

Rolf K. Andersen og Mona Bråten

---

# Offentlige anbud og bemanning i el-bedrifter



**Fafo-rapport**  
2018:19



**Rolf K. Andersen og Mona Bråten**

# **Offentlige anbud og bemanning i el-bedrifter**

**Fafo-rapport 2018:19**

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0445-2 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0446-9 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

---

Forord .....	5
1 Innledning .....	7
1.1 Problemstilling.....	7
1.2 Bakgrunn .....	7
1.3 Data og gjennomføring .....	9
2 Offentlige anbud.....	15
2.1 Deltakelse i offentlige anbud .....	15
2.2 Bemanning på offentlige prosjekter .....	17
3 Bruk av innleide arbeidstakere.....	19
4 Oppsummering.....	27
4.1 Deltakelse og bemanning i offentlige anbud .....	27
4.2 Bruk av innleide arbeidstakere .....	28
Abstract.....	29
Litteratur.....	30



# Forord

---

I denne rapporten stiller vi spørsmål omkring offentlige anbud innenfor elektroområdet, og hvordan anbudsprosessen påvirker bemanningsstrategiene til el-bedriftene. Vi kartlegger hvilke krav byggherre stiller vedrørende bemanningen av prosjektene, og i hvilken grad tillitsvalgte involveres dersom prosjektene bemannes ut over bedriftens egne ansatte, herunder ved bruk av innleie. Vi diskuterer også spørsmål knyttet til tillitsvalgtes kompetanse og hvorvidt de har tilstrekkelig kunnskap om regelverket for bruk av innleid arbeidskraft.

Denne rapporten er den andre og siste i et forskningsprosjekt om anbudsprosesser og bemanningsstrategier innen elektro, som Fafo utfører på oppdrag for EL og IT Forbundet.

Vi vil gjerne takke tillitsvalgte i EL og IT Forbundet og bedriftsledere som stilte opp og svarte på spørreundersøkelsene. Vi vil også rette en stor takk til tillitsvalgte, ledere og representanter for byggherre i de tre casene som velvillig stilte opp og delte sine erfaringer med oss.

I EL og IT Forbundet har Jan Henrik Larsen vært kontaktperson og takkes for gode innspill og oppfølging underveis i arbeidet. Ved Fafo har Anne Mette Ødegård vært kvalitetssikrer og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer til den endelige rapporten. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten og takkes for flott innsats. Selv om flere har bidratt, er alle eventuelle feil og mangler forfatterens ansvar.

Oslo, mai 2018

Rolf K. Andersen og Mona Bråten





# 1 Innledning

---

Hovedhensikten med denne rapporten er å se på bedrifter som vinner offentlige anbud innenfor elektroområdet. Vi vil undersøke hvordan disse bedriftene bemannes, det vil si andelen faste og midlertidige stillinger, samt deres bruk av underentrepriser og innleie. Videre skal vi gå nærmere inn på de ulike aktørenes erfaringer med offentlige anbudsprosesser, og bedriftenes strategier for bemanning ved inngåelse av kontrakter i store bygge- og anleggsprosjekter.

## 1.1 Problemstilling

Den overordnede problemstillingen for rapporten er hvordan el-bedrifter bemanner sine prosjekter for offentlige oppdragsgivere. Vi har satt søkelyset på:

- Offentlige anbud og hvordan anbudsprosessen påvirker bemanningsstrategiene til bedriftene
- Byggherres krav i forbindelse med bemanningen av prosjektene
- Hvordan de tillitsvalgte er involvert dersom prosjektene bemannes ut over bedriftens egne ansatte
- Bruk av innleie og underentreprenører
- Om de tillitsvalgte har tilstrekkelig kunnskap om regelverket om bruk av innleid arbeidskraft.

## 1.2 Bakgrunn

Samlet sett har det fra 2000 vært en økning i antall sysselsatte i elektrobransjen, slik vi også har sett i byggenæringen for øvrig. Fram til 2014 økte sysselsettingen innen elektrisk installasjonsarbeid fra 27 000 til 33 600 (Andersen m.fl. 2017). I Andersens rapport fant vi også at andelen med innvandrerbakgrunn, og da særlig fra Øst-Europa, har økt, fra 2 prosent i 2001 til 12 prosent i 2013 innenfor elektrisk installasjonsarbeid. Samtidig er innvandrerandelen i elektrobransjen lavere enn det vi finner i byggenæringen totalt, hvor den var på 20 prosent. En av grunnene til den relativt lave innvandrerandelen i elektro, kan være kravet om DSB-godkjenning<sup>1</sup> for utenlandske arbeidstakere som skal utføre elektroarbeid.

Elektrofagene har også hatt en stabil tilgang på nye lærlinger (Andersen & Jordfald 2016). Dette i motsetning til bygg og anleggsteknikk, der det har vært en nedgang i antall lærlinger i perioden 2005 til 2015.

Som i resten av byggenæringen, har det også i elektrobransjen vært en diskusjon om bruken av innleid arbeidskraft. Omfanget av innleie er vanskelig å kartlegge ut fra tilgjengelige registre – særlig fordi det i denne statistikken ikke registreres hvilke deler av arbeidslivet de som er ansatt i bemanningsbransjen leies ut til. I rapporten fra 2017 (Andersen m.fl. 2017) fant vi at ca. 1700 sysselsatte i bemanningsbransjen var registrert med elektroyrker. Det er imidlertid usikkerhet omkring dette tallet. For

---

<sup>1</sup> Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

det første er det større usikkerhet knyttet til yrkesklassifiseringen i bemanning enn i resten av arbeidslivet. For det andre vet vi ikke hvor mange av de som er registrert med elektroyrker som faktisk jobber med det, de kan også være utleid til andre bransjer enn el-installasjon. Selv om det er vanskelig å dokumentere omfanget av innleid arbeidskraft i elektroområdet ved bruk av registerbasert statistikk, kommer det jevnlig oppslag i media om enkelte byggeplasser der omfanget av innleide elektrikere er stort.<sup>2</sup>

Deler av landsoverenskomsten for elektrofagene ble allmenngjort fra 1. mai 2015, med et fornyet krav som ble vedtatt i 2016. Det er først og fremst bestemmelser om lønn, reise, kost og losji som er omfattet av allmenngjøringen. Det var EL og IT Forbundet som krevde allmenngjøring, etter at de hadde dokumentert at det var underbetaling i bransjen, særlig i forbindelse med innleide arbeidstakere. Allmenngjøringen gir også tillitsvalgte rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for innleide og ansatte hos underentreprenører.

Elektromarkedet ble i 2015 totalt sett anslått til 53,8 milliarder kroner i en rapport fra Prognosesenteret for Nelfo.<sup>3</sup> Til tross for mindre aktivitet i tilknytning til skipsbygging og offshore, forventet Prognosesenteret en fortsatt vekst i elektromarkedet. En del av denne veksten ble forklart med økt aktivitet i offentlig sektor, både innenfor anlegg, der det skal rehabiliteres mer enn 200 tunneler, og som et resultat av installasjon av nye strømmålere. Størrelsen målt i kroner på det totale elektromarkedet innenfor offentlig sektor er usikker, men det dreier seg utvilsomt om mange milliarder.

Norge er gjennom EØSavtalen en del av EUs indre marked for varer, tjenester, kapital og personer. Dette setter også rammer for det norske regelverket for offentlige anskaffelser.<sup>4</sup> Formålet med et felles regelverk er å samordne framgangsmåten for offentlige anskaffelser og å sikre likebehandling mellom lokale og utenlandske leverandører. Anskaffelsesreglene gjelder for offentlige oppdragsgiveres tildeling av kontrakter på leveranser for varer, tjenester, bygg og anlegg, og anskaffelsene er underlagt ulike terskelverdier.<sup>5</sup>

I Norge er hovedregelen ved tildelinger av offentlige anbud at det billigste eller økonomisk mest fordelaktige tilbudet skal velges. Regelverket innebærer at det over visse terskelverdier skal være åpen, offentlig og internasjonal konkurranse om leveranser til det offentlige. Det offentlige innkjøpsreglementet innebærer også at offentlige innkjøpere har et særlig ansvar for å ivareta grunnleggende arbeidstaker og menneskerettigheter og redusere sosial dumping. I juni 2016 ble det vedtatt en ny lov om offentlige anskaffelser, som avløser anskaffelsesloven fra 1999. Den nye loven trådte i kraft 1. januar 2017. Med lovendringen åpnes det for å innføre en del sosiale klausuler ved offentlige utlysninger. De viktigste er en lærlingklausul, som ved gitte terskelverdier setter krav om at det skal være lærlinger på et offentlig prosjekt. Lærlingkravet gjelder for bygge- og anleggskontrakter og andre områder med særlig behov for læreplasser. Det er også innført en begrensning i antall underleverandører under hovedleverandør, en såkalt kjedebegrensning. Ved anskaffelser av bygge- og

<sup>2</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/pa-denne-byggeplassen-er-90-prosent-av-elektrikerne-innleide-fra-bemanningsbyraer-6.158.523671.8238dbc0c6>

<sup>3</sup> Nelfo er en landsforening i NHO og organiserer blant annet elektrobedriftene.

