

BACHELOROPPGAVE:

**PÅSEPLIKT OG SOLIDARANSVAR I  
BYGGEBRANSJEN**

**SUPERVISORY RESPONSIBILITY AND  
JOINT AND SEVERAL LIABILITY IN  
THE CONSTRUCTION INDUSTRY**

FORFATTERE: Øyvind Mathiassen  
Jan Henning Christiansen

Dato: 24. mai 2010



## SAMMENDRAG

Tittel:	<u>Påseplikt og solidaransvar i byggebransjen</u>	Date : 24.5.2010
Deltakere:	<u>Jan Henning Christiansen</u> <u>Øyvind Mathiassen</u>	
Veileder:	<u>Ivar Jarle</u>	
Oppdragsgiver:	<u>Høgskolen i Gjøvik</u>	
Kontaktperson:	<u>Ivar Jarle</u>	
Stikkord	<u>påseplikt, solidaransvar, sosial dumping, allmenngjøringsloven</u>	
Antall sider: 37	Antall bilag: 5	Tilgjengelighet : åpen
<b>Sammendrag</b> Oppgaven studerer hvordan en hovedleverandør i norsk byggenæring kan oppfylle påseplikten og unngå et solidaransvar for lønn, fastsatt i lov om solidaransvar av 1.jan 2010.  Det er intervjuet seks hovedleverandører i bransjen, tre i Oslo og tre i Gjøvik-distriktet. Resultatet av kartleggingen viser at det er en stor variasjon i eksisterende systemer og rutiner blant samtlige leverandører i studien. Allikevel går det et klart skille mellom by og land i omfanget og i antall rutiner, der distriktet har vesentlige mangler sett i forhold til de landsdekkende.  Studien viser at det er et behov for oppdatering av dagens kontrakter og praktiske rutiner. Viktige forbedringer vil være å forsterke forebyggende tiltak som videreutvikling av og mer aktiv bruk av StartBANK, utvidet innsyn, forlenget bankgaranti, strengere regresskrav og åpenhet rundt arbeidstakers rettigheter. Dette er virkemidler for å redusere sannsynligheten for et solidaransvar.		



## ABSTRACT

Title:	<u>Supervisory responsibility and joint and several liability in the construction industry</u>	Date : 24.5.2010
Authors:	<u>Jan Henning Christiansen</u> <u>Øyvind Mathiassen</u>	
Supervisor:	<u>Ivar Jarle</u>	
Employer:	<u>Gjøvik university college</u>	
Keywords	<u>Responsibility, liability, construction,</u>	
Pages: 37	Appendix: 5	Access: open
<b>Abstract</b> <p>The thesis studies how a main supplier in the Norwegian construction sector can fulfill the obligation to ensure correct wages and working conditions and to avoid a joint and several liability, set forth in the Act on joint and several liability of January 1, 2010.</p> <p>There are interviewed six main suppliers in the industry, three in Oslo and three in the district of Gjøvik. The results of the survey show that there is a large variation in the existing systems and practices among all vendors in the study. Yet there is a clear distinction between Oslo and Gjøvik in scope and in number of procedures, which the district of Gjøvik has significant shortcomings in relation to vendors in Oslo.</p> <p>The study shows that there is a need for updating the current contracts and practical procedures. Significant improvements will be to reinforce the preventive measures that further development of, and more active use of StartBANK, expanded document inspection, extended bank guarantee, strict subrogation claims and transparency around employee rights. These are measures to reduce the probability of a joint and several liability.</p>		



## FORORD

Allerede i utplasseringen forrige semester begynte vi å lete etter mulige temaer til vår bacheloroppgave. Her hadde vi en gyllen mulighet til å lære om aktuelle problemstillinger i en bransje vi snart skal arbeide i. Påseplikten pekte seg ut som en helt ny utfordring i byggebransjen, så vi valgte dette som vår problemstilling, uten å helt vite hva det gikk ut på.

I dag åpenbart for oss at vi gjorde et valg som har stor aktualitet, men som slett ikke får nok oppmerksomhet i deler av bransjen. Vi har blitt skolert, overrasket og til tider sjokkert over alle sidene rundt sosial dumping i byggebransjen og oppgaven har i så måte vært meget lærerik og morsom å jobbe med.

Vi vil begynne med å takke en imøtekommende bransje som har vist stor interesse for vårt prosjekt og med stor villighet til å hjelpe. Vi har følt oss velkomne, uansett om det er på en brakke på Toten eller i et høyhus i Oslo. Med oppgavens resultater håper vi å kunne gi noe tilbake.

En oppgave som dette må gjennom mange kronglete veier. Vi har heldigvis hatt en god veileder som har rygget oss ut av blindgater og rådført oss når vi har trengt det, med en upåklagelig responstid; Tusen takk Ivar Jarle.

---

Jan Henning Christiansen

---

Øyvind Mathiassen

Gjøvik 24.mai 2010





# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>II</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>III</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>IV</b>
<b>INNHOLDSFORTEGNELSE</b> .....	<b>V</b>
<b>FIGURLISTE</b> .....	<b>VI</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
<b>2 METODE</b> .....	<b>3</b>
2.1 PROSJEKTPLAN .....	3
2.2 FORHÅNDSSTUDIER .....	3
2.3 INNSAMLING AV DATA .....	3
2.4 DOKUMENTBEHANDLING.....	3
<b>3 BAKGRUNN OG SAMMENHENG</b> .....	<b>5</b>
3.1 TERMINOLOGI .....	5
3.2 UTVIDELSE AV EU .....	6
3.3 SOSIAL DUMPING I EUROPA OG TYSK MODELL FOR SOLIDARANSVAR .....	7
3.3.1 <i>Sosial dumping i Europa</i> .....	7
3.3.2 <i>Tysk modell</i> .....	8
3.4 REGJERINGENS HANDLINGSPLANER.....	9
3.5 INNFØRTE TILTAK, LOVER OG FORSKRIFTER .....	10
3.5.1 <i>StartBANK</i> .....	10
3.5.2 <i>Id-kort</i> .....	10
3.5.3 <i>Påseplikt</i> .....	11
3.5.4 <i>Solidaransvar</i> .....	11
3.5.5 <i>Norsk modell</i> .....	12
<b>4 EKSISTERENDE SYSTEMER OG RUTINER</b> .....	<b>13</b>
4.1 PÅSEPLIKT .....	13
4.1.1 <i>Prekvalifisering av underleverandører</i> .....	13
4.1.2 <i>Egenerklæring og videreføring av kontraktsbestemmelser</i> .....	14
4.1.3 <i>Personlig dokumentasjon</i> .....	14
4.1.4 <i>Praktiske rutiner</i> .....	15
4.2 SOLIDARANSVAR.....	17
4.2.1 <i>Kontrakter</i> .....	17
4.2.2 <i>Rutiner ved krav</i> .....	17
<b>5 ANALYSE AV RESULTATER</b> .....	<b>19</b>
5.1 PREKVALIFISERING: BRUK AV LEVERANDØRREGISTER .....	19
5.2 EGENERKLÆRING OG VIDEREFØRING I KONTRAKTSBESTEMMELSER .....	21
5.3 PERSONLIG DOKUMENTASJON .....	21
5.4 PRAKTISKE RUTINER.....	23
5.5 TILBAKEHOLDSRETT OG REGRESS .....	25
5.6 FORFLYTTING AV USERIØSE AKTØRER .....	27
<b>6 FORSLAG TIL ENDRINGER OG FORBEDRINGER</b> .....	<b>29</b>



6.1	KRAV OM STARTBANK.....	29
6.2	KRAV TIL PERSONLIG DOKUMENTASJON .....	29
6.3	BANKGARANTI .....	29
6.4	VED AVVISNING AV LØNNSKRAV .....	30
6.5	REGRESS VED UTBETALT LØNNSKRAV .....	30
6.6	MØTERUTINER .....	30
6.7	INFORMASJON UTE PÅ Plassen .....	31
6.8	PERSONLIG SIKKERHETSINSTRUKS .....	31
<b>7</b>	<b>KONKLUSJON .....</b>	<b>33</b>
<b>8</b>	<b>BIBLIOGRAFI.....</b>	<b>35</b>

## FIGURLISTE

FIGUR 3-2	GYLDIGE ARBEIDSTILLATELSER I TIDSROMMET 2003 - 2009.....	6
FIGUR 3-1	ARBEIDSINNVANDRINGEN I NORGE (BLÅ STREK) .....	6
FIGUR 3-3	TYSK MODELL - SOLIDARANSVAR .....	8
FIGUR 3-4	NORSK MODELL - SOLIDARANSVAR.....	12
FIGUR 4-1	SUMMERT OVERSIKT OVER EKSISTERENDE SYSTEMER OG RUTINER .....	13
FIGUR 4-2	REGRESSMODELL 1.....	17
FIGUR 4-3	REGRESSMODELL 2.....	17



# 1 INNLEDNING



I 2008 kom overskrifter som i illustrasjonen over. Arbeidstilsynet og Økokrim gikk til aksjon mot byggeplassen på Ansgar Hotell i Oslo. Samme år rullet saken mot Byggmester Harald Langemyhr AS opp; Følgende kommentar kom fra Per Granerød, seniorinspektør i arbeidstilsynet, etter han besøkte de to byggeplassene i saken:

*"Det er lenge siden jeg har opplevd noe så jævlig, og det går ikke på lover og regler, men måten man behandler mennesker på. Dette er langt utenfor det som er moralsk riktig."*

Her var det Oslo kommune som var byggherre.

Samme år som disse sakene kom frem i media, trådte det også i kraft en ny forskrift med formål om å bekjempe sosial dumping. En entreprenør eller leverandør skal kontrollere at alle som arbeider, for eller under seg, skal ha rettmessige lønns- og arbeidsvilkår. Dette blir kalt påseplikt.

Plikten skal utføres gjennom *systemer og rutiner*, uten at disse beskrives nærmere. Det er allmenngjøringsforskrifter som skal etterleves, men hva som omfattes av disse er ikke så tydelig definert skal vi tro flere prosjektledere i større entreprenørselskaper.

To år senere, nærmere bestemt 1. jan 2010 ble paragraf 13 tilføyd i allmenngjøringsloven. Paragrafen stiller krav til leverandører om et solidarisk ansvar for lønn til alle arbeidstakere nedover i verdikjeden.

Krav om solidaransvar er nytt for bransjen i Norge, og er det siste tiltaket som er innført mot sosial dumping. Det er nå blitt større konsekvenser for en leverandør å ha useriøse aktører under seg. Det er blitt enda viktigere å passe på sine underentreprenører, ikke bare i første ledd, men ned til bunnen av verdikjeden.

Men hva innebærer det egentlig å *påse* at det ikke blir bedrevet sosial dumping? Slike spørsmål gir opphav til oppgavens problemstilling:

---

*Hvordan kan hovedleverandører, gjennom systemer og rutiner, oppfylle påseplikten og unngå solidaransvar for lønn?*

---

Denne bacheloroppgaven vil besvare problemstillingen gjennom å:

---

*Beskrive bygnæringens eksisterende systemer og rutiner for påseplikt og solidaransvar*  
*Identifisere eventuelle mangler og svakheter ved eksisterende løsninger*  
*Foreslå forbedringer i forhold til dagens systemer og rutiner*

---



## 2 METODE

### 2.1 PROSJEKTPLAN

Vi vil etablere en fremdriftsplan og gjennomføre oppgaven som et prosjekt. Tidlige aktiviteter vil være å finne og studere aktuell litteratur. Dette inngår i forundersøkelse av valgt tema. Dette vil så lede til en avgrensning av oppgaven og formulering av mål.

### 2.2 FORHÅNDSSTUDIER

Vi vil studere bakgrunn for det aktuelle lovverk og -forskrifter. Dette omfatter odelstingsproposisjoner, høringsnotater samt stortingsmeldinger. Eventuell tidligere forskning på området og aktuelle rapporter på temaet studeres.

Vi vil gjennomføre uformelle samtaler med interesseorganisasjoner i byggenæringen og tilsynsmyndigheter for å få en mer helhetlig oversikt over temaet.

### 2.3 INNSAMLING AV DATA

Hovedmetoden vil være personlige temabaserte intervjuer med oppfølgings spørsmål. Dette legges opp som et åpent intervju, støttet av en intervjuguide (vedlegg A) som hjelpemiddel for å sikre at sentrale spørsmål blir besvart. Intervjuguiden vil oppdateres etter behov som muligens ikke synliggjøres før intervjuprosessen er i gang. Intervjuene blir induktive (Jarle, 2010).

Nødvendig dokumentasjon for kartlegging av eksisterende systemer og rutiner vil bli forespurt i intervjuene. I intervjuene forespørres det om dokumentasjon av eksisterende systemer og rutiner i virksomheten. En systematisk gjennomgang av disse danner et sammenlikningsgrunnlag for analyse. En reduksjon av data vil sannsynligvis bli nødvendig for å hente ut relevant informasjon til analysen (Larsen, 2007).

