

# Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje

**Marit Saltvik Faanes**

Bygg- og miljøteknikk

Innlevert: juni 2017

Hovedveileder: Ola Lædre, IBM

Medveileder: Lohne Jardar, IBM

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Institutt for bygg- og miljøteknikk





Oppgavens tittel: Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje	Dato: 11.06.17		
	Antall sider (inkl. bilag): 109		
	Master- oppgave	X	Prosjekt- oppgave
Navn: Marit Saltvik Faanes			
Faglærer/veileder: Ola Lædre, førsteamanuensis ved IBM.			
Eventuelle eksterne faglige kontakter/veiledere: Jardar Lohne, forsker ved IBM.			

Ekstrakt:

I de siste årene har ulovlig økonomi og utnyttelse av arbeidskraft utbredt seg i norsk arbeidsliv. En viktig årsak til dette er utvidelsen av Den europeiske union (EU) i 2004 østover, da dette økte arbeidsinnvandringen inn til Norge. Dette har ført til utfordringer som sosial dumping, og dermed et grunnlag for urettferdig konkurranse i den norske byggebransjen.

Litteraturgjennomgangen viser at fagmiljøet er samstemt om at sosial dumping er et vesentlig problem, men det finnes lite vitenskapelig litteratur om hvordan aktører i bransjen kan motarbeide fenomenet. Dermed belyser studien et ofte oversett problem i byggebransjen. Oppgaven viser at definisjonen av sosial dumping ikke er klar, men blir brukt i ulike sammenhenger. Det er diskrepans mellom de definisjoner som finnes.

Denne oppgaven søker kunnskap om hvilke tiltak aktører i byggebransjen benytter for å oppdage og motarbeide sosial dumping, hva fordelene og ulempene ved disse tiltakene er, og om det burde utarbeides supplerende tiltak. Det er i hovedsak benyttet litteratursøk og kvalitative intervjuer for å svare på problemstillingen. 15 semistrukturerte dybdeintervjuer med personer med bakgrunn i byggebransjen, anleggsbransjen, politi og arbeidsgiverforbund er intervjuet.

Studien identifiserte 40 enkelttiltak, hvor 9 hovedkategorier ble utarbeidet for disse. Tre av disse omfatter lovkrav. De ytterligere tiltakene brukes først og fremst for å sikre at lovgivningen følges. I tillegg benyttes disse tiltakene hos pålitelige selskaper til å sette standarden høyere enn kravene i lovgivningen. Noen typiske tiltak som ble identifisert er blant annet påseplikten, kontroll av lønn og bolig, HMS-kort, maksimalt antall underentreprenører. De tiltakene som eksisterer virker, men det er ikke nok å bare bruke ett av dem, en må bruke flere. Et annet viktig funn er at det ikke ønskes flere tiltak da de som finnes ikke blir utnyttet godt nok.

Stikkord:

1. Sosial dumping
2. Prosjektstyring
3. Arbeidsmarkeds kriminalitet
4. Byggeplass kriminalitet

*Marit Faanes*

(sign.)



## Forord

Masteroppgaven er det siste og avsluttende arbeidet for sivilingeniørstudenter ved NTNU. Denne oppgaven er resultatet fra arbeidet i faget «TBA4531 - Prosjektledelse fordypningsprosjekt». Faget er obligatorisk for studenter med prosjektledelse som hovedprofil. Denne hovedprofilen ligger under studieretning bygg og anlegg, ved masterstudiet bygg- og miljøteknikk. Faget gjennomføres i tiende og siste semester og tilsvarer 30 studiepoeng. Denne oppgaven er skrevet våren 2017.

Våren 2016 ble jeg introdusert for omfanget av kriminalitet i byggebransjen i en forelesning på NTNU. Jeg ble overveldet av omfanget, som til da hadde vært nærmest ukjent for meg. Temaets omstendigheter fanget min interesse og jeg undersøkte mulighetene for å skrive masteroppgave innenfor svart arbeid, kriminalitet og sosial dumping i byggebransjen. At sosial dumping ble valgt som tema bunner ut i at fenomenet ofte omtales i media og er en sentral del av byggebransjen, men forskningen om temaet virket å være begrenset.

Dette fordypningsprosjektet har resultert i to selvstendige arbeider. I tillegg til den ordinære masteroppgaven er det også arbeidet med en vitenskapelig artikkel innsendt til «International Conference on Project Management» (ProjMAN).

Jeg har utelukkede fått positive tilbakemeldinger om oppgavens tematikk ved forespørsler om deltakelse i masteroppgaven. Denne oppgaven er gjennomført med gode innspill fra intervjuobjekter ansatt i ulike sentrale entreprenører, byggherrer, politi og arbeidsgiverforeninger i bransjen. Jeg ønsker å rette en stor takk til de som vist engasjement og vært villige til å dele sine erfaringer innen temaet, slik at oppgaven har vært muliggjort.

I dette fordypningsprosjektet har jeg hatt god hjelp av formende diskusjoner og fagkyndige innspill av Ola Lædre, førsteamanuensis ved institutt for bygg- og miljøteknikk(IBM). I tillegg har Jardar Lohne, forsker ved IBM, og Atle Engebø, vitenskapelig assistent ved IBM, bidratt med nyttige betraktninger, særlig i arbeidet med den vitenskapelige artikkelen. Til slutt vil jeg uttrykke min takknemmelighet til min bedre halvdel som har sørget for at det ble varme middager dette semesteret.

Trondheim, juni 2017



---

Marit Saltvik Faanes



## Sammendrag

Denne oppgaven består av to separate deler. I oppgavens del 1 presenteres masteroppgaven og i del 2 presenteres den vitenskapelige artikkelen. Dette sammendraget omtaler innholdet i del 1, masteroppgave. Del 2, vitenskapelig artikkel, omhandler en begrenset del av tematikken omtalt i masteroppgaven. Sammendraget, ”abstract”, for artikkelen finnes på side 87.

At byggebransjen er preget av misbruk av arbeidsforhold er ikke noe nytt, men i de siste årene har en hatt en utbredelse av ulovlig økonomi og utnyttelse av arbeidskraft. En viktig årsak til dette er utvidelsen av Den europeiske union (EU) i 2004 østover, da dette økte arbeidsinnvandringen inn til Norge. Dette har ført til utfordringer som sosial dumping, og dermed et grunnlag for urettferdig konkurranse i den norske byggebransjen.

Litteraturgjennomgangen viser at fagmiljøet er samstemt om at arbeidsmarkeds kriminalitet og sosial dumping er et vesentlig problem. Men det finnes lite vitenskapelig litteratur om hvordan aktører i bransjen kan motarbeide fenomenet. Dermed gir studien ny innsikt og vurdering av et ofte oversett problem i byggebransjen. Oppgaven viser at definisjonen av sosial dumping ikke er helt klar, det finnes en del definisjoner som er brukt i ulike sammenhenger, men det er diskrepans mellom innhold i disse.