<sup>4</sup> Gjennomgangen av regelverket for offentlige anskaffelser bygger i hovedsak på Andersen mfl. 2017, en mer detaljert gjennomgang av det offentlige anskaffelsesregelverket finnes i denne rapporten.

<sup>5</sup> Den nasjonale terskelverdien er i 2018 på 1,3 mill. kroner. EØS-terskelverdien er på 51 mill.

anleggsarbeider og enkelte rengjøringstjenester, pålegges oppdragsgiver å kreve at leverandøren skal ha kun to ledd under seg i leverandørkjeden.

Som en del av Stoltenberg-regjeringens første handlingsplan mot sosial dumping, ble bestemmelsene i ILO-konvensjon nr. 94 om arbeidsklausuler i offentlige kontrakter også gjort gjeldende. Kravene ble innført fra 1. mars 2008 gjennom forskrift om lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Hensikten er å sikre at ansatte i virksomheter som utfører tjenester og bygge og anleggsarbeider for offentlige oppdragsgivere, ikke har dårligere lønns og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler.

Bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak har i lang tid vært et diskusjonstema innenfor bygg- og anleggsektoren. I utgangspunktet er innleie kun tillatt under samme regler som midlertidige ansettelse, unntatt fra dette er den generelle adgangen til midlertidige ansettelse i 12 måneder (aml §14-9 f). Det vil si at som hovedregel kan man bruke innleie når det er snakk om arbeid som er av midlertidig karakter og ved vikariater. De tillitsvalgte har gjennom arbeidsmiljøloven fått en viktig rolle når det gjelder bruk av innleie. Bedrifter som er bundet av tariffavtale kan gjøre en avtale om innleie av arbeidskraft, selv om vilkårene for midlertidig arbeid ikke er oppfylt. I slike tilfeller må de tillitsvalgte representere flertallet av den arbeidstakerkategorien det er snakk om å leie inn.

Likebehandlingsprinsippet fastsetter at innleid arbeidskraft «minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid» (Alsos m.fl. 2016). Likebehandlingsprinsippet gir også tillitsvalgte i innleiebedriften rett til å be om dokumentasjon på hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for den innleide arbeidskraften. Samtidig fastsetter arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver minst én gang per år skal drøfte bruken av innleid arbeidskraft med de tillitsvalgte, da også praktiseringen av kravet om likebehandling.

### 1.3 Data og gjennomføring

Problemstillingene rundt anbudsprosesser, bemanningsstrategier og likebehandling er komplekse, og det er nødvendig å innhente informasjon og synspunkter fra ulike kilder og aktører. Erfaringer fra ledere og tillitsvalgte lokalt i virksomhetene må sammenstilles med informasjon fra byggherre og de som velger leverandør/underleverandør i store anbudskonkurranser. Vi har valgt å bruke ulike datakilder og metoder for å belyse de ulike punktene i problemstillingen. Dette prosjektet bygger på tre hovedkilder av data: en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i EL og IT Forbundet, en spørreundersøkelse blant bedrifter innenfor elektrisk installasjonsarbeid, og kvalitative intervjuer i tre case. Under gjøres det nærmere rede for hver av de tre datainnsamlingene.

#### Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i EL og IT Forbundet

EL og IT Forbundet gjorde et uttrekk av samtlige tillitsvalgte med registrert e-postadresse innenfor Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK). Utvalget besto totalt av 355 tillitsvalgte. Undersøkelsen ble sendt ut som en elektronisk spørreundersøkelse på e-post i 2017. I e-posten ble utvalget informert om formålet med undersøkelsen og at de kunne besvare spørreskjemaet ved å følge den unike lenken i e-posten. Etter første gangs utsending ble det gjort to runder med påminnelser til de som ikke hadde besvart. EL og IT Forbundet sendte også på eget initiativ ut en egen

påminnelse til samtlige tillitsvalgte innenfor LOK-området. Til sammen fikk vi svar fra 166 tillitsvalgte, som gir en svarprosent på 47.

Vi har ingen data på de tillitsvalgte ut over e-postadresse. Det er derfor ikke mulig å gjøre noen konkrete vurderinger om eventuelle skjevheter i utvalget. Det er imidlertid grunn til å anta at de tillitsvalgte som har svart, er blant de mest aktive. Det kan trolig også være en overrepresentasjon av tillitsvalgte i store bedrifter, fordi de i større grad har frikjøpt tid. Erfaringsmessig er disse mer tilbøyelige til å svare på denne typen undersøkelser, siden de gjerne har en del kontortid og dermed lettere tilgang til e-post og PC, enn de som står i produksjonen i tillegg til å være tillitsvalgte.

I spørreundersøkelsen ble de tillitsvalgte spurt om antall ansatte i deres bedrift. Gjennomsnittlig antall ansatte var 122. Årsaken til det relativt høye antallet ansatte er at noen store virksomheter drar opp gjennomsnittet. Om vi heller ser på medianverdien, det vil si den verdien som deler fordelingen på ansatte i to like deler, er den på 45 ansatte. Som hovedregel vil sannsynligheten for at en bedrift har tillitsvalgte og tariffavtale øke med stigende antall ansatte. De bedriftene de tillitsvalgte representerer, vil derfor ha flere ansatte enn gjennomsnittet i bransjen som helhet.

### **Spørreundersøkelse blant bedrifter innenfor elektrisk installasjonsarbeid**

Spørreundersøkelsen blant ledere i el-bedriftene ble gjennomført av Norstat på telefon. Utvalget ble trukket basert på Brønnøysundregistrene blant el-bedrifter med én ansatt eller flere. Enkeltmannsforetak er ikke en del av undersøkelsen. Totalt hadde vi et bruttoutvalg på 1050 bedrifter. Av disse ble det gjennomført intervjuer med 194 bedriftsledere, som gir en svarprosent på 18.

Bedriftene i utvalget har et gjennomsnittlig antall ansatte på 16, medianen er på 11 ansatte. Utvalget i bedriftsundersøkelsen består med andre ord av firmaer med vesentlig færre ansatte enn i undersøkelsen blant de tillitsvalgte. Dette kan gi seg utslag i ulik erfaring med deltakelse i offentlige anbudsprosesser, siden sannsynligheten for å delta i offentlige anbud trolig vil stige med økende bedriftsstørrelse. Bedriftsstørrelse kan også påvirke ulik bruk av tilknytningsformer for arbeidskraft – vi har tidligere blant annet sett at med økende antall ansatte, øker også sannsynligheten for at man benytter flere ulike tilknytningsformer (Andersen & Ødegård 2017:11).

### **Caseundersøkelse**

I tillegg til de to spørreundersøkelsene, gjennomførte vi tre caseundersøkelser. Casene var store offentlige prosjekter hvor el-kontrakten utgjorde en betydelig del. I de tre casene stilte vi ulike aktører spørsmål omkring anbudsprosessen og forhandlingen av el-kontraktene. Vi stilte også spørsmål om hvordan gjennomføringen av el-kontraktene forløp i praksis, og hvilke kontraktsmessige utfordringer man eventuelt hadde møtt underveis i prosjektet samt hvordan disse var blitt løst. Det var et poeng å få en spredning av typer prosjekter, og vi valgte derfor et veianleggsprosjekt med både bro, tunnel og vei i dagen, et byggeprosjekt og et baneprojekt. I hvert prosjekt ble representanter for byggherre, el-entreprenøren og – så langt det lot seg gjøre – en tillitsvalgt intervjuet. Casene er lovet full anonymitet, og for å sikre dette også internt i hvert enkelt case, vil vi ikke referere til type prosjekt i den videre framstillingen. Under gis en kortfattet beskrivelse av hver av de tre casene for å si noe om omfang og type anbudsprosess som ble gjennomført før tildelingen av el-kontrakten.

## Case 1

Dette er et stort prosjekt på sentrale Østlandet. Prosjektet har en total kostnad på flere milliarder kroner. Byggherre gjorde en vurdering av prosjektet og konkluderte da med at det ikke egnet seg som en totalentreprise med én hovedentreprenør. Det ble derfor utlyst flere entrepriser på prosjektet, men det endte likevel med at to aktører ble dominerende. Byggherre beskrev det slik:

«Vi hadde et ønske om å begrense antallet vi må forholde oss til, men det var ikke et bevisst ønske om å få inn få aktører. Anbudsrunder resulterte imidlertid i at to firmaer nå har hovedkontraktene på henholdsvis bygg/grunnarbeid og på elektroarbeid. Sett fra byggherres side er dette en fordel både når det gjelder stordriftsfordeler og samspill. Få aktører gjør det også lettere dersom ting må løftes til ledelsesnivå hos disse entreprenørene.»