Vi vil etablere et representativt utvalg av store landsdekkende og mindre, lokale, leverandørselskaper. Representativitet oppnås ved å intervjuer til sammen fem til ti leverandører (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervjupersonene vil anonymiseres i rapporten for å bedre kvaliteten av innsamlede data (Kvale & Brinkmann, 2009). Metoden baserer seg på Kvales syvtrinnsmodell for kvalitative intervjuer (vedlegg B).

### 2.4 DOKUMENTBEHANDLING

For å sikre et vitenskapelig og etterprøvbart resultat, vil innsamlet dokumentasjon og lydopptak av intervjuer være tilgjengelig ved kontakt av forfatterne. Det skal kreves en erklæring om taushetsplikt ved utlevering av slik dokumentasjon (vedlegg C).





## 3 BAKGRUNN OG SAMMENHENG

### 3.1 TERMINOLOGI

AentG: Tysk lov som har mange likhetstrekk med den norske arbeidsmiljøloven.

AID: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Allmenngjøring: Når en tariffavtale allmenngjøres så gjøres den gjeldende for alle arbeidstakere som arbeider innen nedslagsfeltet for allmenngjøringsvedtaket.

Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret): Viser forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Felles register som offentlige myndigheter bruker ved behov av opplysninger. Id-kort dokumenterer oppføring.

Bestiller: En fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag.

BNL: Byggnæringens Landsforening

EBA: Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg.

Hovedleverandør: Entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget. Plassering på toppen av verdikjeden.

Personlig dokumentasjon: Arbeidsavtaler, timelister og lønnslipper for arbeidstakere.

Påseplikt: En leverandør må sørge for at alle arbeidstakere nedover i verdikjeden, inkludert seg selv, har tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår.

SFU: Sentralskattekontoret for utenlandssaker.

SHA: Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø, jf. den gamle HMS; helse, miljø og sikkerhet.

Solidaransvar: Et felles ansvar for lønn i hele verdikjeden.

StartBANK: Et register for entreprenører og leverandører. Ofte et krav om medlemskap fra store entreprenører.

Underleverandør: Entreprenør eller leverandør som utfører en del av det oppdraget som er avtalt mellom hovedleverandøren og bestiller. Plassering i hele verdikjeden under hovedleverandør.

Verdikjede: En kjede av leverandører som har kontrakt med hverandre.

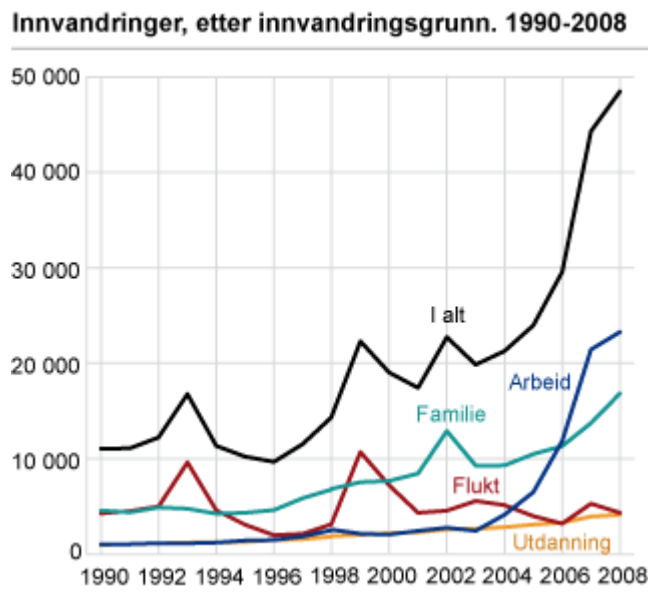
## 3.2 UTVIDELSE AV EU

1. mai 2004 ble Estland, Polen, Latvia, Litauen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Kypros og Malta medlemmer i EU og dermed en del av EØS samarbeidet. (UDI, 2004).

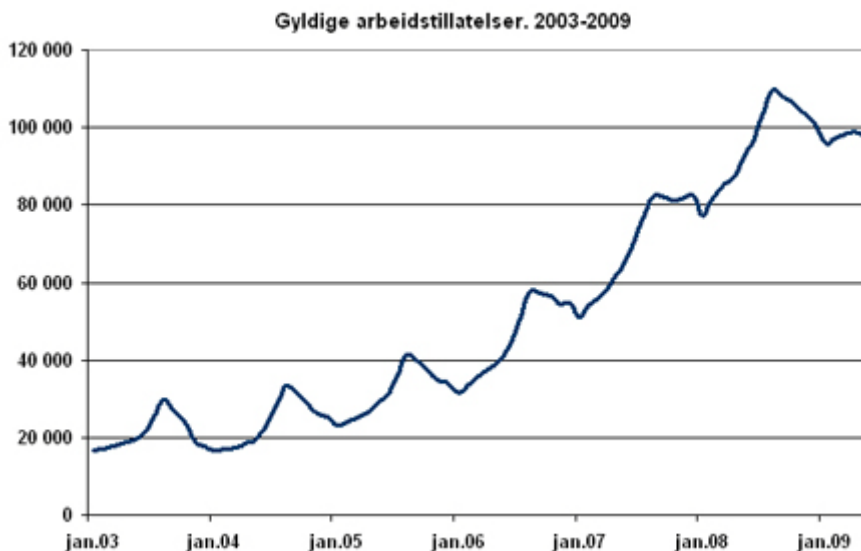
I den forbindelse opprettet Norge, på lik linje med mange andre vesteuropeiske land, et overgangsreglement for arbeidsinnvandring<sup>1</sup>. Arbeidere fra Kypros og Malta ble unntatt ordningen.

Et viktig punkt var at man måtte ha oppholdstillatelse før man fikk arbeidstillatelse. Dette reglementet var gjeldende i fem år og falt bort 1. mai 2009. Arbeidstakere fra disse land er nå likestilte med andre EØS-land.

I 2007 ble Bulgaria og Romania medlemmer i EU og for disse gjelder fortsatt overgangsreglementet (UDI, u.å.).



FIGUR 3-1 ARBEIDSINNVANDRINGEN I NORGE (BLÅ STREK)



FIGUR 3-2 GYLDIGE ARBEIDSTILLATELSER I TIDSROMMET 2003 - 2009

Av de nær hundre tusen gyldige arbeidstillatelser pr. 01.jan 2009 var det 3 % faglærte og 25 % ufaglærte innen næringen bygg og anlegg (Hoffmann, 2009). I 2008 var 48 % av mottatte søknader fra Polen (UDI, 2008).

<sup>1</sup> Inkluderer ikke sesongarbeidere og folk kun med arbeid som oppholdsgrunn.

### 3.3 SOSIAL DUMPING I EUROPA OG TYSK MODELL FOR SOLIDARANSVAR

#### 3.3.1 SOSIAL DUMPING I EUROPA

I 2008 er det åtte land i EU som har bestemmelser om solidaransvar i underentrepriser (Belgia, Finland, Frankrike, Italia, Nederland, Spania, Tyskland og Østerrike) hvorav fire (Belgia, Italia, Spania og Tyskland) har tilpassede lovverk som gjelder spesifikt og direkte mot byggebransjen (Eurofond, 2008a).

De første lovene i Europa ble innført på forskjellige tidspunkt, fra 1960-tallet (Italia og Nederland) til 1999 (Tyskland). Regelverket varierer innenfor de åtte landene, og det er store variasjoner på hva som dekkes og type ansvar en leverandør har. For eksempel har Østerrike kun lønn, ikke sosiale avgifter eller skatt inkludert i sitt lovverk, og med ansvar for leverandør kun i ett ledd. Det varierer hvor dypt ansvaret går i en verdikjede og hva som er inkludert i ansvarsområdet. Typiske ting som skiller er lønn, skatt, feriepenger, pensjon, nasjonalitet på arbeider og arbeidsgiver, hvilke bransjer som er omfattet av allmenngjøring og i ett tilfelle hvor stor prosentdel av lønn som skal dekkes av ansvarlig.

Det er forsøkt å komme i kontakt med den svenske landsorganisasjonen for informasjon om allmenngjøringsbestemmelser og solidaransvar i Sverige, men dette har ikke ført frem. Gjennom Laval-saken<sup>2</sup> kommer det ganske tydelig frem at Sverige ikke har noen form for solidarisk lønnsansvar for utenlandsk arbeidskraft. I 2004 blokkerte svenske fagforeninger en arbeidsplass hvor den latviske entreprenøren Laval un Partneri, åpenbart brukte arbeidere fra hjemlandet med lønn under den svenske tariffen. I desember 2009 ble fagforeningene dømt til å betale 2,55 mill kr i erstatning til Laval, med grunnlag i ulovlig blokade (Arbetsdomstolen, 2009). Saken har fått aviser til å bruke overskrifter som "Fritt fram for sosial dumping i Sverige" (EL & IT, u.å.).

I Danmark jobbes det aktivt med sosial dumping i skrivende stund. Det er forhandlinger og planer for tiltak, eller "værn mot sosial dumping" som det heter. 5.mars i år ble en ny byggeavtale mellom danske arbeidsgivere og arbeidstakere signert. Her jobbet fagforeningene med tiltak mot underbetalte arbeidere i form av et solidarisk ansvar for arbeidsgivere. Dette ble ikke inkludert i den endelige avtalen, "Og det vækker vrede blandt de ansatte på byggepladserne" i følge dansk avis. (avisen.dk, 2010).

*"Aftalen indeholder en anbefaling til Dansk Byggeris medlemmer om at sikre sig at også underentreprisaftaler udføres i henhold til danske kollektive overenskomster."* (Dansk Byggeri, 2010). Det er altså ingen plikt, men kun en anbefaling fra Dansk Byggeri (tilsvarende NHO) at også underentrepriser forholder seg til danske bestemmelser om minstelønn.

Generelt i Europa er det Tyskland som har den mest omfattende modellen for sosial dumping, og som vi skal se, har denne dannet grunnlaget for en tilsvarende norsk modell.

---

<sup>2</sup> Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet



### 3.4 REGJERINGENS HANDLINGSPLANER

Den norske regjering fremmet for første gang en handlingsplan mot økonomisk kriminalitet i 1992. Siden den gang har det kommet tre slike planer, henholdsvis i 1995, 2000 og 2004.

Planen fra 2004 satte bygg- og anleggsbransjen i særlig fokus (Regjeringen, 2004, s. 50). Det ble fokusert på svart arbeid gjennom samarbeid mellom aktuelle etater (Regjeringen, 2007-2008, s. 19). Skatte- og avgiftsmyndighetene skulle ha en spesiell innsats rettet mot næringen, dette har senere blitt fulgt opp (Regjeringen, 2008-2009). Kapitlet i planen bygger dessuten mye på rapporten fra Byggnæringens Landsforening sin "seriøsitet i byggebransjen" fra 2003 (Regjeringen, 2004).

Disse planene må ses i sammenheng med følgende handlingsplaner mot sosial dumping, hvor byggrelaterte punkter er hentet ut:

#### **Handlingsplan mot sosial dumping** (Regjeringen, 2006):

- arbeidstilsynet skal
  - få styrkede sanksjonsmuligheter
  - få økte ressurser
  - ha mer fokus på enkeltmannsforetak som er opprettet med hensikt for å unngå lønnsbestemmelser
- Statlige etater skal samarbeide bedre på tvers av regioner og med næringens parter.
- Skjerpe forhold ved inn- og utleie av arbeidskraft
- Innføre ID-kort
- *Påseplikt* for oppdragsgiver

#### **Handlingsplan 2 mot sosial dumping** (Regjeringen, 2009):

- Arbeidstilsynet skal få økte ressurser
- *Solidaransvar* etter allmenngjøringsloven for oppdragsgivere
- Bedre informasjon og bistand til arbeidere om rettigheter og plikter

### 3.5 INNFØRTE TILTAK, LOVER OG FORSKRIFTER

I tråd med regjeringens handlingsplaner har det blitt innført noen sentrale forskrifter og endringer i lovverk. Det er en lov, to forskrifter og ett tiltak som peker seg ut i oppgavens sammenheng og danner grunnlaget for den norske modellen mot sosial dumping:

#### 3.5.1 *STARTBANK*

StartBANK er bygg- og anleggsnæringens leverandørregister. Utviklet av Byggnæringens Landsforbund i tett samarbeid med det offentlige, med bakgrunn i en rapport om seriøsitet i bransjen (Seriøsitet i byggebransjen, 2003). Registeret har som formål å samle seriøse aktører inn i én oversikt (Startbank.no, u.å.).

All dokumentasjon som er lovpålagt å registrere i offentlige registre og ansvarsrett er samlet i StartBANK. Alle søkere blir saksbehandlet slik at påkrevde opplysninger om bedriften kvalitetssikres. Denne prosessen blir repetert årlig. Registeret har i tillegg en overvåking av leverandører som er knyttet direkte opp mot Brønnøysund-registeret. Dette muliggjør varsling på endringer som for eksempel enkonkursbegjæring.

