

Byggenæringen i Oslo-området

Seier i kampen mot innleie

- Fortsatt motbakke for fagforeningene

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i begynnelsen av august 2025 av Roar Eilertsen i De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte. Oppdragsgiver har vært byggfagforeningene i Oslo; Bygningsarbeidernes fagforening, Elektromontørenes Forening i Oslo og Akershus og Tømrer og Byggfagforeningen i Oslo.

Takk til organisasjonsarbeiderne Boye Ullmann og Jan-Ole Evensen som har samlet inn data fra de største byggeplassene i Oslo-området, og til alle tillitsvalgte i foreningene som har bidratt med synspunkter og innspill til rapporten. Nærmere om bakgrunn og metode for arbeidet omtales i innledningen på neste side.

Oslo
August 2025
Roar Eilertsen

1. Innledning

Annet hvert år, helt siden 2011, har bygningsarbeiderforeninger i Oslo gjennomført en kartlegging av bemanningssituasjonen på de største byggeplassene i hovedstadsområdet. Formålet har vært å dokumentere bruk av innleid arbeidskraft versus fast ansatte bygningsarbeidere, og hvilke konsekvenser bedriftenes bemanningsstrategier har hatt for lønns- og arbeidsvilkår og for fagforeningenes rolle på arbeidsplassene. I alle undersøkelsene har man besøkt de største arbeidsplassene og registrert hvor mange personer fra hver faggruppe det var der på det aktuelle tidspunktet.

Omfattende bruk av innleid arbeidskraft har førte til press på lønns- og arbeidsvilkårene til de fast ansatte, mange innleide ble utnyttet og var i en maktesløs og sårbar situasjon, bedriftene kuttet i egen, fast bemanning og sluttet å ta inn lærlinger, og produktiviteten i byggeprosjektene gikk ned. I en SSB-artikkel fra 2018¹ ble det påvist det at produktiviteten i bygg og anlegg hadde falt med 10 prosent siden 2000, mens produktiviteten i Fastlands-Norge økte med 30 prosent i den samme perioden.

Fra tidligere kartlegginger tar vi med noen hovedkonklusjoner:

- I 2011 var de 6 største bemanningsforetakene dobbelt så store som de 6 største entreprenørene.
- I 2015 var de 6 største bemanningsforetakene seks ganger så store som de 6 største entreprenørene.
- I 2017 ble det registrert at 85 prosent av innleie fra bemanningsforetak var ulovlig, dvs ikke avtalt med tillitsvalgte slik det skulle etter loven.. På 59 kontrollerte byggeplasser var det 73 bemanningsforetak, de fleste utenfor NHO.
- I 2019 var 80 prosent av innleie fra bemanningsforetak ulovlig. Denne gang ble det registrert 70 bemanningsforetak på de kartlagte arbeidsplassene.
- I 2023 var innleie fra bemanningsforetak nesten helt borte.

Etter at Arbeidsmiljøloven (AML) ble endret i 2000, ble hovedregelen at innleie av midlertidig arbeidskraft er lovlig. I kjølvannet av EUs østutvidelse i 2004 økte antall bemanningsforetak og bruk av innleid arbeidskraft kraftig, og det samme gjorde problemene i arbeidsmarkedet. Omfanget av arbeidslivskriminalitet, sosial dumping, brudd på Arbeidsmiljølovens innleie-, arbeidstids- og stillingsvernregler ble massivt. En fagbevegelse på defensiven kjempet desperat for strengere og bedre reguleringer, men ble møtt med at EU/EØS-regelverket om fri flyt av arbeidskraft og fri etableringsrett, samt Vikarbyrådirektivets prinsipp om at bemanningsforetakene skal likebehandles med andre bedrifter, la

¹ Produktivitetsfall i bygg og anlegg, SSBs hjemmesider, 19. januar 2018

begrensninger på hvilke tiltak som var mulig. Det medførte en lang rekke vedtak på alle nivåer i fagbevegelsen, og flere demonstrasjonsstreiker, med fagbevegelsen i Oslo-området viktig som drivkraft. Kravet var et effektivt norsk lovverk som ikke lar seg begrense av EØS-reglene.

Fagforeningsaktivismen ga viktige resultater. Forbedringer kom i rekken av såkalte «tiltalspakker mot sosial dumping», som skulle bøte på problemene. Den siste tiltalspakken la Støre-regjeringen fram i juli 2025.

Vi skal her ta med noen av de viktigste endringene som har kommet.

