller Espe.

Han har også sett at alle de store entreprenørene har færre ansatte nå enn for ti år siden. Det er lov å leie inn mellom produksjonsbedrifter. I Oslo er det en avtale mellom de store entreprenørene, Oslo-avtalen, om hvordan dette skal skje.

18. Viken.no: Viken-modellen - et anstendig arbeidsliv, 6 Innleid arbeidskraft

19. Bnl.no: Enighet om forslag til nye seriøsitetsskrav. Publisert 8.10.2019

20. Statsbyggs årsrapport 2020 s. 21

21. Presentasjon fra Tanja H. Dugstad, SHA-leder i Statsbygg 25.3.21

Men når alle er underbemannet, så er det vanskeligere å få til leie mellom bedrifter, og en leier inn fra bemanningsbyrå i stedet.

– Den høye andelen innleide gjør det også vanskeligere å verve medlemmer. I byggebransjen i Oslo er organisasjonsgraden så lav som 11 prosent, sier Espe. Han mener at det bare er gjennom et organisert arbeidsliv at det er mulig å effektivt bekjempe løsarbeidersystemet.

*Erfaringen fra organisasjonsarbeiderne viser at det er bedre forhold på offentlige byggeplasser der Oslo-modellen gjelder, sammenlignet med private byggeplasser. Hva er din kommentar til det?*

## BEMANNINGSBRANSJEN

### HVEM ER BEMANNINGSBRANSJEN?

Vanligvis benyttes NHO Service og Handels bemanningsbarometer som den autoritative kilden for å beskrive bemanningsbransjen i Norge. Dette barometeret baserer seg på tall fra NHO Service og Handels egne medlemmer. Organisasjonen oppgir at de utgjør 80 prosent av bemanningsbransjen i Norge.

Dette overslaget virker for høyt. Samlet hadde bemanningsbransjen i Norge en omsetning på 51 milliarder kroner i 2019. NHO Service og Handels medlemmer hadde i det samme året en omsetning på 21 milliarder kroner. 2020 var på mange måter et unntaksår. I pandemiåret sank den samlede omsetningen i bransjen til rundt 30 milliarder kroner. NHO-medlemmene klarte seg bedre enn de uorganiserte. De hadde en omsetning på 18,4 milliarder kroner, og hadde i fjor en markedsandel på 62 prosent.

NHO-medlemmene er uten tvil den mest seriøse delen av bransjen, og de utgjør vanligvis mellom 40 og 50 prosent av bransjen. Som regel er det NHO-foreningen som brukes som referanse når bemanningsbransjen drøftes, men mer enn halvparten er ikke organisert.

Det er minst tre registre over bemanningsbransjen. NHO Service og Handel representerer 239 medlemskonsern med 739 virksomheter. I tillegg fører Arbeidstilsynet Bemanningsbyråregisteret. Her er det registret 7590 virksomheter. 5000 av disse er underenheter. 2654 enheter er registrert som hovedenhet. NHO Service og Handel representerer bare en liten del av disse. 497 firmaer (hovedenhet) som har meldt til Bemanningsbyråregisteret at de vil leie ut arbeidskraft, er registrert i Oslo.

Mange av firmaene som er registrert i Bemanningsbyråregisteret, er ikke registrert under næringskoden om utleie av arbeidskraft 78 200, og omvendt er mange firmaer som er registrert med næringskode 78 200 ikke registrert i Bemanningsbyråregisteret. Det er 5200 bedrifter som oppgir som formål at de skal leie ut arbeidskraft. Av disse er 1443 NUFer, altså utenlandske bedrifter.

– Vi er veldig glade for det, og det viser at det nytter å jobbe politisk, og det nytter å bruke sin innkjøpsmakt. Nå har Arbeiderpartiet ved Jona Gahr Støre lovt å innføre en Norges-modell i løpet av de første 100 dagene. Vi i Oslo, og bygningsarbeiderforeningene i Fellesforbundet i Bergen, Agder og Telemark har utarbeidet et forslag til hvordan det kan gjennomføres. (se vedlegg 1)

– Selv om det er bedre på Osломodell-plassene, så ser vi også der innleie, og selv om seriositetsmodellene har hatt effekt så ser vi at det alene ikke er nok til å rydde opp i løsarbeidet. Det er derfor vi nå går til politisk streik.