Mangler<sup>3</sup> blir synliggjort hos den enkelte leverandør fortløpende, men man blir ikke slettet fra registeret. Leverandøren blir stående til den årlige godkjenningen blir gjennomført, da skal det ikke finnes mangler. Mangler som blir synliggjort i registeret varsles hovedleverandører som har avtale om leverandørovervåking (Lima, 2010). Leverandørovervåking kan også brukes for å se den generelle økonomiske situasjonen til et foretak.

I løpet av mai 2010 vil det også bli innført overvåkning på innbetaling av merverdiavgift. Et videre fremtidig mål vil være å inkludere innbetalt skatt og arbeidsgiveravgift i overvåkingen (Lima, 2010).

Dette er også en markedsportal som hovedleverandører kan sortere ut leverandører etter valgte kriterier<sup>4</sup>. Kriterier kan være økonomi, geografi, størrelse, varer og tjenester, referanser, skatter og avgifter, HMS etc.

#### 3.5.2 *ID-KORT*

Forskrift som trådte i kraft 30.mars 2007 med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 4-1 avsnitt 7. Forskriften forplikter arbeidsgivere og enkeltpersonsforetak til at alle som arbeider på bygge- og anleggsplasser skal ha gyldig id-kort (Forskrift om id-kort på bygg og anlegg, 2010). Dette bestemte kortet blir omtalt som byggnæringens id-kort.

---

<sup>3</sup> Eksempler på mangler: Manglende innbetalinger av avgifter. Bedriften overholder ikke offentlige tidsfrister for innlevering av diverse dokumentasjon.

<sup>4</sup> <http://info.startbank.no/Documents/Scheme%20Documents/Nordics/StartBANK/sp%C3%B8rreskjemaet.pdf>

### 3.5.3 PÅSEPLIKT

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett trådte i kraft 14.mars 2008 med hjemmel i allmenngjøringsloven § 8 og

---

*forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler (allmenngjøringsforskrifter), jf. allmenngjøringsloven § 3. (Forskrift om allmenngjøringsforskrifter, 2008)*

---

§ 6 i forskriften omhandler påseplikt. Denne paragrafen innebærer at en leverandør må påse at alle arbeidstakere nedover i verdikjeden, inkludert egne ansatte, har tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Forskriften påpeker følgende:

---

*Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleveres (Forskrift om allmenngjøringsforskrifter, 2008)*

---

Det er fristende å spørre hva slags systemer og rutiner som skal iverksettes. Oppgavens første målsetting er å kartlegge disse hos et utvalg leverandører.

### 3.5.4 SOLIDARANSVAR

§ 13 i allmenngjøringsloven, tilføyd og ikrafttredelse 01.jan 2010.

---

*Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (Allmenngjøringsloven, 1993) .*

---

Arbeidstaker kan fremme krav om ubetalt lønn, inkludert overtid og feriepenger, dersom dette er under minstelønn fastsatt i allmenngjorte tariffen. Kravet kan stilles mot hovedleverandør eller underleverandør, oppover i sin tilhørende verdikjede.

Kravet kan ikke rettes mot bestiller. Det er åpnet for at bestiller<sup>5</sup> kan inkluderes i forskrift.

Kravet må sannsynliggjøres og som tredje avsnitt i paragrafen tydeliggjør:

---

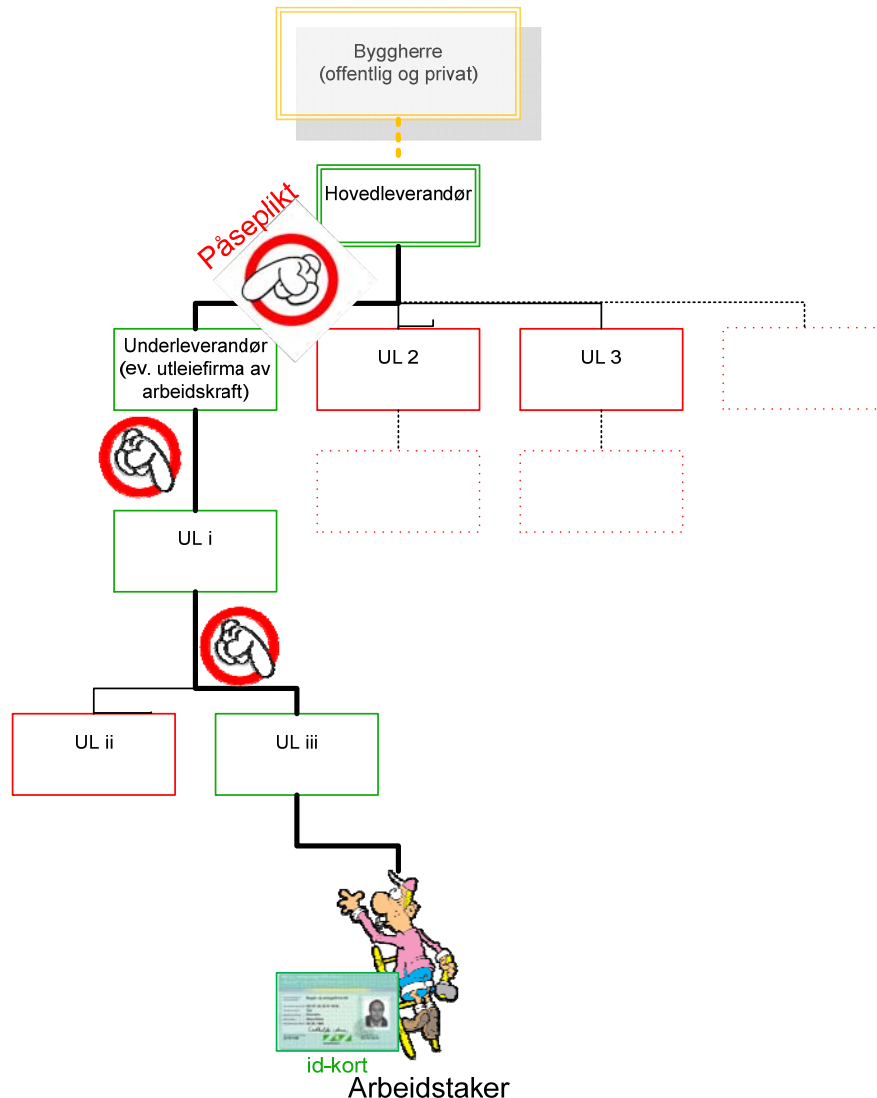
*Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av en solidaransvarlig (Allmenngjøringsloven, 1993).*

---

<sup>5</sup> Bestiller betegnet som forbruker er unntatt.

Bortsett fra dette er solidaransvaret objektivt og det er ikke mulig å dokumentere seg vekk fra et krav. Kravet må utbetales av den det blir rettet mot uansett og innen tre uker fra mottatt skriftlig krav (Allmenngjøringsloven, 1993).

### 3.5.5 NORSK MODELL



FIGUR 3-4 NORSK MODELL - SOLIDARANSVAR

Modellen bygger på den tyske modellen. Norsk modell varierer fra tysk modell ved at den ikke har byggherre inkludert<sup>6</sup>, men den har påseplikt samt id-kort. Arbeideren kan rette et lønnskrav mot valgfri leverandør i grønn verdikjede. Det er ulikheten med påseplikt som danner opphav til oppgavens problemstilling:

*Hvordan kan hovedleverandører, gjennom systemer og rutiner, oppfylle påseplikten og unngå solidaransvar for lønn?*

Ved å identifisere eventuelle mangler og svakheter, og foreslå forbedringer i systemer og rutiner vil spørsmålet bli besvart. Dette er for øvrig oppgavens andre og tredje målsetting.

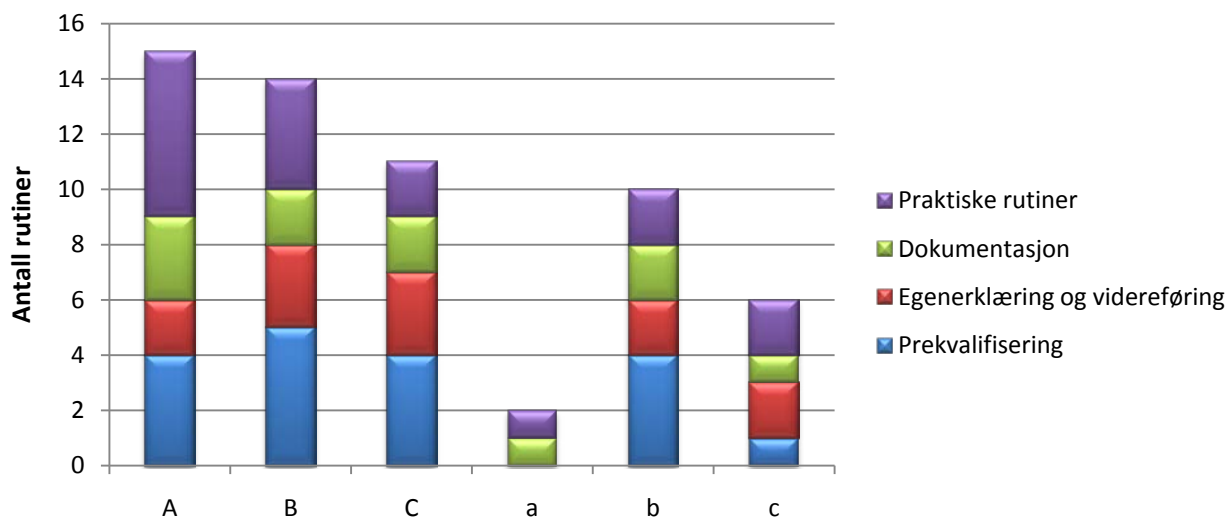
<sup>6</sup> Pr. 20.05.2010



## 4 EKSISTERENDE SYSTEMER OG RUTINER

I dette kapitlet vil seks hovedleverandører bli presentert som leverandørene A, B, C og a, b, c. Stor bokstav tilsier et av de største entreprenørfirmaene i Norge, med hovedkontor i Oslo. Små bokstaver representerer de største entreprenørene rundt Gjøvik.

Innledningsvis er det summert opp systemer og rutiner hos de respektive leverandørene. Dette gir en oversikt over hvilke systemer og rutiner som er kartlagt hos de enkelte etter reduksjon av innsamlede data. Grafen nedenfor gir en indikasjon på mengden systemer og rutiner hver leverandør har, oppdelt i fire kategorier.



FIGUR 4-1 SUMMERT OVERSIKT OVER EKSISTERENDE SYSTEMER OG RUTINER

### 4.1 PÅSEPLIKT

#### 4.1.1 PREKVALIFISERING AV UNDERLEVERANDØRER

De tre landsdekkende samt én av de lokale bedriftene i undersøkelsen bruker StartBANK i sin kvalitetssikring av underleverandør. Disse har også et system for egen godkjenning. I praksis er dette krav tilsvarende som StartBANK stiller, en stor og en liten bruker sjekkliste utarbeidet av EBA (vedlegg D).

En av de største entreprenørene som ble intervjuet, leverandør A, er den eneste som beskriver aktiv bruk av StartBANK i form av leverandørovervåking.

Utenom to lokale, har de fire andre et krav om forhåndsgodkjenning av samtlige som blir engasjert i prosjektet på kontrakt.

To lokale entreprenører har ingen form for egne krav til underleverandører, men begge har forbehold om byggherrens krav til godkjenning. Prosjektleder i den ene bedriften ble kontaktet for bekreftelse at det var slik, og uttalte: *"Det er ikke noe problem; Vi bruker bare kjente underentreprenører"*

#### 4.1.2 EGENERKLÆRING OG VIDEREFØRING AV KONTRAKTSBESTEMMELSER

I kontraktinngåelser må underleverandører signere for at hovedleverandørens systemer og rutiner for påseplikt blir videreført i alle underliggende ledd. Dette er gjeldende hos alle utenom én av de lokale, den har ikke noen form for kontraktsbestemmelser angående påseplikt.

Felles for egenerklæringsskjemaene er at det bekreftes at arbeidstakere har skriftlige arbeidsavtaler og får utbetalt minimum minstelønn etter allmenngjøringsforskriften.

To av de landsdekkende har i tillegg en egenerklæring fra arbeidstaker. Her bekreftes det at lønns- og arbeidsvilkår er etter gjeldene allmenngjøringsforskrift. Denne teksten er uthevet med rødt hos den ene.

#### 4.1.3 PERSONLIG DOKUMENTASJON

Her menes dokumentasjon knyttet til arbeidstaker.

Fem av seks leverandører har et system for kontroll av registrering av utenlandske arbeidstakere til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU). Registreringen gjøres via et skjema<sup>7</sup>. Her krever to av leverandørene original utgave, som sendes inn av disse, mens de øvrige krever en kopi. Registreringen gjelder kun når virksomheten ikke er norsk.

Arbeidstakere registrert i norske virksomheter skal registreres hos Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) i AA-registeret. Dette ivaretas av byggnæringens id-kort, som samtlige stiller krav til.

Kontraktfestet utlevering av personlig dokumentasjon er noe alle utenom én lokal har med i sine standardiserte kontrakter mot underleverandører. Dette betyr utlevering av arbeidsavtaler, timelister og lønnslipper. Her har en av de store i tillegg et krav om dokumentasjon på arbeidstidsordninger, yrkesskadeforsikring og obligatorisk tjenestepensjon.