- Likebehandlingsprinsippet ble brukt til å presse fram at ansatte i bemanningsforetak skal lønnes som om de var ansatt i innleiebedriften. Gradvis har prinsippet om at norsk lønn for arbeid i Norge blitt standarden på de fleste byggeplasser.
- Bestemmelse om solidaransvar for lønn i allmenngjorte områder gir arbeidstaker rett til å fremme lønnskrav direkte til hovedentreprenøren eller andre i kontraktkjeden,
- Bemanningsforetakenes praksis med «ikke å betale lønn mellom oppdrag» har blitt stoppet.
- Det er gjort innstramninger i AMLs innleieregler, og i 2019 kom det inn en bestemmelse om at innleie ut over hovedregelen bare er lovlig dersom det foreligger avtale med fagforening med innstillingsrett².
- Offentlige innkjøpere pålegges å stille krav om norske lønns- og arbeidsvilkår, egne, fast ansatte og krav om lærlinger i bedriftene. Først ble dette innført regionalt i Oslo-modellen, Telemarks-modellen, o.l. I juli 2025 varslet regjeringen at reglene skal skjerpes ytterligere.

De fleste av disse forbedringene kom under de rød-grønne regjeringene i 2005-2013. De blå Solberg-regjeringene reverserte innstramninger i adgangen til midlertidige ansettelser og åpnet for individuelle avtaler om å jobbe opp til 50 timer pr uke. Det var i praksis farvel til kontroll med arbeidstidsreglene for de mange pendlerne i byggenæringen. I 2019 gikk Solberg-regjeringen på et sviende nederlag i Stortinget. Det ble da flertall for bestemmelsen om at innleie fra bemanningsforetak forutsetter avtale med fagforening med innstillingsrett.

Dessverre har flere av innstramningene vist seg å være bedre på papiret enn i virkeligheten. Lav organisasjonsgrad (den sank i Oslo-området fra drøyt 20 prosent til knapt 10 prosent fra 2004 til 2017)³, og lite effektiv kontrollvirksomhet fra Arbeidstilsynet, har gjort at omgåelsene har floreret.

² Fagforeningen må være medlem av en fagorganisasjon med minst 10 000 medlemmer.

³ Tall fra Samfunnsøkonomisk Analyse, 2018: Oppdatering av medlemsstatistikk i Fellesforbundet Oslo og Akershus

2. Forbudssone mot innleie

Kartleggingene på byggeplasser i hovedstadsområdet viste at man gjennom hele 2010-tallet likevel slet med omfattende, og ofte ulovlig, innleie.

Bemanningsforetakene og NHO fører en konstant kamp mot alle innstramninger, og kreativiteten for å omgå regler er stor. Det kommer fortsatt historier om hvordan regler brytes og varslere straffes med de facto oppsigelser. Våren 2025 har VG en artikkelserie om uakseptable forhold på Equinors anlegg på Melkøya. «Der har det kommet anklager om farlige arbeidsforhold, diskriminering og gjengjeldelse mot arbeider som tar opp problemer» (VG 18.07.2025). Varslerne trues til taushet, mens ledelsen på alle nivåer toer sine hender og forsikrer at «sånn skal det ikke være, og at de skal rydde opp». Nye oppslag viser at problemene fortsetter.

Det var lignende erfaringer utover hele 2010-tallet som ledet til kravet om at innleie må forbys. En første seier kom i 2022. Etter sterkt press fra fagbevegelsen vedtok Stortinget i desember 2022 at det ikke er lov å leie inn fra bemanningsforetak til byggeplasser i hovedstadsområdet (Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold). Vedtaket ble gjort gjeldende fra 1. april 2023 (overgangsperiode fram 01.07.2025), med hjemmel i AML §14.12 (5), hvor det heter:

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

En rekke bemanningsforetak, sammen med SMB⁴, gikk til sak mot staten for å få kjent innleieforbudet ulovlig. Så langt har de tapt i alle norske rettsinstanser. EFTA-domstolen ga kritiske uttalelser i saken i november 2024, men norske myndigheter holder fast på at forbudet er innenfor EØS-regelverket. Det er uavklart om ESA vil bringe saken opp på nytt.

3. Innleieforbudet virker

Allerede i byggfagforeningenes kartlegging sommeren 2023 kunne man se resultater. På byggeplassene var det nå nesten ingen innleide lenger. Men forbudet hadde bare vært effektivt i noen måneder, og det var knyttet

⁴ Interesseorganisasjonen for små og mellomstore bedrifter.

usikkerhet til hvilke konsekvenser det kom til å få. Ville mangel på «fleksibel arbeidskraft» føre til at prosjekter stoppet opp, slik arbeidsgiverne hevdet? Ville entreprenørene ansette innleide i faste stillinger, som fagbevegelsen håpet? Før vi presenterer resultatene av kartleggingen i 2025 skal vi se nærmere på to forsøk på å svare på blant annet disse spørsmålene, ett fra Statistisk sentralbyrå og ett fra Fafo.