Denne oppgaven undersøker og diskuterer tiltak mot sosial dumping i byggebransjen. Forskingen adresserer kunnskap om tiltak aktører i byggebransjen benytter for å oppdage og motarbeide sosial dumping, hva fordelene og ulempene ved disse tiltakene er, og om det burde utarbeides supplerende tiltak.

Det er i hovedsak benyttet litteratursøk og kvalitative intervjuer for å svare på problemstillingen. Litteraturstudiet ble gjennomført i henhold Arksey & O'Malley (2005). Intervjuene ble gjennomført i henhold til prosedyrene beskrevet av Blumberg, Cooper & Schindler (2011). 15 semistrukturerte dybdeintervjuer med personer som arbeider i bygge- og anleggsbransjen er gjennomført. De intervjuede er i hovedsak personer med bakgrunn i byggebransjen, men også personer som arbeider i anleggsbransjen, politi og arbeidsgiverforbund er intervjuet. En målsetning i utvelgelsen av intervjuobjekter var at studiet skulle representere bredden av stillinger og typer aktører i byggebransjen som er relevant for problemstillingen.

Studien identifiserte 40 enkelttiltak, hvor 9 hovedkategorier ble utarbeidet for disse. Tre av disse omfatter lovkrav. De ytterligere tiltakene brukes for å sikre at tiltakene som er sanksjonert i lovgivningen følges. Pålitelige selskaper setter sin standard høyere enn minimumskravene som sanksjonert i lovgivningen. Noen typiske tiltak som ble identifisert er eksempelvis påseplikt, kontroll av lønn og bolig, HMS-kort, og maksimalt antall underentreprenører. De tiltakene som eksisterer virker, men det er ikke nok å bare bruke ett av dem, en må bruke flere. Et annet viktig funn er at det ikke ønskes flere tiltak da de som finnes ikke blir utnyttet godt nok.





## Summary

This assignment consists of two separate parts. Part 1 of the assignment present the master's thesis and part 2 presents the paper. In this summary the content of part 1, the master thesis, is presented. Part 2, the paper, concerns a limited part of the thematic topic discussed in the master thesis. The abstract for the article is available on page 87.

In the recent years there has been a spread of illegal economy and utilization of labour in the Architecture, Engineering and Construction (AEC)industry. An important reason for this is the enlargement of the European Union(EU) eastwards in 2004, as this increased labour immigration into Norway. This has led to challenges such as social dumping, a basis for unfair competition in the Norwegian construction industry.

The literature study shows that workplace crime and social dumping is a major problem in the AEC-industry. But the is scientific literature about how AEC-industry actors can counteract the phenomenon is scarce. Thus, the study provides new insights and assessments of an often overlooked problem in the AEC-industry. The master thesis shows that the definition of social dumping is not entirely clear; there are some definitions used in different contexts, but there is a discrepancy between meaning in these.

This thesis investigates and discusses measures against social dumping in the AEC-industry. The research address what measures actors in the AEC-industry use to detect and counter social dumping, what the benefits and disadvantages of these measures are, and whether additional measures should be made.

A literature study and qualitative interviews are used to address the issue. The literature study was conducted according to Arksey & O'Malley (2005). The interviews were done according to the procedures described by Blumberg, Cooper & Schindler (2011). 15 semi-structured in-depth interviews, with people working in the AEC-industry, were conducted. The interviewees are mainly professionals with a background in the AEC-industry, but some of them also work in the police and employers' organisation. One objective in the selection of interviewees was that the study should represent the range of positions and types of actors in the AEC-industry that are relevant to the problem.

The study identified forty measures, sorted into nine constructed categories. Three of these main categories include legal requirements. The additional measures are used to ensure compliance with the measures sanctioned by legislation. Reliable companies set their standards higher than the minimum requirements as sanctioned by legislation. Some typical measures identified are the ensurement duty ("påseplikten"), random checks of wage and housing, HSE card, maximum number of subcontractors. An finding is that the measures that exist works, but it is not enough to just use one of them, several have to be used in combination. Another important finding is that no more measures are wanted, as the ones used are not being utilized well enough.



# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>III</b>
<b>Summary</b> .....	<b>V</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>VII</b>
<b>Tabeller og figurer</b> .....	<b>VIII</b>
<b>DEL 1: MASTEROPPGAVE</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>3</b>
1.1 <i>Bakgrunn</i> .....	3
1.2 <i>Formål</i> .....	6
1.3 <i>Problemstilling</i> .....	7
1.4 <i>Avgrensninger</i> .....	7
1.5 <i>Rapportens oppbygning</i> .....	8
<b>2. Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>9</b>
2.1 <i>Begreper og terminologi</i> .....	9
2.2 <i>Prosjektstyring av byggeprosjekter</i> .....	13
2.3 <i>Tidligere arbeid</i> .....	14
2.4 <i>Oversikt over lovverk</i> .....	18
2.5 <i>Oversikt over avtaler og ordninger på bransjenivå</i> .....	22
<b>3. Metode</b> .....	<b>25</b>
3.1 <i>Litteraturstudie</i> .....	25
3.2 <i>Intervju</i> .....	27
<b>4. Resultat</b> .....	<b>33</b>
4.1 <i>Tiltak mot sosial dumping</i> .....	33
4.2 <i>Fordeler og ulemper ved tiltakene</i> .....	48
4.3 <i>Supplerende tiltak som bør finnes</i> .....	52
<b>5. Diskusjon</b> .....	<b>54</b>
5.1 <i>Diskusjon ved tiltakene</i> .....	54
5.2 <i>Diskusjon ved fordelene og ulempene ved tiltakene</i> .....	68
5.3 <i>Diskusjon ved hvilke tiltak burde finnes</i> .....	73
<b>6. Konklusjon</b> .....	<b>76</b>
6.1 <i>Tiltak mot sosial dumping</i> .....	76
6.2 <i>Fordelene og ulempene ved tiltakene</i> .....	76
6.3 <i>Tiltak som burde finnes</i> .....	77
6.4 <i>Videre arbeid</i> .....	78
<b>Referanser</b> .....	<b>79</b>
<b>DEL 2: VITENSKAPELIG ARTIKKEL</b> .....	<b>85</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>1</b>

