

**Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Bård Jordfald og
Kristine Nergaard**

Elektrobransjen i tall

Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Bård Jordfald og
Kristine Nergaard

Elektrobransjen i tall

© Fafo 2017
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning og bakgrunn	5
1.1 Elektromarkedet	6
1.2 Metode og datakilder	6
1.3 Notatets oppbygging	9
2 Bransjen i tall	10
2.1 Sysselsetting i elektrobransjen	10
2.2 Lønnsstatistikk	14
2.3 Arbeidskraftbevegelser 2008–2014	19
3 Bruk av innleide arbeidstakere og likebehandling	24
3.1 Om bemanningsstrategiene	24
3.2 Kompetansekrav	25
3.3 Kjennskap og praktisering av reglene	26
3.4 Kontroll og håndheving med at reglene etterleves	28
3.5 Vurderinger av bemanningsbransjen	28
3.6 Oppsummering	29
4 Offentlige anbud på Doffin	31
5 Oppsummering	33
5.1 Karakteristikk ved elektrobransjen når det gjelder sysselsetting og lønn	33
5.2 Erfaringer med bruk av innleid arbeidskraft og likebehandling	34
5.3 Kjennetegn ved offentlige anbudsprosesser	35
Litteratur	37
Vedlegg: Tildelte elektrokontrakter etter offentlige anbud på Doffin. Januar 2014-mars 2017	38

Forord

I dette notatet beskriver vi trekk ved markedet for elektroinstallasjon, som er en del av det større markedet for bygge- og anleggsvirksomhet. Med utgangspunkt i statistikk om sysselsetting og lønn, beskriver vi hva som karakteriserer elektrobransjen i dag og hva som har preget utviklingen de siste årene. Med utgangspunkt i intervjuer fra et tidligere Fafoprojekt om utleie av arbeidskraft (Alsos et al. 2016), belyser vi spørsmål om hvilke erfaringer et mindre utvalg elektrovirksomheter har når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak og reglene om likebehandling. Endelig skisserer vi et bilde av offentlige anbudsprosesser og tildeling av kontrakter innen elektro – basert på en gjennomgang av informasjon lagt ut på Database for offentlige innkjøp (Doffin).

Notatet rapporterer den første av i alt tre moduler i et forskningsprosjekt om anbudsprosesser og bemanningsstrategier innen elektro som Fafu utfører på oppdrag for EL og IT Forbundet.

I EL og IT Forbundet har Jan Henrik Larsen vært kontaktperson og takkes for gode innspill og oppfølging underveis i arbeidet. Ved Fafu har Anne Mette Ødegård vært kvalitets-sikrer og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer til det endelige notatet.

Informasjonsavdelingen ved Fafu har ferdigstilt notatet og takkes for flott innsats.

Oslo, april 2017

Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Bård Jordfald og Kristine Nergaard

1 Innledning og bakgrunn

Elektroarbeider inngår som en del av markedet for bygge- og anleggsarbeider. I tillegg har offshorevirksomhet vært et viktig marked for elektrisk installasjonsarbeid. Økonomiske svingninger gir variasjoner i etterspørselen etter elektroarbeider og har betydning for ordretilgangen og oppdragsmengden hos elektrovirksomhetene. Ordretilgang og oppdragsmengde påvirker behovet for bemanning og arbeidsgivernes bemanningsstrategier. Ved bruk av utenlandske arbeidstakere stilles det krav om DSB-godkjenning¹ for at en arbeidstaker kan utføre oppgaver på lik linje med elektriker med norsk fagbrev; slik skiller elektroarbeider seg fra mange av de andre yrkene innen bygge- og anleggsnæringen. I løpet av de siste par årene har det vært en vekst i markedet for bygge- og anleggsarbeider, mens offshoremarkedet har bremsset kraftig opp. På bakgrunn av dette ønsket EL og IT Forbundet en kartlegging av markedet for elektroarbeider. Prosjektet består av i alt tre moduler. Den første presenteres i dette notatet og er en kartlegging av elektrobransjen hva angår sysselsetting, lønn, rekruttering, bemanningsstrategier og offentlige anbud, samt hva som har preget utviklingen de siste årene. Kartleggingen gir et viktig bakteppe for de to neste modulene, hvor spørsmål om anbudsprosesser og bemanningsstrategier blir nærmere belyst. Følgende tre hovedspørsmål blir belyst i dette notatet:

- Hva karakteriserer elektrobransjen i dag – både når det gjelder sysselsetting og lønn, og hva har preget utviklingen de siste årene?
- Hvilke erfaringer har elektrovirksomheter med bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsbyråer og reglene om likebehandling?
- Kjennetegn ved offentlige anbudsprosesser:
 - hvor store er kontraktene som lyses ut,
 - hvilke kriterier vektlegges ved tildeling, og
 - hva kjennetegner elektrovirksomhetene som vinner anbudene?

¹ Den som ønsker å få en tillatelse til å videreføre et regulert yrke som elektrofagarbeider i Norge, som har sin utdanning og praksis fra et annet land innenfor EU eller EØS, må sende en søknad til Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) i Norge. For å få tillatelse til å videreføre et yrke som elektrofagarbeider i Norge, må kvalifikasjonene tilfredsstille kravene i forskrift om elektroforetak og kvalifikasjonskrav for arbeid knyttet til elektriske anlegg og elektrisk utstyr (fek). (Informasjon basert på www.dsb.no, 21.04.2017)

1.1 Elektromarkedet

Nelfo utarbeider i samarbeid med Prognosesenteret årlige rapporter om viktige utviklings-trekk i markedet for elektroarbeider (Nelfo 2016).² Beskrivelsen fra den siste rapporten fra Nelfo/Prognosesenteret presenteres her, da den er et viktig bakteppe for spørsmålene som diskuteres i notatet.

Nelfo/Prognosesenteret anslår elektromarkedet til å være 53,8 milliarder kroner i 2015. Målt i faste priser er dette omtrent uendret fra 2014. Situasjonen på sokkelen demper etterspørselen etter elektroarbeider tilknyttet skip og offshore, mens sterk vekst i investeringene i kraftlinjer og energianlegg vil øke etterspørselen framover. Videre pekes det på at bedre utsikter for nybygg lover godt for elektroinstallasjon i bygg. Det var forventet at elektromarkedet i alt ville vokse med 4,6 prosent i 2016, og at veksten ville fortsette i 2017 og 2018 med henholdsvis 3,6 og 4,5 prosent målt i faste priser (Nelfo 2016, s. 11). Blant de områdene hvor man forventer vekst i elektromarkedet fram mot 2019, nevnes særlig elektroinstallasjon i bygg som følge av økt boligbygging og nye yrkesbygg, samt rehabilitering og oppgradering av 200 tunneler etter krav fra EU. I tillegg ventes endringer i energiregler, installasjon av intelligente strømmålere, alternative energikilder for oppvarming samt krav om reduserte klimautslipp. Dette er faktorene som fører til økt etterspørsel etter elektroarbeider i årene framover.

Ifølge en kartlegging av ulike håndverksfag i byggenæringen er elektrikerfaget det nest største, med 5 prosent av de sysselsatte (Andersen & Jordfald 2016). Fra 2008 til 2014 økte den totale sysselsettingen i bransjen med 11 prosent, til 212 600 sysselsatte. Drøyt halvparten var innenfor håndverksyrkene.

1.2 Metode og datakilder

Dette notatet bygger på flere ulike datakilder; både ulike typer registerdata og kvalitative data. De ulike datakildene har litt ulike måter å hente inn tall om næringene på, dette medfører at det kan være en viss variasjon i antall virksomheter etc. etter hvilket tallmateriale som benyttes. Nedenfor redegjøres det nærmere for de datakildene vi har brukt.

Registerbasert sysselsettingsstatistikk

I kapittel 2.1 bruker vi offentlig statistikk for å følge sysselsettingsutviklingen i elektrob-ransjen. Her kodes arbeidstakere etter bransje og yrke, og inndelingen følger de statistiske standardene som brukes av SSB. Slike standarder vil ikke alltid følge de inndelinger som for eksempel legges til grunn for tariffavtaler, men sikrer sammenliknbarhet over tid.

² Nelfo er arbeidsgiverorganisasjon for elektro-, ekom- og heisbedriftene i tillegg til systemintegratorene. Nelfo er landsforening i NHO. Prognosesenteret er et frittstående markedsanalyseforetak som har spesialisert sine tjenester til å omhandle markedsproblematikk knyttet til de europeiske bygge-, anleggs- og eiendomsmarkedene.

Hovedkilden for sysselsetting er den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som er basert på arbeidstakerregisteret (nå A-ordningen). Her rapporterer arbeidsgiver inn arbeidsforhold med opplysninger om forventet arbeidstid og yrke. Statistikken suppleres med informasjon fra andre datakilder for å få med arbeidsforhold som ikke er omfattet av arbeidstakerregisteret.

Vi har avgrenset elektrobransjen til det som betegnes som «elektrisk installasjonsarbeid» (næringskode 43.210/NACE 45.31³). Næringskoden følger virksomheten (bedriften/arbeidsplassen) og vi fanger derfor opp virksomheter innen elektrobransjen som er del av et større juridisk foretak, selv om sistnevnte kan ha en annen næringskode. Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken viser at det er ganske få ansatte i elektroyrkene i andre deler av byggenæringen. Det tyder på at vi fanger opp vesentlige deler av installasjonsbransjen i vår avgrensning (næringskode 43.21/NACE 45.31). Unntaket er «annet installasjonsarbeid», der vi finner en god del arbeidstakere innen elektroyrkene.

Yrkeskodene i elektrofagene omfatter elektrikere, automatikere, energimontører, serviceelektronikere og tele- og IKT-installatører. Ved å kombinere næring og yrke vil vi dermed få informasjon om arbeidstakere innen elektrobransjen (næringen) med yrker som elektriker eller liknende.

Fra og med 2007 inneholder sysselsettingsstatistikken lønnstakere på korttidsopphold i Norge. Disse betegnes også som ikke bosatte lønnstakere. Opplysningene om denne gruppen kommer fra andre datakilder, og er ofte mindre detaljerte. I en del tilfeller rapporteres ikke yrke, og i vårt datasett har vi heller ikke opplysninger om landbakgrunn.

I de senere årene har antall sysselsatte innen utleie av arbeidskraft økt, og innleie fra bemanningsforetak brukes i dag i bransjer/yrker hvor dette ikke var vanlig før lovendringen i 2000.⁴ Vi vet at mange av arbeidstakerne som leies ut via bemanningsselskaper kommer fra land i Øst-Europa, og veksten i arbeidskraftutleie fra 2009 og fram til i dag er i stor grad knyttet til den økte arbeidsinnvandringen som kom i kjølvannet av EU-utvidelsen (Nergaard 2016, s. 42–43). Utleie av arbeidskraft er egen næringskode, og statistikken viser ikke hvilken bransje de utleide arbeidstakerne jobber i. Det finnes imidlertid opplysninger om yrke, slik at det finnes tall på hvor mange arbeidstakere innen elektroyrkene som har et arbeidsforhold i et bemanningsselskap.

Analyser basert på lønnsstatistikken

I kapittel 2.3 ser vi på lønnsutviklingen i bransjen, basert på SSB sin lønnstatstikk. Denne samles inn fra virksomhetene en gang i året; noe avhengig av næring skjedde dette per 1. september/1. oktober/1. november for hvert kalenderår.⁵ I privat sektor skjedde det gjennom utvalg av primært de største virksomhetene, hvor tallene siden ble vektet opp til «rik-

³ Se Standard for næringsgruppering SN2007 og SN2002. Standardene finnes på SSB sine hjemmesider.

⁴ Reglene om innleie av arbeidskraft ble liberalisert i 2000. Fra en situasjon hvor innleie i utgangspunktet var forbudt (utleie av personell til kontoryrker var unntatt fra dette forbudet), ble det da adgang til å bruke innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak i alle bransjer.

⁵ Fra og med 2016 er dette basert på fulltelling per mnd., men disse tallene er foreløpig ikke stilt tilgjengelig for forskning.

tig størrelse» for antall lønnstakere. Som andre utvalgsundersøkelser er lønnsstatistikken beheftet med usikkerhet – og mulige feilrapporteringer. Statistikken fanger heller ikke opp utstasjonerte arbeidstakere fra utenlandske underleverandører, arbeidstakere på korttidsopphold og arbeidstakere som er leid inn fra bemanningsbyrå i Norge.

Lønnsstatistikken gir imidlertid et godt bilde av utviklingen i tradisjonelle norske virksomheter, og er blant annet grunnlaget for mye av Teknisk beregningsutvalg (TBU) sitt arbeid. For hver lønnstaker blir det registrert avtalt arbeidstid og lønn m.m. I tillegg til lønnsopplysningene kobles det på informasjon om selve virksomheten (næring, arbeidsstedskommune, hvor mange ansatte det er m.m.) og kjennetegn ved person (alder, kjønn, utdanningsnivå).

I lønnsstatistikken skilles det mellom avtalt grunnlønn, uregelmessige tillegg og bonus. Eventuell overtidsgodtgjøring er ikke med i lønnsbegrepet. Det er lønna i september–november som ligger til grunn for avtalt lønn. For uregelmessige tillegg og bonus er det gjennomsnittlig utbetaling fra 1. januar i tellingsåret som ligger til grunn.

I analysene er det summen av avtalt grunnlønn og eventuelle uregelmessige tillegg eller bonus som danner utgangspunktet. Bruttolønn eller bruttomånedslønn er da rette betegelse, mens årslønna er basert på bruttomånedslønn multiplisert med 12.