El-entreprisen ble regnet som et statusprosjekt flere av de store aktørene gjerne ville ha på «referanselista». Dette gjorde ifølge prosjektleder hos byggherre at de fikk inn gode tilbud. Totalt var det tre aktører som ga tilbud på el-kontrakten, alle norske. Representanten for byggherre skulle gjerne hatt tilbud fra utenlandske aktører, men mente at de store utenlandske så på kontrakten som for liten.

Fra myndighetenes side har man krav på seg til å prioritere kriteriene for tildeling av kontrakt etter 1) kost, 2) kvalitet, 3) tid på gjennomføring. Dette blir dermed også styrende for tildelingskriteriene. I dette prosjektet vektet man pris til 60 prosent og kvalitet til 40 prosent. I kvalitet inngår blant annet referanseprosjekter, tilbudt personell, lærlingavtaler m.m.

Det firmaet som til slutt fikk kontrakten, var den som også var lavest på pris.

## Case 2

Dette er et offentlig prosjekt nord i landet. Selve prosjektet har en totalramme på noe over en milliard kroner, mens elektrokontrakten er på noen titalls millioner. Det kom inn rundt ti anbud på utlysningen av el-kontrakten. Halvparten av dem ble av byggherre vurdert som ikke kvalifiserte. Hovedårsaken til at de ble avvist var at de ikke hadde levert den dokumentasjonen som ble krevd i utlysningen. Representanten for byggherre beskrev det slik:

«Når de på referanseprosjekter skriver «ikke levert», er jo det litt sløvt. Lokaleentreprenører vil ofte slite med systemet for anbud som vi har, det er ofte de store nasjonale som har gitt tilbud. Men de lokale kommer, underentreprenør på dette prosjektet har signalisert at de på et nytt prosjekt som er på gang, vurderer å legge inn anbud på egen hånd.»

Det var også krav om at det skulle være en lærling på prosjektet. Dersom en tilbyder ble vurdert å være kvalifisert til å gjennomføre oppdraget, så ble dette med i anbudsprosessen. I sluttprosessen på dette prosjektet var det kun pris som tallet, og blant de kvalifiserte var det en prisdifferanse på 23 millioner.

Entreprenøren som vant prosjektet har base i en annen landsdel, men de bruker en lokal underentreprenør. Det kom fram allerede i anbudet at det var en slik løsning de gikk for. De har delt anbudet mellom seg tålelig likt, og inndelingen er gjort etter fagområder.

Lederen i elektrobedriften som vant anbudet, forklarte at bedriftsmodellen deres var bygget på at de inngikk samarbeid med lokale underentreprenører for utføring av elektroarbeidene. Ifølge denne lederen har en slik modell to viktige fordeler: den bidrar til å spare kostnader, og den fører til lokalt engasjement og politisk velvilje. Bedriften er alltid hovedentreprenør og i prosjektledelsen, og de velger selv hvem de vil samarbeide med lokalt i ulike prosjekter.

Alle som skal jobbe på prosjektet skal registreres i personalsystemet til byggherre, med kompetansenivå, HMS-kort osv. I tillegg skal alle som skal jobbe på anlegget registrere seg inn og ut daglig. I dag er det ingen uten elektrikerutdanning på prosjektet. Det utføres jevnlige kontroller på hvem som er inne på prosjektet, blant annet for å sikre seg mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. For elektrokontrakten vil det i gjennomsnitt være 12–14 på jobb hver dag, på det meste vil det være ca. 20.

### Case 3

Dette er et offentlig prosjekt vest i landet. Prosjektet hadde gått over flere byggetrinn med separate utlysninger. Bedriften hadde vært inne i samtlige, men i første byggetrinn var de underleverandør. Andre, tredje og fjerde byggetrinn hadde de tatt selv, som hovedentreprenør.

Det hadde vært en viss konkurranse om prosjektet, men i det siste byggetrinnet var det kun én tilbyder de konkurrerte med.

I siste byggetrinn av prosjektet var elektrokontrakten på drøyt 40 millioner kroner. Entreprenøren beskrev dette som et stort prosjekt i deres portefølje. Prosjektet var av en type de ikke ofte var borte i, men de hadde over flere byggetrinn bygget opp en kompetanse som gjorde at de nå var rustet til å ta flere prosjekter dersom slike skulle dukke opp.

Til daglig tok de mer ordinære oppdrag i proffmarkedet, i hovedsak store næringsbygg, men periodevis også store boligutbygginger. De beskrev seg som et regionalt firma, som ikke hadde planer eller ambisjoner om å gå ut over egen region.

Siden prosjektet var stort og de hadde godt med andre oppdrag, hadde de ikke nok folk til å bemanne det med egne ansatte. Det var noen store topper, og under disse var de avhengig av å hente inn folk fra et bemanningsforetak. Noen av de mest spesialiserte arbeidene ble utført av en underentreprenør. Begge deler var planlagt fra starten av.





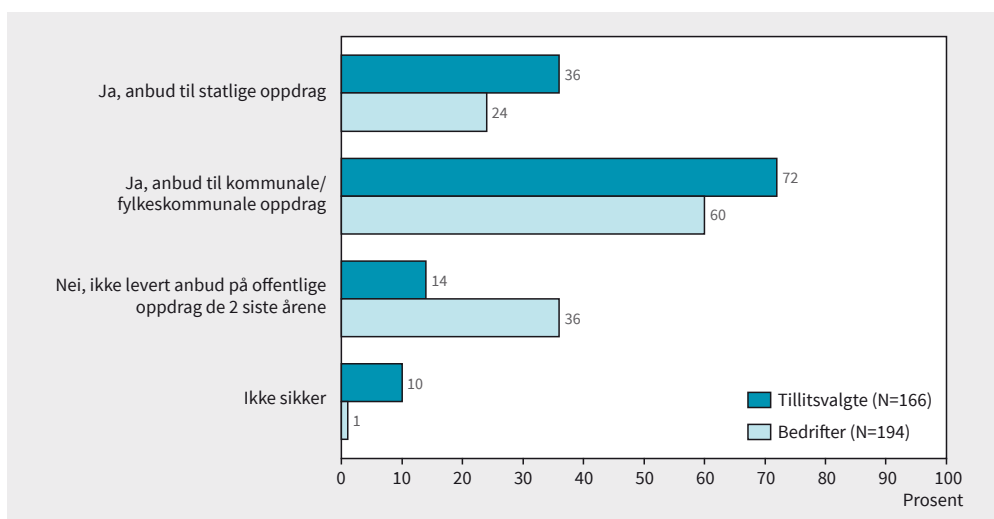
## 2 Offentlige anbud

I det følgende skal vi se hvordan tillitsvalgte og representanter for bedriftene vurderer flere ulike spørsmål om offentlige anbud innenfor elektromarkedet. Først ser vi på i hvilken grad de har levert anbud på offentlige prosjekter, dernest om de har vært underleverandører på slike prosjekter, og til slutt hvordan de løser bemanningen på de offentlige prosjektene.

### 2.1 Deltakelse i offentlige anbud

Vi starter med å kartlegge deltakelse i offentlige anbudsprosesser. I figur 2.1 viser vi andel bedriftsledere som har levert anbud til det offentlige i løpet av de siste to årene, og andel tillitsvalgte som oppgir at deres bedrift har levert anbud på offentlige oppdrag.

Figur 2.1 Andel som i løpet av de siste to årene har levert anbud på offentlig oppdrag. Tillitsvalgte og bedriftsledere. Prosent



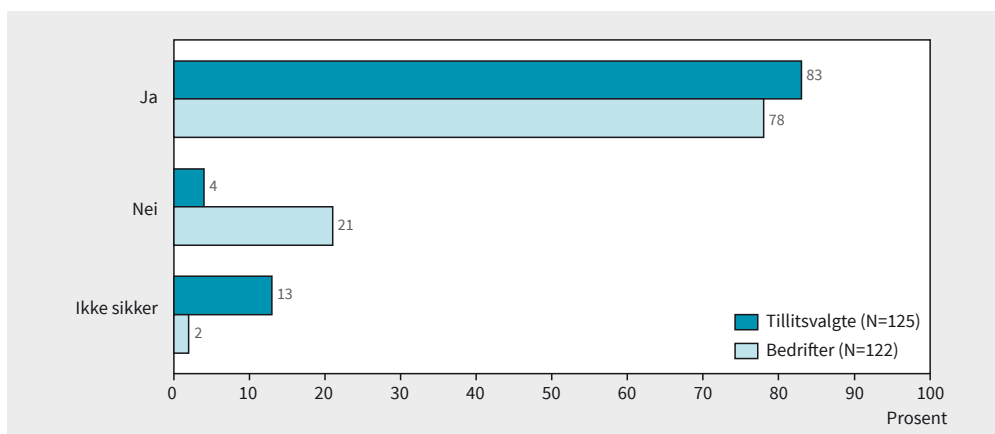
Som tallene i figur 2.1 viser, er det kun et mindretall både blant de tillitsvalgte og blant bedriftslederne som svarer at det ikke er levert offentlige anbud de siste to årene. Det er riktig nok en større andel bedriftsledere enn tillitsvalgte som oppgir dette. Forskjellen skyldes i hovedsak at de minste bedriftene, som det er en vesentlig andel av i spørreundersøkelsen blant bedriftsledere, i mindre grad enn de større bedriftene leverer anbud på offentlige utlysninger. Noe av forskjellen i svargivingen mellom tillitsvalgte og bedriftsledere har også sin årsak i at det er litt større usikkerhet blant de tillitsvalgte på spørsmålet.