Både Nasjonalt tverretattlig etterretnings- og analysesenter (NTAES) og A-krimsentret i Oslo fremhever utenlandske bemanningsforetak som et redskap for kriminelle i byggebransjen. «Flere av aktørene bruker utsendte arbeidstakere fra utenlandske virksomheter eller bemanningsforetak. De utsendte arbeidstakerne får lønn utbetalt i hjemlandet. Det er påtruffet utsendte arbeidstakere som ikke er registrert i Oppdragsregisteret hos flere av aktørene. Lønnen i utlandet kan være utbetalt svart og under tariff, noe som er vanskelig for norske tilsynsmyndigheter å kontrollere.»<sup>23</sup>

### HVOR MANGE JOBBER I BEMANNINGSBRANSJEN?

Ifølge tall fra arbeidstakerregisteret er det 163 000 som er ansatt i bemanningsbransjen, av dem var det 71 000 i NHO-bedrifter. Det utgjør 44 prosent av ansatte i bemanningsbyråene.

Medlemsbedriftene rapporterte at de i 2020 utførte 40 millioner arbeidstimer. Dette er 20 prosent lavere enn året før. Bygg og anlegg er det største markedet for bemanningsbransjen. I 2020 solgte NHO Service og Handel 11,6 millioner timer. Det tilsvarer 6270 årsverk i bygg og anlegg. Hvis en regner med at NHO Service og Handel i 2020 utgjør 60 prosent av markedet betyr det at samlet antall årsverk for bemanningsbransjen utgjør 10450.

Ifølge SSB utgjør omsetning i bygg og anlegg og anlegg i Oslo og Akershus ca. 1/3 av den totale omsetningen i bransjen i hele landet. Samtidig vet vi at innleieandelen er størst i Oslo. Som NHO Service og Handel uttrykker det: «Det er store regionale variasjoner. Oslo er markedet med den klart høyeste penetrasjon.» Det er derfor et svært forsiktig overslag når vi sier at byggebransjen i Oslo Akershus har minst 5000 årsverk fra bemanningsbransjen.

# HVA MENER PARTIENE?



**Arbeiderpartiet** vil forby innleie som fortrenger faste ansettelser, og styrke den offentlige arbeidsformidlingen. Sikre flere faste ansettelser gjennom å fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser.



**Høyre** vil vurdere moderate justeringer og oppmykninger i arbeidsmiljøloven for å gi mer fleksibilitet, og legge til rette for fremtidsrettede arbeidslivsreguleringer som ivaretar nødvendig fleksibilitet og tilpassing for så vel arbeidstakere som arbeidsgivere.



**Rødt** vil forby kommersielle bemanningsbyråer og gå tilbake til offentlig arbeidsformidling.



**Fremskrittspartiet** vil at faste, hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Arbeidslivets lover og tilhørende bestemmelser må likevel reflektere at arbeidsgivere, ansatte og forbrukere ønsker større grad av fleksibilitet i arbeidshverdagen.



**SV** vil få de kommersielle bemanningsbyråene ut av arbeidslivet. Vikarbyrå skal bare være tillatt i visse tilfeller, slik regelverket var før år 2000.



**Kristelig Folkeparti** omtaler ikke temaet i sitt program, men de skriver at de vil verne hovedprinsippene i dagens arbeidsmiljølov, og sikre et omstillingsdyktig arbeidsliv med trygghet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. I 2018 var det Kristelig Folkeparti som vippet flertallet for å begrense innleie til bedrifter med landsomfattende tariffavtale.



**Senterpartiet** vil skjerpe regelverket slik at bemanningsbyråer kun benyttes når det er snakk om reelle vikariat, korttidsengasjement eller spesialiserte funksjoner der ordinære faste stillinger er vanskelige å opprette. Senterpartiet vil arbeide for ytterligere innskjerping og kontroll knyttet til bygg- og anleggsbransjen.