SSB

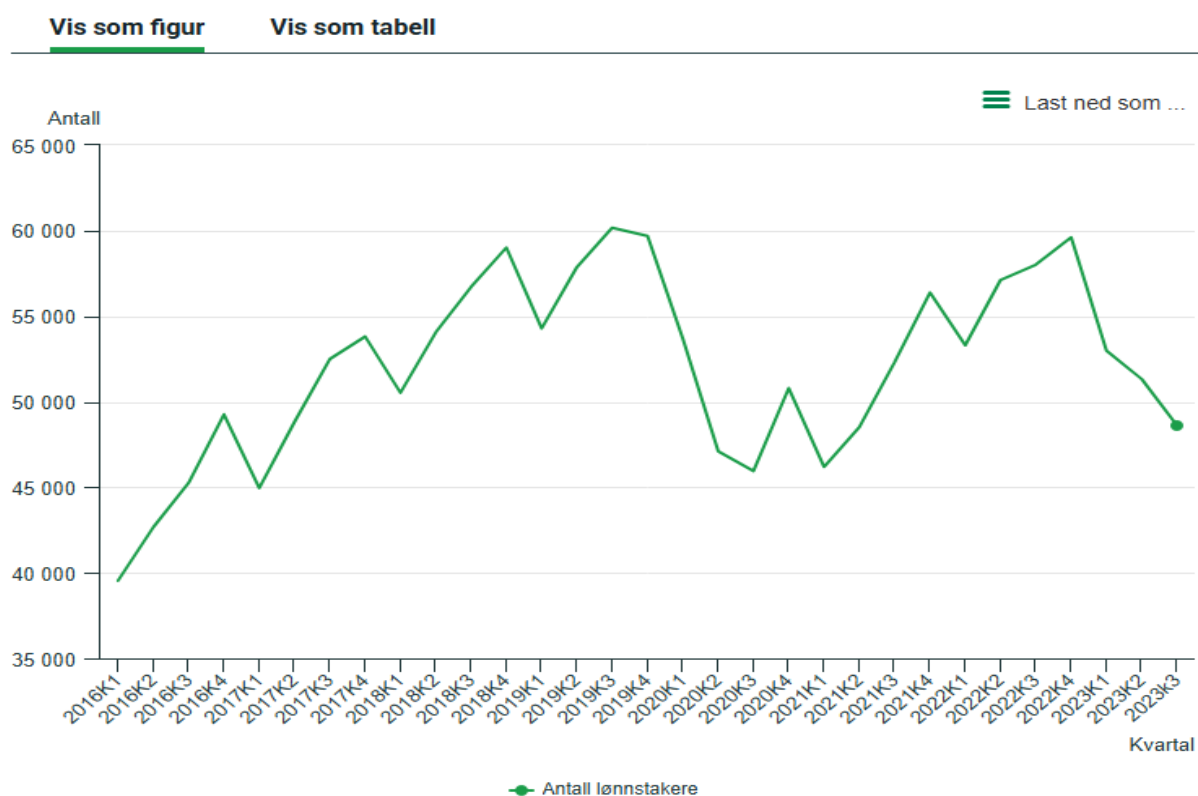
I artikkelen *Færre lønnstakere i utleie av arbeidskraft*⁵ konkluderes det med at *Flere sluttet i utleie av arbeidskraft mellom 1. og 3. kvartal 2023, enn samme periode året før. Samtidig kom også færre nye inn i næringen.* Dette forklares i artikkelen med innføringen av innleieforbudet i hovedstadsområdet.

– Etter en betydelig nedgang i antall lønnstakere i næringen utleie av arbeidskraft i 2. kvartal 2023, ser vi en enda større nedgang i 3. kvartal 2023. Dette henger trolig sammen med at overgangsperioden for de nye innleiereglene var over, sier Tonje Køber, seksjonssjef for arbeidsmarked og lønn.