Arbeidskraftbevegelser 2008–2014

I kapittel 2.3 ser vi nærmere på inn- og utflyt av arbeidskraft, nærmere bestemt elektrikerne, i perioden 2008 og 2014. Analysene her er basert på data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) sine registre: registerbasert sysselsettingsstatistikk, system for persondata (SFP), befolkningsstatistikk og nasjonal database for utdanning. Med utgangspunkt i disse registrene har vi sett nærmere på elektrisk installasjon. Registrene gir oversikt over samtlige sysselsatte, det vil si både selvstendig næringsdrivende og lønnstakere. Vi har valgt ut personene som arbeidet i elektrisk installasjon i 2008 og i 2014.

Det er to forhold som det må opplyses om. For det første har vi ikke data på innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. For det andre har vi ikke data for utstasjonerte virksomheter, for eksempel i form av utenlandske selskaper som har vunnet anbud og tatt med seg sine ansatte for å utføre byggearbeid i Norge. Datagrunnlaget inneholder ikke personer på korttidsopphold i Norge.

De koblede registrene gir en oversikt over inn- og utflyt av elektrikerne for elektrisk installasjon. Hver gang en arbeidstaker slutter i et arbeidsforhold, skal vedkommende meldes ut av registeret av arbeidsgiver. Det samme skjer hver gang en arbeidstaker begynner i en ny virksomhet, hvor vedkommende må meldes inn i registeret av sin nye arbeidsgiver. Tar vi utgangspunkt i 2008, kan man for eksempel se hvor mange som ved utgangen av 2014 fortsatt arbeider i næringen, har gått til annet arbeid i en annen næring eller har gått ut av arbeidsstyrken (pensjon, uføretrygd, studier m.m.). På samme måte kan vi se på inngangen til næringen og beskrive hva som kjennetegner arbeidstakerne: utdanning, kjønn, hvilke næringer de kom fra, hvilken landbakgrunn de har, om de kom rett fra skolebenken.

Kvalitative intervjuer

På oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet gjennomførte Fafo i 2015/2016 en evaluering av hvordan reglene om likebehandling ved utleie av arbeidskraft ble fulgt og håndhevet (Alsos et al. 2016). Evalueringen var blant annet basert på telefonintervjuer med virksomhetsledere og tillitsvalgte i bransjer hvor bruk av innleid arbeidskraft er vanlig. Innenfor elektrobransjen ble det gjennomført intervjuer med fem virksomhetsledere og to tillitsvalgte. I dette notatet har vi gått igjennom disse intervjuene på nytt og utdypet avsnittet om elektrovirksomhetene som er beskrevet i Alsos et al. 2016, kapittel 5.3.

Kunngjøring av offentlige anbud i Doffin

Database for offentlige innkjøp (Doffin) gir innblikk i størrelse på kontraktene, kriterier for valg av tilbyder og kjennetegn ved de virksomhetene som vinner anbudene. Alle tjenestekjøp med en kontraktsverdi som overstiger 500 000 kroner skal utlyses gjennom Doffin. Andre utlysninger kan også legges ut. Doffin gir gode muligheter for å spesifisere søkene. Vi har konsentrert oss om anbud hvor det er gjort tildelinger, publisert i perioden fra januar 2014 til mars 2017 – det vil si en periode på drøyt tre år. Anskaffelsene skal knyttes til én eller flere CPV-koder (Common Procurement Vocabulary). Kodene utgjør et system opprettet av EU-kommisjonen for å klassifisere anbud. For å søke etter relevante tildelinger, valgte vi å bruke den overordnede koden for Bygge- og anleggsvirksomhet (CPV 45000000), og å bruke søkeordene 1. elektroinstallasjon og 2. elektroarbeider.. Det har vært nødvendig å gjøre noen skjønnsmessige vurderinger av tildelinger der elektroarbeider er ett av flere områder som er omfattet av anbudet. Vi har valgt kun å ta med de tildelingene hvor det går fram at delkontrakt er tildelt en elektrovirksomhet. I flere av de store kontraktene for Statens Vegvesen og Statsbygg fant vi at kontrakten er tildelt en hovedentreprenør, mens kontraktene på delarbeider – typisk elektro – ikke er fordelt. Disse kontraktene er ikke omfattet av vår undersøkelse.

1.3 Notatets oppbygging

I kapittel 2 presenterer vi kjennetegn ved elektrobransjen, samt utviklingen fra tidlig på 2000-tallet og fram til 2013/2014. Dette omfatter blant annet sammensetningen av arbeidstakere og lønnsforhold. Erfaringer med bruk av bemanningsbyråer og reglene om likebehandling er tema i kapittel 3. Her legger vi særlig vekt på hvordan innleie av arbeidskraft begrunnes og hvordan det inngår i virksomhetenes bemanningsstrategier. I kapittel 4 presenterer vi resultatene fra gjennomgangen av tildelte offentlige kontrakter innen elektro, offentliggjort på Doffin fra 1.1.2014 og fram til mars 2017. Vi legger særlig vekt på kontraktens størrelse, hvilke kriterier som er lagt til grunn for tildelingen, og kjennetegn ved de elektrovirksomhetene som har blitt tildelt kontraktene. I kapittel 5 oppsummerer vi funnene.

2 Bransjen i tall

I dette kapitlet skal vi se nærmere på sysselsettingsutviklingen og sammensetningen av arbeidsstyrken i elektrobransjen. Videre vil vi se på lønnsutviklingen innenfor elektro i perioden 2008–2014. Til slutt vil se på arbeidskraftbevegelser i elektrobransjen med utgangspunkt i data fra 2008 og 2014.

2.1 Sysselsetting i elektrobransjen⁶

I dette avsnittet beskriver vi sammensetningen av arbeidstakere innen elektrobransjen ved hjelp av registerbasert sysselsettingsstatistikk. Vi er opptatt av følgende forhold:

- Hvordan har sysselsettingsutviklingen vært innen elektrisk installasjonsarbeid i perioden 2000–2014?
- Hvordan har sammensetningen av arbeidsstyrken endret seg over tid? Hvordan har arbeidsinnvandringen til Norge det siste tiåret påvirket elektrobransjen?
- Finner vi mange elektrikere/yrker fra elektrofagene innen utleie av arbeidskraft?
- Tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i elektrobransjen.

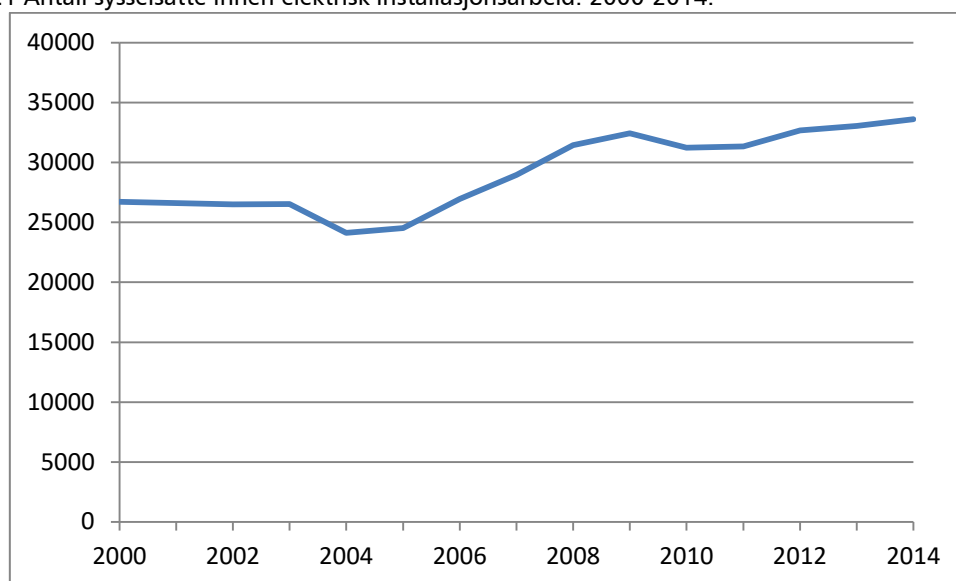
Antall sysselsatte i elektrobransjen

SSBs strukturstatistikk (bygge- og anleggsbransjen) viser at antall sysselsatte innen elektrisk installasjonsarbeid økte fra i underkant av 27 000 i år 2000 til 33 600 i 2014.⁷

⁶ Dette avsnittet er delvis basert på arbeidet som gjennomføres i forbindelse med Fafos prosjekt om tariffavtaler og avtalefestet pensjon i norsk arbeidsliv. Datasettet omfatter perioden 2001–2013.

⁷ Det er ennå ikke publisert strukturstatistikk for 2015, men foreløpige tall tyder på at sysselsettingen vil være om lag den samme i 2015 som i 2014.

Figur 2.1 Antall sysselsatte innen elektrisk installasjonsarbeid. 2000-2014.



Kilde: SSB Strukturstatistikk for bygg og anlegg.

SSBs strukturstatistikk gir ikke opplysninger om hvem de sysselsatte er og hvor de kommer fra. Derfor brukes den registerbaserte sysselsettingsstatistikken i de videre beskrivelsene av arbeidstakerne i elektrobransjen.

Lønnstakere vs. selvstendige

Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken deler de sysselsatte inn i lønnstakere og selvstendige. Antall selvstendige innen elektroinstallasjon ligger mellom 600 og 700 personer i perioden 2001–2013. Andelen selvstendige har gått noe ned over tid, fra 3 prosent i 2004 til 2 prosent i 2013.

Arbeidsgiver begynte å rapportere yrke til Arbeidstakerregisteret i første halvdel av 2000-tallet. Et sted mellom 70 og 75 prosent av lønnstakerne innen elektroinstallasjon er oppført som elektrikere eller med andre yrker innen elektrofagene. Vi ser her bort fra dem som har mangelfulle opplysninger om yrke.

Andel arbeidsinnvandrere i bransjen

I sysselsettingsstatistikken kan vi skille ut arbeidstakere med innvandringsbakgrunn og undersøke hvor mange av disse som er i Norge på korttidsopphold. Med innvandringsbakgrunn menes her personer som ikke er født i Norge.

Tabell 2.1 viser utviklingen fra 2001 til 2013. Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har økt over tid, fra 2 prosent i 2001 til 12 prosent i 2013. I 2001 og 2004 omfattet ikke statistikken arbeidstakere på korttidsopphold i Norge. Veksten har særlig kommet som følge av arbeidsinnvandring fra Øst-Europa og blant arbeidstakere på kort-

tidsopphold.⁸ Selv om denne veksten er betydelig, er den likevel lav sammenliknet med byggenæringen som helhet. Andersen og Jordfald (2016) viser blant annet at i byggenæringen samlet hadde andelen som var født i et annet land økt fra 12 til 20 prosent fra 2008 til 2014.

De aller fleste av de bosatte innvandrerne i bransjen har et elektroyrke (stort sett kodet av arbeidsgiver som elektriker). Det er med andre ord få som er innrapportert som ufaglærte.

Innen elektroinstallasjon er det i 2013 like mange arbeidstakere på korttidsopphold som bosatte innvandrere. Vi har ikke opplysninger om landbakgrunn for arbeidstakere på korttidsopphold i dette datasettet, og vi mangler også informasjon om yrke, siden dataene i hovedsak hentes fra andre registre enn arbeidstakerregisteret.

Tabell 2.1 Sysselsatte i elektrobransjen etter innvandringsbakgrunn.

	Ikke innvandringsbakgrunn	EU-land i Øst-Europa /andre land i Øst-Europa	Innvandrere fra andre land	Korttidsopphold (uansett land)	I alt
2001	26336	136	536	0	27008
2004	24069	113	428	0	24610
2007	29075	220	711	1001	31007
2010	29226	504	852	1324	31906
2013	30504	968	1082	1984	34538

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Elektrofagene i bemanningsbransjen

Sysselsettingsstatistikk/arbeidsmarkedsstatistikk har opplysninger om hvor mange som er sysselsatt innen bransjen «arbeidskrafttjeneste» (som i hovedsak består av undergruppen utleie av arbeidskraft), men ikke hvor disse arbeider/er utleid. Det er også større usikkerhet om yrke innen denne bransjen sammenliknet med andre deler av arbeidslivet. Statistikken viser at om lag 1700 arbeidstakere i bemanningsbransjen er registrert med elektroyrker (først og fremst elektriker) per 2013. Hvor mange av disse som er sysselsatt i virksomheter innen bransjen elektroinstallasjon, sier ikke statistikken noe om, jf. at disse også kan være leid ut til virksomheter i andre bransjer som sysselsetter elektrikere.

⁸ I datasettet vi benytter her, mangler landbakgrunn for mange av arbeidstakerne på korttidsopphold. SSB publiserer landbakgrunn også for denne gruppen, men her er bransjeinndelingen mindre finmasket. Innen bransjen bygge- og anleggsvirksomhet og elektrisitet, vann og renovasjon er 63 prosent av arbeidstakerne på korttidsopphold fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa per 2016, mens 33 prosent kommer fra Norden/andre vesteuropeiske land. Andelen med bakgrunn fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa har økt fra 50 prosent i 2013 til 63 prosent i 2016. Samme mønster gjelder for arbeidstakere på korttidsopphold innen arbeidsutleie. Se SSB: Sysselsatte på korttidsopphold for mer informasjon.

Tabell 2.2 Antall sysselsatte innen utleie av arbeidskraft med elektroyrke (bosatte og ikke bosatte).