## Tabeller og figurer

### Tabeller

<i>Tabell 1: Oversikt over ulikhetene ved definisjonene av "sosial dumping"</i> .....	10
<i>Tabell 2: Viktige lover</i> .....	19
<i>Tabell 3: Viktige forskrifter</i> .....	19
<i>Tabell 4: Viktige direktiver</i> .....	19
<i>Tabell 5: Avtaler og ordninger på bransjenivå</i> .....	23
<i>Tabell 6: Oversikt over intervjuobjekter</i> .....	28
<i>Tabell 7: Beskrivelse av intervjuobjektene arbeidsplass og stilling</i> .....	33
<i>Tabell 8: Tiltak nevnt av intervjuobjektene</i> .....	34
<i>Tabell 9: Tiltak knyttet til HMS-kort</i> .....	35
<i>Tabell 10: Tiltak knyttet til allmenngjøring</i> .....	36
<i>Tabell 11: Tiltak knyttet til oppfølging/revisjon/kontroll</i> .....	38
<i>Tabell 12: Tiltak knyttet til sikring av lønns- og arbeidsvilkår</i> .....	40
<i>Tabell 13: Tiltak knyttet til seriøsitetsskrav i kontrakt</i> .....	41
<i>Tabell 14: Tiltak knyttet til seriøsitetsinitiativ</i> .....	43
<i>Tabell 15: Tiltak knyttet til leverandørevaluering</i> .....	44
<i>Tabell 16: Tiltak knyttet til sertifiseringer/ordninger</i> .....	46
<i>Tabell 17: Tiltak knyttet til programmer/verktøy</i> .....	46
<i>Tabell 18: Fordeler og ulemper ved HMS-kort</i> .....	48
<i>Tabell 19: Fordeler og ulemper ved allmenngjøring</i> .....	49
<i>Tabell 20: Fordeler og ulemper ved oppfølging/revisjon/kontroll</i> .....	49
<i>Tabell 21: Fordeler og ulemper ved sikring av lønns- og arbeidsvilkår</i> .....	50
<i>Tabell 22: Fordeler og ulemper ved seriøsitetsskrav i kontrakt</i> .....	50
<i>Tabell 23: Fordeler og ulemper ved seriøsitetsinitiativ</i> .....	51
<i>Tabell 24: Fordeler og ulemper ved leverandørevaluering</i> .....	51
<i>Tabell 25: Fordeler og ulemper ved sertifiseringer/ ordninger</i> .....	52
<i>Tabell 26: Fordeler og ulemper ved programmer/ verktøy</i> .....	52
<i>Tabell 27: Supplerende tiltak som kunne vært gode</i> .....	53

### Figurer

<i>Figur 1: Forståelse av sosial dumping</i> .....	13
<i>Figur 2: Forståelse av arbeidsmarkeds kriminalitet</i> .....	13

## **DEL 1: MASTEROPPGAVE**



# 1. Innledning

Bygg- og anleggsbransjen har alltid vært preget av kriminelt misbruk av arbeidsforhold. Useriøse bedrifter svekker omdømmet til byggenæringen. Det anses å være bransjen som er mest utsatt for ulovlig økonomi, inkludert skatteunndragelse og utnyttelse av arbeid (Støstad, 2013, Slettebøe et al., 2003). Økokrim anser såkalt sosial dumping å være det mest presserende problemet på norsk miljø- og økonomisk kriminalitet (Gulliksen et al., 2014). At sosial dumping er et aktuelt tema illustreres også av at dette er et tema som stadig dukker opp i media. Spørsmålet om hva sosial dumping er, omtales nærmere i det teoretiske rammeverket. Ringvirkningene av at useriøse aktører benytter arbeidsmarkeds kriminalitet og sosial dumping som bedriftsstrategi, er like vel at velferdsstaten utnyttes, arbeidsvilkår blir dårlige og konkurransevilkår blir vanskelige for seriøse bedrifter. Hva seriøse aktører forstås å være, antydes i det teoretiske rammeverket. Å bruke sosial dumping kan gi positive innvirkninger på konkurransen, men i norske forhold er dette urettferdig og undergraver næringsutviklingen (Støstad, 2013). Det er derfor viktig å hindre utbredelsen av sosial dumping for å hindre uakseptable arbeidsvilkår for arbeidstakere og hindre urettferdig konkurranse i bransjen (ASD, 2008d).

Arbeidsinnvandring til Norge har økt de siste 10-15 årene, og med det har problematikken rundt sosial dumping eskalert. Politiske myndigheter har fattet interesse for saken. Under den andre Stoltenberg-administrasjonen (2005-2013) ble det rettet inn 20 tiltak og tre planer mot sosial dumping, men likevel fortsatte problemet å øke i omfang (Gedde-Dahl & Haakaas, 2015). Det faktiske omfanget av sosial dumping er ikke er kjent (Gulliksen et al., 2014). Det er derfor ønskelig å se på hva de utførende i bransjen kan gjøre for å hindre sosial dumping.

*Nøkkelord: sosial dumping; arbeidslivskriminalitet; arbeidsmarkeds kriminalitet; arbeidsmiljøkriminalitet; byggeplasskriminalitet; prosjektstyring.*

## 1.1 Bakgrunn

### *1.1.1 Seriøst arbeidsliv og rettferdig konkurranse*

Viktige årsaker til å ønske et seriøst arbeidsliv er at det bidrar til rettferdig konkurranse, godt arbeidsmiljø og mer velferd gjennom økt skatteinngang (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Fenomenet sosial dumping setter “den norske modellen” under press. Den norske modellen, som også omtales som den nordiske modellen, refererer til organisering av sosial og økonomisk politikk som er felles for de nordiske landene, og omfatter en velferdsstat med kollektive forhandlinger. I denne sammenhengen er to viktige momenter ved den norske modellen: at arbeidslivet er velregulert og som har trepartssamarbeid med sterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og godt utbygd og universelt velferdssystem med relativt sjenerøse overføringer ved arbeidsledighet, sykdom, uførhet og alderdom (NOU, 2011). Det norske finansdepartementet vurderer at de forvrengte konkurransevilkårene som er innført

med “sosial dumping” er et betydelig destabiliserende middel for den norske strukturen av arbeidsgivere og ansattes forhold (JD, 2003). Økt omfang av utenlandsk lavkostkonkurranse kan svekke tariffavtalesystemet og øke presset på lønnsnivået (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

At det eksisterer kriminalitet i proffmarkedet virker å være mindre kjent enn utbredelsen i det private markedet. I hovedsak er den organiserte kriminaliteten knyttet til utenlandske aktører. Denne aktiviteten fører til at enorme verdier unndras fra staten. Fra medieoppslag kan en se at av en årlig omsetning på 400 milliarder innen bygg- og anleggsbransjen, antas at 125 millioner unndras. Sakene er tallrike og omfangsrrike, og det er vel å regne som et illustrerende eksempel at Skattedirektoratet ble pusset opp av blant annet et firma som var siktet for heleri og grovt bedrageri (Gedde-Dahl & Haakaas, 2015). De useriøse aktørene er med på å svekke omdømmet til bransjen (Gulliksen et al., 2014). Til grunn for valg av tematikk for denne oppgaven ligger oppfatningen om at sosial dumping som fenomen hverken er omtalt eller kjent i befolkningen. Således kunne det følge at mange profesjonelle aktører i byggebransjen ikke har samme detaljkunnskap til sosial dumping som til skatteunndragelse (Støstad, 2013). Like vel vet en fra forskningen at useriøse bedriftene finnes, og de dukker ofte opp langt nede i kontraktshierarkiet (Slettebøe et al., 2003).