⁵ Fredrik Edelmann og Christoffer Berge, SSBs hjemmesider, 9 nov. 2024

Utviklingen i antall arbeidstakere i utleiebransjen over de seneste årene illustreres slik:

Figur 1. Antall lønnstakere i utleie av arbeidskraft. 1. kvartal 2016 - 3. kvartal 2023



Vi ser at det var en sterk vekst i bemanningsforetakene i årene 2016-2020, til en topp på rundt 60 000 i slutten av 2019. Så ser vi at en klar nedgang under pandemien etterfølges av en ny oppgang i 2022. Så kommer nedgangen i 2023, hvor det ved utgangen av 3. kvartal var 48 611 lønnstakere registrert i disse bedriftene. I rapporten heter det:

Av de 53 000 lønnstakerne som jobbet i utleienæringen i 1. kvartal 2023, er i overkant av 29 000, eller 55 prosent, igjen i samme næring i 3. kvartal 2023, altså etter at regelverksendringen trådte i kraft og overgangsperioden var ferdig.

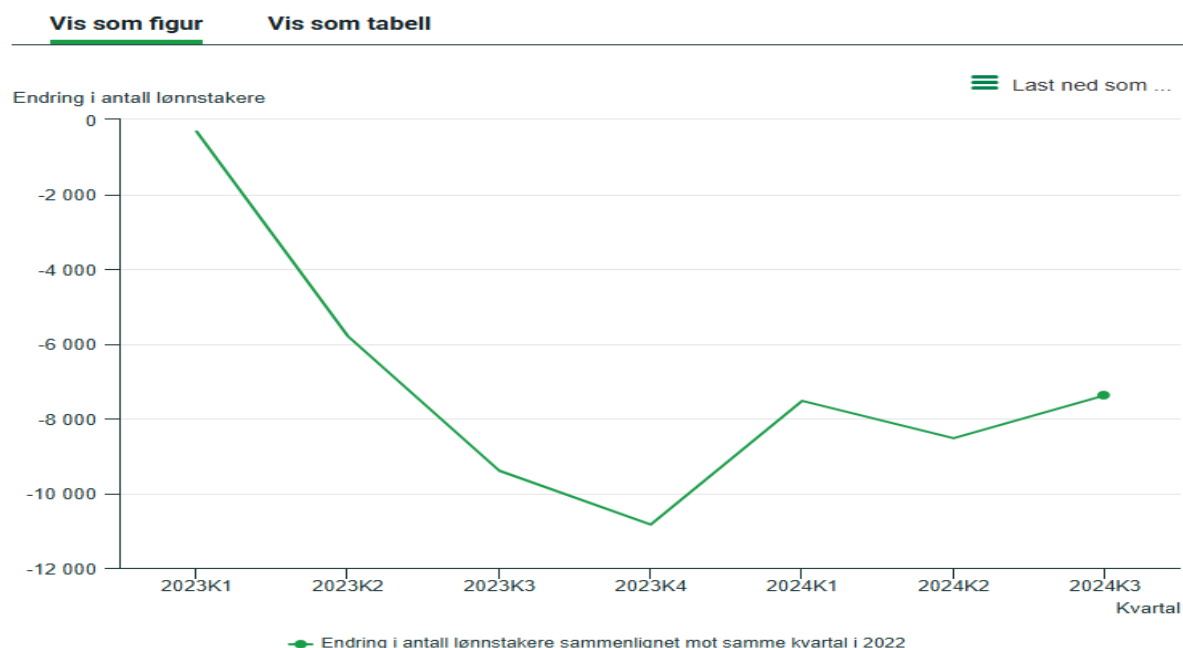
Det er også verdt å merke seg at de fleste som gikk ut av utleiebransjen hadde hatt fast jobb der, og gikk over til fast jobb i den bransjen de gikk inn i. Det er derfor grunn til å tro at de fleste har fått fast jobb hos entreprenørene. I SSB-rapporten heter det:

Ser vi spesifikt på de med yrker knyttet til bygg og anlegg og som skiftet næring, var det igjen vanligst å gå fra å ha en fast jobb i utleienæringen til å fortsatt ha en fast jobb i den nye næringen. Mellom 1. og 3. kvartal 2023 var det 74 prosent av disse som hadde hatt fast jobb i utleienæringen og fortsatte å ha det i næringen de skiftet til, som altså var en høyere andel

enn for utleienæringen totalt sett. Samtidig var det også en betydelig større andel blant de med typiske bygg- og anleggsyrker som hadde hatt fast jobb i utleienæringen enn andelen som hadde det totalt i utleienæringen.

I en oppfølgingsartikkel fra SSB⁶ viser Fredrik Edelmann at den sterke nedgangen i antall lønnstakere i utleiebransjen i 2023 ikke fortsatte i 2024.