Personlig dokumentasjon som kreves utlevert skal være anonymisert for å ivareta personvernet. Representant fra juridisk avdeling i A påpekte problemet på følgende måte: *"De som utleverer dokumentasjon kan sladde det de vil og sette en flott sum, som de kan bruke om igjen og om igjen"*

Denne entreprenøren har omgått dette problemet ved å kontraktfeste at dokumentasjonen ikke er anonymisert. Dette betyr at dokumentasjonen skal fremvises, men ikke kopieres, i tillegg må foreligge aksept fra arbeidstaker. *"Dette må vi være trygge på faktisk foreligger"* forteller representanten videre og påpeker viktigheten av dette.

Leverandør C har på sin side krav om at alle ukjente underentreprenører skal fremlegge kopi av personlig dokumentasjon. De påtar seg taushetsplikt og ansvar for at dokumentasjonen slettes når denne ikke lenger anses som nødvendig.

---

<sup>7</sup> Etter 20. januar 2010 opphørte RF1198 og ble integrert i RF1199(b). Begge nummer blir fortsatt brukt.

#### 4.1.4 PRAKTISKE RUTINER

Entreprenørene b og c har ingen rutiner. Entreprenør a har heller ingen nedskrevne rutiner, men det ble forsikret av daglig leder at påseplikten blir nevnt muntlig under avklaringsmøter.

Entreprenør B har i sine rutiner at det "minnes på" at påseplikten er regulert i kontrakt under kontrakts- og oppstartsmøter. Det avgjøres hvordan plikten skal følges opp der det vurderes nødvendig.

Der B finner det nødvendig å følge opp påseplikten skal prosjektleder innkreve personlig dokumentasjon, tidsfrist settes i hvert tilfelle. Hvis underleverandør ikke leverer krevd dokumentasjon til rett tid benytter B seg av tilbakeholdsretten. Dette er i likhet med C sine prosedyrer, men skiller seg ut ved at arbeidstilsynet skal varsles ved brudd. Dette er eneste leverandør som har dette skriftlig.

C krever i sine avklarings- og oppstartsmøter at underentreprenør bekrefter at alle arbeidstakere har skriftlig arbeidsavtale, og dette dokumenteres i møtereferatet. I disse møtene gjennomgås kravene til lønns- og arbeidsforhold. Her skal også underentreprenør fremlegge dokumentasjon på at dette videreføres til sine underentreprenører, dokumenteres ved bruk av eget skjema.

Nye arbeidstakere som skal arbeide i prosjekter hos denne leverandøren skal gjennomføre "rutine for registrering". Her skal egenerklæring om riktig lønn signeres. Den ansvarlige entreprenør skal så gjennomgå rutine for "lønns- og arbeidsforhold" med den enkelte arbeider, her må arbeideren signere at den "har gjennomgått og forstått de krav som er gjeldende" for blant annet lønns- og arbeidsvilkår.

Den siste av de Oslo-baserte, leverandør A, skiller seg fra de andre ved beskrivelser av rutiner i klartekst. Det finnes klare retningslinjer for prosjektansvarlig for hvordan plikten skal ivaretas. Det varierer hvor i prosessen man er:

#### **Avklarings-/kontraktsmøter**

Under møtet skal det informeres om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder, og underentreprenør skal dokumentere at det er i samsvar med tidligere signert egenerklæring.

Det avtales i tillegg at underentreprenør skal redegjøre for hvilke arbeidstakere som skal utføre arbeid på prosjektet samt at disse skal ha id-kort. Det avtales at alle kontraktsmedhjelpere skal godkjennes skriftlig av A. Det skal også avklares hvordan hovedentreprenøren skal få innsyn i ansettelsesavtaler, timelister og lønnslipper. Innsynet skal ha fokus på risikogrupper<sup>8</sup>.

#### **Oppstartsmøter**

I oppstartsmøtene til A skal rutinene for skriftlig godkjenning av kontraktsmedhjelpere gjennomgås. Det skal igjen avtales nærmere om hvordan A skal få innsyn i ansettelsesavtaler, timelister og lønnslipper.

---

<sup>8</sup>"Arbeidstakere som ikke arbeider i bedrifter med landsomfattende tariffavtale og utenlandske arbeidstakere"

### **Fremdriftsmøter**

I disse møtene krever A at alle dens underentreprenører har med ansettelsesavtaler, timelister og lønnslipper for samtlige arbeidstakere og fremvise disse på forespørsel. Risikogrupper skal kontrolleres ved oppstart og følges opp minimum hver måned. Hvem som er sjekket og eventuelle avvik dokumenteres i referatet.

Ved avvik skal prosjektleder umiddelbart kreve tiltak med tidsfrist, i tillegg til dokumentering i referat skal også pålegget sendes juridisk avdeling. Hvis tiltaket ikke er iverksatt til gitt tidspunkt skal juridisk avdeling kontaktes og det skal sanksjoneres.

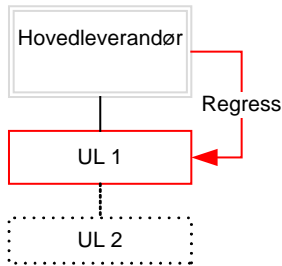
Representant fra leverandør A uttalte i intervju at innføringen av påseplikten *"ikke hadde medført forandringer i deres kontrakter eller kvalitetsystemer"*.

## 4.2 SOLIDARANSVAR

Solidaransvaret er objektivt. Hvis et krav blir fremstilt må man betale når kravet er gyldig. Det blir dermed viktig for hovedleverandøren å få tilbakebetalt dette fra den aktuelle underleverandøren.

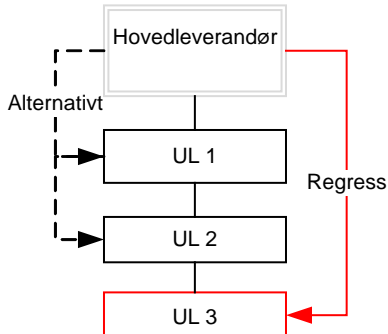
### 4.2.1 KONTRAKTER

Det er avdekket tre praksiser i undersøkelsen. Den ene er regress mot første ledd i kontraktkjeden. To store bruker denne modellen som vist under.



FIGUR 4-2 REGRESSMODELL 1

Den andre modellen, som blir brukt av én sentral og lokal, går ut på at arbeidsgiveren til kravstiller holdes som primæransvarlig og får derfor regresskravet først. Fører ikke dette frem går hovedleverandøren oppover i kjeden. Dette er i tråd med EBA sine anbefalinger. BNL på sin side spesifiserer ikke dette annet enn generell regressadgang til valgfri underleverandør (BNL, 2010).



FIGUR 4-3 REGRESSMODELL 2

Den siste praksisen som ble oppdaget hos de to gjenværende leverandører var en total mangel på disse kontraktsbestemmelsene.

### 4.2.2 RUTINER VED KRAV

Bedriftene a og c nevner ikke solidaransvar i sine kontrakter og de har heller ingen rutiner ved mottakelse av et krav. På spørsmål om de trodde det kom et lønnskrav var svaret nei hos begge.

Det er kun A som har utarbeidet rutiner ved mottakelse av krav. Dette er i form av en sjekkliste som prosjektleder kontrollerer om kravet er rettmessig. Av de spurte er det kun A, C og b som tror det vil komme et krav.



## 5 ANALYSE AV RESULTATER

### STYRKER, SVAKHETER OG MANGLER

Gjennom kartleggingen har det skilt seg ut to grupperinger.

---

*Vi kan se tydelige forskjeller på landsdekkende og lokale leverandører.*

---

De store har med sine juridiske avdelinger utarbeidet grundige systemer og rutiner, mens de lokale enten har en total mangel på slike systemer eller har brukt ferdige utarbeidede systemer, uten personlig tilpasning, for å sikre seg i kontrakt. Felles for de lokale er mangel på innarbeidede rutiner som følges opp i praksis. Det ses også flere svakheter hos de større leverandørene.

#### 5.1 PREKVALIFISERING: BRUK AV LEVERANDØRREGISTER

Selv om fire av seks hovedleverandører har krav om prekvalifisering av underleverandører i sine kontrakter, uttrykte en prosjektleder fra et av Norges største leverandørselskaper ganske klart i intervju at: *"Jeg har ikke noe tro på at hovedentreprenører faktisk forhåndsgodkjenner alle underentreprenører, eller at de har særlig kontroll nedover i kjeden"*.

Det som er interessant er om dette, hvis riktig, vil forandre seg nå som solidaransvaret har trådd i kraft, og spesielt etter at eventuelt krav blir fremsatt. Om det skjer en forandring eller ikke vil det muligens gi en indikasjon på om næringen tar det nye lovverket på alvor.

For prekvalifisering kan hovedleverandør enten benytte seg av et leverandørregister, hvor oppførte underleverandører er kvalifisert eksternt, eller man kan benytte seg av et eget system.

#### **StartBANK**

Styrker ved aktiv bruk av StartBANK er mange. Registeret oppdateres hver tirsdag og torsdag slik at hovedleverandør kan være trygg på at informasjonen om en bedrift er oppdatert (Lima, 2010). En klar fordel ved bruk av felles register er at det kutter byråkrati, du slipper å bruke ressurser på prekvalifisering selv. Registeret er effektivt i bruk; vanlig saksbehandlingstid på nye medlemmer er maks tre dager (Lima, 2010).

Gjennom leverandørovervåkning kan man gå inn å se tendenser i underleverandørs økonomi. Systemet kan også benyttes til å se om foretaket opprettholder alle sine tidsfrister og innbetalinger mot det offentlige. Dette kan gi hovedleverandør en god indikasjon på seriositeten til sin underleverandør. Kredittvurdering og utvidet markedsinformasjon kan bestilles via StartBANK, tjenesten utføres av det eksterne firmaet Dun & Bradstreet.

Et problem med systemet er at det kan bli for stort og at man kommer til et punkt der hvor man ikke lenger kan stole på det. *"Hvordan skal man kunne stole på et system over tid der det ikke finnes noen utkastelsesmuligheter"* – uttalt av jurist i A.

I samtale med StartBANK ble det forsikret at de aldri ville gå ned på kvaliteten når det gjelder saksbehandling og kvalitetssikring. Det ble sagt at flere saksbehandlere kommer på plass når det blir behov for det. Selv om det ikke finnes muligheter for utkastelse ble det fra StartBANK sin side argumentert for at alle mangler ble vist på hver enkelt underleverandør. *"Useriøse aktører"*

*vil til slutt snuble i et av våre mange hindre og det er usannsynlig at de klarer den årlige kontrollen, og på den måten vil de forsvinne ut av StartBANK” – fritt etter Dag Petter Lima, StartBANK.*  
StartBANK skryter av at bransjen selv setter premissene, men vi spør:

---

*Hvorfor kan man ikke kaste et medlem ut ved regelbrudd?*

---

I et intervju ble det forklart at dette er et juridisk spørsmål, men behøver dette virkelig å være en gråsoner? En bedrift er medlem på frivillig basis, og da bør man kunne rette seg etter de regler som gjelder. En mulig konsekvens er at det blir færre medlemmer, men er dette negativt når vi er på jakt etter de seriøse?

En fare med StartBANK er at det kun blir brukt passivt. En hovedleverandør stiller krav til medlemskap, men gjør ikke noe videre utover dette.

---

*Medlemskap garanterer ikke at en bedrift er seriøs*

---

Vi har sett at det ikke finnes utkastelsesmuligheter, men at mangler hos underleverandører blir påvist. Det er viktig at hovedleverandør faktisk bruker registeret aktivt og ikke nøyer seg med krav om medlemskap nedfelt i en kontrakt. Her ser vi behovet for nye rutiner.

StartBANK jobber med å implementere innbetalt mva., arbeidsgiveravgift og skatt i systemet (Lima, 2010), i dag må hovedleverandør ha fullmakt fra hver underleverandør for å innhente dette. Kommer dette på plass vil det ytterligere styrke formålet med StartBANK.

### **Egne og eksterne sjekklister**

Fordelen ved egne sjekklister er at man har fullstendig kontroll på hva man krever av underleverandør. Man har i tillegg hele tiden kontroll på om informasjonen er oppdatert. En annen fordel er at man slipper offentligheten, dvs. man står fritt for å kommentere hva man måtte ønske om hver enkelt uten å havne i juridiske klemmer.

Ulempen er et høyere ressursbruk med mer internt byråkrati. Mindre leverandører har trolig heller ikke et støtteapparat som kan tilstrekkelig kvalitetssikre all informasjon som hentes inn. Hvis eksterne aktører allikevel må benyttes forsvinner noe av hensikten.

Noe av papirarbeidet kan unngås ved å benytte ferdiglagde sjekklister. Slike har for eksempel EBA utviklet for sine medlemsbedrifter. Kvalitetssikringen av dataene er fortsatt et problem ved manglende kompetanse hos hovedleverandør.