2001	-
2004	-
2007	657
2009	1408
2013	1692

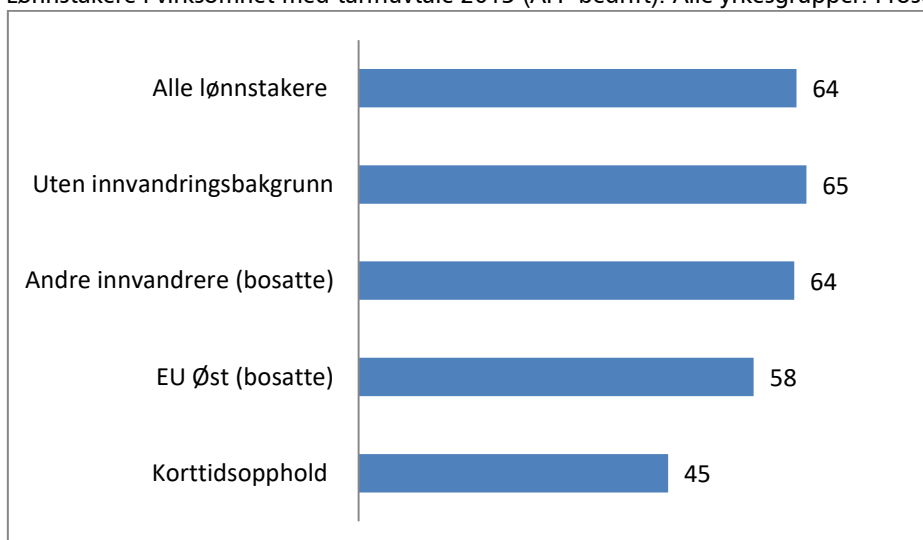
Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk.

Hva kjennetegner bransjen/elektroyrkene når det gjelder tariffavtale?

Statistikken fra SSB har ikke opplysninger om tariffbinding/tariffavtale. Ved å kople på opplysninger om virksomheten er tilknyttet fellesordningen for AFP i privat sektor, får vi likevel en god indikator på hvor mange av lønnstakerne som jobber i en virksomhet med tariffavtale. Tallene tyder på en svak nedgang i tariffdekning innen elektrobransjen (fra 67 prosent av lønnstakerne i 2004 til 64 prosent i 2013). En slik trend gjelder både alle sysselsatte i bransjen og når vi avgrensner til elektroyrkene. Det er også en viss nedgang i organisasjonsgraden blant arbeidstakerne, fra 48 til 42 prosent for alle i bransjen.⁹ Vi finner en nedgang i avtaledekning og organisasjonsgrad også blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, det vil si at endringene ikke (kun) kan knyttes til økt arbeidsinnvandring over de siste ti årene.

Likevel er det slik at arbeidstakere på korttidsopphold og arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa/Øst-Europa ellers, sjeldnere enn andre er ansatt i en virksomhet med tariffavtale, og spesielt gjelder dette i bemanningsbransjen.

Figur 2.2 Lønnstakere i virksomhet med tariffavtale 2013 (AFP-bedrift). Alle yrkesgrupper. Prosent



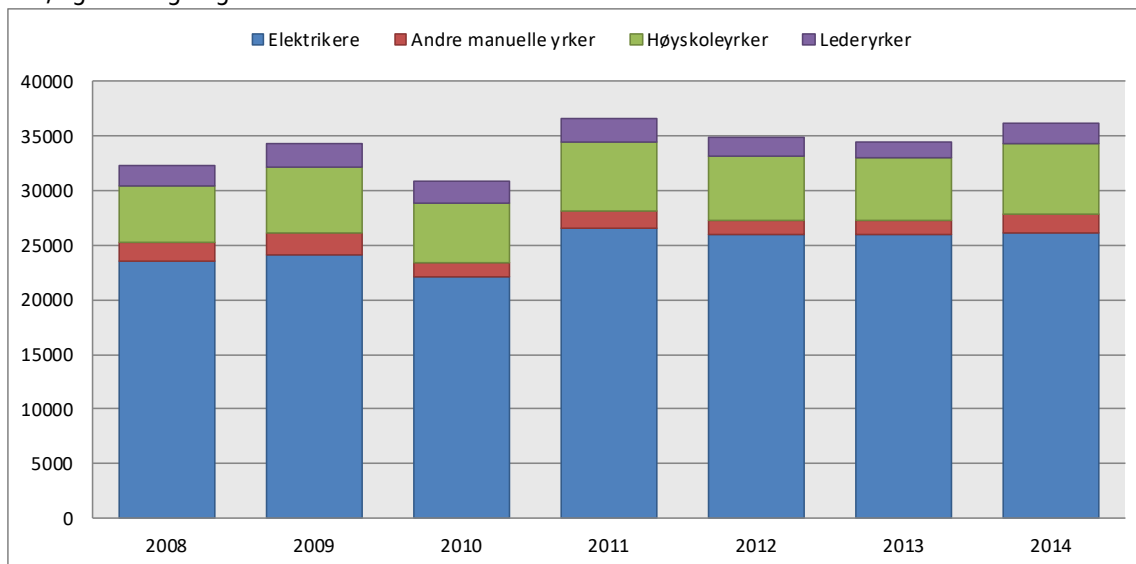
⁹ Organisering måles ved om arbeidstakeren har fradrag for kontingent i løpet av året, men sier ikke noe om hvor arbeidstakeren er organisert.

2.2 Lønnsstatistikk

Dette kapitlet ser nærmere på lønnsutviklingen innenfor elektro i perioden 2008–2014. Analysene skiller ikke mellom virksomheter med og uten tariffavtale, eller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Lønnsnivået kan derfor avvike fra bestemmelsene i landsoverenskomsten for elektrofagene.

Ifølge lønnsstatistikken økte antall lønnstakere fra 32 300 personer i 2008 til 36 200 personer i 2014 innenfor elektrisk installasjon (se figur 2.3). Legger man registrert yrkesgruppe¹⁰ til grunn, er 70–75 prosent av lønnstakerne klassifisert som elektrikere. Resten er enten ledere, ansatt i høyskoleyrker (ingeniører, økonomer, funksjonærer m.m.) eller jobber i andre manuelle yrker.

Figur 2.3 Registrerte lønnstakere etter hovedyrke. Elektrisk installasjonsarbeid. 2008-2014. Lønnsstatistikken, egne beregninger.

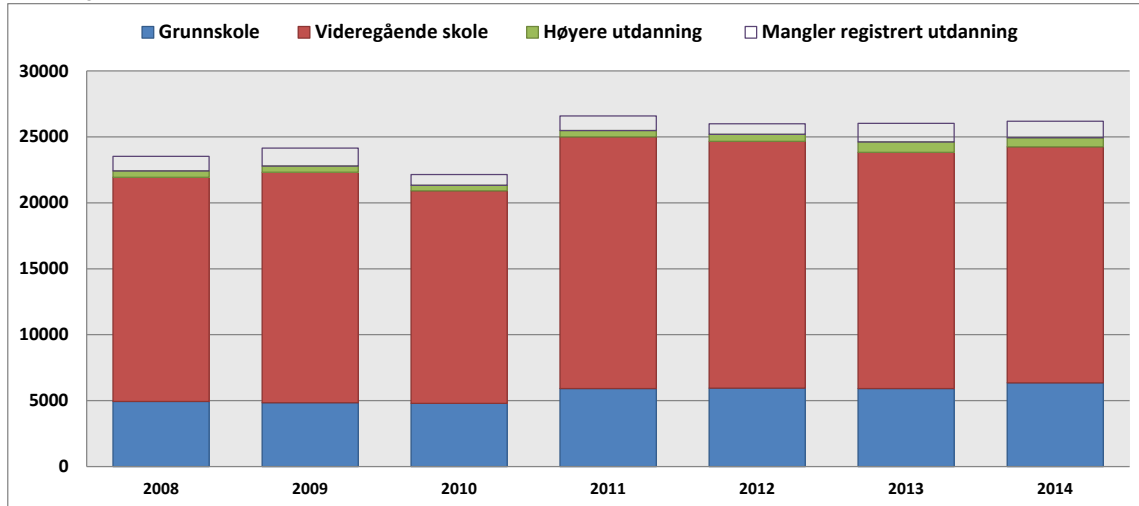


Antall elektrikere øker med 2700, fra 23 500 personer i 2008 til 26 200 personer i 2014, mens gruppa «andre manuelle yrker» reduseres fra drøyt 1700 personer i 2008 til drøyt 1600 personer i 2014. Det er med andre ord et lavt innslag av andre håndverksgrupper eller hjelpearbeidere i bransjen. Som for elektrikerne er det vekst i høyskoleyrkene, hvor det ble 1300 flere ansatte fra 2008 fram til 2014.

Vi har også sett på elektrikerne etter registrert utdanning, dette er vist i figur 2.4.

¹⁰ Standard for yrkesklassifisering C521: 724 Elektrikere, elektronikere o.l.

Figur 2.4 Elektrikere innen installasjon. Etter registrert utdanning i nasjonal database for registrert utdanning.



Selv om det å jobbe som elektriker krever utdanning på videregående nivå, er det elektriker som mangler registrert utdanning og et betydelig antall som er registrert med grunnskole som høyeste utdanning i statistikken. Sjekker man alderen på dem med grunnskoleutdanning, er ni av ti 24 år eller yngre, og dermed i hovedsak lærlinger. Videre er det om lag ett års tid etterslep på selve registreringen. En person med fagbrev kan derfor bli stående med registrert grunnskoleutdanning nokså lenge i utdanningsregistrene etter at fagbrevet er avlagt.

Blant dem som mangler registrert utdanning er 96 prosent født utenfor Norge. Det skal sies at papirene kan være i orden, de er bare ikke registrert i nasjonal database for utdanning – i motsetning til dem som har gjennomført en utdanning ved en norsk institusjon.

Hvilke arbeidstakere man tar med, og hvilke man utelater, vil ha betydning når man skal se på lønnsnivået i bransjen. For å utelate lærlingene og samtidig unngå å utelate de yngste svennene, har det blitt satt en nedre aldersgrense på 20 år. I lønnsanalysene må man være 20 år eller eldre på talletidspunktet for å bli inkludert.

Lønnsutvikling for elektriker

Hva angår lønnsutvikling så gjelder denne for dem som til enhver tid var ansatt i bransjen. Det kan beskrives som et klassebilde som blir tatt én gang i året. Fra år til år endres klassens størrelse; det kommer nye elever til, mens andre har sluttet. Vi følger ikke enkeltpersoners lønnsutvikling, men endringer i klassens lønnsutvikling – sett i forhold til andre kjennetegn (alder, utdanningsnivå, landbakgrunn m.m.).

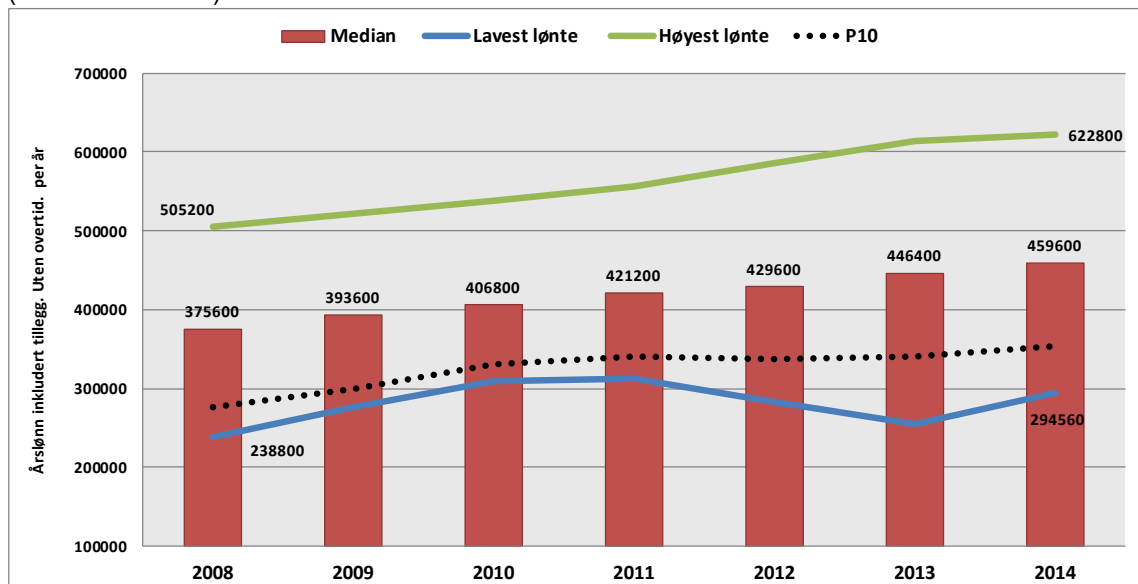
Videre er det tatt ut tre forskjellige målepunkter blant elektrikerne innenfor installasjon:

- Lavest lønte – viser lønna til den som bare har 5 prosent bak seg på lønnsstatistikken, som altså tjener dårligere enn vedkommende. Lavest lønte (**P05**) er indikator på hva de lavest lønte tjener i det gitte året.

- **Median** – viser lønna til den som står akkurat i midten, det vil si den som har like mange som tjener mer og som tjener mindre enn vedkommende i det gitte året.
- **Høyest lønte** – indikerer lønna til de høyest lønte. Det vil si at det bare er 5 prosent som har en høyere lønn enn vedkommende (**P95**) i det gitte året.

Ved å ta ut P05, median og P95 vil det også være mulig å se om lønnsforskjellene mellom elektrikerne øker eller reduseres over tid. Tilsvarende er det mulig å se om lønnsforskjellene mellom arbeidsinnvandrerne og nordmenn har endret seg, og om det er endringer mellom forskjellige aldersgrupper.

Figur 2.5 Årslønn inkludert variable tillegg. Heltid over 20 år. Elektrikere innenfor installasjon. 2008-2014. (n=21 200–23 100).



I 2008 hadde den elektriker som sto i midten av de 21 300 elektrikerne når det gjelder lønn, en årslønn på 375 600, mens tilsvarende i 2014 hadde en årslønn på 459 600 kroner. Dette skulle tilsa en vekst i medianlønn på 22 prosent. For byggenæringen¹¹ samlet lå denne veksten for håndverksyrker på 17 prosent.