Figur 1. Endring i antall lønnstakere i utleie av arbeidskraft sammenlignet med samme kvartal i 2022



Figuren viser at antall lønnstakere i bemanningsbransjen var litt høyere i 2024 enn i 2023. I forhold til 2022 var det 10 300 færre i 2023 og 7 400 færre i 2024. I SSB-artikkelen kommenteres dette slik:

I 3. kvartal 2024 var antallet lønnstakere 50 600 i næringen utleie av arbeidskraft. Sammenlignet med samme kvartal i 2023 var det en økning på rundt 2 000 lønnstakere. Det er bedrifter som har skiftet næring til utleie av arbeidskraft som gir denne økningen. Hvis ikke disse bedriftene hadde kommet til næringen hadde det vært en svak nedgang i antall lønnstakere.

Sammenlignet med 3. kvartal 2022 var antallet lønnstakere 7 400 lavere i 3. kvartal 2024, som vil si en nedgang på nesten 13 prosent. Nedgangen var da lavere enn for samme kvartal i 2023.

Også i 2024 var det sånn at de fleste gikk fra fast jobb i utleiebransjen til fast jobb i sin nye næring. Det er viktig å understreke at SSB-tallene gjelder for bemanningsbransjen på nasjonalt nivå. Vi ser klare spor av innleieforbudet i

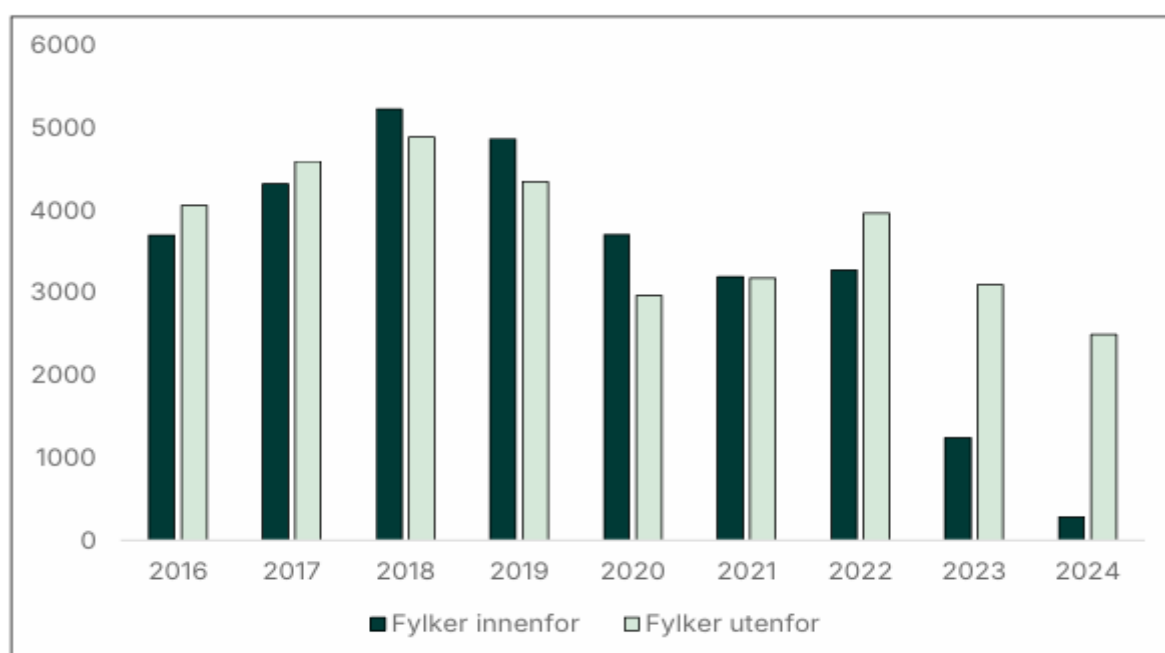
⁶ SSB: Nedgangen i utleie av arbeidskraft har stoppet opp, Fredrik Edelmann, 26. nov. 2024

Oslo-området, men det foretas ikke en egen analyse av dette. Det er derimot tema i en rapport fra Fafo fra desember 2024.⁷

Fafo

Fafo har fått i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å drive følgeforskning på virkningene av innleieforbudet. Første delrapport (desember 2024), er konklusjonen at innleie i byggebransjen i Oslo-området har blitt borte. De viser dette blant annet med en illustrasjon basert på NHO Services kvartalsstatistikk for bemanningsbransjen. Den ser slik ut:

Figur 5.3 Fakturerte timer, yrker innen bygg og anlegg. Medlemsbedrifter i NHO Service og Handel. Regnet om til anslåtte årsverk med 1670 timer per årsverk og korrigert for at vi kun har tall for de to første kvartalene i 2024.