Produksjonsomfanget i byggeprosjekter er stor og kompleks, og organiseringen muliggjør økonomisk vinning på uredelig og ulovlig vis. Dette inkluderer, men begrenser seg ikke til, skatte- og avgiftsunndragelse, ulovlig bruk av arbeidskraft og utnyttelse av arbeidere. Omfanget og metoden varierer med tiden, men problemet er vedvarende (Støstad, 2013). Økonomisk kriminalitet i byggebransjen eksisterer fordi det er for enkelt å drive med uten at det oppdages (Gulliksen et al., 2014).

I internasjonal konkurranse er det vanskelig å finne gode tiltak mot useriøsitet da kreativiteten er stor blant useriøse aktører for å omgå reglene som eksisterer. Til slutt er det bedriftene selv som avgjør hvordan omfanget av lavlønnskonkurranse, useriøsitet og sosial dumping skal utvikles (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Krevende anbudsregimer kan føre til at bedrifter reduserer kostnadene utover det som regnes som akseptabelt eller lovlig. Det kan føre til svekkede på lønns- og arbeidsvilkår (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). En kan øke konkurranseevnen ved å forbedre produktiviteten og kompetansen, redusere kostnader ved å flagge ut produksjonen, “outsource”, leie inn billig arbeidskraft eller bruke rimelige underleverandører. Det fører ofte til at en velger utenlandske samarbeidspartnere, ettersom det gir en lavere pris. Konkurranse med useriøse bedrifter hører ikke hjemme i en velfungerende markedsøkonomi. I 2000 ble regelverket for bemanningsbedrifter liberalisert, en bransje som fram til da mer eller mindre hadde vært forbudt. Siden dette året har antall virksomheter og sysselsatte i denne bransjen økt (Alsos & Jensen, 2013). Siden bemanningsbransjen er arbeidskraftintensiv, vil ikke seriøse bedrifter kunne konkurrere med virksomheter som bryter lov- og avtaleverk (Trygstad et al., 2011). Dølvik, Eldring & Ødegård gjennomførte en undersøkelse om useriøsitet i 2003 hvor deltakerne meldte om hard og tøffere konkurranse. Markedet har lavere etterspørsel og større



press på pris. Denne utviklingen har ført til at norske virksomheter øker konkurransefortrinnene ved å fokusere på kvalifikasjoner, samarbeid med fagbevegelsen, prosjektorganisering, HMS-standard, produktutvikling og markedsnærhet (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Sosial dumping spiller en klart økende rolle som grunnlag for arbeidskriminalitet i de siste tiårene (Støstad, 2013). En ringvirkning av svart arbeid og svart økonomi er at kriminelle aktører får tilgang på store ressurser. Økokrim har vurdert sosial dumping som en av de mest alarmerende problemene innen miljøkriminalitet og økonomisk kriminalitet (Gulliksen et al., 2014). Således inngår sosial dumping som et ledd i langt større kriminelle nettverk som driver med slik som menneskehandel og narkotikahandel. En naturlig antagelse av denne innsikten er at tiltak mot sosial dumping kan begrense omfanget av øvrig og til dels ledsagende kriminell virksomhet.

### ***1.1.2 EU-utvidelse***

En kan spekulere i at bakgrunnen for holdning og oppmerksomhet ved økonomisk kriminalitet i byggebransjen må forstås i en historisk kontekst. I så måte er 2004 å anse som et nøkkel-år. Da ble Den Europeiske Union (EU) utvidet mot Øst-Europa, og dette førte til en økning i arbeidsinnvandring mellom medlemslandene. Dette skjedde på grunn av en stor forskjell i lønns- og arbeidsvilkår til de nye medlemslandene i forhold til de som tidligere var medlemmer av EU. Siden Norge er en del av EØS og Schengen, ville med dette også Øst-Europeere ta seg arbeid i Norge (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Utvidelsen i 2004 skiller seg ut fra tidligere utvidelser, da de ny medlemslandene skiller seg fra de tidligere medlemslandene. Blant annet er timelønna ned til 10-20 % av den norske (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). At Norge har hatt et bedre jobbmarked har vært med på å gi ekstra arbeidsinnvandring fra Øst-Europa. Dette har særlig ført til sosial dumping i Norge (Støstad, 2013). Utvidelsen av EU og Øst-Europeisk arbeidsinnvandring er ikke den eneste forklaringen på svart arbeid og sosial dumping. Fenomenene med useriøsitet i byggebransjen fant sted også før 2004. En kan likevel si at økningen i arbeidsinnvandring førte til at fenomenene forandret karakter (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

### ***1.1.3 Lønnsbilde og behov for arbeidskraft***

Gjennom EØS-avtalen er Norge en del av EUs marked, og har med dette fri flyt av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft med EU-landene. EU-utvidelsen kom samtidig som at det var stor aktivitet i byggebransjen, og det var dermed et behov for arbeidskraft. Dette var et godt argument for å bruke utenlandsk arbeidskraft. Dette ble derfor sett på som noe positivt for den norske økonomien på denne tiden (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). På denne tiden fantes et ønske om arbeidsinnvandring, jamfør etterspørselen og satsingen i bygg- og anleggsbransjen i det offentlige, og det ble sett på som et gode (ASD, 2008d).

Byggebransjen ble rammet av finanskrisa i 2008. Det førte til at omfanget av sosial dumping økte ytterligere. Finanskrisa førte til et svekket arbeidsmarked, og økningen av jobbsøkere ga bedre vilkår for de useriøse aktørene. En så dermed en økning av rapporter om useriøsitet i

bransjen. Effektene av denne finanskrisa ble heldigvis ganske kortvarig i Norge (Støstad, 2013).

Studien av Andersen et al. viser at et betydelig antall ansatte i bransjen har over 50 timers arbeidsuke. To av fem norske arbeidstaker og halvparten av utenlandske arbeidstakere hadde ikke gyldig HMS-kort. Av alle deltakerne i studien rapporterte en tidel at de var usikre eller ikke betalte skatt, og nesten halvparten var usikker på om mva. ble betalt for på arbeidsstedet. I kohorten av utenlandske arbeidstakere rapporterte én av fem at de ikke hadde lønsslipp, og én av ti mottok betaling kun kontant (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

#### **1.1.4 HMS**

At HMS-risikoen er betydelig i byggebransjen er godt dokumentert. Arbeidstilsynet sier risiko for skade i byggebransjen er betydelig større blant øst-europeiske enn for norske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2012). Bruk av utenlandsk arbeidskraft gjør HMS-arbeider ytterligere krevende på grunn av uryddige forhold og språkbarriere (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Bruken av Øst- Europeisk arbeidskraft ses på som en av de viktigste utfordringene i bransjen med tanke på HMS (Ødegård et al., 2007). Risikoen for skader er større for migrantarbeider enn for norske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2012). De største utfordringene innen HMS er knyttet til samarbeidsproblemer på grunn av språkbarrierer (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

## **1.2 Formål**

Temaet for denne oppgaven er valgt i lys av de store utfordringer sosial dumping i byggebransjen utgjør for samfunnet. Fra et arbeidsrettslig perspektiv bidrar fenomenet til å undergrave “den norske modellen” og svekke arbeidsrettighetene i landet. Samtidig taper fellesskapet store summer i tapte inntekter, ressurser som formentlig i en viss utstrekning inngår og motiverer (annen) kriminell virksomhet. Økende globaliseringen er en internasjonal trend som gjør at problemstillingen forventes å ha økende omfang i kommende år.