**Venstre** omtaler ikke bemanningsbyråer i sitt parti-program. På spørsmål fra oss svarer Venstre i en e-post at bemanningsbransjen for mange kan være en vei inn i arbeidslivet. Seriøse bemanningsbyråer kan være viktige for mennesker som sliter med å få arbeid av ulike årsaker, eller som på grunn av livssituasjonen er godt fornøyd med å jobbe i et byrå på innleid basis. Slikt kan ha en inkluderende effekt, og vi vil ikke forby dem.



**MDG** vil styrke arbeidsmiljølovens bestemmelser om fast ansettelse, også for ansatte i vikarbyrå.

## VEDLEGG:

# NORGESMODELLEN

U T K A S T til nasjonale bestemmelser for et seriøst arbeidsliv – fra Fellesforbundets avdelinger som organiserer arbeidere i byggebransjen

### 1. Formål og bruksområde

Formålet er å motarbeide svart arbeid, sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og utstrakt bruk av innleie. Det er nulltoleranse for svart arbeid og sosial dumping. Dette synliggjøres ved å innta seriositetsbestemmelser i alle bygg- og anleggskontrakter i forbindelse med offentlige anskaffelser. Bestemmelsene har som mål å hindre at useriøse og kriminelle aktører blir leverandører i offentlige anskaffelser.

### 2. Modellens virkeområde

Modellen gjelder for alle statlige, fylkeskommunale og kommunale virksomheter (heretter kalt Oppdragsgiver) og der disse har aksjemajoritet og/eller eierskap.

### 3. Seriositet i alle ledd

Alle krav i disse bestemmelsene gjelder for alle ledd i leveransekjeden. Alle avtaler leverandør inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal ivareta disse bestemmelsene. Tilbydere med tariffavtale skal prioriteres.

### 4. Krav om fast ansettelse

Ved utførelse av kontraktsarbeidet skal arbeidet utføres av leverandør og dennes ansatte i tjenesteforhold i 100% stilling. Dette uavhengig av om arbeidstaker er ansatt hos leverandør, underleverandører eller er innleid fra bemanningsbyrå.

Eventuell bruk av innleide arbeidstakere skal godkjennes i hvert enkelt tilfelle av Oppdragsgiver. Totalt skal det aldri overstige 20% av timeforbruket.

Leverandør skal før kontraktsinngåelsen redegjøre for hvordan kravet vil bli oppfylt, samt jevnlig oversende bemanningsplaner og rapporter som viser oppfyllesesgraden. Ved kontraktavslutning skal det fremlegges oversikt over bemanningen og oppfyllesesgrad. Timelister skal fremlegges på anmodning.

### 5. Bruk av underleverandør, herunder innleid arbeidskraft

Som hovedregel tillates det inntil ett ledd under hovedleverandør. Bemanningsforetak etter Arbeidsmiljølovens § 14.2 regnes alltid som et selvstendig ledd i kontraktskjeden.

Det kan gis dispensasjon for ytterligere ett ledd der det finnes særskilte årsaker til dette. Tillatelse til dette gjøres etter skriftlig avtale med Oppdragsgiver. Det skal stilles samme formalkrav i alle ledd av kjeden.

Bruk av underleverandører/underentrepriser skal som hovedregel fremkomme av tilbud fra hovedleverandør i konkurransen. Det skal fremkomme av kontrakten hvilke underleverandører/underentreprenører Oppdragsgiver har godkjent.

Bruk av enkeltpersonforetak eller anvendelse av innleid

arbeidskraft krever skriftlig begrunnelse til Oppdragsgiver ved innlevering av tilbud og så snart det er kjent for Leverandør i hele kontraktsperioden. Oppdragsgiver skal godkjenne bruk av enkeltpersonforetak og anvendelse av innleid arbeidskraft. Innleide skal i likhet med leverandørens ansatte, og eventuelt underleverandørs ansatte, ha et ansettelsesforhold som sikrer lønn mellom oppdrag, samt sikrer de ansatte mot ulovlige null-timerskontrakter.

Der det foreligger en lokal avtale om innleie, skal innleiebedrift og bemanningsselskap kunne dokumentere at innleiebedriften er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at skriftlig avtale om innleie på prosjektet er inngått med tillitsvalgt.

Før oppstart og under prosjektgjennomføringen skal innleiebedriften risikovurdere, informere og ha dialog med utleiebedriften om generell og prosjektspesifikk risiko forbundet med det aktuelle arbeidet.