Kilde: NHO Service og Handel Kvartalsstatistikk for bemanningsbransjen.

Vi ser at gjennom årene 2023-24 har antall fakturerte timer i Oslo-området (forbudssonen) falt ned mot null. Dette er tall for bemanningsforetakene som er medlemmer av NHO Service. Det er ingen opplysninger fra kartleggingen som denne rapporten er basert på som tyder på at omfanget er større fra uorganiserte bemanningsforetak. Som vi skal se, ligger utfordringene i at det i noen grad foregår fordekt utleie.

⁷ Fafo-notat 2024:22 / Virkninger av innstramninger i innleieregelverket

Vi tar med noen av hovedkonklusjonene i Fafo-rapportens kartlegging av innleieutviklingen. Der heter det (s. 59):

- *Andelen som går fra bemanningsbransjen til andre bransjer, øker i perioden etter lov endringen. Det samme gjør andelen som ikke lenger er lønnstakere, inkludert ikke bosatte som ikke er registrert med et (nytt) arbeidsforhold i Norge.*
- *Arbeidstakere i byggyrker, inkludert rørleggere og elektrikere, er yrker der overgangsratene har endret seg mest. Opprinnelig var dette grupper der andelen som forble i bemanningsbransjen relativt høy. Etter lovendringene har utstrømmingen fra bransjen økt betraktelig. De som forlater bransjen fordeler seg om lag likt på de som går over til en annen bransje, og de som ikke lenger har et lønnstakerforhold. Blant de sistnevnte er det noen flere ledige. Mye tyder på at en god del av de øvrige har forlatt landet.*
- *Bygningsarbeidere, rørleggere og elektrikere går i hovedsak over i faste heltidsstillinger. Selv om vi ser en liten vekst i midlertidig ansettelser blant de som går til en annen bransje, peker ikke dataen i retning av at bransjene som ansetter etter lovendringen går over til å tilby andre typer betingelser.*

Aktiviteten i byggebransjen

Det generelle bildet er at byggenæringen er inne i en sterk konjunkturedgang. Siden 2022 har produksjonen i næringen falt med om lag 6 prosent. I SSB-artikkelen *Liten nedgang i bygge- og anleggsaktiviteten i 2. kvartal 2025*⁸ presenteres følgende illustrasjon:

⁸ SSB, Halvor Steffensen, 6. august 2025

Figur 1. Produksjonsindeks. Bygge- og anleggsvirksomhet, sesongjustert og glatta sesongjusterte tall. 2021=100



I samme periode har sysselsettingen i næringen utviklet seg slik.⁹

	Sysselsatte personer. Lønnstakere og selvstendige (1 000 personer)		
	2019K1	2022K1	2025K1
Bygge- og anleggsvirksomhet	237,3	246,0	244,6

Vi ser at antall ansatte i næringen økte fra 2019 til 2022. Så kom nedgangskonjunktoren. Men vi ser at sysselsettingen holdt seg tilnærmet stabil fra 2022-2025, til tross for nedgangen.

Det er rimelig å anta at sysselsettingstallene påvirkes av at personer som i 2022 var ansatt i bemanningsforetakene i 2025 registreres som ansatte i byggenæringen. Dermed gir det mening at nedgang i produksjon ikke fører til nedgang i registrert antall sysselsatte i byggenæringen. Det er bemanningsbransjen som har tatt nedgangen.

I den omtalte Fafo-rapporten prøver man å svare på om det er innstramningene og innleieforbudet i Oslo-området som har ført til redusert aktivitet i byggenæringen.

⁹ SSB Tabell 09175

I avsnitt 8: *Konsekvenser for byggenæringen* lyder en av konklusjonene slik (s. 86):¹⁰

Det er ikke mulig å se i tilgjengelige statistikker at fallet i aktiviteten er større enn det som det kraftige fallet i nyboligsalget skulle tilsi. Vi kan altså ikke se fra statistikkene at innleieforbudet har påvirket aktiviteten i byggenæringen.

Undersøkelsene og statistikkene peker alle i retning av følgende hovedkonklusjoner:

- Innleieforbudet har i seg selv ikke redusert aktiviteten i byggenæringen. Det er andre forhold som forklarer nedgangen.
- Innleieforbudet har ført til en betydelig reduksjon i antall ansatte i bemanningsbransjen, mens bemanningen i byggenæringen har holdt seg til tross for nedgang i aktiviteten.

Grovt sagt kan man si at innstramningene i innleieregimet har gitt de resultatene man har ønsket. Men så langt foreligger det ingen analyse av **hvor** den økte bemanningen i byggenæringen har kommet, og hva dette har gjort med organisasjonsgrad og lønns- og arbeidsbetingelser. Det er blant spørsmålene årets kartlegging prøver å svare på.