Denne oppgaven utformes innen rammene av sivilingeniør-relatert prosjektledelse. Således har oppgaven som overordnet fokus å identifisere hvilke faktorer som kan motivere aktører til en nødvendig tenkning og handling rettet mot sosial dumping. Det er ønskelig å vise at aktørene i bransjen kan bruke tiltak mot sosial dumping som konkurransefortrinn.

Det er ønskelig å redusere usikkerheten rundt hvordan aktørene stiller seg til problematikken rundt tema som sosial dumping, arbeidsmarkeds kriminalitet og HMS. Oppgaven vil benyttes til å fokusere på de arbeider og tiltak som fungerer blant sentrale aktører.

Formålet med denne oppgaven er å belyse dagens tenkning rundt og håndtering av utfordringer ved sosial dumping i byggebransjen. Oppgaven skrives i det håp å avdekke situasjonen hos etablerte og (presumptivt) seriøse innen byggebransjen. Masteroppgaven har

som mål å få rede på hvilke tiltak som gjennomføres innen bransjen. Det er et ønske om å undersøke hvilke fordeler eller ulemper dagens situasjon har for utførende aktører i bransjen. Til slutt vil jeg forsøke å indentifisere eventuelle supplerende tiltak som bør finnes for å oppdage og motarbeide sosial dumping. Med dette som utgangspunkt er det ønskelig å kunne påpeke hvilke tiltak som gjør det enklest å unngå sosial dumping og hvordan arbeidet bør struktureres for at fenomenet ikke skal utbrede seg i noen særlig grad.

### **1.3 Problemstilling**

Med utgangspunkt i formålet, er bakgrunnen for dette arbeidet å undersøke problemstillingen: «Hvordan arbeides det for å hindre sosial dumping i byggebransjen?»

For å finne svar på dette ble tre forskningsspørsmål utarbeidet, disse er som følgende:

1. Hvilke tiltak benyttes i byggebransjen for å oppdage og motarbeide sosial dumping?
2. Hva er fordelene og ulempene ved disse tiltakene?
3. Hvilke supplerende tiltak bør finnes for å oppdage og motarbeide sosial dumping?

### **1.4 Avgrensninger**

Den tematiske begrensningen til sosial dumping, i motsetning til for eksempel arbeidsmarkeds kriminalitet, er gjort fordi det er et vanskelig begrep som det er behov for at undersøkes. Sosial dumping er også et problem som myndighetene nødvendigvis ikke kan gjøre noe med da det nødvendigvis ikke er ulovlig, men bransjen er selv nødt til å løse mye av dette problemet.

Oppgaven begrenser seg til tiltak mot sosial dumping som benyttes i bygg- og anleggsbransjen, med hovedfokus på byggebransjen, herunder entreprenørene og byggherrene. Siden temaet er sammensatt er det også søkt informasjon fra politi og bransjeforeninger. Utvalg av intervjuobjekter er begrenset til byggebransje, men med mål om at utvalgelse skal representere bredden av stillinger/typer firma her. Metoden har en iboende skjevhet i utvalg av intervjuobjekter. Det ligger en tendens til at personer i større bedrifter som mener de har “rent bord” i større grad vil være villige til å la seg rekruttere framfor personer de mindre bedriftene, især hvis bedriften har et mindre fokus på sosial dumping, svart arbeid og HMS.

Gjennom litteraturstudie kartlegges gjeldende lovverk som regulerer dette området. Ettersom fenomenet sosial dumping er kompleks, vil det være nødvendig å belyse lovverk og myndighetenes sanksjonsmuligheter og håndhevelse av gjeldende lover, men de vil ikke bli nøye vurdert i denne oppgaven. Oppgaven vil ikke ta for seg de samfunnsøkonomiske konsekvensene av problemstillingen, selv om dette er en viktig konsekvens for utfordringen som omtales i oppgaven.

## 1.5 Rapportens oppbygning

Innledningen i del 1 gir en introduksjon i bakgrunnen for temaet. Med dette beskrives EU-utvidelsen, behovet for arbeidskraft i bransjen, lønnsbildet i bransjen og HMS. Videre finnes formål, problemstilling, og herunder forskningsspørsmål. Avgrensninger i oppgaven presenteres og siden denne oversikten over rapportens oppbygning.

Del 2 omhandler det teoretiske rammeverket for oppgaven. Kapitlet tar for seg blant annet begreper og terminologi. Inn under dette omtales begreper som sosial dumping, arbeidsmarkeds kriminalitet, arbeidsmiljøkriminalitet, arbeidslivskriminalitet, tvangsarbeid og seriøsitet. Videre gis en introduksjon i temaets relevans for prosjektstyring av byggeprosjekter. Det som er gjort av tidligere arbeider innenfor temaet presenteres, og herunder politiske føringer, føringer i bransjen og tidligere forskning. Det gis en oversikt over relevante lovverk samt en oversikt over viktige avtaler og ordninger som finnes på bransjenivå.

Metoden beskrives i del 3. Kapittel 3.1 legger fram metoden benyttet ved intervju. Dette omhandler metodebeskrivelse, hvorfor metoden ble brukt, validitet og reliabilitet, samt begrensninger. Kapittel 3.2 beskriver metoden benyttet ved litteraturstudiet. Også her inngår metodebeskrivelse, hvorfor metoden ble brukt, validitet og reliabilitet, samt begrensninger.

I del 4 presenteres resultatet. I kapittel 4.1 omtales resultatene fra forskningsspørsmål 1, det vil si hvilke tiltak som benyttes mot sosial dumping. Det gis oversikt over tiltakene og hvem som benytter de. I kapittel 4.1 omtales resultatene fra forskningsspørsmål 1, det vil si hvilke fordeler og ulemper tiltakene har. Resultatene fra spørsmål kring om supplerende tiltak burde finnes presenteres i kapittel 4.3.

Diskusjonen finnes i del 5. I dette inngår diskusjon av resultater fra forskningsspørsmålene.

I del 6 presenteres konklusjonen for masteroppgaven. Inn under dette er konklusjon fra forskningsspørsmålene. Til slutt presenteres anbefalinger, hvor videre betydning og forslag til videre arbeid innen temaet blir presentert.

## 2. Teoretisk rammeverk

### 2.1 Begreper og terminologi

I sammenhengen sosial dumping er det behov for en del begrepsavklaringer. Dette fordi oppgaven inkluderer en del sentrale begreper som brukes forskjellig i både dagligtalen og litteraturen.