Tilsvarende økte lønna til den høyest lønte elektriker fra 505 200 i 2008 til 622 800 i 2014. Dette tilsier en vekst på 23 prosent. Den lavest lønte elektriker i 2008 tjente 238 800, mens tilsvarende i 2014 tjente rett under 295 000. Prosentvis skulle dette tilsa en vekst på 23 prosent.

Av figur 2.5 ser man også at utviklingen svinger mer for de lavest lønte i denne perioden. De nominelle lønningene for de lavest lønte var høyest i 2011. Da lå årslønna på 313 200, eller snaut 20 000 over lønnsnivået i 2014. I figur 2.5 er han som har 10 prosent

¹¹ Med byggenæringen menes her etter standard for næringsgruppering: Nace 41: Oppføring av bygninger og Nace 43: Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet. Nace 42 Anleggsvirksomhet dekkes ikke inn her.

som tjener dårligere enn seg, P10, en vekst i årslønn på 28 prosent. Som for de lavest lønte (P05) – er det særlig i begynnelsen av perioden at veksten er sterk.

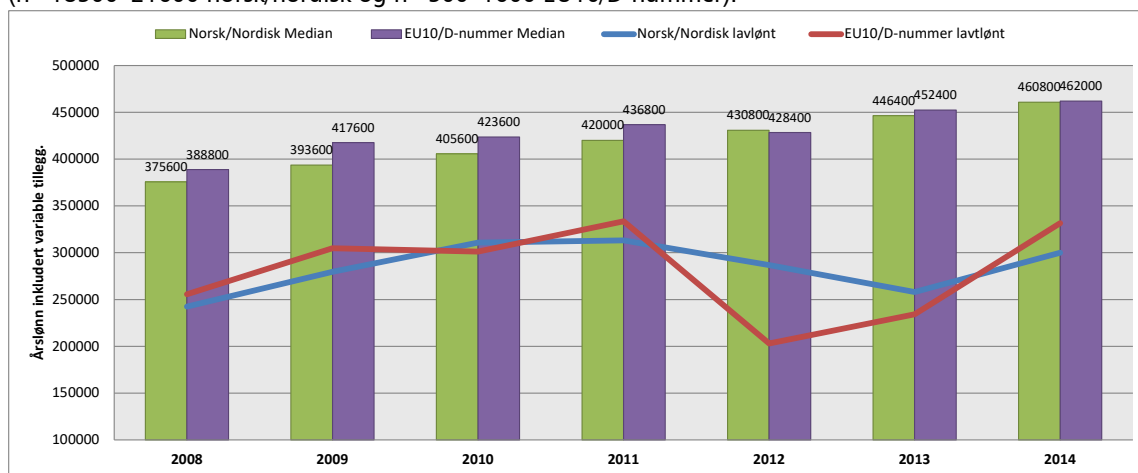
- Elektrikere innenfor installasjon har bedre lønnsvekst enn håndverksyrker i byggenæringen samlet for perioden 2008–2014.
- Veksten er jevnt fordelt, de lavest lønte øker lønningene med om lag samme proSENTSATS som de høyest lønte. Blant elektrikerne har det dermed ikke blitt særlig økte lønnsforskjeller.

Lønnsutvikling etter landbakgrunn

Det generelle bildet for elektrikerne er en relativt god lønnsvekst for alle grupper. Forskjellene mellom høyest og lavest lønnet holder seg stabil. Mens den høyest lønte tjente 2,11 ganger så mye som den lavest lønte i 2008, var forholdstallet på 2,12 i 2014.

Hvordan er bildet dersom vi sammenlikner lønnsutviklingen for dem som er født i Norge/Norden med dem som er født i Øst-Europa, eller hvor det mangler opplysninger om landbakgrunn?

Figur 2.6 Årslønn inkludert variable tillegg. Heltid over 20 år. Elektrikere innenfor installasjon. 2008-2014. (n=18500–21600 norsk/nordisk og n=500–1600 EU10/D-nummer).



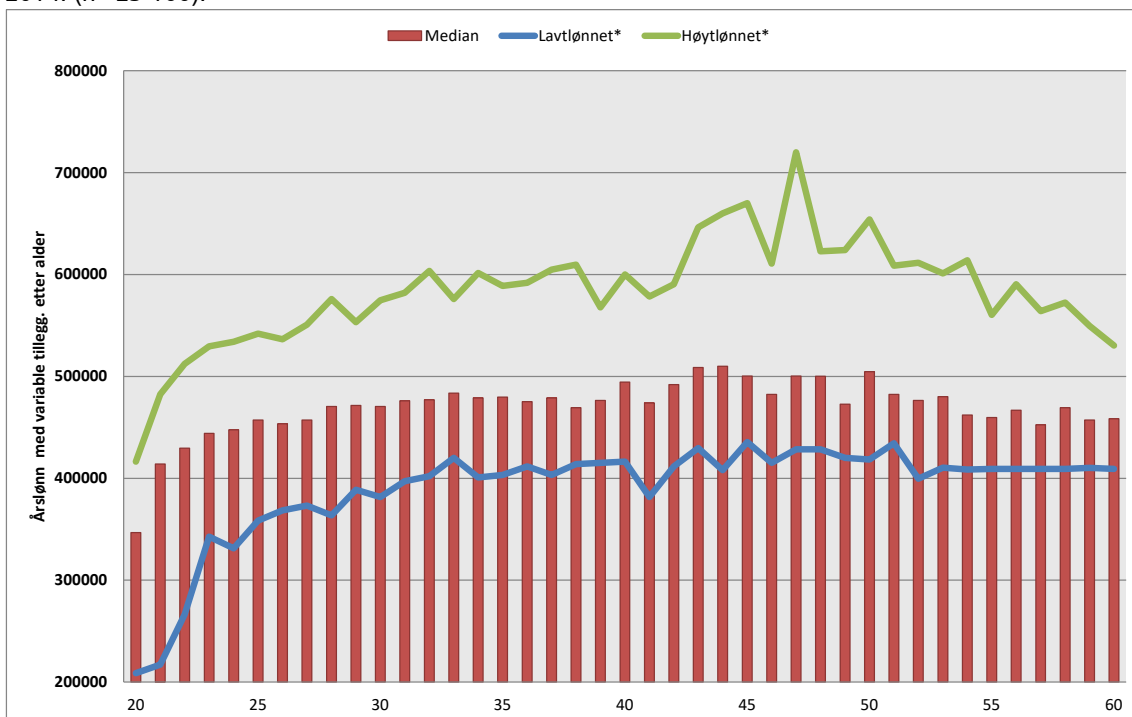
Figur 2.6 viser median og lavtlønt for dem som er født i Norge/Norden og dem som er født i Øst-Europa (EU10), eller som ikke har fått registrert noe fødeland ennå. Faktisk så viser det seg at medianlønn for EU10/D-nummer ligger høyere enn medianlønna til dem som er født i Norge/Norden. Det er kun i 2012 at medianlønna er lavere for EU10/D-nummer enn for de norsk-/nordiskfødte. I gjennomsnitt for 2008 til 2014 ligger derimot medianlønna 11 000 over de norsk/nordiskfødte sin årslønn. Ser man på de lavest lønte, varierer forholdet mellom de to landgruppene. I 2010, 2012 og 2013 ligger de lavest lønte for EU10/D-nummer under lønnsnivået til de norsk/nordiskfødte – mens de ligger over i 2009, 2011 og 2014. Det skal sies at antall faktiske observasjoner i enkelte av årene er lavt, noe som igjen kan gi utslag. For eksempel var det 200–300 faktiske observasjoner per år i 2010–2012 for EU10/D-nummer.

- Medianlønn til EU10/D-nummer ligger over medianlønna til norsk/nordiskfødte i store deler av perioden 2008–2014
- Det er få observasjoner blant EU10/D-nummer i enkelte år. Noen år ligger de over de norske/nordiske lavtlønte, andre år under disse i lønn. Det er ikke en gjennomgående trend at arbeidstakere fra disse landene ligger under de norsk/nordiskfødte i perioden 2008 til 2014.

Lønnsnivå etter alder i 2014

At lønnsnivå opp til et visst nivå tenderer til å korrelere med alder, er velkjent. Mer erfaren arbeidskraft har oftere høyere lønn enn dem med mindre erfaring. For eksempel viser det seg at medianalderen for EU10/D-nummer var på 39 år – mens den for de norske/nordiske elektrikere var på 32 år. At EU10/D-nummer hadde høyere medianlønn enn de norske/nordiske, kan forklares med forskjeller i alderssammensetning for de to landgruppene. I figur 2.7 er samtlige elektrikere fordelt etter den alderen de hadde på telletidspunktet i 2014. Ettersom materialet fordeles over 40 årskull, flyttes innslagspunktet for lavtlønte og høytlønte. For en lavtlønt i figur 2.9 er det 10 prosent på samme alder som tjener mindre enn vedkommende (P10). Tilsvarende vil det for en høytlønt være 10 prosent av aldersgruppa som tjener mer enn vedkommende (P90). Median uttrykker lønna til den som står midt i fordelingen blant dem som er på samme alder.

Figur 2.7 Årslønn inkludert variable tillegg. Heltid over 20 år, etter alder. Elektrikere innenfor installasjon. 2014. (n=23 100).



Ser man på medianlønnen, så ligger den høyere desto lenger opp i tjueårene man er. Mens den for 22-åringer lå på 430 000, var den på 472 000 for 29-åringene. Når man er i 30-årene går medianlønnen opp med 7000–8000 kroner. 40-åringene er gruppa der medianlønn går over 500 000 for enkelte årskull. Etter fylte 50 ligger medianlønn omtrent som for 30-åringene.

- Målt ved medianlønn i 2014, var det sterk vekst de første årene av yrkeskarrieren, deretter noe mindre vekst fram til 40-årene, før medianlønnen går noe ned i 50-årene.

For de høyest lønte er tendensen den samme. Kraftig vekst først, deretter noe svakere vekst – før det topper seg i 40-årene. Enkelte årskull her kommer opp i over 700 000 i årslønn. For de lavest lønte er det også sterk vekst i begynnelsen av 20-årene. I begynnelsen av 30-årene oppnår disse en årslønn som overstiger 400 000 kroner.

Sammenfatning lønn 2008–2014

Innenfor elektrisk installasjon er elektrikere den dominerende yrkesgruppa. Andre yrker med manuelt arbeid utgjør ikke mer enn 4–5 prosent av arbeidsstokken. Samtidig var det ifølge lønnsstatistikken en betydelig vekst i antall elektrikere, og en svak nedgang i andre manuelle yrker.

Når det gjelder elektrikernes lønnsutvikling har den i perioden 2008 til 2014 vært høyere enn i håndverksyrkene ellers i byggenæringen. Det er heller ikke noe i statistikken som tilsier større lønnsspredning mellom elektrikere. Veksten er jevnt fordelt, de lavest lønte øker lønningene med samme prosentatsats som de høyest lønte.

Innenfor bygg er det også slik at arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa ofte har lavere lønninger enn tilsvarende norske arbeidstakere (Bjørnstad et al. 2015). Innenfor installasjon finner vi ikke de samme forskjellene. Når vi ser på medianlønningene, ligger denne gruppa over de norske medianlønningene i store deler av perioden 2008–2014. En mulig forklaring er at denne gruppa er noe eldre og mer erfarne enn dem med norsk/nordisk landbakgrunn. Som i mange andre yrker, er det også blant elektrikere en sammenheng mellom alder og lønnsnivå.

Målt ved medianlønn i 2014, var det sterk lønnsvekst de første årene av yrkeskarrieren, deretter noe mindre vekst fram til 40-årene, før medianlønnen går noe ned i 50-årene. Årslønn under 400 000 for elektrikere er noe som ser ut til å gjelde de ferskeste elektrikervennene.

2.3 Arbeidskraftbevegelser 2008–2014

I det følgende ser vi nærmere på tilgang og avgang av elektrikere innenfor næringen elektrisk installasjon i perioden mellom 2008 og 2014. Hensikten er å belyse spørsmål om selssettingsvekst innen elektrisk installasjonsarbeid, en undernæring innen spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet (NACE 43.21), og status for rekruttering av elektrikere til denne næringen sammenliknet med andre næringer.

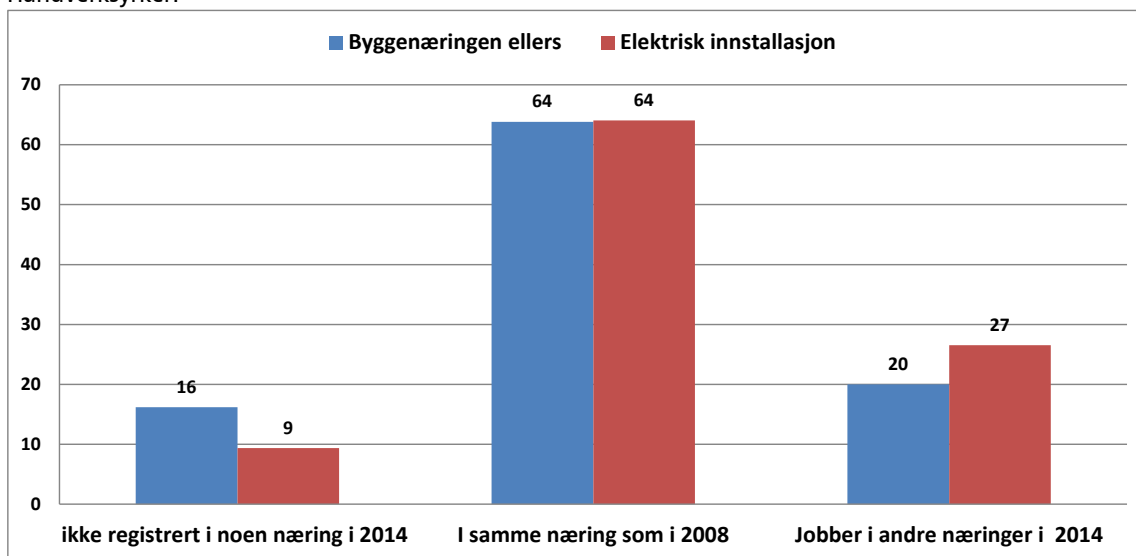
Som nevnt i kapittel 1 inneholder datamaterialet ikke opplysninger om innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak, ei heller opplysninger om utstasjonerte virksomheter eller om personer som er på korttidsopphold i Norge.