10

4. Kartleggingen sommeren 2025

Også denne gangen var det organisasjonsarbeiderne Jan-Ole Evensen (Elektromontørenes Fagforening) og Boye Ullmann (Bygningsarbeidernes Fagforening) som besøkte de største byggarbeidsplassene i Oslo-området og samlet inn data om bemanningssituasjonen i byggfagene (tømrere, betongarbeidere, riggarbeidere, elektrikere og rørleggere) på det aktuelle tidspunktet. Dette har vært metodikken i alle undersøkelsene, og gjør at tall dermed kan sammenlignes. Vi har særlig vært opptatt av større arbeidsplasser, hvor de store entreprenørene har hovedentreprisen.

I 2025 ble ca 35 arbeidsplasser oppsøkt. Av disse har vi tatt med tall fra 25 byggeplasser, som var av god nok kvalitet. På et fåtall plasser nektet entreprenørene å gi ut tall, ofte med personvern hensyn og GDPR-regler som begrunnelse.. På byggeplassene i vårt utvalg (på 25) var det til sammen 1818 arbeidere registrert på kartleggingstidspunktet. Av disse var 1096 innenfor fagene tømrer, betong og rigg, 242 innenfor elektro og 160 innenfor rørfaget. Alle var fast ansatt.

Hovedfunnene i 2025 var:

- Sommeren 2025 var det ingen arbeidstakere som var innleid fra bemanningsforetak på de store byggeplassene i Oslo-området. I tre-fire tilfeller mener man at regelverket omgås, ved at bedrifter uten egenproduksjon registrerer seg som produksjonsbedrifter, men driver i realiteten med utleie av arbeidskraft. Omfanget er lite.
- 60 prosent av arbeidstakerne innenfor fagene tømrer, betong og rigg var ansatt hos hovedentreprenøren. Som andel av alle (inkl. elektro og rørfaget) var 36 prosent ansatt hos hovedentreprenøren. Det er sammenlignbart med 25 prosent i 2019-undersøkelsen.
- I 2023-kartleggingen ble det registrert at de store entreprenørene økte egen bemanning, i tilknytning til at innleieforbudet trådte i kraft. Denne utviklingen har ikke fortsatt. Det fremgår av følgende oversikt over antall ansatte i Oslo-området:

Selskap	2007	2011	2015	2017	2019	2023	2025
Veidekke	170	175	203	215	302	315	297
Skanska	170	165	150	140	197	190	201
Hent	25	5	5		150	270	279
JM Oslo og omegn						131	131
NCC	165	93	58	46	60	36	35
Peab	120	92	37	33	36	46	36
AF*							

Entreprenørene Hent AS og AF-Gruppen* representerer ytterpunkter i valg av bemanningsstrategi i møtet med innleieforbudet. Mens Hent ser ut til å satse på oppbemanning og egne fast ansatte, ser AF ut til nesten

utelukkende å basere seg på underentrepriser til egne datterselskaper og til eksterne. Under paraplyen AF Håndverk er det 14 selskaper, de fleste uten tariffavtale. Heller ikke hos de eksterne underleverandører er regelen at det er tariffavtaler.