Oppdragsgiver kan kreve at Leverandør med en frist på 3 dager besvarer konkrete henvendelser vedrørende bruk av enkeltpersonforetak og innleid arbeidskraft. All innleie av arbeidskraft må være i samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-12, pkt 2.

All omgåelse av regelverk knyttet til innleie skal forebygges.

### 6. Krav til lønns- og arbeidsvilkår

Oppdragsgiver stiller krav om at ansatte hos leverandør og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, skal ha minst lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale, med tilhørende hovedavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes bestemmelser som minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, feriepenger, skift- og turnustillegg og ulempetillegg. Videre skal det kunne dokumenteres at det innbetales Pensjon (OTP) og lovbestemt yrkesskadeforsikring for samtlige ansatte.

### 7. Om reise, kost og losji

For å sikre et effektivt vern mot omgåelse av krav til dekning av utgifter til reise, kost og losji, skal innleiebedriften stille krav om at innleid arbeidskrafts bosted er definert i arbeidsavtalen. Ved arbeid som krever overnatting utenfor definert hjemsted, skal det dokumenteres betaling for kostnader knyttet til reise, kost og losji. Subsidiært skal dette være bedriftens hovedkontor, med bakgrunn i tariffavtalens bestemmelser om reise- og gangtid.

Når bemanningsselskap står for utleie av, eller arbeidstaker leier bopel av selskapet, eller beslektet selskap, skal det før oppstart dokumenteres at boforholdene er minst like gode som beskrevet i bilag 20 i Fellesoverenskomsten for byggfag.

### 8. Internkontroll. Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA)

Leverandør skal følge den til enhver tid gjeldende arbeids-



miljølov med tilhørende forskrifter, Oppdragsgivers SHA-plan og Oppdragsgivers eller koordinators anvisninger.

Leverandør plikter å ha et internkontrollsystem iht forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter. Relevante deler av Oppdragsgivers SHA-plan skal innarbeides i, og følges opp gjennom leverandørs internkontroll. Innarbeidingen skal skje slik at SHA-planens bestemmelser kan identifiseres.

Kvinner skal ha tilgang til egne garderober på byggeplassen. Leverandør plikter å legge til rette for kjønnsdelte garderobefasiliteter.

Med mindre annet er avtalt, skal all kommunikasjon mellom nøkkelpersoner i prosjektet foregå på norsk eller engelsk. Leverandør skal sørge for at arbeidstakerne leverandør og eventuelle underleverandører benytter, kan kommunisere på en slik måte at manglende kommunikasjon ikke utgjør en sikkerhetsrisiko.

Norsk skal være hovedspråk på byggeplassen, både skriftlig og muntlig. Personer i ledende funksjoner på byggeplassen, skal beherske norsk.

For å unngå at det skjer ulykker fordi ikke alle forstår informasjonen som blir gitt, gjelder i tillegg følgende:

- Minst en av det utførende personell på ethvert arbeidslag skal kunne forstå og gjøre seg forstått på norsk eller engelsk. Dersom flere utfører oppdrag sammen, skal vedkommende i tillegg forstå og gjøre seg forstått på et språk alle de andre på arbeidslaget forstår og kan gjøre seg forstått på.
- Alle på byggeplassen skal forstå SHA-plan, sikkerhetsopplæring, HMS-rutiner, verneprotokoller, sikkerhetsinstruksjoner, SJA, sikkerhetsdatablader, bruksanvisning for verktøy og arbeidsutstyr, varselskilter mv. Dersom det er arbeidstakere på byggeplassen som ikke forstår norsk eller engelsk, er det Leverandørs ansvar at disse får nødvendig opplæring og sikkerhetsinstruksjoner på et språk de forstår.

Ved brudd på ovennevnte plikter har Oppdragsgiver rett til å stanse arbeidene i den utstrekning Oppdragsgiver anser det nødvendig.