Avgang og skifte av næring for elektrikere

I 2008 var det registrert 21 600 sysselsatte i håndverkere innenfor næringen elektrisk installasjon, hvorav 96 prosent var innenfor yrkesgruppe 724 – elektrikere, elektronikere o.l. Ifølge registrene var det 23 600 personer innenfor håndverksyrker i 2014. Andelen innenfor yrkesgruppe 724 lå også den gangen på 96 prosent.

Utgangspunktet her er å se nærmere på de 21 600 elektrikerne som jobbet i bransjen i 2008, og så undersøke hva de gjorde i 2014. Tilsvarende øvelse er gjennomført for alle de andre håndverksyrkene innenfor byggenæringen, for å se om elektrikerens stabilitet er høyere eller lavere enn for de andre faggruppene (figur 2.8).

Figur 2.8 Hvor er arbeidsstokken fra 2008 i 2014? Elektrisk installasjon og byggenæringen for øvrig. Håndverksyrker.

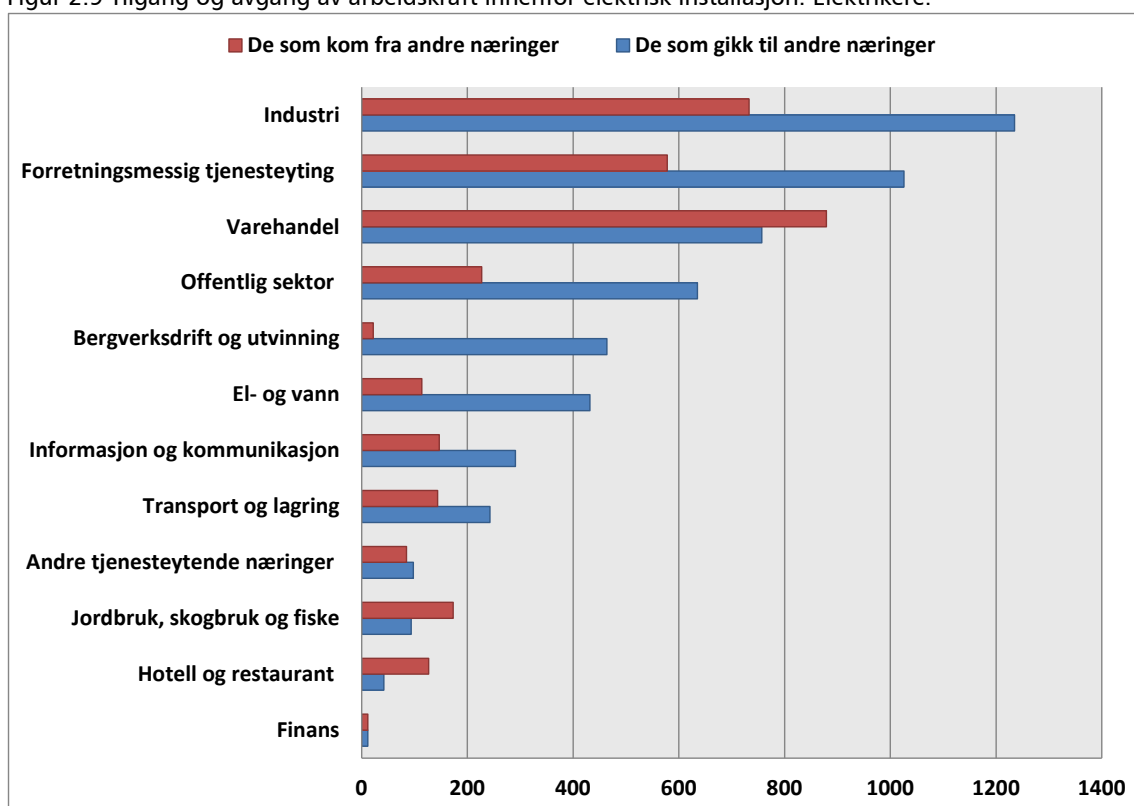


Innenfor installasjon viser det seg at 64 prosent av dem som jobbet i næringen i 2008, også gjorde det i 2014. Ni prosent av arbeidsstokken fra 2008 finner vi ikke igjen i noen næring i 2014. De har gått ut av arbeidslivet på en eller annen måte (pensjon, arbeidsledig, uføretrygd o.l.). De resterende 27 prosent har byttet til en annen næring enn installasjon.

Installasjon har en lavere andel som hadde gått ut av arbeidsmarkedet og en høyere andel som hadde byttet til en annen næring, sammenliknet med andre håndverkere i byggenæringen.

På samme måte som det er avgang, er det også en tilgang på arbeidskraft fra andre næringer. Figur 2.9 viser hvordan dette fordeler seg.

Figur 2.9 Tilgang og avgang av arbeidskraft innenfor elektrisk installasjon. Elektrikere.



Samlet sett avgir installasjon flere elektrikere enn det næringen selv klarer å rekruttere fra andre næringer. Fra de andre næringene får man 3800 nye elektrikere, mens man selv avgir 6200. Samlet har man en netto avgang til resten av norsk arbeidsliv på 2400 elektrikere fra 2008 til 2014.

Det er kun til varehandel man har større tilgang enn avgang. Mot industrien har installasjon avgitt om lag 500 flere enn det er kommet til.

Installasjon taper altså mot resten av arbeidsmarkedet i konkurransen om elektrikerne. Samtidig er det en betydelig vekst i sysselsettingen innen installasjon. Hvor kommer så denne veksten fra? Det er primært to kilder: utlandet og skoleverket (se tabell 2.3).

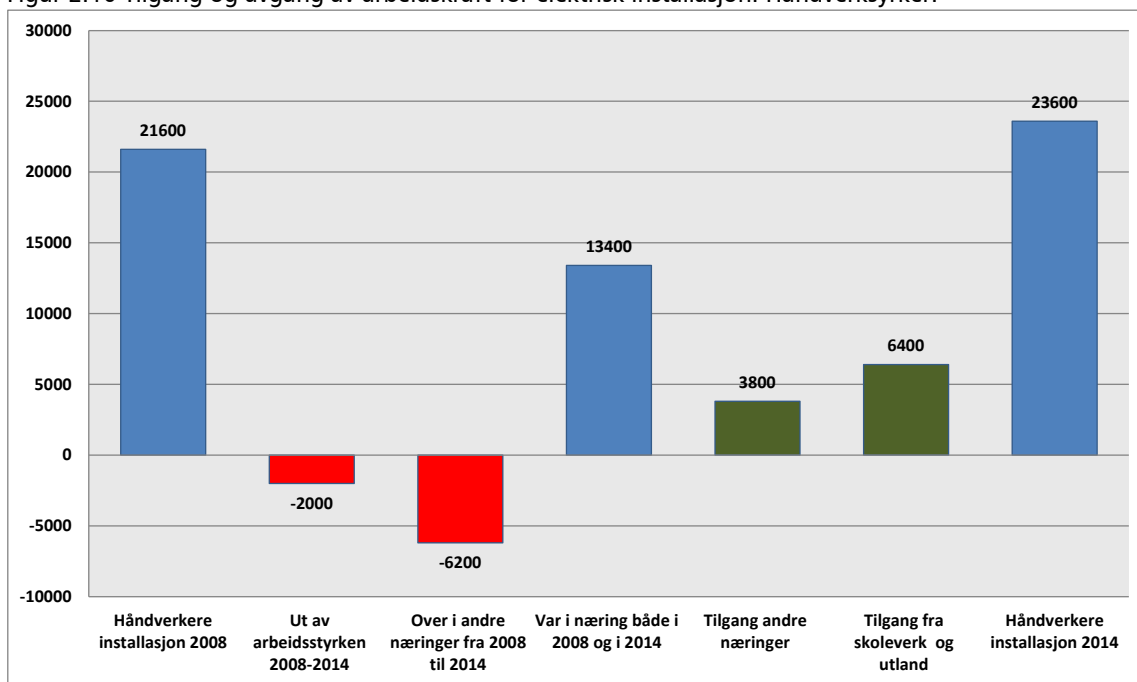
Tabell 2.3 Andel i håndverksyrker innenfor installasjon i 2008 og 2014. Etter landbakgrunn. Vekst i antall personer

	2008 (prosent)	2014 (prosent)	Vekst i antall personer (N)
Norge	95	91	1100
Norden	1	2	100
EU10	1	3	500
EU	1	1	100
Utenfor EØS	2	3	200
Antall håndverkere (N)	21600	23600	2000

Andersen og Jordfald (2016) sine analyser av byggenæringen viste at 92 prosent av veksten i næringen samlet fra 2008 til 2014 var kommet som en følge av økt arbeidsinnvandring. Når det gjelder elektrikere var 95 prosent norskfødte i 2008, mot 91 prosent i 2014. Den samlede veksten var på 2000 personer, og av disse var 1100 norskfødte. 45 prosent av veksten – eller 900 personer – er med andre ord utenlandsfødte.

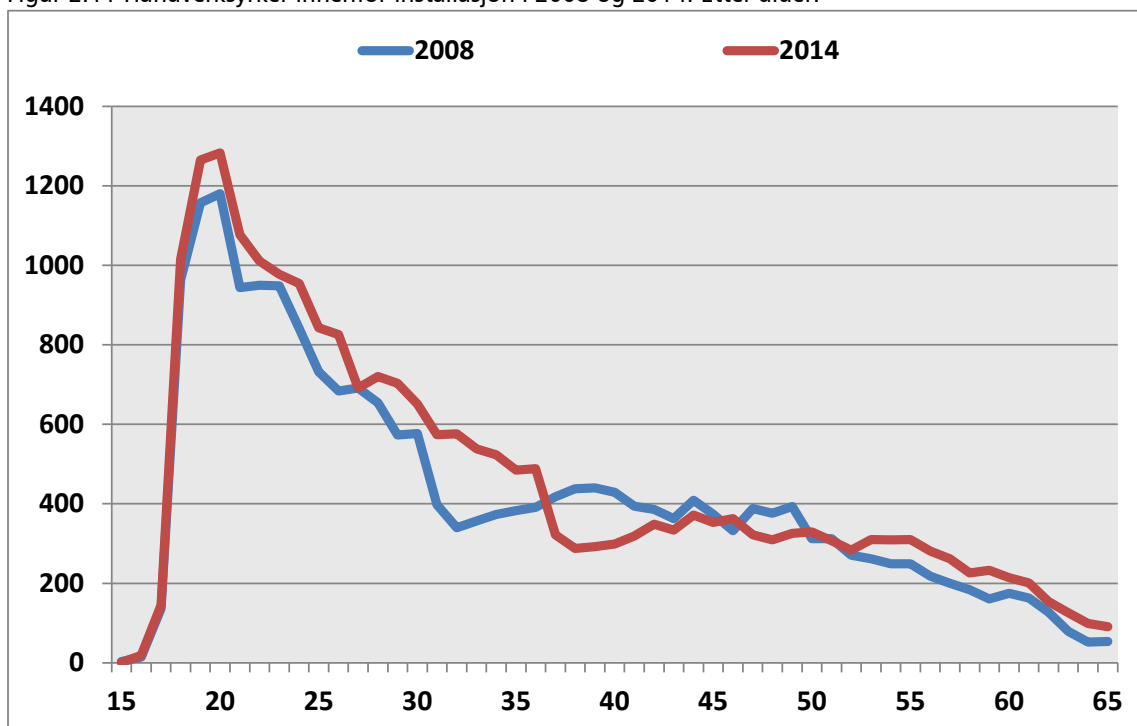
I figur 2.10 har vi sett på den samlede strømmen av sysselsatte i elektroyrkene innenfor installasjon.

Figur 2.10 Tilgang og avgang av arbeidskraft for elektrisk installasjon. Håndverksyrker.



I 2008 var det 21 600 elektrikere i næringen. 2000 av disse er gått ut av arbeidsmarkedet, og 6200 er gått over til andre næringer. I 2014 var det 23 600 i elektrikere i næringen. Kun 13 400 av disse jobbet i næringen i 2008. Fra andre næringer kommer det til 3800 nye arbeidstakere. Den største tilveksten er fra skoleverket. Av dem vi ikke finner i noen næringer i 2008, viser det seg at 85 prosent var 19 år eller yngre i 2008. I motsetning til andre deler av byggenæringen har installasjon et godt tilfang fra den tradisjonelle rekrutteringskilden; de yrkesfaglige videregående skolene. Dermed har næringen også gått igjennom en betydelig foryngelsesprosess fra 2008 og fram til 2014. Figur 2.11 viser aldersfordelingen til elektrikerne i 2008 og i 2014.

Figur 2.11 Håndverksyrker innenfor installasjon i 2008 og 2014. Etter alder.



Mens andre deler av byggenæringen har opplevd mindre tilgang fra de yngste siden 2008, er antall tveåringer innenfor installasjon over 2008-nivået i 2014. I bygge- og anleggsteknikk kom antall lærekontrakter aldri opp på samme nivå som før finanskrisa (2008), mens det siden 2010 har blitt inngått like mange lærekontrakter i elektrofagene som før 2008 (Andersen & Jordfald 2016, s. 15). Mellom 2011 og 2014 ble det årlig inngått over 3000 lærekontrakter.