Tallene i figuren viser videre at det er relativt sett færre i begge grupper som svarer at de har gitt anbud på statlige oppdrag enn det er som har levert anbud på ulike

kommunale oppdrag. Her er nok forklaringen først og fremst at det er flere kommunale utlysninger enn statlige. Dessuten vil de statlige utlysningene være vesentlig større i omfang, og slik sett utelukke at mange av de små og mellomstore vurderer det som hensiktsmessig å gi tilbud på dem.

En ting er å gi tilbud på offentlige utlysninger, noe annet er det å faktisk vinne oppdraget. I figur 2.2 vises andelen som har levert offentlige tilbud som faktisk har fått tilslag de siste to årene.

Figur 2.2 Andel som har fått tilslag på offentlige oppdrag siste to årene. Tillitsvalgte og bedriftsledere. Prosent

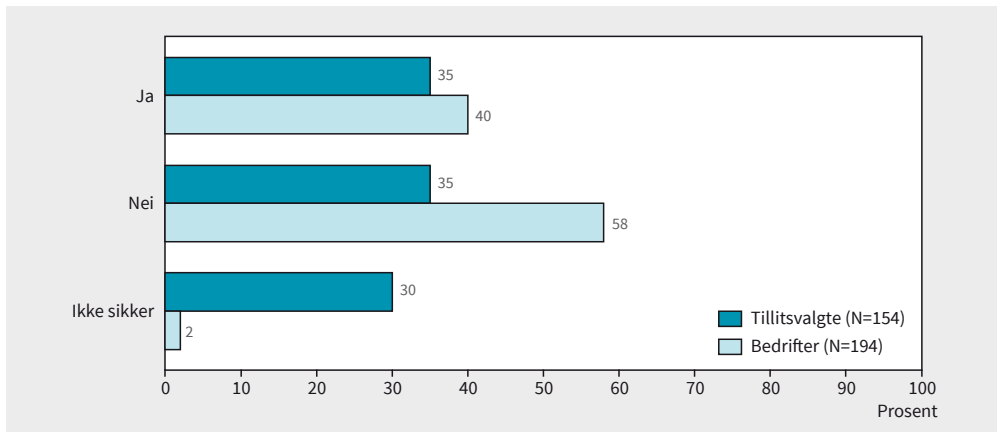


Som det går fram av figur 2.2, svarer et flertall av de som har levert offentlige tilbud at de faktisk også har fått tilslag på noen i løpet av de siste to årene. Forskjellen mellom tillitsvalgte og bedriftsledere skyldes i stor grad at det er en større andel tillitsvalgte som svarer «ikke sikker» på spørsmålet. Ser vi figur 2.1 og 2.2 i sammenheng, er det rimelig å si at offentlige tilbud er en vesentlig del av oppdragsporteføljen til el-bedriftene. Om vi ser på hva bedriftslederne svarer, finner vi at om lag halvparten, 49 prosent, av de bedriftene som har levert offentlige tilbud også har vunnet minst ett oppdrag for det offentlige.

Bedriftslederne ble videre spurt om størrelsen på det siste tilbudet de vant. Her er det et stort spenn i svarene, fra tilbud på flere hundre millioner kroner til tilbud helt ned til noen få hundretusen. I gjennomsnitt har det siste tilbudet bedriftslederne oppgir at bedriften har vunnet en verdi på 33 millioner, men dette gir liten mening som et samlemål, siden noen oppdrag er svært store og drar opp gjennomsnittet vesentlig. Om vi ser på medianen, det vil si den oppdragssummen som deler fordelingen av bedriftene i to, er verdien på 3 millioner kroner. Det vil si at halvparten av bedriftslederne svarer at det siste oppdraget var på 3 millioner kroner eller mer. Dette viser tydelig at oppdragene for det offentlige er av en vesentlig størrelse og dermed også av stor betydning for de bedriftene som vinner dem. Det er verdt å påpeke at vi kun har spurt om det siste oppdraget, så våre tall sier ikke noe om totalmarkedet, der bedriftene kan ha vunnet flere enn ett oppdrag i løpet av de siste to årene.

I tillegg til å være hovedentreprenør på et offentlig prosjekt, vil det være mange bedrifter som er underleverandører på slike prosjekter. For å finne andelen bedrifter som totalt sett leverer til offentlig sektor, har vi også kartlagt andel tillitsvalgte og bedriftsledere som svarer at de har vært underleverandører på offentlige prosjekter de siste to årene. Dette er vist i figur 2.3.

Figur 2.3 Andel som oppgir at de har vært underleverandør på offentlige anbud siste to årene. Tillitsvalgte og bedriftsledere. Prosent.



Samlet sett er det 35 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at bedriften deres har vært underleverandør, og 40 prosent av bedriftslederne svarer det samme. Nok en gang er andelen som svarer «ikke sikker» høy blant de tillitsvalgte; hele 30 prosent.

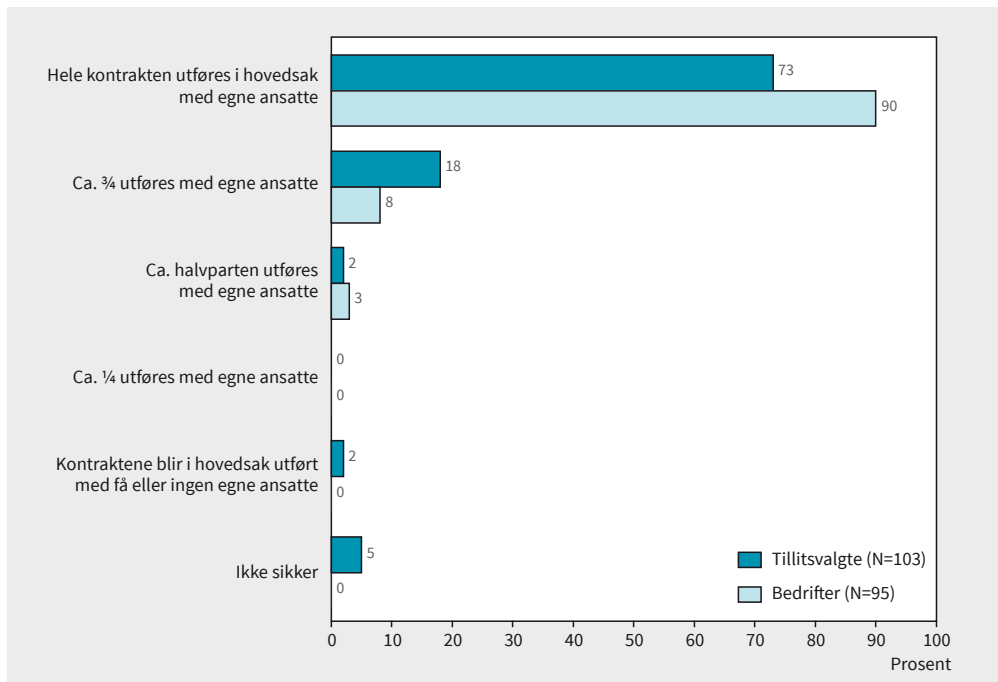
Ser vi på bedriftslederne og slår sammen de som enten har vunnet offentlige prosjekter og/eller har vært underleverandør på offentlige oppdrag, svarer 55 prosent av dem at de har vært involvert i offentlige prosjekter i løpet av de siste to årene. Dette styrker bildet av det offentlige som en vesentlig oppdragsgiver for el-bedriftene i Norge.

## 2.2 Bemanning på offentlige prosjekter

Et viktig spørsmål videre er hvordan et vunnet oppdrag blir bemannet. Vi har spurt både de tillitsvalgte og bedriftslederne om hvor stor andel av et offentlig oppdrag som bemannes med egne ansatte. Svarene er vist i figur 2.4 på neste side.

Som det går fram av figuren, svarer et klart flertall av både tillitsvalgte og ledere at oppdrag for det offentlige i hovedsak bemannes med egne ansatte. Men vi ser at andelen som svarer dette er noe lavere blant de tillitsvalgte enn blant bedriftslederne. Igjen kan dette skyldes at de tillitsvalgte er overrepresentert i mellomstore og store bedrifter. Fra andre studier vet vi at desto større bedriften er, desto større er sannsynligheten for at man benytter flere ulike tilknytningsformer for arbeidstakerne. Aktuelle tilknytningsformer ut over egne ansatte kan være ulike former for innleie og bruk av underleverandører.