### **En skjønnsmessig vurdering**

Forskrift om påseplikt åpner for et visst skjønn. Det er logisk at dersom man har et godt samarbeid med en underentreprenør og kjenner bedriften godt, er det ikke behov for en omfattende sjekk av leverandør hver gang. Dette er sannsynligvis mer gjeldende i distriktene og gjenspeiles godt hos lokale entreprenører som har blitt kontaktet, og som en av intervjupersonene uttalte: *“Det er lokale forhold på Toten, her vet vi hvem som jukser!”*



## 5.2 EGENERKLÆRING OG VIDEREFØRING I KONTRAKTSBESTEMMELSER

En hovedleverandørs påseplikt anses langt på vei oppfylt ved at underleverandør må signere for at alle systemer og rutiner angående påseplikt skal videreføres. Ved å ta dette inn i kontrakten sikres man på en enkel og grei måte.

Vi ser at selve påseplikten oppfylles enkelt gjennom kontraktsutforminger. Et problemområde i praksis vil imidlertid være videreføringen av hovedleverandørs systemer og rutiner, helt ned til bunnen av verdikjeden, her belyst gjennom et eksempel:

---

### Eksempel:

Tenk deg at du driver et lite foretak med fem ansatte med kontor på kjøkkenbordet. Foran deg har du systemene og rutinene til en av Norges største entreprenører, utarbeidet av juridisk avdeling. Disse skal du følge samt videreføre til din underentreprenør.

---

Det er ikke vanskelig å tenke seg at dette fort blir litt overveldende og vanskelig grunnet det store omfanget og den omstendelige dokumentasjonen disse rutinene har. Risikoen til hovedleverandør er at disse systemene ikke blir fulgt nedover, men kanskje legges til side. Dette har ikke den store betydningen på oppfyllelse av påseplikten, men kan påvirke faren for sosial dumping som igjen kan føre til et lønnskrav.

Hovedleverandøren sikrer seg ytterligere når man krever egenerklæring på oppfyllelse av allmenngjøringsloven samt utlevering av informasjon på forespørsel. Dette og videreføring av tilfredsstillende systemer og rutiner er, i tråd med forskriftens veiledning, oppfyllelse av påseplikten.

Under kartleggingen så vi at to Oslo-baserte leverandører går lenger enn det forskriften krever ved at arbeidstaker erklærer at man jobber etter gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Effekten av dette tiltaket kan diskuteres. Det krever at arbeidstakeren setter seg inn i det norske lovverket før signering. En effekt er at arbeideren i det minste blir oppmerksom på at det finnes et lovverk angående minstelønn. Dette kan resultere i at et lønnskrav kommer senere nettopp pga. denne informasjonen. Hovedleverandør må allikevel utbetale kravet siden solidaransvaret er objektivt.

Dette er jo uheldig for hovedleverandør, men for en bransje som søker seriøsitet må jo dette tolkes som et godt initiativ. Det er da viktig for hovedleverandør å sikre seg slik at man får igjen sine økonomiske utlegg. Dette diskuteres nærmere under kapittel 5.5.

## 5.3 PERSONLIG DOKUMENTASJON

### **Dobbelt byråkrati**

Vi så i forrige kapittel at fem av de seks spurte hadde systemer som passet på innsending av et skjema som registrerer utenlandske arbeidstakere til SFU (RF 119x). Det er greit å ha kontroll på dette, da du som hovedleverandør kan bøtelegges for manglende innrapportering<sup>9</sup>. To av de spurte sørget for innsending av originalt skjema selv.

Etter at forskrift om id-kort kom i 2008 ser vi at dette muligens blir en unødvendig byrde for hovedleverandør. Vi må ta utgangspunkt i at forskriften blir fulgt, og da skal alle arbeidstakere

---

<sup>9</sup>Dager arbeideren jobber uten å være registrert bøtelegges med 30kr pr dag, med øvre grense på 15000kr pr arbeidstaker.

som befinner seg på plassen ha dette kortet. For å få utstedt id-kortet skal man som utenlandsk arbeidstaker allerede være registrert hos SFU.

---

*Vi mener, i samsvar med en stor hovedentreprenør, at om man har en god rutine på id-kort, blir både kontrollen av innsendt skjema og opplysningsplikten overflødig.*

---

Krav om id-kort er dessuten noe samtlige ivaretar, dette er jo viktig for å ha kontroll på alle ansatte, også i norske virksomheter.

### **Fremlegging av brukbar dokumentasjon**

Alle utenom én leverandør har kontraktfestet utlevering av dokumentasjon. Dette er ikke overraskende da det er klart presisert i veiledningen til påseplikten at dette bidrar til oppfyllelse. Det som dermed er et problematisk område er selve dokumentasjonen som kreves utlevert, her påpekes noen vanskeligheter og mangler.

Første problem dukker opp når man ser på hva slags dokumentasjon som kreves utlevert. I forskriften heter det at "Personopplysninger og opplysninger som ikke er omfattet av begjæringen om innsyn, skal ikke fremgå av den fremlagte dokumentasjonen" (Forskrift om allmenngjøringsforskrifter, 2008). Med andre ord skal dokumenter som arbeidsavtaler, lønnslipper og timelister være anonymiserte samt at alle opplysninger som ikke har med lønns- og arbeidsvilkår sladdes.

---

#### Eksempel:

Tenk deg at du som arbeidsgiver får krav om fremleggelse av lønnslipper for dine arbeidstakere. På lønsslippene er det oppført 160kr/t, men utbetaling til egne ansatte er reelt 60kr/t. Du sladder nemlig noen trekk som tilsvarer differansen.

---

Disse trekkene kan være fiktive barnebidrag, trekk fra statens innkrevingsentral og annen informasjon som ikke angår lønns- og arbeidsvilkår. Poenget er at dette ikke spiller noen rolle da det er sladdet. Hvordan skal man da som hovedleverandør påse at arbeidere får minstelønn, eller er man tilfreds siden man har oppfylt sin påseplikt? Problemet kommer imidlertid tilbake til hovedleverandør hvis de skulle motta et lønnskrav ved senere anledning.

Det er klart at flere av leverandørers egenerklæringer er "klipp og lim" fra veiledninger om fremleggelse av dokumentasjon. Det er en direkte likhet mellom kontraktmateriale og veiledninger og/eller maler. På spørsmål om detaljene i dokumentasjonen som kreves utlevert er svarene vage og manglende. Sannsynligheten for at systemene ikke blir etterfulgt i praksis bedømmes som relativt stor, dette ble også innrømmet av to prosjektledere i intervju.

En annen svakhet ved fremleggelse av dokumentasjon, er at kun kopier blir krevd. Det er ikke vanskelig å manipulere dokumentasjon med moderne programvare. Ingen krever at fremlagt dokumentasjon skal være original, inkludert EBA og BNL. Det å kreve original dokumentasjon forsikrer man seg heller ikke ett hundre prosent mot juks, men det er nok et virkemiddel som gjør det mer problematisk.

Etter at "Lov om solidaransvar" ble innført begynner vi å se et behov for en oppdatering av kontraktene og ikke minst rutineene som blir utført, eller mer viktig; *ikke* blir utført.

## **Forskrift om påseplikt og innsynsrett overflødig?**

Det må være lov å spørre seg om nytteverdien av alle disse kontraktsbestemmelsene for å sikre at påseplikten er ivaretatt. Som hovedleverandør unngår jo man uansett ikke et lønnskrav. Svakheten i forskriften ser vi i det forrige eksemplet.

---

*Skal man virkelig påse eller kontrollere lønns- og arbeidsforhold tyder det på at man må gå utover det forskriften krever.*

---

En alternativ løsning så vi hos en av de største leverandørene som ble intervjuet. De krevde fullstendig dokumentasjon, uten at noe ble anonymisert. Her påpekte intervjupersonen viktigheten av at samtykke fra arbeidstaker foreligger. Dette er i tråd med personopplysningsloven § 8. Det er også viktig at den som krever dokumentasjon utlevert er klar over sin informasjonsplikt, § 19 i samme lov, samt taushetsplikt ovenfor arbeidstaker. Hvis arbeidstaker ikke aksepterer dette, skal man da nektes å arbeide på prosjektet?

Selve påseplikten og innsynsretten blir ikke overflødig i så måte, men forskriften med sine begrensinger som nevnt har ikke en funksjon for hovedleverandør mot solidaransvaret. Hvis det skal finnes en god løsning på problemstillingen virker det som at næringen må konsentrere seg mest om lov om solidaransvar og ikke forskriften om påseplikt.

Det er interessant å se at samme hovedleverandøren som nevnt ovenfor ikke forandret sine systemer og rutiner i det påseplikten ble innført, disse var allerede på plass. En annen stor aktør har derimot jobbet iherdig det siste halve året med å oppdatere sine systemer, nettopp fordi solidaransvaret ble innført. Det er fortsatt betenkelig å se at disse systemene kun er basert på en minimumsoppfyllelse av påseplikten og dermed ikke har noen tiltak mot problemene tatt opp her.

## **5.4 PRAKTISKE RUTINER**

### **Bruk av rutiner**

Det er store forskjeller i leverandørenes praktiske rutiner. I Gjøvik-distriktet er det oppdaget en nærmest total mangel på slike rutiner. Disse entreprenørene oppfyller altså ikke sin lovpålagte plikt, og de har da heller ingen fullgode virkemidler mot sosial dumping. Arbeidstilsynet kan gi pålegg, tvangsmulkt og stansing som sanksjoner ved brudd på denne forskriften (Arbeidstilsynet, u.å.).

I et av intervjuene kom det frem at sanksjonene var lite fryktet; prosjektleder uttalte følgende: *"Det er jo en sjanse vi tar, det er jo vi som får svi hvis vi ikke gjør jobben vår, så vi må vurdere hvor mye ressurser som legges ned mot det i forhold til hva vi kan forvente å få av bøter og problemer"*

Prosjektleder fortsetter videre med å vektlegge at markedet rundt Gjøvik er åpent og lite. De samme underleverandørene går igjen og jukse makere blir fort avslørt eller er kjente. På spørsmål omkring manglende rutiner går dette argumentet igjen blant alle de lokale som har blitt intervjuet.

Vi kan også se at kontraktsmaterialet ikke er blitt oppdatert siden 2006 hos leverandøren som prosjektleder over representerer. Det kan være grunn til å tro at det å spekulere i ressursbruk sett i forhold til sanksjoner har fungert godt. Det vitner om mangelfullt tilsyn.

Rutinene varierer mye hos de tre i Oslo. Vi så at entreprenør B minner om at påseplikten er regulert i kontrakt, men det avgjøres hvordan plikten skal følges opp etter skjønn. Denne skjønnsmessige vurderingen ses på som en mulig fallgruve.

---

*Vi tror at siden denne leverandøren ikke har rutiner som **skal** følges hver gang, men som **kan** følges, fort kan bli til en rutine som eksisterer kun i kvalitetssystemet og ikke i praksis.*

---

### **Oppfølging av plikten**

Når de store leverandørene finner det nødvendig å følge opp plikten, krever prosjektleder uten unntak personlig dokumentasjon for de ansatte hos underleverandører. Når dokumentasjonen foreligger er det en forutsetning at denne er riktig. Det er ikke beskrevet i klartekst hos noen hvordan denne dokumentasjonen kvalitetssikres. Et problem, som diskutert i 5.3, er å kontrollere antall og hvem når alt er anonymisert. En mulig form for sjekk er å telle kontrakter opp mot mannskapslister, dette er en svak kontroll samtidig som det er vanskelig å gjøre mye mer utover dette.

Et annet poeng ved anonymiserte kontrakter, påpekt av juridisk avdeling på et Oslo-kontor, er at det lett kan utarbeides to sett med arbeidskontrakter; ett sett for tilsynshensikter og ett sett for arbeidstakere.

Styrken i systemene til de store leverandørene er at påseplikten dokumenteres gjennom referater fra oppstarts- og avklaringsmøter. Her så vi at spesielt to har utarbeidet gode rutiner, men at alle dekker seg i forhold til påseplikten. Som nevnt tidligere holder det kanskje ikke med å følge påseplikten sine minstekrav. I den ene rutinen ser vi at de faktiske minstelønnsatsene skal oppgis for den enkelte arbeider, og dette må sees på som en veldig positiv utvikling, og som går ut over forskriftens krav.

---

*Dette mener vi er et viktig preventivt ledd i kampen mot sosial dumping; Ingen skjulte kontraktsformuleringer som skyver lesebyrden over på arbeidstaker angående lovverk - det er direkte på sak. Det er dette som burde menes med seriositet i byggebransjen.*

---

Svakheten er at rutinen er godt skjult i den aktuelle leverandørs system for SHA og derfor kan en mulig konsekvens bli mangelfull gjennomføring av rutine.

### **Rutiner ved brudd**

Tilbakeholdsretten benyttes som normal sanksjon hvis innkrevd dokumentasjon ikke blir fremlagt i tide. Dette går rett på pengene og det er grunn til å tro at dette er effektivt, det ses ingen svakheter ved rutinen.