3 Bruk av innleide arbeidstakere og likebehandling

Fra og med 1. januar 2013 trådte det i kraft nye regler for utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. De nye reguleringene innebar at de utleide arbeidstakerne skulle ha samme lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde blitt ansatt direkte i innleievirksomheten (aml. §14-12 a-c). Fafo evaluerte erfaringene med regelverket i 2016 (Alsos et al. 2016). I den forbindelse ble det blant annet gjennomført intervjuer med ledere og tillitsvalgte i virksomheter som brukte innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak. En av disse bransjene var elektro. Totalt ble det gjort intervjuer i fem elektrovirksomheter – fem arbeidsgivere og to tillitsvalgte ble intervjuet. Når det gjelder størrelse på virksomhetene, hadde fire av dem mellom 30 og 40 egne elektrikere, mens én hadde cirka 90 egne elektrikere. Én av virksomhetene hadde ikke tariffavtale. Vi har sett nærmere på disse intervjuene og gir her en oppsummering og utdyping av erfaringer med bruk av innleide arbeidstakere i elektrob-ansjen, slik den ble beskrevet i Fafo-rapporten fra 2016 (Alsos et al. 2016)¹².

3.1 Om bemanningsstrategiene

I statistikk sammenheng inngår ofte elektrovirksomhetene i den bredere gruppen «bygge- og anleggsvirksomhet». Det er derfor vanskelig å estimere det totale omfanget av innleie innen elektro. I kapittel 1 refererte vi til sysselsettingsstatistikken som viser at om lag 1700 arbeidstakere i bemanningsbransjen er registrert med elektroyrker (først og fremst elektrikere) per 2013, men at det ikke finnes informasjon om hvor mange av disse som faktisk jobber innen elektroinstallasjon¹³. NHO Service organiserer bemanningsforetakene og anslår at deres medlemmer står for det meste av utleie til bygge- og anleggssektoren. En sammenlikning av utleie til ulike bransjer i 2016 viser at utleie til bygg og anlegg utgjorde den største andelen, med 32 prosent (NHO Service 2017). Økt innleie knyttes til generell omsetningsvekst i denne bransjen de to siste årene. I tillegg til innleie fra bemanningsforetakene i NHO Service, kommer innleie fra utenlandske virksomheter og innleie fra virksomheter i andre næringer.

I de virksomhetene hvor vi har intervjuet, var produksjonen prosjekt- eller oppdragsbasert, med til dels store svingninger i arbeidsmengde og behov for bemanning. Prosjekte-

¹² Teksten i dette avsnittet er i stor grad hentet fra Alsos et al. 2016, kapittel 5, s. 87–93, men med en vektlegging og utdyping av erfaringene fra elektrovirksomhetene.

¹³ Ifølge SSBs sysselsettingsstatistikk var det i alt 58 732 registrerte sysselsatte lønnstakere innen utleie av arbeidskraft i 2014 (Nergaard 2016 s. 50)

ne var i hovedsak knyttet til proffmarkedet, og oppdragene kom i stand ved anbud. Virksomhetslederne la vekt på at i en situasjon med anbud om store og ofte parallelle prosjekter, er det nødvendig med en viss fleksibilitet i bemanningen. Innleid personell ble brukt for å ta unna toppene. Følgelig var det også store variasjoner i antallet innleide i løpet av året i disse virksomhetene. To av de fem virksomhetslederne oppga at antallet innleide i perioder var høyere enn antallet egne ansatte. De tre øvrige svarte at de bare leide inn et fåtall personer ved behov på enkelte prosjekter. Sett over den siste treårsperioden, ble bruken av innleid personell beskrevet som ganske stabil. En av de tillitsvalgte sa det slik:

Antallet innleide varierer veldig mye med type prosjekt og antall prosjekter. Det kan variere fra 5–20 innleide. Antallet varierer både innen hvert prosjekt og i løpet av året. Vi har ingen peaker knyttet til årstid – det er prosjektmengden som bestemmer. Det er alltid stress og skal være ferdig på kort tid. Utfordringen er korte byggeperioder. Vi er helt avhengig av innleide – vi greier det ikke med egne ansatte. (tillitsvalgt/klubblleder, elektro)

De som ble leid inn utførte samme type arbeidsoppgaver som virksomhetens egne ansatte. Innleie handlet først og fremst om opp- og nedbemanning i forhold til oppdragsmengden. Følgende sitat var typisk begrunnelse for å bruke innleid personell:

Vi leverer anbud og regner med å få 25 prosent av de prosjektene vi søker. Av og til kan to store prosjekter gå inn på én gang, og da trenger vi flere folk. Vi kan ikke løse det med våre egne. (virksomhetsleder, elektro)

Ifølge virksomhetslederne er bruk av innleid arbeidskraft en trend som vil fortsette i årene som kommer. Andelen innleide antas å øke snarere enn å avta. I tillegg til variasjoner i oppdragsmengden, ble også problemer med å skaffe nok elektrikere brukt som begrunnelse for å leie inn fra bemanningsforetak. Følgende sitat var typisk:

Det blir bare mer og mer av det. Vi sliter med å skaffe nok folk. Tror utviklingen blir slik at vi har en grunnbemanning og leier inn på toppen. Status i yrket er på vei ned, og det er vanskelig å rekruttere, ser det på søkermassen. (virksomhetsleder, elektro)

3.2 Kompetansekrav

I elektro stilles det altså krav om at utenlandske arbeidstakere har DSB-godkjenning før de kan utføre oppgaver på lik linje med elektrikere med norsk fagbrev. Utenlandske arbeidstakere som mangler DSB-godkjenning, har status som hjelpearbeidere og kan ikke utføre selvstendige montørjobber, men må gå sammen med en med godkjenning. Inntrykket fra intervjuene var at innleier i varierende grad stiller krav om DSB-godkjenning hos dem som kommer fra bemanningsforetakene, og at det var en del blant de innleide som manglet denne godkjenningen. De som ble leid inn, var i hovedsak fra Polen, i tillegg var det enkelte svenske elektrikere. Ett av elektrofirmaene utførte i hovedsak oppdrag offshore og stilte

krav om skandinavisk språk¹⁴, mens et annet stilte krav om at de innleide skulle snakke engelsk. Virksomhetslederne fortalte at de brukte mellom ett og fire ulike bemanningsforetak, i all hovedsak norske byråer (med kontorer i Norge). En av virksomhetene stilte som krav at bemanningsforetaket skulle ha egen tariffavtale med EL og IT Forbundet for sine ansatte.

3.3 Kjennskap og praktisering av reglene

Drøftes innleie med tillitsvalgte?

I de fleste tilfellene skjer disse drøftingene ad hoc, ved behov for økt bemanning på bestemte prosjekter. Innholdet i drøftingene varierte fra dem som kun hadde en kort orientering fra ledelsen om innleie til bestemte prosjekter, til dem som hadde avtaler/retningslinjer om at egne ansatte skulle brukes så langt som mulig og at likebehandlingsprinsippet skulle gjelde ved innleie. I de tilfellene hvor likebehandling ble drøftet, var det først og fremst spørsmål omkring avlønning som ble diskutert – som i dette tilfellet:

Bare lønninger som drøftes. De innleide får betalt som hjelpemontør – men dette er riktig etter regler om DSB-godkjenning som de innleide mangler. (tillitsvalgt, elektro)

Et hovedinntrykk fra intervjuene var imidlertid at innleie bare blir drøftet i begrenset grad i elektrovirksomhetene, noe følgende sitat illustrerer:

Drøfter med EL og IT. Dette skjer mest uformelt – tar en prat hvis vi må leie inn. Tar også inn bas¹⁵ for å høre hvilke synspunkter han har på hvem vi bør leie inn. (virksomhetsleder, elektro)

På spørsmål om det er inngått retningslinjer eller avtaler med tillitsvalgte om bruk av bemanningsforetak, fortsatte den samme informanten slik:

Nei, vi bestemmer selv, men vi er lydhøre for hva gutta mener. Det er nok litt bruk og kast når det gjelder innleide, dessverre. (virksomhetsleder, elektro)

Lønns- og arbeidsvilkår

Tre av virksomhetslederne svarte at det var inngått rammeavtaler med ett eller flere bemanningsforetak. De som hadde inngått rammeavtale, svarte at denne regulerte lønns- og

¹⁴ Rammeforskriften §14 og petroleumsforskriften §76 stiller krav om at det for arbeid som utføres offshore som hovedregel er norsk språk som gjelder.

¹⁵ Bas er en betegnelse som brukes for arbeidsleder av et mindre byggelag (fagarbeidere) på byggeplass.

arbeidsvilkår for de innleide. Elektrovirksomheten som bare brukte bemanningsforetak med egen tariffavtale med EL og IT Forbundet, opplyste at innleide fikk lønn i henhold til tariffavtalen hos bemanningsforetaket. I elektro er deler av tariffavtalen allmenngjort. Blant våre informanter, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, ble det opplyst at det som hovedregel var disse lønnssetningene som ble lagt til grunn ved lønnsfastsettelse for de innleide. Det ble også gitt opplysninger om virksomhetenes eget lønnsystem og lønnssetninger for ulike grupper til bemanningsforetakene. Hva lønnsnivået til den enkelte innleide faktisk var, varierte fra virksomhet til virksomhet og for den enkelte, avhengig av kompetanse og erfaring. Dette er i tråd med likebehandlingsprinsippet. Følgende er typisk for hva både virksomhetsledere og tillitsvalgte svarte på spørsmålet om lønn til innleide:

Ja, bemanningsforetaket har ansvar for å finne riktig lønn – de fleste innleide får minstelønn som hjelpemontør fordi de mangler DSB-godkjenning. De skal også holde sine ansatte med riktig verneutstyr. (tillitsvalgt, elektro)

I de aller fleste tilfeller ba bemanningsforetakene om opplysninger fra virksomhetene om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt, og ny informasjon ble etterspurt etter hvert lønnsoppgjør. Bemanningsforetakene fikk stort sett detaljert informasjon om lønns- og arbeidsvilkår i virksomhetene. Følgende sitat fra en virksomhetsleder på spørsmål om hvilken informasjon bemanningsselskapet får, illustrerer dette:

Alt vi har; lønn, ansiennitet – de speiler lønnsystemet vårt. Hvert innleieoppdrag må også tilpasses vår rotasjonsordning. (virksomhetsleder, elektro)

Hovedinntrykket er likevel at innleide fikk lønn på nivå med hva nyansatte i virksomheten ville fått, eller de fikk minstelønnssetning som hjelpearbeidere hvis de ikke hadde godkjent fagutdanning eller manglet DSB-godkjenning i Norge. I sistnevnte tilfelle lønnes innleide på en minstelønnssetning for en gruppe som knapt finnes i det ordinære norske arbeidslivet. For virksomhetene som leide inn, kunne det være penger å spare på å leie inn arbeidstakere uten nødvendig godkjenning og å betale laveste setning (hjelpearbeider) i tariffavtalen til disse. Ifølge en av de tillitsvalgte var det mye diskusjoner rundt DSB-godkjenning til de innleide, og de aller fleste fikk betalt som hjelpearbeidere:

Bemanningsbyråene tilbyr billig arbeidskraft. De bruker mangel på DSB-godkjenning bevisst og tilbyr billig arbeidskraft – de uten godkjenning får lønn som hjelpemontør. (tillitsvalgt, elektro)

Lønnsstatistikken som ble presentert i forrige kapittel (2.2), omfatter kun dem som er ansatt i bransjen. Innleide uten DSB-godkjenning som lønnes som hjelpearbeider, gjenfinnes derfor ikke i lønnsstatistikken.

Hva angår lønnsutvikling, så gjelder denne for dem som til enhver tid var ansatt i bransjen.

Utfordringer knyttet til arbeidstid

Arbeidstid er det temaet flere pekte på som en utfordring ved innleie, og da gjerne knyttet til innleide som ønsket andre arbeidstidsordninger enn virksomhetens egne ansatte, her illustrert med et eksempel fra en virksomhetsleder:

Det slitsomme er arbeidstid. Her har de ofte sin egen. Dette må den enkelte prosjektleder avklare med vikarbyrået på forhånd. For eksempel jobber ikke svenskene fredager, mens polakkene gjerne vil jobbe så mye som mulig. (virksomhetsleder, elektro)

Utover at ulike arbeidstidsønsker kan være en utfordring å imøtekomme i praksis, opplyste de aller fleste at bemanningsforetaket får opplysninger om arbeidstid og eventuelle rotasjonsordninger i virksomhetene. Virksomhetene opplyste at de dekker gangtid og innens/bys/korte reiser, men at utgifter til kost og losji eller eventuelle reiseutgifter til og fra hjemlandet ikke dekkes.

3.4 Kontroll og håndheving med at reglene etterleves

Virksomhetene undersøkte i varierende grad hvilke lønns- og arbeidsvilkår de innleide faktisk fikk. Virksomheten som hadde valgt å bruke bemanningsforetak med tariffavtale, svarte at de ikke gjorde egne undersøkelser av lønns- og arbeidsvilkår, da de mente at dette ble ivaretatt av utleier. Virksomhetslederne understreket at de kun brukte kjente bemanningsforetak, hvor man i kontraktsmøter gikk gjennom vilkårene for oppdragene; fikk kopi av CV og godkjenningsskjermer på dem som ble leid ut, kopi av kontrakt mellom bemanningsforetak og den ansatte med mer. Flere påpekte at de kun leide inn fra seriøse leverandører, og at de stolte på at disse betalte sine ansatte den lønna de hadde fått opplyst.

Virksomhetene syntes i varierende grad å få direkte informasjon om hva den enkelte innleide faktisk fikk i lønn. En av virksomhetslederne understreket at dette er basert på et tillitsforhold mellom virksomheten og det aktuelle bemanningsforetaket. Timelønna til den enkelte arbeidstaker kommer dessuten ofte fram i fakturagrunnlaget, og virksomhetslederne anså dette som dokumentasjon god nok.