Figur 2.4 I hvilken grad kan man bemanne offentlige anbud som er vunnet med egne ansatte? Tillitsvalgte og bedrifter. Prosent



De som svarte at ikke hele oppdraget i hovedsak kunne tas av egne ansatte, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorfor det var slik. Spørsmålet var stilt åpent, slik at respondentene kunne skrive inn sine egne svar. Bedriftslederne begrunner dette stort sett med at de ikke har nok ansatte. Ser vi på de tillitsvalgte, er det i hovedsak to begrunnelser: enten har bedriften fått såpass mange oppdrag at den ikke har nok ansatte selv, eller bedriften mener at de kan spare penger ved å bruke innleide eller underentreprenører. Følgende to sitater fra tillitsvalgte kan tas som eksempler på de to begrunnelsene:

«Normalt har vi oppdraga sjølv, men har hatt unormal stor arbeidsmengde siste halvår.»

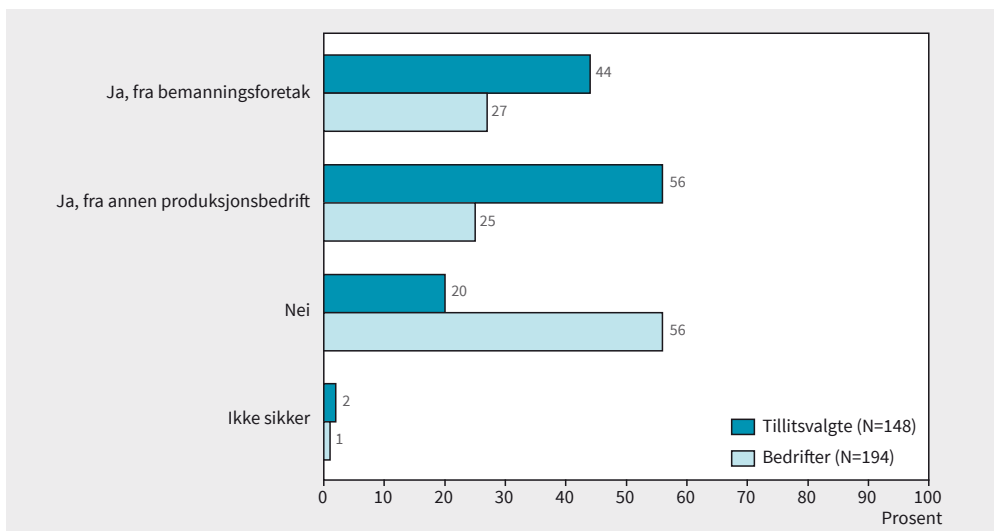
«Dei gongane bedrifta leiger inn begrunnar dei det med at me er for dyre. Då er det billigare å fly folk frå utlandet inn, av ein eller annen merkeleg grunn.»

I det følgende skal vi se nærmere på bruk av innleie innenfor elektro.

## 3 Bruk av innleide arbeidstakere

Det har vært mye diskusjon om bruk av innleid arbeidskraft i bygg- og anleggssektoren de siste årene. Vi vet at bygg er den bransjen der bruk av innleid arbeidskraft er størst. Nergaard (2017) anslår for eksempel at innleid arbeidskraft på landsbasis i 2016 utgjorde ca. 9 prosent av sysselsettingen i bygg og anlegg. I Oslo og Akershus er den tilsvarende andelen på 14 prosent. Innleide utgjør dermed en ikke ubetydelig andel av de sysselsatte, og da særlig i og rundt Oslo. Det er ikke mulig å gjøre tilsvarende beregninger for el-installasjon, siden det mangler data innenfor enkeltbransjer i bygg og anlegg. I spørreundersøkelsene rettet mot tillitsvalgte og bedriftsledere ble det spurt om man i løpet av de to siste årene hadde benyttet seg av innleid arbeidskraft. Det ble i spørsmålsstillingen skilt mellom innleie fra produksjonsbedrift og innleie fra bemanningsforetak. Svarene er vist i figur 3.1.

Figur 3.1 Bruk av innleie siste to år. Tillitsvalgte og bedriftsledere. Prosent



Som det går fram av figur 3.1, er innleie i en eller annen form ikke uvanlig i elektrobransjen. Samtidig er det også et ganske stort skille i svarene mellom bedriftslederne og de tillitsvalgte. Blant de tillitsvalgte er det kun 20 prosent som oppgir at bedriften ikke har leid inn arbeidskraft i løpet av de sist to årene, mens andelen som svarer det samme blant bedriftslederne er hele 56 prosent. Igjen kan nok noe av forskjellen forklares med at det er langt flere små virksomheter som er med i undersøkelsen blant bedriftslederne. De minste bedriftene har dessuten i mindre grad tariffavtale eller tillitsvalgte enn de mellomstore og store bedriftene.

De som svarte at de hadde leid inn arbeidskraft, ble spurt om andelen innleide i dag sammenliknet med for to år siden. For bedriftslederne er andelen som svarer at de har leid inn arbeidskraft så lav at tallene blir for usikre til å gå videre med. Blant

de tillitsvalgte er det ca. 27 prosent som svarer at andelen innleide har økt i løpet av de siste to årene. Om lag like mange, 29 prosent, svarer at andelen innleide er omtrent på samme nivå i dag som for to år siden. Et flertall på 56 prosent oppgir dermed at andelen innleide enten har økt eller er stabil. Samtidig er det en vesentlig andel som sier at andelen har sunket. Vi har også sett nærmere på om svarene har en sammenheng med bedriftsstørrelse. Det viser seg da at gjennomsnittlig antall ansatte er høyere i de bedriftene der de tillitsvalgte svarer at andelen innleide har økt, enn i bedrifter der de sier at andelen er mindre, stabil eller har gått ned. Det må imidlertid påpekes at også tallene for de tillitsvalgte er forbundet med usikkerhet, siden det er relativt få tillitsvalgte (totalt 116 stykker) som har svart at deres bedrift har benyttet innleide i en eller annen form de siste to årene.

Dersom bedriften leier inn fra et bemanningsselskap, gjelder kravet om at man skal inngå avtale med tillitsvalgte om å leie inn ut over hovedregelen i arbeidsmiljøloven. Som vi så over, oppga 44 prosent av de tillitsvalgte at deres bedrift hadde benyttet innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak i løpet av de siste to årene. Disse fikk et oppfølgingsspørsmål om de, eller andre tillitsvalgte, hadde inngått avtale om innleie ut over hovedregelen. Men siden dette er såpass få, totalt 62 tillitsvalgte, må resultatene tolkes med forsiktighet. Det er 42 av de 62 tillitsvalgte som oppgir at de ikke har inngått slik avtale, 14 svarer at de har inngått avtale, og seks svarer at de ikke er sikre på om slik avtale er inngått. Selv om dataene er forbundet med usikkerhet, viser de likevel at det er mange tilfeller av innleie der man ikke har inngått avtale slik som lovverket tilsier at det skal. Som beskrevet over, fant vi også i caseundersøkelsen eksempler på ledere som ikke ønsket å involvere tillitsvalgte i spørsmål om bruk av innleie.

I ett av casene var det en ganske tydelig kobling mellom valg av bemanningsstrategi og prisen tilbudet ble vunnet på. Dette er beskrevet under.

#### **Byggherre beskrev bemanningssituasjonen slik:**

«Nei, vi har ikke hatt krav til egenbemanning, kun et krav om at de må ha en bemanningsplan. Entreprenøren har fram til nå kun hatt sine egne folk som jobber på prosjektet. Nå kommer det snart en topp, og da må de leie inn.»

#### **Representanten fra entreprenøren beskrev den samme situasjonen slik:**

«Det er litt vanskelig å forutse når toppen kommer og hvor mange mann man egentlig trenger. Byggherre flytter ikke på sluttdatoen for prosjektet, og når det nå allerede er kraftig forsinket, må man forvente at det vil bli en arbeidstopp av dimensjoner – dette gjelder ikke bare elektro, men også flere av de andre fagområdene [...] De som trengs i tillegg til egne ansatte, må vi hente inn fra samarbeidspartnere i nærområdet (produksjonsinnleie). Det er vanlig praksis i bransjen å låne arbeidstakere fra hverandre, men nå er markedet i vårt område ganske sprengt (få ledige elektrikere), da må vi også ty til bemanningsbyråer for å få det til å gå opp.»

