

**DERFOR BØR VI BLI KVITT
DET ALLER MESTE AV
BEMANNINGSBRANSJEN**

Mens byggebransjen i mange land forbindes med lav lønn, utrygge jobber og ufaglært arbeid, har den i Norge vært kjennetegnet av solid lønnsnivå og produktivitetsvekst, trygge arbeidsvilkår og robuste håndverkstradisjoner. Dette har imidlertid endret seg de siste årene. 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.

DERFOR BØR VI BLI KVITT DET ALLERMESTE AV BEMANNINGSBRANSJEN

TRYGGE, FASTE JOBBER er en forutsetning for et velfungerende organisert arbeidsliv og – i siste instans – det som ofte kalles «den norske modellen».

Derfor er det relativt bred politisk enighet i Norge om at arbeidstakere i hovedregel skal ansettes fast. Og lenge sto byggenæringen som et ledende eksempel på sterke sider ved «den norske modellen» i arbeidslivet, sider som ofte framheves som en viktig styrke for Norges samfunnsøkonomi. Mens byggebransjen i mange land forbindes med lav lønn, utrygge jobber og ufaglært arbeid, har den i Norge vært kjennetegnet av solid lønnsnivå og produktivitetsvekst, trygge arbeidsvilkår og robuste håndverkstradisjoner.

Dette har imidlertid endret seg de siste årene. 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.

Debatten om innleie i bygg- og anleggsbransjen har pågått siden det ble fullt tillatt med utleie av arbeidstakere fra bemannings foretak i år 2000, og nå koker den. Tre ferske rapporter avdekker høy grad av ulovlig innleie, høybruk av innleide ansatte framfor fast ansatte og omfattende brudd på, og manglende kunnskap om, Arbeidsmiljøloven:

- En undersøkelse på 50 byggeplasser i bergensområdet, gjennomført av Unionen Fagforening.
- LOs samfunnspolitiske avdeling sitt notat «Samfunnsspeilet» nr. 9/19.
- Rapporten «Slutt med mobilen i handa? Egenbemanning, underentreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019», skrevet av ansatt i Manifest Tankesmie Ellen Engelstad, og 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).

Disse tre rapportene peker på samme og alvorlige trender i både byggebransjen og industrien: Hele, faste jobbererstattes av folk innleid av bemanningsbyråer. Og på tross av innstramminger i arbeidsmiljøloven som gjelder fra 1. januar i år, er bransjene i stor grad preget av ulovlig innleie. Kjennskapet til lovens paragrafer er i det hele tatt svak, og brudd har nær sagt ingen konsekvenser.

Å stramme inn på krav og forsøke å vedta nulltimers-kontraktene vekk, har ikke ført til flere faste stillinger på bekostning av bemanningsforetakene.

Tvert imot har bransjen opplevd en voldsom vekst bare de siste par årene: Bemanningsbransjens omsetting økte med 52,2 prosent fra 2016 til 2018, fra 5 470 millioner kroner til 8 328 millioner kroner. Antall ansatte i bemanningsforetak har økt med 59 prosent på to år, fra 13 933 i 2017 til 22 182 ansatte i dag.

EN NY SITUASJON

RESULTATENE av det siste tiårets dramatiske utvikling i bygg- og anleggsbransjen, viser at hele bransjen er snudd på hodet. Det er ikke lenger bare snakk om underbetaling av arbeidere fra fattigere land i Øst-Europa, eller enkeltstående tilfeller av grov utnyttelse, men om en kulturrevolusjon i byggenæringen. Det selvstendige, ansvarsbevisste fagarbeiderlaget som har muliggjort produktivitetensnivået i norsk byggenæring erstattes med midlertidig ansatte uten reelt stillingsvern og, dermed, begrenset reell ytringsfrihet.

Den fagorienterte samarbeidsmodellen mellom ansatte og ledere fortrenses av kontraktsjus, kontrollregimer og autoritær styring ovenfra. Den fagorienterte samarbeidsmodellen hører sammen med akkordlagene av fast ansatte arbeidere i solide entreprenørfirma og den skapes i møtet mellom selvstendige personer. Den autoritære pekeledelsen hører sammen med innleie av «arbeidskraft» gjennom kontrakter der personer behandles som ting.

Den første modellen bygger på de ansattes styrker. Den andre utnytter deres svake stilling og avhengighet. Den første søker å vinne oppdrag gjennom høy kvalitet og økt arbeidsproduktivitet. Den andre gjennom høyt tempo og økt utbygging. Den første modellen skaper yrkesstolthet og norske bygg av høy håndverksmessig kvalitet. Den andre undergraver yrkesstoltheten og kvalitetsbevisstheten i en næring som vi for all framtid vil være avhengig av – det er de som bygger landet.