3.5 Vurderinger av bemanningsbransjen

På bakgrunn av den erfaringen våre informanter hadde, fikk de spørsmål om hva de vil si preger utviklingen i bemanningsbransjen, og kjennetegn på seriøse og useriøse tilbydere.

I vurderingene ble det lagt vekt på at bemanningsbransjen er helt nødvendig for å skaffe nok arbeidskraft og tilstrekkelig fleksibilitet i elektrovirksomhetene – med prosjektbasert produksjon og til tider svært varierende oppdragsmengde. Flere pekte på vanskeligheter

med å rekruttere nordmenn til jobb i elektro, og problemer med å rekruttere nok kvalifisert personell. Til tross for at det har vært en viss tilgang av elektrikere til bransjen (jf. kapittel 2.3), har ikke dette vært nok for å dekke etterspørselen ved topper i produksjonen. Det kan dessuten være geografiske forskjeller i tilgangen på elektrikere. Innleie fra bemanningsforetak blir da den bemanningsløsningen virksomhetene velger. Bemanningsforetakene tilbyr ofte utenlandsk arbeidskraft til jobb i elektro. Flere av virksomhetslederne vi intervjuet framholdt at denne arbeidskraften ikke er billigere enn å leie inn norsk arbeidskraft (på grunn av prinsippet om likebehandling), men at det er svært vanskelig å skaffe norsk arbeidskraft til disse jobbene. Det var en omforent oppfatning blant både virksomhetsledere og tillitsvalgte om at de leide inn fra seriøse aktører, og at de generelt hadde lite kjennskap til useriøse tilbydere av bemanningstjenester.

Følgende beskrivelser er dekkende for hvordan informantene i utvalget beskriver kjennetegn ved seriøse og useriøse aktører i bemanningsbransjen:

Seriøs aktør: Det er byråer som har fast ansatte, som tilbyr de ansatte gode norske arbeidsforhold og et riktig lønnsnivå. En som har ryddighet i sine papirer. (arbeidsgiver, elektro)

De store er seriøse. De små har vi kuttet ut – der er det bare kok. Hvis et firma ikke betaler lønn er vi pliktige – nei, det må være ryddige forhold. (arbeidsgiver, elektro)

De useriøse kjennetegnes ved at de tilbyr dårligere kompetanse og dårligere kvalitets-sikring av kompetanse. (tillitsvalgt, elektro)

3.6 Oppsummering

Basert på intervjuer i bransjen fra et tidligere prosjekt, har vi sett følgende når det gjelder bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsbyråer og likebehandling:

- Bruk av innleid personell skjedde i forbindelse med oppbemanning på prosjekter og var til tider svært omfattende.
- De som ble leid inn var i hovedsak fra Polen, i tillegg til enkelte svenske elektrikere.
- Det stilles krav om DSB-godkjenning for å kunne utføre oppgaver på lik linje med elektriker med norsk fagbrev. Samtidig fant vi at de som ble leid inn ofte manglet DSB-godkjenning og ble lønnet som hjelpearbeidere – dermed ble også kostnadene redusert.
- Tre av virksomhetene hadde rammeavtaler som regulerte lønns- og arbeidsvilkår til de innleide fra bemanningsforetakene.
- Virksomhetene kontrollerte i liten grad hva de innleide faktisk fikk i lønns- og arbeidsvilkår hos bemanningsbyrået.
- Bemanningsbransjen ble vurdert som nødvendig av både arbeidsgivere og tillitsvalgte i elektrovirksomhetene.

- Det generelle inntrykket er at likebehandlingsprinsippet ble fulgt i de elektro-virksomhetene vi intervjuet i. Samtidig er det klart at innleie også reduserer kostnader: Det bidrar til fleksibilitet i opp- og nedbemanning etter oppdragsmengden, og de som leies inn regnes ofte som ufaglærte, og lønnes derfor langt lavere enn en faglært norsk elektriker.

4 Offentlige anbud på Doffin

I løpet av de siste årene har EL og IT Forbundet fått stadig flere tilbakemeldinger om at en vesentlig andel av kontraktene i offentlige anbud blir vunnet av virksomheter med lav grunnbemanning og med liten kapasitet til å utføre oppdraget med egne ansatte. I slike tilfeller vil oppdraget bli utført av innleid personell fra bemanningsforetak, eller satt ut til underleverandører. Når virksomheter med lav grunnbemanning vinner store kontrakter, antas disse å møte produksjonstoppen ved bruk av ulike midlertidige strategier, slik som for eksempel innleie fra bemanningsforetak som vi beskrev i kapittel 3, utstrakt bruk av underentreprenører eller andre midlertidige løsninger. Vi ønsket å undersøke disse antakelsene om virksomhetenes bemanningsstrategier ved offentlige anbud nærmere, og har vi som beskrevet i kapittel 1 gjort et søk i Doffin over offentlige anbud innfor elektro. Søket var begrenset til anbud lagt ut etter 1.1.2014 innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, og til søkeordene «elektroinstallasjon» og «elektroarbeider». Denne typen søk vil langt fra fange opp alle offentlige elektrokontrakter. Det vil variere om elektro er skilt ut som en egen kontrakt, eller om den er en del av en større kontrakt (hovedkontrakt), og hvor elektroarbeidene senere blir satt ut til en underleverandør. Vi har kun tatt med tildelinger der det går klart fram at kontrakten er tildelt et elektrofirma. Deretter kan det hentes ut en del opplysninger om tildelingen i Doffin. Vi har så langt som mulig kartlagt følgende:

- Oppdragsgiver (dvs. hvem som har lyst ut oppdraget)
- Kontraktens gjenstand (dvs. hva oppdraget går ut på)
- Om det er en rammeavtale eller ikke
- Tildelingskriterier
- Hvem kontrakten er tildelt

Neste skritt var å søke opp tildelt virksomhet i Brønnøysundregisteret for å kartlegge antall ansatte. Dette har noen begrensninger, da antall ansatte var registrert i februar 2017. Siden vi har søkt i tildelte kontrakter helt tilbake til 2014, kan antall ansatte i flere tilfeller ha endret seg underveis, det vil si at virksomheten på tildelingstidspunktet kan ha hatt flere eller færre ansatte enn det som var registrert i starten av 2017. Vi kan ikke si noe om hvor stor denne feilkilden er. Vi vet imidlertid at virksomhetsstørrelse målt etter antall ansatte sjelden endrer seg i kjempesprang, men vanligvis skjer mer gradvis. Unntaket er større nedbemanning, noe som er mindre sannsynlig i en bransje som har hatt jevn og stor vekst over flere tiår.

Når vi har satt sammen disse dataene, finner vi til sammen 24 utlyste oppdrag (se vedlegg 1 for fullstendig tabell).

- I åtte av anbudene er oppdragsgiver en kommune eller fylkeskommune. Statens Vegvesen er oppdragsgiver i tre av anbudene. Avinor er også oppdragsgiver i tre av anbudene.

I de øvrige tilfellene er ulike virksomheter med offentlig tilknytning oppdragsgiver – her er spennet ganske stort, fra Norsk Tipping AS, Forsvarsbygg og Statsbygg, til Økokrim.

- Kontraktene omfatter både installasjon av nye elektriske anlegg og vedlikehold/rehabilitering av eksisterende anlegg.
- 13 av kontraktene var rammekontrakter, og for disse vet vi ikke hvor mye av kontrakten som faktisk er realisert. En av kontraktene er en prekvalifisering for Forsvarsbygg ved Ørland flystasjon.
- Anskaffelsesprosedyren som i all hovedsak anvendes, er åpne anbudskonkurranser, det vil blant annet si at det ikke er tillatt å forhandle om tilbudet.
- I elleve av anbudene går det klart fram at kontrakten tildeles den med lavest pris. I ytterligere fem av anbudene er tildelingskriteriet «det økonomisk mest fordelaktige tilbud», uten at dette er definert nærmere. I sju av anbudene er det oppgitt flere tildelingskriterier enn pris, og hvordan disse skal vektes.
- Kontraktene er tildelt ulike norske elektrovirksomheter som er registrert i Brønnøysundregisteret.

Når det gjelder hypotesen om at mange anbud gis til virksomheter med så få ansatte at de er helt avhengig av å bruke underleverandører eller innleide arbeidstakere, har vi sett på dette ved å dividere kontraktsummen på antall ansatte i virksomheten som er tildelt kontrakten. Dette er en svært grov beregning, siden vi har få detaljer om hvordan kontraktene faktisk er blitt utført. Det gir likevel en pekepinn på om det er sannsynlig at virksomhetene selv i hovedsak har hatt mulighet til å gjøre oppdraget ved hjelp av egne ansatte. For de aller fleste kontraktene er det rimelig å si at den virksomheten som har fått oppdraget har mulighet til å gjennomføre det selv, med unntak av én, kanskje to kontrakter gitt av Statens vegvesen: Kontrakten «Elektroarbeider og SRO i forbindelse med rv.4 Gran grense – Jaren» som er på 46 mill kroner, er gitt til en virksomhet som har 27 registrerte ansatte. Elektrokontrakten «Rehabilitering av E18-tunneler, nordre Vestfold» som til sammen var på 160 mill kroner, er gitt til en virksomhet med 88 ansatte. Vi kan, som nevnt over, ut fra våre data ikke si noe om omfang av underentrepriser eller innleie på noen av disse kontraktene. Det er likevel rimelig å anta at det i hovedsak er mulig å gjennomføre de aller fleste av disse oppdragene med egne ansatte, men vi må understreke at vi her kun har vurdert kontraktens størrelse opp mot antall registrerte ansatte i de aktuelle virksomhetene.

5 Oppsummering

I dette notatet har vi ved hjelp av tilgjengelig statistikk sett nærmere på tilstand og utviklingstrekk ved sysselsetting og lønn i elektrobransjen fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til 2013/2014. Elektrisk installasjonsarbeid inngår som en del av markedet for bygge- og anleggsarbeider, i tillegg har offshorevirksomhet vært et viktig marked for elektrisk installasjonsarbeid. Det stilles krav om fagbrev for å jobbe som elektroinstallatør (faglig ansvarlig for arbeid på elektriske anlegg). Utenlandske arbeidstakere som skal jobbe som elektroinstallatør, trenger DSB-godkjenning for å kunne utøve yrket i Norge. Slik skiller elektroarbeider seg fra mange av de andre yrkene innen bygge- og anleggsnæringen, hvor det ikke stilles tilsvarende godkjenningskrav til kompetanse. På bakgrunn av kvalitative intervjuer fra et tidligere Fafo-prosjekt, har vi belyst spørsmål om virksomhetenes bemanningsstrategier og likebehandling ved bruk av innleid arbeidskraft. Endelig har vi skissert et bilde av offentlige anbudsprosesser og tildeling av kontrakter innen elektro – basert på informasjon om offentlige anbud på Doffin.

I dette kapitlet oppsummerer vi hovedfunnene på de tre hovedspørsmålene som ble presentert i kapittel 1.

5.1 Karakteristikk ved elektrobransjen når det gjelder sysselsetting og lønn

Sysselsetting:

- Det har vært en økning i antall sysselsatte innen elektrisk installasjonsarbeid fra i underkant av 27 000 i år 2000 til 33 600 i 2014.
- Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn har økt over tid, fra 2 prosent i 2001 til 12 prosent i 2013. Andelen med innvandringsbakgrunn er likevel lav innen elektro sammenliknet med hva som er tilfellet i byggenæringen totalt sett – hvor den i 2014 var på 20 prosent.
- Per 2013 var om lag 1700 arbeidstakere registrert med elektroyrker (først og fremst elektriker) i bemanningsbransjen.
- Det har vært en viss nedgang i tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i elektrobransjen fra 2004 til 2013. Endringene gjelder også blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, og kan altså ikke bare knyttes til økt arbeidsinnvandring i denne perioden.

Lønn:

- Lønnsutviklingen er basert på SSB sin lønnsstatistikk og gjelder for dem som til enhver tid er ansatt i næringen.
- Lønnsutviklingen for elektrikere innen installasjon har vært bedre enn for håndverksyrker i byggenæringen totalt sett i perioden 2008–2014.
- Veksten har vært jevnt fordelt, de lavest lønte har økt lønningene med om lag samme prosentsats som de høyest lønte. Med andre ord har det ikke blitt økte lønnsforskjeller innad i elektrikergruppen i denne perioden.
- Når det gjelder lønnsutvikling etter landbakgrunn, er dataene noe usikre, på grunn av få observasjoner i enkelte av årene for dem som er født i EU land i Øst-Europa, eller hvor det mangler opplysninger om landbakgrunn. Statistikken viser likevel at det ikke er en gjennomgående trend at arbeidstakere fra disse landene ligger under de norsk/nordiskfødte i perioden 2008–2014.

Arbeidskraftbevegelser:

- 64 prosent av dem som jobbet innen elektrisk installasjon i 2008 gjorde det også i 2014. Ni prosent hadde gått ut av arbeidslivet, mens 27 prosent hadde byttet til en annen næring enn installasjon.
- Samlet sett avgir installasjon flere håndverkere enn det bransjen selv klarer å rekruttere fra andre næringer. Samtidig skjer det en betydelig vekst i sysselsettingen innen installasjon. Tilveksten kommer både fra de yrkesfaglige videregående skolene (lærlinger) og fra utlandet. Mellom 2011 og 2014 ble det inngått over 3000 lærekontrakter innen elektro, og bransjen har gjennomgått en betydelig foryngelsesprosess. Mens andre deler av byggenæringen har opplevd mindre tilgang fra de yngste aldersgruppene etter 2008, er antallet tjueåringer innenfor elektrisk installasjon større i 2014 enn hva som var tilfellet i 2008.