#### 2.1.1 Sosial dumping

Bruken av begrepet “sosial dumping” startet i Folkeforbundet rundt 1920 (Evju, 2010). I 1927 på «The World Economic Conference» ble det introdusert som et begrep om eksport av varer fra land med dårligere arbeidsvilkår til land med høyere kostnadsnivåer. Senere ble begrepet brukt i «green paper», om sosialpolitikk i 1993, som et uttrykk for uakseptabelt lave sosiale standarder som konkurransefortrinn (Evju, 2010). Bruken av begrepet “sosial dumping” har økt betraktelig de siste årene, blant annet i mediene (Eldring, Ahlberg & Pedersen, 2011). Som følge av økningen i bruken kan det tenkes at det eksisterer stor usikkerhet rundt begrepets faktiske betydning. Samtidig argumenterer Dølvik, Eldring & Ødegård for å ikke bruke begrepet da begrepet er lite spesifikt, og mer presise begreper foreligger (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Like vel blir begrepet sosial dumping brukt, og ofte i politiske sammenhenger (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Eldring mener at måten regjeringen bruker begrepet på fungerer godt som utgangspunkt for handlingsplanene (Eldring et al., 2011). Selv om det ikke finnes en juridisk definisjon av begrepet brukes det ofte som et uttrykk for at noe ikke er i samsvar med lover og regler (Andersen et al., 2014). Siden begrepet har sine begrensninger benyttes det ikke i lovtekster, hvor det som er omtalt må være klarere definert. En hver publikasjon som bruker begrepet sosial dumping er dermed nødt til å fremstille en begrepsavklaring (Thorkildsen & Carlsen, 2014). I hovedsak handler det om tilfeller hvor arbeidstakere har særdeles dårlige lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med det som er normalt i det landet en jobber i. I tillegg er det viktig å skille mellom sosial dumping som følge lovlig eller ulovlig konkurranse (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Variasjonen i definisjoner og forståelse av begrepet sosial dumping viser det mangler avklaring ved hva som ligger i begrepet. Det blir vanskelig å diskutere hvordan en skal håndtere sosial dumping når en egentlig ikke vet hva det er. Siden begrepet ikke er ensbetydende omtaler masteroppgaven hvilke definisjoner som finnes, og hvilken som er utgangspunkt for dette fordypningsprosjektet.

#### Ulikheter og likheter ved definisjonene

Tabell 1 viser en oversikt over innholdet i definisjonene som er identifisert gjennom litteratursøket. Dette gjelder både definisjoner brukt i politisk sammenheng og i forskningen. Som vist inkluderer alle definisjoner noe om lønns- og arbeidsforhold, men avviker på andre

del. Disse ulikhetene gjelder hvor langt HMS, allmenngjøring og om det gjelder bare for utenlandske arbeidstakere.

*Tabell 1: Oversikt over ulikhetene ved definisjonene av "sosial dumping"*

<b>Publikasjon</b>	<b>HMS</b>	<b>Allmenngjøring/ lovgivning</b>	<b>Uakseptabel lønn og arbeidsforhold</b>	<b>Type arbeidstakere</b>
<b>Regjeringen</b> (ASD, 2008d)	X	X	X	Utenlandske
<b>Arbeidstilsynet</b> (Arbeidstilsynet, 2016)	X	Ikke nevnt	X	Utenlandske
<b>Representantforslag 20 S</b> (Andersen et al., 2014)	X	X	X	Alle
<b>LO</b> (LO, 2016)	Ikke nevnt	Ikke nevnt	X	Utenlandske
<b>Difi</b> (Difi, 2017)	X	X	X	Ikke nevnt
<b>Green Paper</b> (Evju, 2010)	Ikke nevnt	Ikke nevnt	X	Alle
<b>EuroFound</b> (Bernaciak, 2012)	Ikke nevnt	Ikke nevnt	X	Utenlandske
<b>Mosley</b> (Mosley, 1995)	Ikke nevnt	Ikke nevnt	X	Utenlandske
<b>Erik Bengtsson</b> (Bengtsson, 2016)	Ikke nevnt	X	X	Ikke nevnt
<b>Vaughan-Whitehead</b> (Vaughan-Whitehead, 2003)	Ikke nevnt	X	X	Ikke nevnt

Siden arbeid på byggeplassen utgjør en økt risiko for uønskede arbeidsrelaterte hendelser for utenlandske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2012), ser HMS ut til å være en viktig del av definisjonen av "sosial dumping". En betydelig del av utenlandske ansatte forteller om uakseptabel lønn og fordeler, slik at dette kan tolkes som en vesentlig stor del av begrepet sosial dumping. Det trengs en politikk rettet mot problemet for å forhindre useriøsitet og sosial dumping (Andersen et al., 2014). Å ha allmenngjøring eller tilsvarende lovgivning virker å være en effektiv måte å hindre sosial dumping, og er således en vesentlig del av definisjonen av begrepet.

Selv om sosial dumping er et problem som i hovedsak utnytter utenlandsk arbeidskraft i Norge, kan en utelukke visse deler av utfordringene ved utnyttelsen av arbeidskraft dersom en kun fokuserer på utenlandsk arbeidskraft. Det er ukjent hvorvidt omfanget av det en kan kalle sosial dumping foregår av norske arbeidstakere. At begrepet brukes ofte ved snakk om utenlandsk arbeidskraft (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005) utelukker ikke at det også finnes tilfeller av sosial dumping ved bruk av norsk arbeidskraft. I følge Devitt vil ikke sosial dumping være et fenomen som kun utenlandske arbeidstakere er utsatt for, selv om det ofte er realiteten (Devitt, 2011). Med dette som utgangspunkt bør definisjonen omtale arbeidstakere generelt, og ikke bare utenlandske arbeidstakere.

## **Definisjonen benyttet i oppgaven**

Oppgaven bygger på tilbakemeldinger fra aktører i bransjen gjennom intervjuer. Derfor er det nyttig å bruke en definisjon som er lettfattelig, ikke går på tvers av det folk flest ser på som sosial dumping slik at folk får en mer konkret forståelse av begrepet.

Tabellen indikerer at beste definisjon er «Representantforslag 20S»:

«Det er sosial dumping både når arbeidstakere utsettes for alvorlige brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder» (Andersen et al., 2014).

### ***2.1.2 Arbeidsmarkedskriminalitet, arbeidslivskriminalitet og arbeidsmiljøkriminalitet***

Begreper som ligner på “sosial dumping” er arbeidsmarkedskriminalitet, arbeidslivskriminalitet og arbeidsmiljøkriminalitet. Det er en viss differanse og overlapp mellom disse begrepene. For å øke forståelsen av hva sosial dumping dreier seg om, er det vesentlig å avklare forskjellen mellom disse begrepene da de brukes om hverandre i sammenhenger hvor det er snakk om sosial dumping.