I dette prosjektet var det klart fra både byggherre og entreprenør at prisen anbudet ble vunnet på, var såpass presset at det var vanskelig for entreprenøren å tjene penger. Byggherre trodde at entreprenøren kanskje kunne ha ønsket å reforhandle kontrakten, men dette ble av byggherre ansett som uaktuelt. Byggherre beskrev valgte leverandør som «lav på pris, men de presser nå voldsomt på for å finne alle mulige feil som kan utløse tilleggskrav, for å tjene penger.»

At de var presset på pris hadde nok også betydning for hvordan prosjektet skulle bemannes. Vi spurte hovedentreprenøren, som hadde flere avdelinger rundt omkring i landet og i tilstøtende områder til dette prosjektet, om de kunne løse noe av arbeidstoppen ved å bruke egne ansatte i andre deler av virksomheten. Det ble beskrevet som en for kostbar løsning, med en reisevei på over en time ville for mye av dagen gå med til transport. Å innlosjere dem i området for prosjektet for en periode ble heller ikke ansett å være aktuelt, siden det ville koste for mye med innlosjering, reise og diett.

Entreprenøren la vekt på at stor konkurranse om oppdragene gjorde at marginene ble små og at det ble for dyrt å hente inn folk utenfor prosjektets umiddelbare nærhet. Tillitsvalgte var i utgangspunktet imot innleie, men entreprenøren beskrev at når de hadde «støvsugd» nærområdet for mulighetene for produksjonsinnleie, så var det forståelse for å bruke innleide fra bemanningsforetak. Det ble understreket at de i slike tilfeller hadde en dialog både med tillitsvalgte og med byggherre. Byggherre ble beskrevet som å være «veldig opptatt av å ha rent mel i posen, så her må det være orden med hensyn til hvem som er inne på plassen til enhver tid.»

Dette caset viser med andre ord at konkurranse om prosjektene kan gi utslag i at det offentlige får prosjekter til lavest mulig pris. Det vil noen ganger føre til gnisninger i prosjektet, fordi man oppdager at det kan bli vanskelig å tjene penger på oppdraget. Det kan også medføre at entreprenøren til syvende og sist må velge å leie inn arbeidskraft framfor å flytte på egne ansatte fra andre områder, som nok ville vært mulig i dette tilfellet, men som ble ansett å være for kostbart.

I et av de andre casene ble det også benyttet innleid personell. Dette var planlagt fra begynnelsen av og opplyst om i tilbudsdokumentet. De hadde en relasjon til utleiebedriften fra før, og også til mange av de innleide som de hadde i arbeid på dette prosjektet. Årsaken til at de ikke tok hele kontrakten med bare egne ansatte, var at det samlet sett ikke var nok folk i bedriften til å klare perioden der de skulle ha flest folk inne på prosjektet. Da bemanningen var på topp, hadde de 15 egne ansatte og 10–12 innleide. Bedriften har noen datterselskap, men disse hadde også så mye å gjøre i denne perioden at det ikke var noen å hente der heller. Når de derfor leide inn, ble det avtalt med tillitsvalgte å benytte bemanningsbyrå.

En av de andre byggherrene oppga at bruk av innleie som sådan ikke var regulert i kontrakten. Byggherre hadde et krav om 25 prosent egenbemanning, og at bruk av underleverandører skulle oppgis i kontrakten. Dersom det ble aktuelt med innleie fra

bemanningsforetak, skulle dette først godkjennes av byggherre. Det ble uansett ikke regnet som sannsynlig at det skulle leies inn personale på elektrokontrakten i dette prosjektet.

Som tidligere nevnt, er de tillitsvalgte gitt en sentral posisjon i lovverket ved bruk av innleie og innsyn i de innleides lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte ble derfor også fulgt opp med et spørsmål om hvor ofte eller sjelden de eller andre tillitsvalgte undersøker at de innleide får de lønns- og arbeidsvilkårene de har krav på. En av fire tillitsvalgte sier at de alltid følger opp de innleides lønns- og arbeidsvilkår, to av tre svarer at de gjør dette ofte. Nær 60 prosent svarer med andre ord at de alltid eller ofte følger opp dette når det gjelder de innleide. Samtidig er det 21 prosent som oppgir at de sjelden eller aldri sjekker dette.

En av de tillitsvalgte beskrev følgende prosess når hans bedrift manglet folk og måtte hente inn arbeidskraft utenfra:

«Vi avtaler med arbeidsgiver og skriver protokoll når det skal leies inn folk. Det gjelder uavhengig av om det er innleie fra produksjonsbedrift eller fra bemanningsbyrå. Men det er relativt sjelden vi bruker bemanningsbyråer. Har vi for lite folk, må vi først sjekke om det er ledig kapasitet i datterselskapene. Så sjekker vi om det er mulig å få leid inn folk fra andre installatørbedrifter. Er ikke det mulig, så går vi til bemanningsbyråene.

De vi leier inn skal snakke norsk og de skal ha DSB-godkjenning. Så har vi likevel oppdaget at noen har falske papirer selv om de er godkjent av DSB.

Det har vært ymse med bemanningsbyråene, noen har fusket med diett og sånne ting. Jeg får innsyn når jeg ber om det, og vi ber alltid om det før vi tegner protokollen på innleie fra bemanningsbyrå. Men så hender det at bemanningsselskapet ikke forteller alt. Når jeg snakker med de utleide, så har det vist seg at bemanningsselskapet ikke har snakket sant. Da må vi gå noen runder, slik at vi sikrer at de får de tilleggene de skal ha på helger og sånt. Det har jo skjedd at vi har måttet avslutte kontrakten også.

Jeg ser jo at vi blir utkonkurrert på en del jobber av små og mellomstore firmaer som baserer seg på innleid arbeidskraft. Der er det dumpa lønn, og bemanningsselskapene har heller ikke lærlinger. Noen installatørbedrifter ser at prisene er presset og går ned, og så begynner de med innleie for å få prosjektene. I vårt område har også en del av installatørbedriftene gått sammen om å danne et bemanningsselskap.»

Den samme tillitsvalgte beskrev også at når de leide inn fra andre produksjonsbedrifter, såkalt produksjonsinnleie, skrev de protokoll før de leide inn. Men i disse tilfellene behøvde han ikke følge opp de innleide, siden de var i bedrifter med tariffavtale og egne tillitsvalgte.

Lederne vi intervjuet hadde litt ulikt syn og ulik praksis når det gjaldt involvering av tillitsvalgte ved innleie. Én av lederne understreket at tillitsvalgte i bedriften



prinsipielt var imot bruk av innleie, men at de likevel innså behovet for å bruke innleide i visse tilfeller:

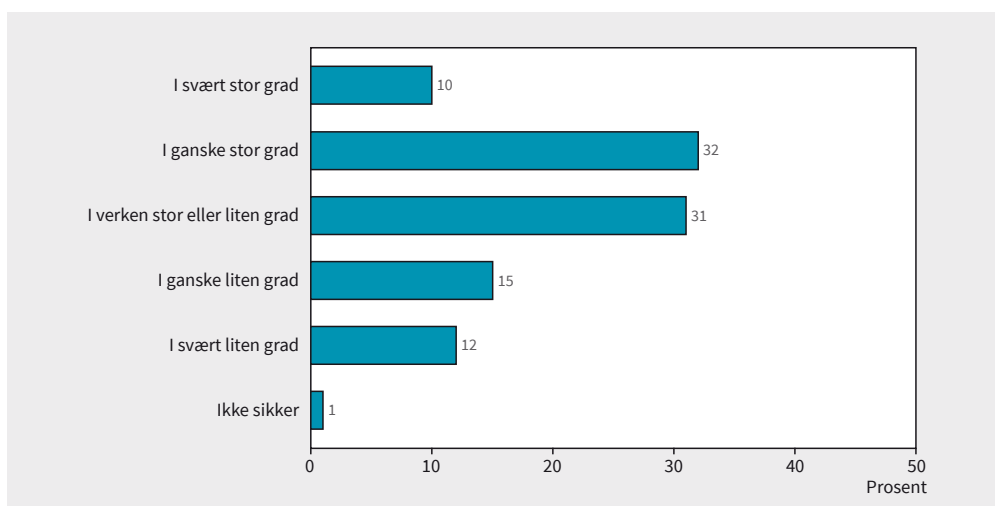
«Tillitsvalgte er i utgangspunktet imot innleie, men når vi har støvsugd hele byen for elektrikere, så blir det forståelse for at vi må bruke innleide.»

Lederen understreket samtidig at den aktuelle bedriften alltid avklarte bruken av innleid personell med tillitsvalgte, og at de har en dialog både med tillitsvalgte og byggherre om behovet for å bruke innleide i det aktuelle prosjektet. På intervjudtidspunktet hadde bedriften ca. 70 ansatte inne i prosjektet, men anslo at man på topp ville trenge nærmere 150 for å nå fristen for ferdigstillelse. Byggherre holdt fast på denne fristen, og elektroentreprenøren så da ingen andre løsninger enn å leie inn for å ha nok kapasitet til å fullføre oppdraget til fastsatt tid.