5.2 Erfaringer med bruk av innleid arbeidskraft og likebehandling

Basert på kvalitative intervjuer fra et tidligere Fafo-prosjekt om bruk av innleid arbeidskraft og reglene om likebehandling, kan erfaringene fra arbeidsgivere og tillitsvalgte i fem elektrovirksomheter sammenfattes i følgende punkter:

- Virksomhetene brukte innleid personell i forbindelse med oppbemanning på prosjekter, og andelen innleide i disse virksomhetene kunne til tider være svært omfattende.
- De innleide ble formidlet via bemanningsforetak etablert i Norge, og de innleide kom i hovedsak fra Polen, i tillegg til enkelte svenske elektrikere.

- Tillitsvalgte erfarte at de innleide ofte manglet DSB-godkjenning og ble lønnet som hjelpearbeidere.
- Tre av virksomhetene hadde rammeavtaler som regulerte lønns- og arbeidsvilkår til de innleide. Det ble i liten grad kontrollert hva de innleide faktisk fikk av lønns- og arbeidsvilkår hos bemanningsforetaket.
- Bemanningsbransjen ble vurdert som nødvendig av både arbeidsgivere og tillitsvalgte. Innleie bidrar til fleksibilitet i bemanningen etter oppdragsmengden, dessuten mangler innleide i mange tilfeller DSB-godkjenning og lønnes som hjelpearbeidere – noe som bidrar til å redusere kostnadene.

5.3 Kjennetegn ved offentlige anbudsprosesser

En gjennomgang av informasjon om tildelte kontrakter innen elektro etter offentlige anbud kunngjort på Doffin fra 1.1.2014 til mars 2017 viser:

- Totalt ble det utlyst 24 oppdrag som omfattet elektroarbeider.
- Variasjonen i hvem som var oppdragsgiver var stor; både kommuner/fylkeskommuner, statlige etater og ulike virksomheter med offentlig tilknytning var blant oppdragsgiverne.
- Kontraktene omfattet både installasjon av nye elektriske anlegg og vedlikehold/rehabilitering av eksisterende anlegg.
- 13 av kontraktene var rammeavtaler, og det framgår ikke av offentliggjøringen hvor stor del av kontraktssummen som faktisk har blitt realisert.
- Det er i all hovedsak snakk om åpne anbudskonkurranser, og i elleve av anbudene gikk det klart fram at kontrakten tildeles den med lavest pris. I ytterligere fem av tilfellene var tildelingskriteriet «det økonomisk mest fordelaktige tilbudet», uten at dette var definert nærmere. I sju av anbudene var det oppgitt flere tildelingskriterier enn pris, og hvordan disse skulle vektles.
- Kontraktene var i all hovedsak tildelt ulike norske elektrobedrifter som er registrert i Brønnøysundregisteret. Unntaket var to kontrakter om flyplassbelysning for Avinor. Disse var blitt tildelt danske elektrovirksomheter som ifølge egne internettsider har spesialisert seg på slike oppdrag.
- Basert på informasjon om kontraktens størrelse og opplysninger om antall ansatte i virksomhetene, er det i de aller fleste tilfellene rimelig å anta at virksomhetene som har vunnet anbudet, har kapasitet til å gjennomføre oppdraget med egne ansatte. Om det likevel er brukt innleie eller underentrepriser på prosjektet, vet vi ikke noe om, ut fra disse dataene.
- Sammenholdt med informasjon om virksomhetenes bruk av innleid personell som ble beskrevet i kapittel 4, gir det grunnlag for å anta at virksomhetene leier inn personell

ved behov for oppbemanning i de tilfellene hvor de vinner store kontrakter. Hvis reglene om likebehandling av innleide samt kravene om DSB-godkjenning følges vil bruk av innleide i mange tilfeller ikke være særlig mer økonomisk gunstig enn å ansette egne. Fordelen ved å bruke innleide var ifølge våre informanter først og fremst muligheten for en rask opp- og nedbemanning i forbindelse med variasjoner i oppdragsmengden.

Litteratur

- Alsos, K., Bråten, M. & Trygstad, S. C. (2016). *Sjatteringer av likhet. Evaluering av reglene om likebehandling av utleid arbeidskraft*. Fafo-rapport 2016:15
- Andersen, R. K. & Jordfald, B. (2016). *Arbeidstakere i byggenæringen i 2008 og 2014*. Fafo-rapport 2016:39
- Bjørnstad, R. et al. (2015) *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Senter for Lønnsdannelse R2-2015.
- Nelfo (2016). *Markedsrapport 2/2016*. Nelfo i samarbeid med Prognosesenteret .
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2016:07.
- NHO Service (2017). *Bemanningsbarometeret 4. kvartal 2016*. NHO Service.

Vedlegg: Tildelte elektrokontrakter etter offentlige anbud på Doffin. Januar 2014-mars 2017

Dato kunngjøring	Oppdragsgiver	Kontraktens gjenstand	Rammeavtale (J/N)	Prosedyre	Tildelingskriterie	Tildelt	Ev. underleverandør	Kontraksverdi eks MVA	Antall ansatte	Totalt antall ansatte	Kontraks-sum fordelt på antall ansatte
09.12.2016	Søgne kommune	Internkontroll elektro og drifts- og vedlikeholdsoppgaver knyttet til elektriske anlegg	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	AS Elektrisk Kristiansand	Ikke opplyst	1 400 000	46		kr 30 435
21.11.2016	Politiets felles-tjenester	Elektroarbeider ved Politiets lokasjoner i Oslo og omegn	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	Lefdal Installasjon AS, Gjøttum	Nei	20 000 000	139		kr 143 885
20.09.2016	Statens vegvesen Region øst	E16 Sandvika-Wøyen E11 Elektroinstallasjoner Kjørbo-Løxa	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	Infratek Norge AS, Alnabru	Nei	20 590 493	454		kr 45 354
24.06.2016	Statens vegvesen Region sør	Rehabilitering av E18-tunneler, nordre Vestfold	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	One Nordic kraftmontasje, Løddingen	Nei	160 903 845	88		kr 1 828 453
09.06.2016	Vennesla kommune	Rammeavtale håndverkstjenester	Ja. Del-avtaler elektro	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	AS Elektrisk Kristiansand (delkontrakt1)	Nei	12 000 000	46		
						Avitell AS, Kristiansand (delkontrakt2)			48		
						Evje Elektriske AS (delkontrakt3)			13	107	kr 112 150
12.05.2016	Nøtterøy kommune	Rammeavtale elektro	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	Per Johansen AS (delkontrakt1)	Nei	10 000 000	23		
						SECHTECH AS, Porsgrunn (delkontrakt2)			31		
						Moer Installasjon AS, Tonsberg (delkontrakt3)			38	92	kr 108 696
12.04.2016	Statens vegvesen Region øst	Elektroarbeider og SRO i forbindelse med rv.4 Gran grense – Jaren.	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	Aventi, Oslo	Nei	46 000 000	27		kr 1 703 704
15.03.2016	Sykehuset Østfold HF	Ventilasjonstekniske tjenester med tilhørende produkter	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 45 2. Kvalitet og tjeneste . Vekting 55	Bravida Norge AS, Fredrikstad (Delkontrakt1)	Nei	1 500 000	79		kr 18 987
01.02.2016	Asker kommune	Holmen Svømmehall - Elkraft og teleteknisk anlegg	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 75 2. Kompetanse . Vekting 15 3. Kvalitet . Vekting 10	AS Watt, Fornebu	Nei	9 400 000	38		kr 247 368
28.01.2016	Bergen og Omland havnevesen	Rammeavtale Elektrotjenester	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	LOS Elektro AS, Hollundsadalen Bremnes	Nei	4 800 000	218		kr 22 018
06.01.2016	Veterinærinstituttet	Rammeavtale for elektroarbeider til Veterinærinstituttet	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Ikke opplyst	Datelco AS, Oslo	Nei		54		
05.01.2016	Forsvarsbygg	Prekvalifisering - 150024 Baneforlengelse - Elektroarbeider - Ørland - v2	Prekval	Konkurransepreget dialog	Laveste pris	Bravida Norge AS, Trondheim	Nei	32 819 248	263		kr 124 788
28.08.2015	Stjørdal kommune	Entreprise E2 – Bygg for SARA avløpsrensaneanlegg	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud	Veidekke Entreprenør AS, Trondheim (entreprise)	Nei		2990		
16.06.2015	Avinor AS	Kristiansand lufthavn - Reasfaltering av rullebanen Elektroarbeider	Nei	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud	Intertec AS, Århus DK (delkontrakt elektroarbeider)	Nei				
2015-06-09	ØKOKRIM	Rammeavtale elektrotjenester	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 50 2. Kompetanse . Vekting 30 3. Tilgjengelighet . Vekting 10 4. Miljø . Vekting 10	Datelco AS, Oslo	Nei	800000	54		kr 14 815
21.05.2015	Statsbygg Hovedkontor	Sammensatte håndverkstjenester til Statsbygg Oslo Fengsel	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 40 2. Kompetanse, kvalitet, oppgaveforståelse . Vekting 60	Haandverkerne as, Slependen	Ja, håndverksfag	28 000 000	133		kr 210 526
08.05.2015	Narvikgården AS	Veiarbeider og elektroarbeider i tunnel, Arctic Race		Åpen anbudskonkurranse	1. Pris . Vekting 100	Taraldsvik Maskin AS, Narvik	Nei	6 000 000	80		kr 75 000
20.11.2014	Rogaland fylkeskommune	Rammeavtale elektrorarbeider og materiell - sone 9	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Laveste pris	Hatteland Elektriske AS, Kleppe	Nei	3 000 000	22		kr 136 364
26.09.2014	Norsk Tipping AS	Rammeavtale om elektroarbeider og materiell	Ja	Åpen anbudskonkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 40 2. Kvalitet og kompetanse . Vekting 35 3. Oppmøtetid . Vekting 25	Stange Elektriske AS, Stange	Nei	2 000 000	24		kr 83 333
12.08.2014	Oslo Lufthavn AS	Taksebane Tango og B2 Elektroarbeider		Konkurranse med forhandling	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud	Strøm Hansen AS, Vejle DK	Nei	9 000 000			

Dato kunngjøring	Oppdragsgiver	Kontraktens gjenstand	Rammeavtale (J/N)	Prosedyre	Tildelingskriterie	Tildelt	Ev. underleverandør	Kontraksverdi eks MVA	Antall ansatte	Totalt antall ansatte	Kontraks-sum fordelt på antall ansatte
19.07.2014	Rogaland fylkeskommune	Rammeavtale for elektroarbeider og materiell for hele Rogaland fylkeskommune. Kontrakt tildelt ulike leverandører basert på soneinndeling i konkurransegrunnlaget	Ja	Åpen anbuds-konkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Pris . Vekting 65 2. Service . Vekting 25, 3. Miljø . Vekting 10	Sonene 1, 2, 6, 7 og 8: Apply TB AS	Nei	Delkontrakt 1: 1800000 NOK Delkontrakt 2: 400000 NOK Delkontrakt 3: 1000000 NOK Delkontrakt 4: 700000 NOK Delkontrakt 5: 700000 NOK	561		
						Sone 3: Helgevold Elektro AS			81		
						Sone 4: Ryfylke Elektro AS			16		
						Sone 5: Vest Elektro & Automasjon AS			16		
						Sone 10: M&G Elektro AS			32		
01.07.2014	Sarpsborg kommune	Rammeavtaler elektroinstallasjoner	ja	Åpen anbuds-konkurranse	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud vurdert på grunnlag av 1. Kvalitet på tjenesten gjennom svar på vedlegg 5 . Vekting 60 2. Priser som svar på vedlegg 5 . Vekting 40	1. industri: Lyn Elektro AS, Grålum	Nei	kr 225 747	72		kr 3 135
						2. svakstrøm: Borg Svakstrøm AS, Borgerhaugen		kr 203 932	16		kr 12 746
						3. industri: Installatøren Gruppen AS, Rolvsøy		kr 225 747	27		kr 8 361
						4: Conductor AS, Sarpsborg		kr 225 747	42		kr 5 375
						5: Installatøren Gruppen AS, Rolvsøy		kr 225 747	27		kr 8 361
						6: byggfag: Bravida AS, Sarpsborg,		kr 447 720	55		kr 8 140
						7: byggfag: El-Tjenesten AS, Sarpsborg		kr 447 720	7		kr 63 960
						8: byggfag: Installatøren Gruppen AS, Rolvsøy		kr 447 720	27		kr 16 582
						9: Svakstrøm Lyn Elektro AS		kr 203 932	72		kr 2 832
						10: svakstrøm, Installatøren Gruppen AS		kr 203 932	27		kr 7 553
						11: svakstrøm, Bravida AS, Sarpsborg		kr 203 932	55		kr 3 708
18.03.2014	Avinor AS	Harstad/Narvik lufthavn-Elektroarbeider	Nei	Konkurranse med forhandling	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud	Ikke opplyst	Ikke opplyst	22600000			
25.02.2014	Avinor AS	Sandnessjøen lufthavn, Stokka - Baneforlengelse - Elektroarbeider		Konkurranse med forhandling	Det økonomisk mest fordelaktige tilbud	Intertec AS, Århus DK	Ja	Ikke opplyst			

Elektrobransjen i tall

Markedet for elektroinstallasjon er en del av det større markedet for bygge- og anleggsvirksomhet. I tillegg har offshorevirksomhet vært et viktig marked for elektrisk installasjonsarbeid. I denne rapporten beskriver vi hva som karakteriserer elektrobransjen hva angår sysselsetting, lønn, rekruttering, bemanningsstrategier og offentlige anbud, samt hva som har preget utviklingen de siste årene. Notatet rapporterer den første av i alt tre moduler i et forskningsprosjekt om konkurransesituasjonen i elektrobransjen, og gir et viktig bakteppe for de to neste modulene, hvor spørsmål om anbudsprosesser og bemanningsstrategier blir nærmere belyst.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2017:06
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10256