### **9. Tilgang til og overføring av data fra Leverandør**

Leverandøren skal på bygge- og anleggsprosjekter hvor Leverandøren er ansvarlig for adgangskontroll, gi Oppdragsgiver tilgang til den registrerte informasjonen som foreligger i Leverandørens system for registrering. Leverandøren skal kontinuerlig overføre opplysninger til et elektronisk kjerne-system for oppfølging av Leverandører som er etablert av Oppdragsgiver. Opplysninger som minimum skal overføres er unik identifisering av hver person som får adgang til byggeplass, inkludert tid for inn- og utregistrering, og øvrig informasjon på HMS-kortet. Dette skal gjøres for Leverandørens

regning og risiko.

På bygge- og anleggsprosjekter hvor Oppdragsgiver har eget system for registrering, skal Leverandøren sørge for at de personer som utfører arbeid på bygge- og anleggsplassen registrerer seg i Oppdragsgivers system for registrering. Registrering skal gjøres enten på fastmontert registreringsløsning eller, dersom Oppdragsgiver krever det, ved bruk av en applikasjon som skal installeres på Leverandørens eller de enkelte arbeideres smarttelefoner/nettbrett. Dette skal gjøres for Leverandørens regning og risiko.

Oppdragsgiver kan kreve at forhåndsregistreringen av personer som skal utføre arbeid på bygge- eller anleggsplassen, skal skje direkte inn i kjernesystemet for oppfølging av Leverandører. Krav om direkte forhåndsregistrering gir ikke Leverandøren krav på ytterligere vederlag eller annen kompensasjon.

Manglende forhåndsregistrering eller manglende registrering av de personer som skal utføre arbeid på bygge- og anleggsplass, bøtelegges med kroner 750 for hvert brudd. Beløpet indeksreguleres årlig med utgangspunkt i konsumprisindeksen pr. 1. januar 2017. Leverandøren skal så langt som mulig etterregistrere de som har vært på byggeplassen uten å ha registrert seg. Ilegging av bot etter denne bestemmelse har ingen innvirkning på Oppdragsgivers adgang til å utøve andre misligholdsbeføyelser.

### **10. Krav om faglærte håndverkere**

Leverandør skal dokumentere at minimum 80% av de ansatte er faglærte innenfor sitt fagområde. Av dette kan inntil 10% være lærlinger og/eller personer under systematisk opplæring. Med faglærte forstås fag-/svennebrev eller tilsvarende formell utdanning. Leverandør plikter å stille tilsvarende krav til sine underleverandører. Dette gjelder også enkeltpersonforetak og innleid arbeidskraft med lønn mellom oppdrag.

### **11. Lærlinger**

Leverandør og eventuelle underleverandører skal være tilknyttet en lærlingordning og lærlingene skal delta i arbeidet med oppfyllelse av kontrakten.

Minst 10% av byggearbeidet må utføres av lærlinger og/eller personer som er under systematisk opplæring og er oppmeldt etter kravene i Praksiskandidatordningen, jf Opplæringslovens § 3-5.

Unntak fra lærlingkravet kan gjøres i særskilte tilfeller dersom oppdraget ikke er egnet ut i fra art/kompleksitet eller at oppdragets varighet er kortere enn 3 måneder. Eventuelle unntak skal være i henhold til gjeldende lov og forskrift. Skriftlig begrunnelse skal godkjennes av Oppdragsgiver.

Ved kontraktsavslutning skal det fremlegges oversikt over antall lærlingtimer. Timelister skal fremlegges på anmodning.

## 12. Pliktig medlemskap i leverandørregister

Leverandøren og alle underleverandører skal ved kontraktsinngåelse oppgi StartBANK ID eller fremlegge kopi av registreringsbevis fra StartBANK eller tilsvarende leverandørregister som inneholder oppdatert og kontrollert leverandørinformasjon. Leverandøren skal gi leverandørregisteret fullmakt til å innhente SKAV-info (skatte- og avgiftsinformasjon) i hele kontraktsperioden.

## 13. Krav om betaling til bank

Lønn og annen godtgjørelse for samtlige arbeidstakere skal utbetales til konto i en norsk bank. Oppdragsgiver skal i tillegg til de vanlige dokumentasjonskravene kunne følge pengestrømmen ut til de ansatte.