- Tallene for de store entreprenørene påvirkes selvsagt av nedgangs-konjunkturen i bransjen, og av at det hele tiden er noen som slutter / går av med pensjon. Av de 25 kartlagte byggeplassene har de store entreprenørene hovedentreprisen på 17 av dem. På disse arbeidsplassene var de fleste innenfor fagene tømmer, betong og rigg fast ansatt hos hovedentreprenøren. Bildet så slik ut:
 - Veidekke var hovedentreprenør på 5 prosjekter. I tillegg var de inne med kontrakt i Regjeringskvartalet, med bare egne ansatte. I gjennomsnitt var 89 prosent av arbeiderne egne ansatte.
 - Skanska hadde hovedentreprisen på 6 prosjekter. I tillegg var de inne med kontrakt i Regjeringskvartalet, med bare egne ansatte. I gjennomsnitt var 85 prosent av arbeiderne egne ansatte.
 - Hent hadde hovedentreprisen på 3 prosjekter. I tillegg var de inne med kontrakt i Regjeringskvartalet, med bare egne ansatte. I gjennomsnitt var 70 prosent av arbeiderne egne ansatte. Status på Livsvitensenteret trekker ned gjennomsnittet.
 - JM Oslo og omegn hadde hovedentreprisen på ett prosjekt i vårt utvalg. Dette selskapet har «vokst seg inn» blant de store, seriøse i løpet av de siste par-tre årene. Der var 86 prosent innenfor gruppene tømmer, betong og rigg egne ansatte.
 - NCC hadde hovedentreprisen på ett prosjekt i vårt utvalg. Der var 43 prosent egne ansatte innenfor gruppene tømmer, betong og rigg.
 - PEAB hadde ingen entrepriser innenfor vårt utvalg denne sommeren, og kan ikke lengre klassifiseres som «stor entreprenør».
 - AF-gruppen, eller selskap eid av AF-gruppen, hadde hovedentreprisen på 2 prosjekter i vårt utvalg. På disse byggeplassene var det 30 prosent ansatte fra AF-Gruppen. I tillegg hadde de en større kontrakt på betong hvor de hadde 1 egen ansatt og 57 fra en ekstern underleverandør.
 - Alle innenfor elektrofaget i vårt utvalg var fast ansatt i bedriftene som hadde underentrepriser. I bransjen ser man nå at bedriftene i større grad leier bemanning av hverandre etter at innleieforbudet kom. På denne måten unngår man å ansette flere, egne ansatte. Dette var det en negativ holdning til hos bedriftene før forbudet, til tross for at det var vanlig praksis før bemanningsbransjen

gjorde sitt inntog. Det er også en tendens at elektrokontraktene splittes opp, og at det er flere el-firmaer inne samtidig på byggeplassene.

- Innen rørfaget er alle fast ansatt i bedriftene. Men også her blir rørkontrakter splittet og delt mellom flere under-(og under)-leverandører.
- Felles for hele skogen av underleverandører, i alle fag, er at de svært sjelden har tariffavtale.

Det store bildet kan oppsummeres slik:

- Innleieforbudet har ført til at de store entreprenørene har økt sin egen bemanning noe, men ikke ytterligere etter 2023.
- Hoveddelen av de som tidligere var i bemanningsbransjen er nå enten hos små og mellomstore underleverandører, som er registrert som produksjonsbedrifter i byggenæringen, eller de er arbeidsløse eller har forlatt landet som følge av nedgangskonjunkturen. Underleverandørene har økt sin andel av bemanningen fra 40 prosent i 2019 til 64 prosent i 2025.
- I den nye skogen av små og mellomstore bedrifter er man oftest uten tariffavtale, og organisasjonsgraden er lav. Flere av de mellomstore begynner å få mange ansatte. Byggimpuls er registrert med 190 ansatte i Proff-databasen, Tiveta med 130, m.fl.
- Den økende oppsplittingen av fagene gjør at antallet bedrifter blir flere og oppgaven med å organisere blir vanskeligere.

5. Organisasjonsgraden fortsetter å falle

I tidligere rapporter har man tatt med statistikk som viser at organisasjonsgraden i byggenæringen i Oslo-området falt fra drøyt 20 prosent i 2004 til knapt 10 prosent i 2017. Kartleggingen dette året peker i retning av fortsatt fallende organisasjonsgrad i byggfagene i Oslo-området.

Som vi har sett har innleieforbudet ført til at antall ansatte i bedrifter registrert i næringen **bygg og anlegg** har økt noe siden 2019. Med uforandret organisasjonsgrad skulle en derfor forvente at medlemstallet i fagforeningene skulle gått noe opp. Medlemstallene pr 01.01. så slik ut:

Bygningsarbeidernes Fagforening		Tømrer- og Byggfagforeningen
2019	3 830	911
2023	3 214	867
2025	3 263	886

Det er bare Elektromontørenes Forening som har lyktes med å øke medlemstallet de seneste årene:

2019	1 872
2023	2 230
2025	2 309

Selv om bildet altså er sammensatt, er altså hovedinntrykket lav og fallende organisasjonsgrad. Det kan i stor grad tilskrives strukturendringene i næringen, som fører til store utfordringer i organiseringsarbeidet. Å få arbeiderne til å organisere seg og få opprettet tariffavtaler i mange nye, små bedrifter er vanskelig og krever store ressurser fra fagforeningene. Arbeidsgiverne er ofte fiendtlig innstilt til fagforeninger, og arbeiderne kan synes det er bekvemt å være gratispassasjerer. Fagforeningenes arbeid, og allmenngjøringen av lønssatsene i tariffen, sikrer at de de ansatte får samme (eller ofte) litt bedre lønn enn de organiserte. Og fortsatt er det særegne, store utfordringer med å organisere øst-europeiske pendlere, som opplever en løsere tilknytning til norsk arbeidsliv.