Ledere vi intervjuet hadde imidlertid litt ulike oppfatninger om involvering av tillitsvalgte i spørsmål omkring bemanning og bruk av innleide på prosjektene. Et eksempel på hvordan tillitsvalgte i liten grad involveres i slike spørsmål, fant vi i ett av casene, hvor leder i elektrobedriften fortalte at de ganske nylig hadde fått tillitsvalgt, etter å ha inngått avtale med EL og IT Forbundet. Bakgrunnen for å inngå avtale var at de skulle over til en rotasjonsordning. Lederen understreket at han ikke var så begeistret for fagforeninger generelt, og at han så det som lite aktuelt å involvere tillitsvalgte i spørsmål om bruk av innleie.

Regelverket for innleiedreier seg, som vist over, både om når man kan ta inn innleid arbeidskraft og hvilke forutsetninger som gjelder dersom man skal benytte seg av innleide, som for eksempel likebehandlingsprinsippet. I tillegg har de tillitsvalgte rettigheter etter allmenngjøringsforskriften for elektrofagene. Vi spurte derfor de tillitsvalgte som svarte at deres bedrift hadde brukt innleie i løpet av de to siste årene, om de mente de hadde tilstrekkelig opplæring i å håndtere spørsmål i forbindelse med innleie.

Figur 3.2 I hvilken grad de tillitsvalgte mener de har tilstrekkelig opplæring i å håndtere spørsmål knyttet til innleie av arbeidstakere. Prosent (N=111).



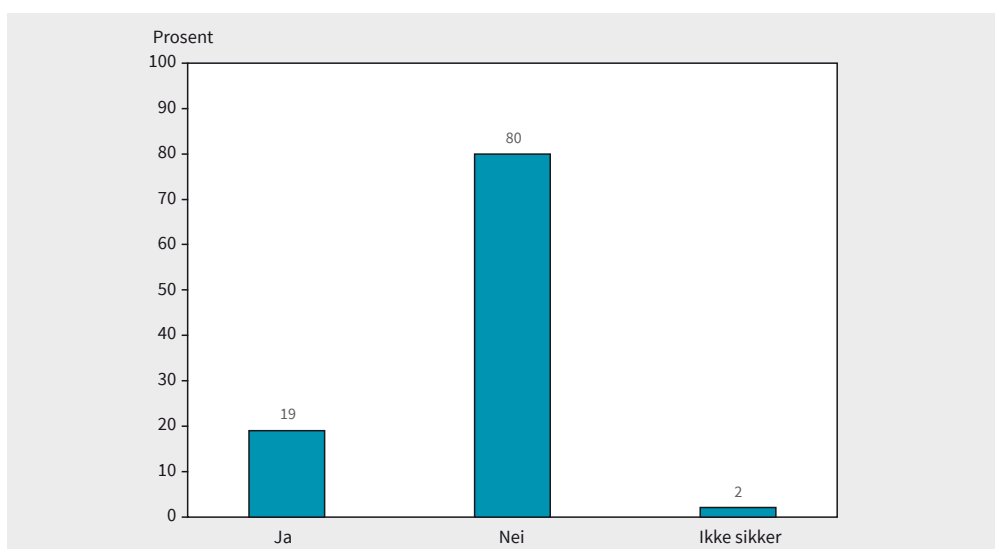
Som det går fram av figur 3.2, er det ganske få som mener de i svært stor grad har den kunnskapen de trenger for å kunne håndtere spørsmål knyttet til innleie (10 prosent). 32 prosent mener at de har tilstrekkelig opplæring på dette feltet. Omtrent den samme andelen svarer «verken i stor eller liten grad». Til sammen er det 27 prosent som mener de i liten grad (ganske eller svært liten grad) har den opplæringen de trenger. Samlet sett viser dette at det er en ganske stor andel av de tillitsvalgte som mener de selv har behov for mer opplæring i hvordan de skal håndtere spørsmål om innleie.

For de aller fleste spørsmål med en viss kompleksitet vil det være slik at man kunne ønske seg mer kunnskap. Men med tanke på at de tillitsvalgte er gitt en helt spesiell rolle når det gjelder regelverket om innleie, er det urovekkende mange som mener de ikke har nok kunnskap til å håndtere denne oppgaven. Det er også slik at i de aller fleste tilfeller der man skal benytte innleid arbeidskraft innenfor håndverksyrkene i bygg og anlegg eller industrien, vil det være nødvendig å inngå en avtale med tillitsvalgte for å fravike hovedregelen for innleie. Vi har i flere prosjekter sett at tillitsvalgte kan komme under press i slike situasjoner og gå med på innleie av hensyn til bedriftens konkurranseevne. Det er derfor ikke bare det konkrete regelverket de tillitsvalgte må ha kjennskap til, de må også vite hvordan de skal håndtere et eventuelt press fra arbeidsgiver (se f.eks. Ødegård 2014).

### Bruk av arbeidskraft fra Øst-Europa

I bygg og anlegg er innleid arbeidskraft ofte synonymt med bruk av arbeidskraft fra Øst-Europa. I 2017 svarte 34 prosent av bedrifter i bygg og anlegg at de hadde benyttet arbeidskraft fra Øst-Europa i løpet av de siste 12 månedene. 45 prosent av disse sier at de hentet denne arbeidskraften i form av innleie fra bemanningsforetak (Andersen & Ødegård 2017). Vi spurte bedriftslederne i elektrobedriftene om de i løpet av de siste 12 månedene hadde benyttet seg av arbeidskraft fra Øst-Europa. Svarene er vist i figur 3.3.

Figur 3.3 Andel bedriftsledere som oppgir at de har brukt arbeidstakere fra Øst-Europa i løpet av de siste 12 månedene. (N=194)



Som det går fram av figur 4.5, er det kun et mindretall – 19 prosent – av bedriftslederne innenfor elektro som oppgir at de har benyttet arbeidskraft fra Øst-Europa. Som vist over, er dette vesentlig lavere enn det vi har sett når det samme spørsmålet er blitt stilt til hele bygg- og anleggsnæringen. Dette passer også overens med det vi fant når vi så på den registerbaserte sysselsettingsstatistikken, der det i 2013 var 12 prosent sysselsatte med innvandrerbakgrunn i elektrobransjen, mot 20 prosent i byggenæringen totalt (Andersen m.fl. 2017:11–12). I vår undersøkelse blant bedriftslederne er det såpass få som svarer at de har benyttet østeuropeisk arbeidskraft – til sammen 64 bedrifter, at den statistiske usikkerheten blir for stor til at vi kan gå videre for å se på tilknytningsformer og motiver for bruk av denne arbeidskraften. Det kan likevel bemerkes at av disse 64 er det 17 som opplyser at de har ansatt østeuropeerne direkte i sin bedrift, mens 16 svarer at de har andre tilknytningsformer.

I casene stilte vi også spørsmål om bruk av østeuropeisk arbeidskraft innenfor elektroområdet. I det ene caset var det klart at de skulle ha på plass en del innleide. Vi spurte prosjektleder for entreprenøren om noen av disse ville være fra Øst-Europa. Han svarte følgende:

«Vi leier bare inn elektrikere, da er det krav om sertifisering, og vi leier bare inn skandinaviske – de som kan forstå og snakke norsk. Det er viktig at de forstår språket, det er en forutsetning. Jeg har aldri brukt rumenske eller polske elektrikere, selv om bemanningsbyråene har tilbudt dette. Det er ikke noen tradisjon for å bruke østeuropeere innenfor elektroområdet.»

En byggherre i et av de andre casene var også innom bruk av utenlandske arbeidstakere, og da spesifikt østeuropeere. I deres område var ikke dette noe han hadde erfaring med. Han mente også at noe av begrensningen var at de krevde fagarbeidere og sertifisering for brorparten av de jobbene som skulle gjøres på elektrokontrakten. Men som han sa:

«Jeg har jo hørt om at det kommer inn utenlandske i Oslo, og det som skjer der nede kommer omsider til oss også, det tar bare litt lengre tid. På andre deler av prosjektet er dette en problemstilling, og jeg regner med at vi nok vil få denne problemstillingen på elektro etter hvert også.»

En av de tillitsvalgte sa det slik:

«De siste årene ute på byggeplassene har vi sett at det blir færre som snakker norsk, og det gjelder også for el-bedriftene.»

Én av bedriftene hadde fra andre prosjekter erfaring med innleide fra Øst-Europa. Disse arbeidstakerne hadde hatt norsk sertifisering. Bedriften hadde likevel konkludert med at dette fungerte svært dårlig på grunn av språkproblemer. Dette gjaldt både teknisk og sosialt. Når bedriften nå benyttet innleie, var det i hovedsak folk fra Sverige. Prosjektleder hos entreprenøren beskrev det slik:

«Om de kommer herfra eller derfra er egentlig ikke så viktig. Det som teller er kommunikasjonen. Og det fungerte svært dårlig med de innleide fra Øst-Europa. Vi har selv ansatt 3–4 stykker fra Øst-Europa, men da har vi stilt krav om at de snakker godt norsk. Vi ble da også fort bevisst på at vi skulle snakke

norsk med dem, selv om det kunne være fristende å slå over på engelsk. Men hvis vi ikke snakket norsk med dem, ville de heller ikke bli bedre i norsk.»