## 14. Tiltak mot svart arbeid - manglende innrapportering av arbeidsforhold, inntekt og skatt

Oppdragsgiver kan ved skriftlig varsel med en ukes frist kreve fremlagt kopi av månedlig a-melding innsendt fra leverandør og eventuelle underleverandører etter a-ordningen til NAV, SSB og Skatteetaten om utvalgte ansattes inntekt, arbeidsforhold og forskuddstrekk, samt arbeidsgiveravgift og finansskatt for virksomheten.

Vesentlig manglende eller mangelfull innrapportering fra leverandør kan påberopes av Oppdragsgiver som grunnlag for heving, selv om leverandør retter forholdene. Dersom bruddet har skjedd i underleverandørleddet, kan Oppdragsgiver på samme måte kreve at leverandør skifter ut underleverandør. Dette skal skje uten omkostninger for Oppdragsgiver.

## 15. Rapporteringsplikt til Sentralskattekontoret for utenlandssaker

Kontrakt gitt til utenlandsk leverandør eller underleverandør, og alle arbeidstakere på slik kontrakt, skal rapporteres til Sentralskattekontoret for utenlandssaker i henhold til lov om skatteforvaltning § 7-6.

Leverandøren er ansvarlig for at slik rapportering skjer nedover i kontraktskjeden. Leverandøren skal på forespørsel dokumentere at rapporteringsplikten er oppfylt ved kopi av innmeldingsskjema eller kvittering fra Altinn.

## 16. Revisjon og arbeidsplassinspeksjon

Oppdragsgiver, eller ekstern revisor engasjert av oppdragsgiver, kan gjennomføre revisjon hos leverandør og eventuelle underleverandører i perioden fra kontraktsinngåelse til slutfaktura er betalt, for å undersøke om kontraktens krav blir oppfylt. Denne adgangen omfatter også kontrakter og dokumentasjon i underliggende ledd.

Tillitsvalgte i Fellesforbundet, EI- og It forbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund skal ha fri adgang til alle byggeplasser innenfor Oppdragsgivers område.

Oppdragsgiver skal sette av nødvendige ressurser til å kunne kontrollere seriositetsreglene.

## 17. Forbud mot manglende respekt for fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILOs Konvensjoner 87 og 98)

Arbeidstakere og arbeidsgivere har rett til å danne, eller slutte seg til de organisasjoner de selv måtte ønske, samt til å drive kollektive forhandlinger og dele innholdet.

## 18. Mislighold av kontraktsforpliktelser - sanksjoner

Oppdragsgiver kan holde tilbake inntil 5 promille av kontraktsummen dersom kravene i denne kontrakt misligholdes, eller det er grunn til å tro at slikt mislighold vil inntreffe, og forholdet ikke blir rettet innen rimelig frist gitt ved skriftlig varsel. Dersom kravet ikke er oppfylt ved overtakelsen avkortes vederlaget med inntil 5 promille av kontraktsummen.

Dersom kravene til lønns- og arbeidsvilkår ikke etterleves, har Oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktsummen til det er dokumentert at forholdet var eller er brakt i orden. Summen som blir holdt tilbake skal tilsvare ca. 2 ganger besparelsen for arbeidsgiveren.

Ved vesentlig mislighold av ovennevnte plikter, kan Oppdragsgiver stanse eller heve kontrakten dersom forholdet ikke blir rettet innen en rimelig frist gitt ved skriftlig varsel, med varsel om stansing eller heving om så ikke skjer.

Eventuelt ansvar for overtredelsesgebyr eller tvangsmulkt ilagt Oppdragsgiver som følge av at leverandør ikke har overholdt sine forpliktelser etter dette punktet, er leverandørs ansvar og skal betales av leverandør.

Brudd på pliktene i denne kontrakten vil bli nedtegnet og kan få betydning i senere konkurranser, enten i kvalifikasjons- eller tildelingsomgangen i overensstemmelse med regelverket for offentlige anskaffelser.

Leverandører med gjentatte konkurser og kriminell fortid skal utelukkes i anbudskonkurranser.



**UTGITT AV**

**Elektromontørenes forening Oslo og Akershus,  
El og It Forbundet**

**Heismontørenes fagforening, El og It  
Forbundet**

**Fellesforbundet avdeling 600, Bygnings-  
arbeidernes fagforening**

**Fellesforbundet avdeling 601, Tømrer og bygg-  
fagforeningen**