En annen form for brudd er når det blir avslørt sosial dumping. Her bruker to av leverandørene skjønn før videre handlinger blir foretatt, det er kun én som har skriftlig rutine på at arbeidstilsynet *skal* varsles hver gang. Det finnes dog rutiner for at juridiske avdelinger blir kontaktet for videre saksbehandling hos de to andre. Det minnes om at det ikke er pålagt noen

plikter til å iverksette sanksjoner, men at det anbefales fra arbeidstilsynet. Noe rart at dette ikke er innbefattet i plikten, men det tolkes som et bra preventivt tiltak og tegn på seriøsitet fra hovedleverandøren.

En interessant observasjon er at samtlige av de store har opplevd brudd på lønns- og arbeidsforhold. Ingen av de spurte i Gjøvik har opplevd det. Alle de store har ganske omfattende systemer og rutiner, de lokale har det ikke. Dette kan være tilfeldigheter og at sosial dumping ikke foregår rundt Gjøvik, eller at gode systemer og rutiner avdekker urettmessige forhold.

### **Rutiner ved mottakelse av lønnskrav**

La oss åpne med et utsagn fra juridisk avdeling i Oslo: *"Vi håper at vi ikke er førstemann ut"*. Det er per dags dato, oss bekjent, ingen som har mottatt et lønnskrav, og dertil bakgrunnen for utsagnet over. Vi så at det kun er én leverandør som har forberedt seg på et slikt krav i form av ferdig utarbeidede rutiner. Dette er jo en klar styrke.

Hva er så svakhetene ved å ikke ha disse rutinene på plass? *"Vi tror nok det kommer et krav, vi får ta det når det kommer"* – uttalt av samme advokat i forrige avsnitt. Det er altså heller ingen planer om å utarbeide rutiner før et krav faktisk kommer. Fordelen med dette er sparte ressurser, men vi tror det fort kan koste mer enn denne innsparingen i første omgang gir. Det er ikke mer enn tre ukers frist på å utbetale et krav, og i løpet av denne tiden burde hovedleverandøren forsikre seg at kravet faktisk er gyldig. Hvis ikke kravet er gyldig har man full rett til å avvise kravet og man slipper utbetaling.

Problemet til hovedleverandør er om denne utbetaler et urettmessig krav. Om ikke kravet er gyldig kan det bli vanskelig å kreve regress hos underleverandør. Det er oppdaget flere problemområder ved et slikt krav. Det første man må kontrollere er om en arbeidstaker faktisk er omfattet av allmenngjøringsloven, noe man bør rådføre seg med tariffnemnda for å avgjøre. Det må også sjekkes om arbeideren tilhører prosjektet og verdikjeden samt at arbeidsgiveren ikke er konkurs og kontrakt faktisk er signert etter 1.1.2010.

---

*Alt tar tid, og vi ser på det å ikke ha en utarbeidet rutine på forhånd er en stor svakhet i en hovedleverandørs kvalitetssystem.*

---

Et eksempel på en slik rutine i form av en sjekklister følger med som vedlegg E.

## **5.5 TILBAKEHOLDSRETT OG REGRESS**

Arbeidstaker kan fremme lønnskrav tre måneder etter forfallsdato, Allmenngjøringsloven § 13.

### Eksempel:

La oss tenke at hovedentreprenør "HE" har underentreprenør "River" inne i prosjektet i seks uker. Etter ti uker har River fått oppgjøret. En måned senere mottar HE et gyldig lønnskrav fra arbeidere i River.

Det er to hovedleverandører, a og c, som kommer i den situasjon at de ikke har regressmuligheter nedover i kontraktkjeden. Sistnevnte benytter seg av tilbakeholdsrett som eneste sanksjon, dette har åpenbart ingen effekt i eksemplet over. Tilbakeholdsrett har sin styrke så lenge arbeidet pågår og sluttoppgjøret ikke har forfalt og betalt.

---

### Eksempel:

For å trekke eksemplet lenger kan vi nå si at River spekulerer i hvilket marked han skal jukse i, noe som ikke er uvanlig ifølge en av våre intervjupersoner. Det ses at i kontrakt har man ingen regress, oppdraget varer i fem måneder for River, jobben blir utført og endelig oppgjør utbetales av HE etter seks måneder. Rett etter dette kommer også et lønnskrav for fem måneder fra ti arbeidere. Dette er gyldig da det står i arbeidsavtalen at lønn utbetales to ganger årlig. Dette kravet blir fort godt over en halv million kroner<sup>10</sup>.

---

Det er to svakheter som belyses i eksempelet; tilbakeholdsrett og mangel på innsyn i arbeidsavtaler.

### **Regress**

Det er to som benytter seg av regress mot første ledd i verdikjeden, og kun første ledd. Dette har klare fordeler ved at man har kun et ledd av underleverandør å forholde seg til. Man eliminerer også risikoen for at underleverandør bruker useriøse under-underleverandører, i den forstand at dette vil være et kontraktsbrudd. Det har heller ingen betydning hvor lang en verdikjede er. Det er vanskelig å se noen svakheter ved denne modellen, se figur 4-2 side 17.

Svakheten ved å stille regresskrav til arbeidsgiveren, direkte knyttet til arbeideren, er at kravet har større sannsynlighet for å ikke føre frem. Dette kan ha ulike årsaker; har ikke penger, allerede konkurs, stikker av, mangel på kontrakt etc. Det å rømme til sitt hjemland har vi sett eksempler på nylig, dette skjedde i Ansgar-saken som er diskutert på neste side.

---

*Vi synes det er rart at EBA anbefaler sine 220 medlemsbedrifter<sup>11</sup> å bruke denne regressmodellen.*

---

Det synes å være unødige risikoer å ta for en hovedleverandør samt at arbeidsmengden aldri kan bli mindre enn ved å stille krav kun til første ledd med en gang.

BNL anbefaler kun en generell regressadgang til valgfri underleverandør.

---

*Vi finner dette unødvendig diffust og vanskelig, spesielt med tanke på at det er slik det står i en veileder for byggebransjen (BNL, 2010).*

---

Felles for begge bransjeforeningene er at de anbefaler regress og det kan nok sees på som et av de viktigste midlene for å sikre seg mot økonomiske tap grunnet utbetalte lønnskrav.

I mangel på bestemmelser om regress kan også hovedleverandør motta regresskrav fra sine egne underleverandører, i de tilfeller arbeideren ikke stiller kravet til hovedleverandøren. Bransjeorganisasjonene som har blitt kontaktet ser ikke på dette som et reelt problem, og det blir anbefalt fra Fellesforbundet at kravet alltid stilles til hovedleverandør.

---

<sup>10</sup> 5 måneder \* 4 uker \* 37,5t \* 100kr/t \* 10 arbeidere = 750.000kr (100kr/t er differansen minstesats og utbetalt lønn).

<sup>11</sup> Tall hentet fra [www.ebanett.no](http://www.ebanett.no) 13.april 2010

### **Ansgar-saken**

I Ansgar-saken så vi at Økokrim henla saken mot det bosniske selskapet som var ansvarlig for de sosialt dumpede arbeidstakerne. De kunne ikke straffeforfølge arbeidsgiveren til de underbetalte arbeiderne fordi Bosnia er utenfor Schengen-samarbeidet (Økokrim, 2009). Tidsfristen med krav blir således lett å omgå, til utnyttelse for slike selskaper og det er hovedleverandør som mest sannsynlig sitter igjen med utgiftene.

### **Kontraktsmangel**

Et tema som ble belyst i et intervju med en lokal leverandør var engasjering av arbeid uten å skrive kontrakt. Dette er helt vanlig praksis og gjøres i hovedsak på mindre oppdrag i et prosjekt. Det må jo være opp til hovedleverandør om det skal skrives kontrakt eller ikke, men et problem vil oppstå hvis hovedleverandør mottar et lønnskrav fra en som utfører dette arbeidet. Dette er ikke i en kontraktkjede, dermed blir første spørsmål om arbeideren kan stille et krav oppover i en verdikjede som ikke eksisterer? Er det arbeiderens oppgave å sørge for at ens egen arbeidsgiver skriver kontrakt?

Vi ser på dette som lite sannsynlig og at det vil være arbeideren som står sterkest i dette tilfelle. Det andre spørsmålet blir da hvordan hovedleverandør skal kunne bruke sanksjonsmidler når kontrakt ikke er benyttet. Det vil være til hovedleverandørs interesse å benytte kontrakt dersom lønnskostnader utgjør en betydelig del som kan ramme en selv. Det må utøves skjønn, men det er nok blitt enda viktigere etter 1.1.2010.

## **5.6 FORFLYTTING AV USERIØSE AKTØRER**

Av utvalget vi har sett på til nå er det mindre fokus på påseplikt og solidaransvar i Gjøvik-distriktet enn i Oslo. Det er spesielt oppfølging av praktiske rutiner, eller mangelen på disse, som er et problem i arbeidet mot sosial dumping.

Konsekvensen kan bli at kriminelle som spekulerer i markedet forflytter seg mer ut i distriktene. I samtale med Arbeidstilsynet kom det klart frem at svart arbeid og annen utnyttning av arbeidskraft var et problem. Særlig utbygging av hytteområder som Hafjell ble nevnt. Dette viser at det finnes useriøse aktører i distriktet og det bør resultere i at hovedleverandører i området oppdaterer sine rutiner.





## 6 FORSLAG TIL ENDRINGER OG FORBEDRINGER

I dette kapitlet presenteres egne forslag til endringer og tillegg til eksisterende systemer og rutiner. Noe usikkerhet er knyttet til den juridiske holdbarheten i forslagene. Forslagene er basert på funn i kartleggingen, analysen og diskusjoner i bransjen.

### 6.1 KRAV OM STARTBANK

---

*Det anbefales et absolutt krav om at alle underleverandører er registrert i StartBANK, ikke kun til første ledd.*

---

Som hovedleverandør får man kvalitetssikrede opplysninger om underleverandør uten å bruke egne ressurser. Egne sjekklister blir overflødige og kontraktsmateriale reduseres. Kravet gjøres absolutt fordi det ikke er problematisk eller tidkrevende for en underleverandør å bli medlem når alle papirer er i orden.

Det er viktig at opplysninger i StartBANK brukes aktivt. Det anbefales at hovedleverandør bruker tjenester som leverandørovervåkning og utvidet kreditt- og markedssjekk ved bruk av ukjente underleverandører.

### 6.2 KRAV TIL PERSONLIG DOKUMENTASJON

---

*Det må stilles krav om original usladdet personlig dokumentasjon i kontrakter.*

---

Begrunnelsen for original dokumentasjon er at juks i form av dokumentasjonsmanipulering er enkelt med dagens kopieringsutstyr og programvare. Timelister som er sladdet ses på som lite nyttig siden man ikke vet hvilken arbeidstaker det gjelder eller hvilken lønn denne faktisk mottar. Skal hovedleverandør sikre seg mot et lønnskrav er dette et meget viktig punkt for å faktisk kunne avdekke sosial dumping.

### 6.3 BANKGARANTI

---

*Bankgarantien forlenges til fire måneder etter endt oppdrag*

---

Mottakelse av et lønnskrav kan i praksis komme opptil fire måneder etter endt oppdrag. Det forutsettes at lønn utbetales månedlig og dette må sjekkes mot arbeidsavtaler. Det bør spesielt vurderes en økning av bankgarantien der det inngås kontrakter med leverandører som er i risikogrupper eller når lønn utgjør en vesentlig del av kontrakten.

## 6.4 VED AVVISNING AV LØNNSKRAV

---

*Etter avvist lønnskrav skal kontroll av underleverandør igangsettes*

---

Når et lønnskrav er blitt fremmet av en arbeidstaker og deretter avvist av hovedleverandør skal det igangsettes en kontroll av den aktuelle arbeidsgiver. For å unngå nye lønnskrav er det viktig å gjennomføre en kontroll av underleverandør for å avdekke eventuelle uregelmessigheter.

## 6.5 REGRESS VED UTBETALT LØNNSKRAV

---

*Regresskrav stilles kun til første underliggende ledd i leverandørkjeden*

---

Det enkleste og sikreste for hovedleverandør er å forholde seg til sin nærmeste underleverandør. Det vil være mer sannsynlig å få utbetalt et krav hos denne enn hos en leverandør lenger ned i kjeden. Dette vil trolig påvirke første underleverandør til å bruke mer seriøse kontraktsmedhjelpere.

Kontraktsdokumentene må inneholde bestemmelser om regress. I disse bestemmelsene bør det også foreligge en klausul om at en underleverandør som utbetaler et lønnskrav ikke kan kreve regress hos hovedleverandør.

## 6.6 MØTERUTINER

---

*En samling av rutiner for avklarings-, oppstarts- og fremdriftsmøter*

---

Punktene som presenteres er et utvalg fra kartleggingen av dagens rutiner, komplettert med egne forslag. Disse kan enkelt implementeres i eksisterende møtemaler slik at ekstra ressursbruk i stor grad unngås.