Selv om det er innslag av østeuropeere og mulighet til å leie inn arbeidskraft fra disse landene, virker det med andre ord som dette foreløpig ikke er et særlig utbredt fenomen innenfor elektrobransjen. Noe av årsaken er nok å finne i fagkravene og sertifiseringen man må ha for å jobbe innenfor elektroområdet. En av entreprenørene beskrev det slik:

«Vi har vært heldig i vår del av bransjen. Den er såpass kompleks, og vi er litt skjernet siden det er nødvendig med godkjenninger og sertifiseringer for å utføre mange av oppdragene.»

## 4 Oppsummering

---

Ved tildelinger av offentlige anbud er hovedregelen at det billigste eller økonomisk mest fordelaktige tilbudet skal velges. Regelverket innebærer at det over visse terskelverdier skal være åpen, offentlig og internasjonal konkurranse om leveranser til det offentlige. Det offentlige innkjøpsreglementet innebærer også at offentlige innkjøpere har et særlig ansvar for å ivareta grunnleggende arbeidstaker og menneskerettigheter. I denne rapporten har vi belyst spørsmål omkring ulike sider ved offentlige anbud på elektrokontrakter. Vi har sett nærmere på hvordan offentlige anbudsprosesser påvirker bemanningsstrategiene til bedriftene, hvilke krav byggherre stiller i forbindelse med bemanning av prosjektene, hvordan de tillitsvalgte involveres ved bruk av innleie og om de tillitsvalgte har tilstrekkelig kunnskap om regelverket for bruk av innleid arbeidskraft. Vi har også sett mer spesifikt på bruk av innleid arbeidskraft innenfor elektroområdet. Vi har gjennomført to spørreundersøkelser, en rettet mot tillitsvalgte og en mot ledere i elektriske installasjonsbedrifter. Det er også gjennomført en rekke intervjuer i tre case. Samtlige av disse casene har vært offentlige prosjekter hvor kontrakten for elektroarbeider har vært ute på anbud.

### 4.1 Deltakelse og bemanning i offentlige anbud

Det er kun et mindretall, både blant de tillitsvalgte og blant bedriftslederne, som svarer at de ikke har levert tilbud på offentlige utlysninger de siste to årene. Flest har gitt anbud på kommunale utlysninger, men såpass mange som en av fire bedrifter svarer at de også har gitt anbud på statlige utlysninger. Et flertall av de som har levert offentlige anbud oppgir at de har fått tilslag på noen av disse i løpet av de siste to årene. Størrelsen på anbudene som er vunnet varierer fra flere hundre millioner til noe få hundre tusen kroner. Halvparten av bedriftene svarte at det siste anbudet de vant var på 3 millioner eller mer. Samlet svarer også 35 prosent av de tillitsvalgte og 40 prosent av bedriftslederne at de har vært underleverandører på offentlige anbud i løpet av de siste to årene.

Mer enn halvparten av bedriftslederne svarer at de har vært direkte involvert i offentlige anbud de siste to årene, enten som hovedentreprenør, underleverandør eller begge deler. Dette betyr at offentlige anbud utgjør et vesentlig innslag i omsetningen for elektrobedriftene i Norge. Et klart flertall av de tillitsvalgte og bedriftslederne opplyser at de i hovedsak bemanner offentlige prosjekter med egne ansatte. Men i undersøkelsen blant de tillitsvalgte er det flere enn i undersøkelsen blant bedriftslederne som svarer at tre fjerdedeler eller mindre bemannes med egne ansatte. Det er i hovedsak to begrunnelser de tillitsvalgte oppgir for ikke å bruke egne ansatte: enten har bedriften så mange oppdrag at de ikke har nok ansatte selv, eller bedriften mener at de kan spare kostnader ved å bruke innleide eller underentreprenører.

## 4.2 Bruk av innleide arbeidstakere

Det er en klar forskjell mellom de tillitsvalgte og ledere når vi spør om det er brukt innleide arbeidstakere i løpet av det siste året. Blant de tillitsvalgte er det kun 20 prosent som oppgir at det ikke er brukt innleid arbeidskraft. Andelen som svarer det samme blant bedriftslederne er hele 56 prosent. Denne forskjellen skyldes nok først og fremst at det er langt flere små virksomheter i bedriftsundersøkelsen enn det vi har i undersøkelsen blant de tillitsvalgte. Dette igjen skyldes at de minste bedriftene i mindre grad har tariffavtale eller tillitsvalgte enn det som er tilfellet i mellomstore og store bedrifter.

I casene finner vi eksempler på at press på pris i offentlige prosjekter kan gi utslag i bruk av innleie fra både produksjonsbedrifter og bemanningsbyråer. I det ene caset ble det vurdert som for dyrt å bruke egne ansatte fra andre deler av firmaet, siden de måtte transporteres eller innlosjeres nærmere prosjektet. I et av de andre casene var det planlagt å bruke innleie fra starten av, fordi de ikke hadde nok ansatte selv til å bemanne arbeidstoppen i prosjektet. Det ble da inngått avtale med tillitsvalgte om slik innleie.

I spørreundersøkelsen spurte vi de tillitsvalgte som var i bedrifter som hadde benyttet innleie om de fulgte opp lønns- og arbeidsvilkårene til de innleide. De aller fleste svarte at de eller andre tillitsvalgte foretok en slik oppfølging, men samtidig var det såpass mange som 21 prosent som svarte at dette ikke ble fulgt opp.

De tillitsvalgte er gitt en sentral rolle med hensyn til å overholde regelverket for innleie. Dette gjelder både årlige drøftinger, at man skal inngå avtale dersom man går ut over hovedregelen, og likebehandlingsprinsippet og den allmenngjorte tariffavtalen i elektro. Det gir derfor en viss grunn til bekymring når mer enn en av fire (27prosent) mener at de i liten grad har tilstrekkelig opplæring til å kunne håndtere spørsmål om innleie.

# Abstract

---

## **Public tenders and staffing in electrical enterprises**

The overall question for this report is how electrical enterprises staff their projects for public commissioning agencies. The report is based on surveys among enterprise managers and union representatives, as well as case studies of a selection of public projects.

More than half of the electricity enterprises have been directly involved in public tenders in the last two years. This means that public tenders constitute a significant element of the revenues for electrical companies in Norway. Public projects are primarily staffed by the enterprises' own employees, but 22 per cent of the union representatives respond that projects must partly be staffed by employees from outside the enterprise's own workforce. The union representatives give two main reasons why enterprises do not use their own employees: either the enterprises are involved in so many projects that they do not have sufficient employees, or they believe that it enables them to economise on costs.

Among the cases, we find examples where pressure on price in public projects may result in the use of hired labour from both manufacturing companies and manpower agencies. The union representatives are given a key role with regard to compliance with regulations for contract labour. It is a cause for concern that more than one in four believe that they lack sufficient training to be able to deal with questions related to contract labour.

# 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.
- Andersen, R. K. & Ødegård, A. M. (2017). *Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-notat 2017:10.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Jordfald, B. & Nergaard, K. (2017). *Elektrobransjen i tall*. Fafo-notat 2017:06.
- Nergaard, K. (2017). *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende. Oppdaterte tall for 2016*. Fafo-notat 2017:12.
- Ødegård, A. M. (2014). *Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. Søkelys på arbeidslivet, 1-2/2014*.





# Offentlige anbud og bemanning i el-bedrifter

I denne rapporten ser vi på hvordan el-bedrifter bemanner sine prosjekter for offentlige oppdragsgivere. Rapporten bygger på spørreundersøkelser blant bedriftsledere og tillitsvalgte, samt casestudier av noen utvalgte offentlige prosjekter. Mer enn halvparten av el-bedriftene har vært direkte involvert i offentlige anbud de siste to årene, og i hovedsak bemannes prosjektene med egne ansatte. 22 prosent av de tillitsvalgte svarer at man delvis må bemanne prosjektene med arbeidstakere utenfor egen arbeidsstokk. Begrunnelsen er at bedriften har så mange oppdrag at de ikke har nok ansatte, eller mener de kan spare kostnader. I casene finner vi eksempler på at press på pris kan gi utslag i bruk av innleie fra produksjonsbedrifter eller bemanningsbyråer. De tillitsvalgte er gitt en sentral rolle med hensyn til å overholde regelverket for slik innleie. Det gir derfor en viss grunn til bekymring når mer enn en av fire mener at de ikke har tilstrekkelig opplæring til å kunne håndtere spørsmål om innleie.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2018:19  
ISBN 978-82-324-0445-2  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20668