“Arbeidsmarkedskriminalitet” omhandler straffbare forhold, og er således mer snevert enn “sosial dumping”. Denne kriminaliteten innebærer gjerne systematiske og bevisste lovbrudd for å få større gevinst. Det handler altså både om økonomisk og organisert kriminalitet. Fellesnevneren ved disse to begrepene er at de er forretningsideer hvor en reduserer sosiale kostnader og andre driftskostnader mest mulig. Brudd på allmenngjøringsloven er å anse som arbeidsmarkedskriminalitet (Gulliksen et al., 2014).

“Arbeidslivskriminalitet” innebærer straffbare forhold, men trenger ikke gå ut over arbeidstakeren direkte. “Sosial dumping” skiller seg fra “arbeidslivskriminalitet” ved at det nødvendigvis ikke omhandler straffbare forhold. Sosial dumping favner således også andre aktiviteter enn det arbeidslivskriminalitet gjør. Arbeidslivskriminalitet og sosial dumping kan derfor sies å være delvis overlappende (ASD, 2015).

Det er “arbeidsmiljøkriminalitet” når lover og forskrifter som skal beskytte arbeidsmiljøet brytes (Politiet, 2012). I denne sammenhengen er arbeidsloven, allmenngjøringsloven og produktloven sentral. Typiske lovovertrедelser er ulovlig overtid, mangler ved bedriftens internkontrollsystem, svikt i opplæring, rutiner eller utstyr som skaper fare for ulykker eller personskade eller død som følge av feil ved utstyr og maskiner, men det kan også være sosial dumping (Økokrim, 2016).

### ***2.1.3 Tvangsarbeid***

Tvangsarbeid er et begrep som ofte dukker opp i sammenhenger hvor det er snakk om sosial dumping. Gulliksen et al. påpeker at en betydelig del av arbeidsmarkedskriminaliteten er utnyttelse av arbeidstakere, og den verste utnyttelsen grenser mot menneskehandel (Gulliksen et al., 2014). Tvangsarbeid beskrives ved innesperring, bortføring eller rettsstridig fratagelse

av frihet (JD, 2016). Fra «Situasjonsbeskrivelse av arbeidskriminalitet» defineres tvangsarbeid som at en ikke kommer frivillig inn i arbeidsforholdet og/eller ikke kommer frivillig ut av det (Gulliksen et al., 2014). Tvangsarbeid varierer altså fra sosial dumping ved at det ikke handler om kun dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Det kjennetegnes av maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ikke av arbeidsoppgavene (ILO, 2014).

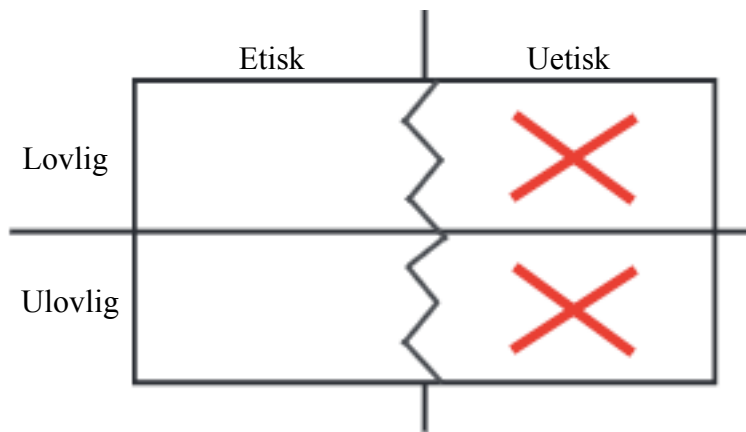
#### **2.1.4 Seriositet**

Begrepene “seriositet” og “useriositet” brukes ofte i sammenheng med omtale av “sosial dumping” (Gulliksen et al., 2014). En kan ikke benytte legalistiske definisjoner av hva som seriøst eller useriøst. En virksomhet trenger ikke bli stemplet som useriøs selv om den har begått visse lovbrudd, samtidig trenger ikke det å holde seg innenfor loven være nok for å betraktes som seriøs (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Etersom arbeidsmarkeds-kriminalitet alltid er brudd på norske lover, vil Gulliksen et al. kategorisere utøvere av arbeidsmarkeds-kriminalitet som kriminelle, og ikke useriøse. Dette med bakgrunn i at useriositet fortrinnsvis omhandler etikk og moral framfor lovbrudd (Gulliksen et al., 2014). Useriositet er ikke begrenset til lønns- og arbeidsvilkår (Støstad, 2013). I følge Dølvik, Eldring & Ødegård er en bedrift useriøs når de ikke har ordnede lønns- og arbeidsforhold, ikke betaler skatt og avgifter, har utenlandske arbeidstakere som ikke er registrert, eller gjentatte ganger har gått konkurs (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Begrepene useriositet og seriositet virker således å være nært beslektet til hendelser hvor det er snakk om sosial dumping.

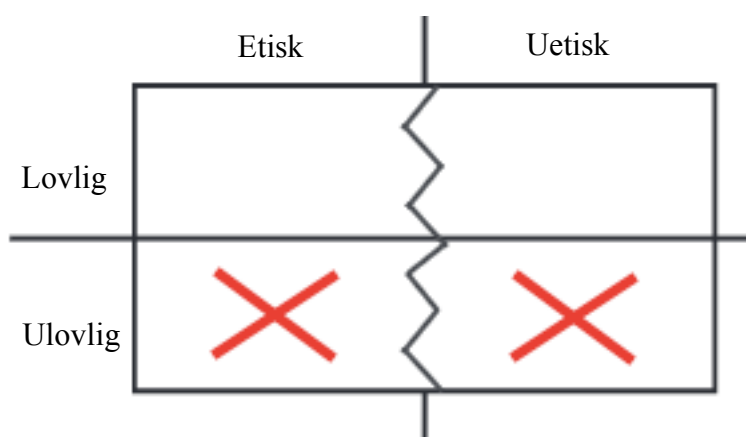
#### **2.1.5 Etisk og uetisk**

I følge Lohne et al. kan ikke en handling som er etisk riktig eller en handling som er lovlig forstås som det samme. Det som oppfattes som uetisk kan være lovlig, og det som oppfattes som etisk riktig kan anses som ulovlig. Praksisen av hva som anses som gode handlinger i byggebransjen dømmes med bakgrunn i sosiale rammer. For aktører i bransjen er det generelt sett ingen grense for hva en kan gjøre så lenge en holder seg innenfor loven, samtidig har flere vansker med skille mellom hva som er ulovlig og uetisk (Lohne et al., 2016). Med bakgrunn i forståelsen av at etisk og lovlig ikke er det samme, kan det vurderes hvor sosial dumping plasseres. Ut i fra definisjonen av sosial dumping kan det forstås at det er snakk om uetisk hendelser. Sammenligningen av arbeidsmarkeds-kriminalitet og sosial dumping, med utgangspunkt i Lohne et al. sin figur, tolkes dermed i som vist i figur 1 og figur 2 i denne oppgaven.