### **Avklaringsmøter**

- Informere om gjeldende lønns- og arbeidsvilkår og at alle brudd på disse blir rapportert til Arbeidstilsynet.
- Avklare type dokumentasjon som kreves utlevert samt innsyn i gjennom prosjektets levetid:
  - Usladdet personlig dokumentasjon må kunne fremvises på forespørsel sammen med en godkjenning fra arbeidstaker.
  - Dokumentasjon på boforhold.
- Informere om krav om bruk av id-kort, krav om medlemskap i StartBANK, krav om videreføring av kontraktsbestemmelser.

### **Oppstartsmøter**

- Motta oppdatert liste på arbeidstakere som jobber på prosjektet.

- Kontrollere at aksept fra arbeidstakere om utlevering av usladdet original dokumentasjon foreligger.
- Gjennomføre kontroll av arbeidskontrakter, sjekk at lønn utbetales minst en gang i måneden og at den oppfyller minstesatsene i tariff.
- Registrere i møtereferat hvilke arbeidstakere som er kontrollert.
- Motta bekreftelse på innsendt RF119x.

### **Fremdriftsmøter**

- Oppdatert liste på arbeidstakere som skal utføre arbeid frem til neste møte fremlegges av underleverandør.
- Nye arbeidstakere i prosjektet kontrolleres på samme måte som i oppstartsmøte.

## **6.7 INFORMASJON UTE PÅ Plassen**

---

*Opplys om retten til å stille lønnskrav i full åpenhet ute på byggeplassen*

---

En måte å opplyse på er å henge opp en plakat, for eksempel ved siden av mannskapslistene, som informerer om arbeidstakers rettigheter. Plakaten bør være enkel, flerspråklig og direkte på sak. Den burde publiseres på nett slik at det er enkelt for alle å ta utskrift av plakaten.

Forslaget kan virke mot oppgavens intensjon ved første øyekast, men ved å vise åpenhet sender man et viktig budskap om seriøsitet til alle underleverandører. Kombinert med regress mot første ledd i kontraktkjeden kan dette være effektivt som preventive virkemidler mot et lønnskrav.

## **6.8 PERSONLIG SIKKERHETSINSTRUKS**

---

*Arbeidstakers lønnsatser oppgis som et eget punkt i egenerklæringen*

---

På denne måten blir arbeidstaker klar over hva man faktisk har krav på, uten å måtte gå inn i det norske lovverket. Det å oppgi at man jobber etter Allmenngjøringsloven er ikke godt nok.



## 7 KONKLUSJON

Krav om medlemskap i Starbank er noe alle hovedleverandører bør stille til sine underleverandører i hele verdikjeden. Man sparer ressurser ved å kutte egne sjekklister og oppdatert informasjon er alltid tilgjengelig om underleverandører. Det kan gjøres skjønnsmessige vurderinger på behovet om utvidet økonomisk sjekk og på leverandørovervåking, men ikke på selve kravet om medlemskap som bør være absolutt. Dette er første punkt for å oppfylle påseplikten og redusere sannsynligheten for et fremtidig lønnskrav.

Påseplikten vil kunne oppfylles gjennom kontraktsdokumenter og egenerklæring fra arbeidsgiver om lønns- og arbeidsforhold. Forskrift om påseplikt er ikke nok for å forhindre et lønnskrav; hovedleverandører må skifte fokus fra å oppfylle påseplikten til å utvikle rutiner som forhindrer et lønnskrav.

Et viktig virkemiddel for å forhindre et lønnskrav er å kreve innsyn i original og usladdet personlig dokumentasjon for alle arbeidere i prosjektet. Dokumentasjonen må være tilgjengelig og oppdatert til enhver tid og arbeidsgiver må kunne fremvise denne på forespørsel. En god gjennomføring av rutinen vil være å utføre den i faste møter som beskrevet under 6.6. Tilbakeholdsrett anses som å være et godt sanksjonsmiddel ved avvik på rutinen.

Dagens standard med tre måneders bankgaranti bør utvides til fire måneder. Med bakgrunn i at et lønnskrav kan fremmes tre måneder etter forfall forutsettes det at lønn minimum blir utbetalt månedelig for å unngå krav etter at bankgarantien er utløpt. Dette kontrolleres gjennom innsyn i arbeidsavtaler.

Ved mottakelse av et lønnskrav er det viktig å ha utarbeidet en god rutine for å kontrollere gyldigheten til kravet. En slik rutine kan være i form av en sjekkliste og et eksempel finnes i vedlegg E.

Er kravet gyldig er det viktig for hovedleverandør å sikre seg mot økonomiske tap. Tilbakeholdsretten har for mange svake sider til å være et effektivt virkemiddel, men ved å kontraktfeste regresskrav mot første og kun første ledd i verdikjeden har man en god mulighet for å få dekket sine økonomiske utlegg. Sammen med krav om videreføring av kontraktsbestemmelsene vil dette trolig også ha en oppdragende effekt på underleverandør til å velge seriøse under-underleverandører.

Kanskje det viktigste forbyggende tiltaket mot useriøse aktører er å vise stor åpenhet rundt temaet sosial dumping. Hovedleverandør bør gi informasjon om minstelønn og andre rettigheter i full åpenhet gjennom plakater ute på byggeplassen og i personlig sikkerhetsinstruks. Til slutt bør en rutine innføres slik at alle brudd på lønns- og arbeidsvilkår automatisk varsles til arbeidstilsynet.

Ved å gjennomføre foreslåtte endringer og forbedringer mener vi at norske hovedleverandører vil oppfylle påseplikten som er nedfelt i lovverket. De vil samtidig redusere sannsynligheten for at sosial dumping finner sted og dermed unngå solidaransvar for manglende lønnsutbetalinger hos underleverandører.



## 8 BIBLIOGRAFI

Allmenngjøringsloven. (1993, Januar 1). *LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.*, LOV-2009-06-19-42 fra 2010-01-01. Hentet Mai 10, 2010 fra <http://lovdata.no/all/hl-19930604-058.html#1>

Arbeidstilsynet. (u.å.). *Påseplikten etter allmenngjøringsloven*. Hentet April 21, 2010 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=103726>

Arbetsdomstolen. (2009, Desember 2). *PRESSMEDDELANDE*. Hentet fra <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2009/89-09.pdf>

Asshoff, G. (2009, Mars 10). *Liability in subcontracting processes in the German construction sector*. Hentet April 14, 2010 fra [http://www.faf.no/Oestforum/090310/gregor\\_asshoff.pdf](http://www.faf.no/Oestforum/090310/gregor_asshoff.pdf)

avisen.dk. (2010, Mars 5). *Rasende håndværkere: Nej til ny byggeaftale*. Hentet April 15, 2010 fra [http://avisen.dk/rasende-haandvaerkere-nej-til-ny-byggeaftale\\_123856.aspx](http://avisen.dk/rasende-haandvaerkere-nej-til-ny-byggeaftale_123856.aspx)

BNL. (2010, Februar). *Byggnæringens Landsforening*. Hentet April 13, 2010 fra [http://www.bnl.no/getfile.php/Filer/Publikasjoner/BNLveilederbrosjyre\\_feb2010\\_FINAL.pdf](http://www.bnl.no/getfile.php/Filer/Publikasjoner/BNLveilederbrosjyre_feb2010_FINAL.pdf)

Dansk Byggeri. (2010, Mars 5). *OK2010*. Hentet fra <http://danskbyggeri.dk/files/Filbibliotek/Overenskomst%20og%20konflikt/59501.Orientering%20om%20OK2010.pdf>

EL & IT. (u.å.). *Fritt fram for sosial dumping i Sverige*. Hentet April 15, 2010 fra <http://www.elogitt.no/Fritt+fram+for+sosial+dumping+i+Sverige.9UFRjSZj.ips>

EUR-Lex. (u.å.). *Rechtssache C-346/06*. Hentet Februar 10, 2010 fra <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006J0346:DE:HTML>

Eurofond. (2008a). *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*. Hentet fra <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894EN.pdf>

Eurofond. (2008b). *Liability in subcontracting processes in the European construction sector: Germany*. Hentet fra <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/875/en/1/ef08875en.pdf>

Forskrift om allmenngjøringsforskrifter. (2008, Mars 14). *Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett*. Hentet Januar 10, 2010 fra <http://lovdata.no/cgi-wift/ldles?ltdoc=/for/ff-20080222-0166.html>

Forskrift om id-kort på bygg og anlegg. (2010, Januar 1). *Forskrift om identitetskort (id-kort) på bygge- og anleggsplasser*. Hentet Februar 13, 2010 fra <http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20070330-0366.html>

Helseth, S. (u.d.). *Høgskolen i Oslo*. Hentet mars 17, 2010 fra [www.su.hio.no/sufag/forelesninger/kval\\_kvant.ppt](http://www.su.hio.no/sufag/forelesninger/kval_kvant.ppt)

Hoffmann, E. (2009, Februar 5). *FAFO*. Hentet fra [http://www.faf.no/Oestforum/090205/090205\\_hoffmann\\_udi3.pdf](http://www.faf.no/Oestforum/090205/090205_hoffmann_udi3.pdf)

Jarle, I. (2010, April 16). Utsagn. Oslo.

JURIS. (2009, April 20). *Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG*. Hentet Februar 10, 2010 fra [http://www.gesetze-im-internet.de/aentg\\_2009/BJNR079900009.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/BJNR079900009.html)

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.

Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Lima, D. P. (2010, April 16). Account Manager. (Ø. Mathiassen, Intervjuer)

Regjeringen. (2009). *Handlingsplan 2 mot sosial dumping*. Hentet Februar 15, 2010 fra [http://www.regjeringen.no/nn/dep/aid/tema/arbeidsmiljo-og-tryggleik/sosial\\_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938](http://www.regjeringen.no/nn/dep/aid/tema/arbeidsmiljo-og-tryggleik/sosial_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938)

Regjeringen. (2006, Mai 1). *Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping*. Hentet Februar 15, 2010 fra [http://www.regjeringen.no/se/dep/aid/Fadda-arbeidsmiljo/sosial\\_dumping/regjeringens-handlingsplan-mot-sosial-du.html?id=437987](http://www.regjeringen.no/se/dep/aid/Fadda-arbeidsmiljo/sosial_dumping/regjeringens-handlingsplan-mot-sosial-du.html?id=437987)

Regjeringen. (2004). *Regjeringens handlingsplan mot økonomisk kriminalitet*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/upload/JD/Vedlegg/Handl.plan.Korrigert.10.6..pdf>

Regjeringen. (2007-2008). *St.meld.nr.18*. Hentet fra Arbeidsinnvandring: <http://www.regjeringen.no/pages/2067197/PDFS/STM200720080018000DDDPDFS.pdf>

Regjeringen. (2008-2009). *St.prp. nr. 1*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/regpubl/stprp/2008-2009/stprp-nr-1-20082009-2.html?id=529679>

Seriøsitet i byggebransjen. (2003). *Seriøsitet i byggebransjen*. Hentet fra <http://www.fellesforbundet.no/upload/NYHETER/Svartvedlegg.pdf>

Skjærvø, K. (2008, Juli). *Hvitbok om solidaransvar for lønn i byggenæringa - del I*. Hentet fra [http://www.fao.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/Andre%20publikasjoner/hvitbok\\_solidaransvar\\_del%20I.pdf](http://www.fao.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/Andre%20publikasjoner/hvitbok_solidaransvar_del%20I.pdf)

SOKA-BAU. (u.å.). *TV Mindestlohn bis 31.08.2009*. Hentet Februar 10, 2010 fra [http://www.soka-bau.de/soka\\_bau/verfahren\\_beitraege/verfahren\\_tarifvertraege/tarifvertraege\\_tv-mindestlohn/](http://www.soka-bau.de/soka_bau/verfahren_beitraege/verfahren_tarifvertraege/tarifvertraege_tv-mindestlohn/)

Startbank.no. (u.å.). *StartBANK*. Hentet april 21, 2010 fra <http://www.starbank.no>

Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (2. utgave. utg.). Bergen: Bokforlaget.

UDI. (2004, Desember 21). Hentet fra <http://www.udi.no/upload/Pub/Tema/EuEos/Rapporter/EOSevalueringen211204.pdf>

UDI. (2008). Hentet fra [http://www.udi.no/upload/Pub/Aasrapport/2008/UDI\\_Tall\\_og\\_fakta\\_web\\_rettet\\_ersjon.pdf](http://www.udi.no/upload/Pub/Aasrapport/2008/UDI_Tall_og_fakta_web_rettet_ersjon.pdf)



UDI. (u.å.). Hentet mars 10, 2010 fra  
<http://www.utlendingsdirektoratet.no/Oversiktsider/Faktaark/Faktaark---overgangsregler-nye-EU-land/>

Økokrim. (2009, November 13). Hentet April 13, 2010 fra  
<http://okokrim.no/id/D161B897AC6DA0E1C125766D002F29D1>



## Vedlegg A INTERVJUGUIDE

### FORMELT

Intervju utført: \_\_\_\_\_

Bedrift [nasjonal/lokal]: \_\_\_\_\_

Intervjuperson(er) [stilling]: \_\_\_\_\_

Introduksjon av oss selv.