KAPPLØP MOT BUNNEN

DERFOR FINS DET STERKE TILHENGERE av den første modellen blant eiere og ledere i byggenæringen. Byggenæringens Landsforening i NHO har lagt mye arbeid i kampen mot destruktiv prisdumping og, ikke minst, den raskt økende arbeidslivskriminaliteten, som i noen tilfeller er organisert gjennom bemanningsbyråer for utenlandske borgere.

Flere entreprenørselskap ser at et kappløp mot bunnen hva angår lønns- og arbeidsvilkår er en strategi som i lengden undergraver bransjen selv. Problemet for entreprenørfirma som tar ansvar for kvalitet og rekruttering til næringen på lang sikt, er at de risikerer å tape alle anbudene til mer kyniske konkurrenter på kort sikt så lengedet fins tilgang på billig utenlandsk arbeidskraft gjennom bemanningsbransjen.

Det norske systemet burde premiere atferd som tjener samfunnet på lang sikt, men i dagens system er det den atferden som straffes. Kortsiktig bruk og kast av arbeidsfolk fra fattige land premieres. I dag tvinger konkurransen fram en situasjon som nesten ingen er tjent med. Utviklingen fra sosial dumping til sammenbrudd vil gå sin gang inntil den møtes med tilstrekkelig politisk vilje og fungerende tiltak fra norske myndigheter.

HVA ER NYTT AV I ÅR

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. Endringene er ment å skjerpe inn bruken av innleie og gjøre bemanningsbransjen mer seriøs. For Oslo-området kommer endringene sammen med andre tiltak som også forsøker å rydde opp i byggebransjen:

- 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 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.

Rapporten *Slutt med mobilen i handa? Egen bemanning, under entreprise og innleie i byggenæringa i Oslo og Akershus høsten 2019* viser at disse endringene foreløpig ikke har ført til noen nedgang av betydning, verken i bruk av innleid arbeidskraft på bekostning av fast ansatte, eller i bruk av ulovlig innleie. Undersøkelsen viser at hele 35 prosent av arbeiderne på byggeplassene var innleid, og av dem var 80 prosent innleid i strid med lovens paragraf.

LOs samfunnspolitiske avdeling sitt notat «Samfunnsspeilet» nr. 9/19, viser også at mer enn 70 prosent av økningen i antall lønnstakere innen

forretningsmessig tjenesteyting kom blant dem på korttidsopphold, det vil si arbeidere som pendler fra andre land, stort sett i Øst-Europa. I denne kategorien står bygg- og anlegg for den største andelen, i tillegg til at 24 prosent av økningen av lønnstakere på korttidsopphold var for arbeidere ansatt direkte innen bygg og anlegg.

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

PÅ TIDE MED ET FORBUD AV BEMANNINGSBRANSJEN

PÅ BAKGRUNN AV DISSE DYSTRE TALLENE mener vi det er helt nødvendig at den rød-grønneopposisjonen på Stortinget går inn for innstramminger som reduserer bemanningsbransjens rolle til den vikarbyråene spilte i norsk arbeidsliv før dereguleringen i 2000. Denne bransjen skaper ikke ny næringsvirksomhet, men undergraver både ansattes trygghet og forutsetningene for «den norske modellen» i arbeidslivet. Som vi har argumentert for i dette notatet, vil det være til gagn for kvalitet, produktivitet og rekruttering til byggenæringen å få bukt med løsarbeidervesenet som brer seg i og med bemanningsbransjen. Det er ikke bare ansattes trygghet og frihet som står på spill, men også den seriøse delen av næringen som sådan. Det samme vil i stor grad gjelde i andre bransjer, som industrien, der vi også ser enorme andeler innleide arbeidere i flere av landets største virksomheter.

Når vi faser ut bemanningsbransjen, vil seriøse produksjonsbedrifter fortsatt kunne utføre sitt viktige arbeid, men da med flere faste ansatte, i tråd med en bred politisk målsetning. Innleie kan fortsatt foregå mellom produksjonsbedrifter for å ta toppene, slik systemet var fram til år 2000. Arbeidsinnvandringen vil fortsette, men de tilreisende arbeiderne vil da få sjansen til å jobbe på like lønns- og arbeidsvilkår som sine norske kolleger, oppleve forutsigbarhet og mulighet til å planlegge livet sitt, framfor å leve i konstant frykt for å bli byttet ut og tilhøre et B-lag av arbeidsfolk.