Informere om mål:

- Beskrive byggnæringens eksisterende systemer og rutiner for påseplikt og solidaransvar.
- Identifisere eventuelle mangler og svakheter ved eksisterende løsninger.
- Foreslå forbedring i forhold til dagens systemer og rutiner.

Anonymitet vil bli ivaretatt fordi bedriftsnavn og personer er lite interessant i undersøkelsen. Den endelige rapporten vil ikke inneholde disse opplysninger.

Vi bruker lydopptaker hvis det er greit for intervjupersonen. Det er ment som en kvalitetssikring. Intervjuene vil ikke bli transkribert i sin helhet.

Det er mulighet for å få kopi av rapporten hvis ønskelig.

• Sendes til: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PÅSEPLIKT

- 1) Hvilke systemer og rutiner har dere for å oppfylle påseplikten?
  - a) I kontrakter mot UE/UE1->UE2/SE/BH
    - Krav til UE**
    - i) Hvordan velges UE?
      - (1) Krav? **Se dok.punkt under.**
      - (2) StartBank? **+++ Ved kontrahering, avklaring**
      - (3) Forenklede S&R ved tidligere samarbeid/relasjoner/"gutteklubben grei" ?
    - ii) Egenerklæring. **Grundigere når utl arb kraft inkludert?**
    - iii) Hvordan sikres videreføring av ansvaret nedover i kjeden UE1 -> UE2 (medkontraheringsans)Første ledd
    - iv) Restriksjoner på dype hierarki?
  - b) Hvordan er de praktiske rutinene (KS/HMS)
    - i) Hva blir gjort? **Hvor ligger ans for påse ute på prosjekt?**
      - (1) Blir egenerklæringen etterlevd?
      - (2) Hvordan sjekker man at plikten etterleves nedover i kjeden? I **kontrakter?**
      - (3) Stilles det **dokumentasjonskrav?**
      - (4) Hvordan får man dokumentasjon og er det kvalitetssikring av dette?**SLADDING Fullt navn**
      - (5) Sjekkes boforhold? Der a giver stiller bolig>betalin
    - c) **Hva slags krav stilles det til fremleggelse av dokumentasjon i kontrakt OG/ELLER ved ettersyn? Sjekklister?**
      - i) ID-kort **Krav i kontrakt? AT sitt område egentlig**
      - ii) Ansettelseskontrakter, timelister, lønns slipper.
      - iii) Boforhold
      - iv) Registrert hos skattemyndigheter
      - v) Skatteattest ink. mva
      - vi) Firmaattest fra brreg/hjemland
      - vii) Sjekkes utleiefirmaer (krav om reg. hos AT)
        - (1) Strengere krav? Eks. NHO-Sevice?
      - viii) Mer??

- ix) Unødvendigheter? (byråkrati)
- d) Hvordan håndteres mangler?
  - i) Mistanke om mangler?
  - ii) **Dokumentasjon?**
  - iii) Kontaktes AT?
  - iv) Advarsler?
  - v) Ingen ting?
  - vi) Avslutte samarbeid.
  - vii) Hva med brudd? (se pkt iii-vi over)
- e) Vurderes S&R for hver enkelt UE eller har man et felles system som blir fulgt.
  - i) Størrelse
  - ii) Grundighet
- f) Brukes det eksterne konsulentfirmaer for kontroll?
- g) **Opplevd** brudd på lønns og arbeidsvilkår.
  - i)Hva . Lønn/bo?
  - ii)Hva ble gjort?
- h) Opplevelse av lovverket, unødig byråkratisk?

## SOLIDARANSVAR

- 2) Er S&R for påseplikt blitt strengere etter innført solidaransvar?
  - a) Hva er endret?
  
- 3) Har dere utarbeidet S&R mtp solidaransvar?
  - a) Hva er endret i kontrakter?
    - i) Jevnlige utbetalinger (14.dag/mnd/..)
    - ii) Kan man avtale utbetaling av lønn eks. hver 6.mnd? (krav forfaller etter 3 mnd)
  - b) Stilles det krav til bankgaranti? **For solidaransv**
  
- 4) Bruker dere S&R utarbeidet av eksterne?
  - a) BNL
  - b) Andre???

- 5) Hvordan håndteres et krav? 3 uker
- a) Hvilken dokumentasjon kreves av arb.taker?
    - i) Arbeidsavtale
    - ii) Lønnsslipper
    - iii) Timelister . (Faktisk på prosjektet. Oversiktliste)
    - iv) Bankutskrifter
    - v) Mer? Sjekkes før utbet Omfattet av allmengj? Om arbgiver har utbet? Krav rettet mot andre? I kjeden
  - b) Varslingsrutiner i kjeden? Alle eller første ledd? 2 uker
  - c) Utbetalingsrutiner?
    - i) Når?
    - ii) Skatt med mer. Til utlandet?
  - d) Hvordan få igjen penga?
    - i) Regress bestemt i kontrakter?
    - ii) Opp eller ned i kjeden?
      - (1) Hvis bare ned så kommer alltid krav til toppen
    - iii) Fordelingsnøkler Første ledd?
    - iv) Fordeling av adm. Kostnader?
    - v) Finnes det åpenbare 'billige' kontrakter i kjeden?
  - e) Hvordan avsløre avtalt spill?

Brukes det mye tid og energi på dette: påse og solidar, eller hadde dere rutiner på noe tilsvarende før?

## AVSLUTNING

Stille ikke-spørsmål for avklaringer

Er det noe ytterligere som ikke har blitt nevnt som bør påpekes?

i)

ii)

iii)

iv)

v)

Er det mulig å få standardkontrakter/prosedyrer/sjekklistene etc.?

Er det mulighet for oppfølgingsspørsmål og eventuelle avklaringer?

○ E-post: \_\_\_\_\_

○ Telefon: \_\_\_\_\_

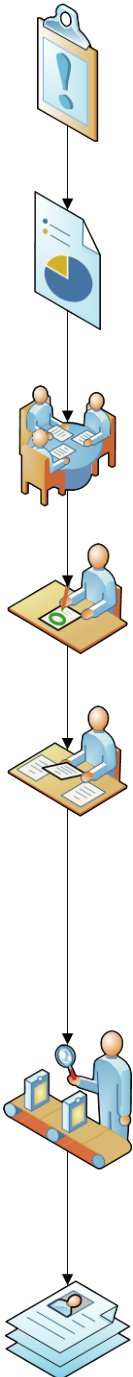
**Takke for tida!**





## Vedlegg B SYVSTEGSMODELL

Det er benyttet en syvstegsmodell av intervjuundersøkelsen, basert på en anerkjent vitenskaplig forskningsmetodikk (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette for å kvalitetssikre eget arbeid og metodevalg. Brukt i stor del av planleggingsprosessen.



### Tematisering:

- Påseplikt og solidaransvar i fagrelevant allmenngjøringsforskrift<sup>12</sup>:
  - Hvilke systemer og rutiner eksisterer i dag
  - Erfaringer og synspunkter i byggnæringen

### Design:

- Gjennom å intervju minimum tre av de største entreprenørene på landsbasis samt tre lokale får vi et bra kvalitativt utvalg<sup>13</sup>

### Intervjuet:

- Semistrukturert intervju basert på temaene påseplikt og solidaransvar.
- Intervjuguide, se vedlegg A
- Sikre nødvendig dokumentasjon (kontrakter, internsystemer)

### Transkribering:

- Diktafon blir brukt ved tillatelse, supplert av notater. Intervjuene blir ikke gjengitt ordrett skriftlig grunnet begrensede ressurser.

### Analysering:

- Kategorisere rutiner for påseplikt og for solidaransvar
- Se på sammenhenger mellom systemene og rutinene
- Se på påsepliktrutinene mot forskrift
- Kontraster/likheter mellom lokale og nasjonale entreprenører
- Se på forebyggende tiltak mot solidaransvar
- Rutiner ved mottatt krav om solidaransvar
- Samsvar mellom de ulike aktørenes erfaringer og synspunkter

### Verifisering:

- Anonymisering av intervjuobjekter er viktig for å få frem vanskelige saker og eventuelle mangler ved eget system.
- Gjennom å intervju de største entreprenørene i landet antar vi at vi får faglig kompetente intervjupersoner.
- Sammenheng mellom påstander og uttalelser fra flere entreprenører vil være med å kvalitetssikre utsagnene.
- Være kritisk til egen objektivitet

### Rapportering:

- Endelig resultat publiseres i denne rapporten og foreslåtte systemer og rutiner vil rette seg mot norske hovedleverandører. Kopi blir sendt til deltakende personer.

<sup>12</sup> Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge

<sup>13</sup> (Kvale & Brinkmann, 2009, p. 113) : How many interviews subjects do I need?



## Vedlegg C TAUSHETSERKLÆRING

*Dokumentet er et tilpasset ut ifra en mal, hentet fra [www.bedin.no](http://www.bedin.no)*

### Taushetserklæring for utlevering av dokumentasjon

#### **Jeg forstår**

at jeg i min studie av utlevert dokumentasjon vil komme over forhold som ikke uvedkommende skal få kjennskap til.

#### **Jeg forplikter meg til**

å bevare absolutt taushet overfor uvedkommende om forhold som jeg får kjennskap til ved mitt innsyn i oppgavens bakgrunnsdokumentasjon samt behandle slik informasjon med forsiktighet også overfor andre studenter og/eller medarbeidere. Dette gjelder spesielt kunnskaper om interne anliggender hos bedriftene som er intervjuet, dens kunder og samarbeidspartnere.

Å utvise den største varsomhet med intervjuobjektene korrespondanse, kontrakter, avtaler m.v., slik at uvedkommende ikke får kjennskap til innholdet.

Jeg er klar over at alvorlige brudd på taushetsplikten er straffbart.

At taushetsplikten, med de nevnte begrensningene, også gjelder etter at jeg har avsluttet studien.

Det vises ellers til Markedsføringslovens § 28 samt Straffelovens § 294.

---

(Sted, dato)

---

Underskrift:



## Vedlegg D      SJEKKLISTE PREKVALIFISERING

*Sjekkliste for prekvalifisering av underleverandører, gjengitt med tillatelse fra EBA*

### **11.2 For UE som ikke er registrert og godkjent i StartBANK**

Det forutsettes at UE har fremlagt nedenstående dokumentasjon senest samtidig med kontraktsinngåelsen. UE er ansvarlig for at all fremlagt informasjon til enhver tid er riktig.

- Fullmaktsdokument for innhenting av skatte- og avgiftsinformasjon fra Registerinfo, samt oppdatert informasjon om skatte- og avgiftsforhold (SKAV skjema).
- Regnskap for siste 3 år med tilhørende revisjonsberetning.
- Sentral godkjenning eller lokal godkjenning fra tilsvarende prosjekter.
- Bekreftelse på at det er tegnet ansvars- og tingforsikring..
- Egenerklæring vedrørende bedriftens internkontrollsystem med en aksept for gjennomgang av UEs internkontrollsystem og eventuelle kvalitetssystem som UE har oppgitt.
- Oppdatert kredittvurdering fra godkjent kredittvurderingsinstitusjon.
- Bekreftelse på at UE ikke er involvert i gjeldsforhandlinger eller på annen måte satt under administrasjon.



## Vedlegg E SJEKKLISTE SOLIDARANSVAR

Med tillatelse fra en av våre intervjuede leverandører legges det her ved et eksempel på en sjekkliste som kan brukes ved mottakelse av et lønnskrav.

<b>Prosjektnummer</b>	
<b>Prosjektnavn</b>	
<b>Prosjektleder</b>	
<b>Navn på arbeidstager</b>	
<b>Arbeidstagers ID-kort nummer</b>	
<b>Navn på arbeidstagers arbeidsgiver</b>	
<b>Dato for mottak av lønnskrav</b>	

<b>Sjekkpunkt</b>	<b>OK/ikke OK</b>	<b>Kommentar</b>
Skriflig lønnskrav mottatt		
Signert ansettelsesavtale mottatt		
Attestert timeliste mottatt		
Skattekort vedlagt		
Sjekket at arbeidet er omfattet av allmenngjøringsforskrift		
Sjekket av lønnsraten er riktig, i henhold tilsats i allmenngjøringsforskrift.		
Sjekket i mannskapslistene/oversiktslistene at arbeidstager har arbeidet på prosjektet?		
Sjekket at arbeidet er utført i HE sin kontraktskjede		
Sjekket at kravet gjelder arbeid utført i kontrakt signert etter 01.01.2010		
Kravet dekker kun krav som er opptil tre måneder fra forfall av lønnsutbetaling		
Sjekket at antall timer arbeidet i prosjektet er i samsvar med kravet		
Bekreftelse på at arbeidsgiver ikke har utbetalt kravet		
Bekreftelse på at ingen andre i kontraktskjeden har utbetalt kravet		
Kontrollert at UE har videreført varsling om mottatt lønnskrav.		
Kontroller at det ikke er åpnet konkurs hos arbeidstakers arbeidsgiver		