Figur 1: Forståelse av sosial dumping (Lohne et al., 2016)



Figur 2: Forståelse av arbeidsmarkeds kriminalitet (Lohne et al., 2016)

## 2.2 Prosjektstyring av byggeprosjekter

Foretakene må til syvende og sist må forholde seg konkurranse byggebransjen. Når økonomi og laveste pris er avgjørende kan en rekke fristes til å kutte kostnader som ikke regnes som etisk rimelig. Markedsøkonomien styres blant annet av kostnadskonkurranse, men konkurranse med useriøse bedrifter og svart arbeidskraft er ikke en del av et velfungerende markedsøkonomi (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). For byggeprosjekter er prosjektlederens rolle svært sentral da vedkommende er fokusert på individuelle prosjekter og er under konstant press når det gjelder budsjett og tidsplan (Sacks, 2004). Dette prisfokus fører til at seriøse aktører går konkurs og kriminelle vinner. Det finnes aktører som handler mer eller mindre uetisk, selv om de holder seg innenfor lover og regler (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Verdiskapning er et viktig premiss for å gjennomføre prosjekter (Emmit, Sander & Christoffersen, 2005). Hva som anses som verdi varierer i hvert prosjekt, da kundens verdi er viktig for prosjektene (Drevland & Lohne, 2015). For å hindre sosial dumping og andre prosjekterelaterte trusler, som for eksempel falske materialer (Engebø et al., 2016) er det viktig å ha en god prosjektorganisasjon (Eikeland, 1999). Orr sier at personlig forandring er viktig

for implementering (Orr, 2005). Det som er sikkert er at aktører i byggebransjen kan handle uetisk, og det bør forebygges (Lohne et al., 2016, Svalestuen et al., 2015). Ofte er omdømme en viktig del av verdi hos brukeren. Det vil også være en stor verdi for samfunnet å unngå sosial dumping og kriminalitet. Prosjektledelse knyttet til verdi under byggefasen er i hovedsak knyttet opp mot prosessrelatert verdi, som aktualitet, dialog med eier, brukere og andre interessenter, PR og god naboskap (Bertelsen & Koskela, 2002). Useriøse aktører som baserer seg på sosial dumping kan gi positive innvirkninger på konkurransen, men i norske forhold er dette urettferdig og undergraver næringsutviklingen (Støstad, 2013).

Selv om det er avgjørende med en god prosjektorganisasjon for å påvirke fokus på sosial dumping, er det viktig å ha styring fra det ytre miljøet i prosjektet (Eikeland, 1999). Dette fordi det vil gi viktige føringer for hvordan reglene følges, verdiene til temaet skapes, og normer dannes og følges.

Orr (2005) mener det ikke er bare organisatorisk endring som skal til, men også personlig endring. Implementeringen krever at de ansatte føler tilhørighet til prosessen. Men denne tilhørigheten vil ikke utvikles med mindre en betydelig innsats nedlegges for å danne et felles mål (Coffrey, 2000).

## **2.3 Tidligere arbeid**

### ***2.3.1 Politiske føringer***

De tiltakene bransjeaktører kan benytte for å motvirke utbredelsen av sosial dumping bygger på tiltakene som er gitt i lovverk. Disse er vedtatt med bakgrunn i politikk de siste 10-15 årene. I det følgende gis en oversikt over det politiske arbeidet som er gjort rettet mot sosial dumping i disse årene.

#### Handlingsplan og tiltakspakke mot sosial dumping

Stoltenberg-regjeringen la fram handlingsplaner mot sosial dumping i 2006, 2008 og 2013. Årsaken dette behovet var at Arbeidstilsynet var for svakt, en skulle gi signal om at sosial dumping var uakseptabelt, det var for mye useriøsitet nedover i kontraktkjedene, samt at tillitsvalgte ikke hadde verktøy for å gjøre jobben rettet mot sosial dumping. Erfaringene viste at tiltakene fra handlingsplan 1 hadde effekt. Det følgende gir en oversikt over relevante punkter i handlingsplanene og tiltakspakken. Disse er basert på oversikten laget av Støstad, fra Revidert statsbudsjett 2006, statsbudsjett 2009, Stortingsproposisjon nr. L 74 og statsbudsjett 2011 (Støstad, 2013).

Formålet med tiltakspakken var å støtte opp om likebehandlingsprinsippet og bidra til seriøsitet i innleiemarkedet. Tiltakene omtalt som fortsatt er relevante i dag er solidaransvar, innsynrett, opplysningsplikt, og ansvar for overholdelse av arbeidsreglene (Støstad, 2013). Handlingsplan 1 mot sosial dumping bestod av å styrke Arbeidstilsynets sanksjonsmidler, øke ressursene til Arbeidstilsynet, utvide byggherreansvaret, innføre HMS-kort, bedre forholdene

ved utleie av arbeidskraft, forbedre allmenngjøringen, stille krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i kommunale arbeidsprosesser, utvikle statistikk- og analysegrunnlaget, samt samordne innsatsen fra statlige etater. Handlingsplan 2 mot sosial dumping bestod av å øke ressursene til Arbeidstilsynet ytterligere, utrede solidaransvaret, sikre rett til yrkesskadeforsikring, og øke informasjon og veiledning. Regjeringens tiltakspakke rettet mot vikarbyrådirektivet omtaler at virksomheter som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak skal ha solidaransvar, de tillitsvalgte hos innleier får innsynsrett, bemanningsforetaket og innleiebedriften pålegges ulike krav om å gi opplysninger slik at likebehandlingen av innleide skjer i tråd med reglene, ansvar for å påse at arbeidstidsreglene overholdes. Handlingsplan 3 mot sosial dumping bestod av å gjøre allmenngjøringsordningen mer fungerende, at offentlig sektor skal gå foran, etterlevelse av tiltak mot ulovlig innleie og utleie, styrket håndheving av arbeidsmiljøregelverket, styrket samarbeid mellom offentlige etater, samt rett start i arbeidslivet (Støstad, 2013). Begreper som allmenngjøring, solidaransvar, og lønns- arbeidsvilkår omtales i kapittel 2.4.

### Regionalt samarbeid mellom etatene

En overordnet handlingsplan mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten utarbeidet i 2015 (Arbeidstilsynet, 2015) med mål om å utvide regionalt samarbeid mellom etatene. Satsningen innebærer samlet innsats, slik at etatenes virkemiddel samlet kan gi best mulig effekt. Med grunnlag i erfaringer gir kombinasjonen av kontroller, sanksjoner, uroverksomhet, trykk fra media, og etterforskning av aktører best effekt (Arbeidstilsynet, 2015). Denne rapporten peker på kontroll eller tilsyn med bruk av sanksjoner som det viktigste tiltaket mot arbeidsmarkeds kriminalitet.

### **2.3.2 Føringer på bransjenivå**

#### **Tiltak i BNL**

Tiltakene som benyttes i BNL er litt annerledes enn de bedriftene har. De stiller spørsmål ved hva bedriftene, byggherrene og politikere kan gjøre for å forhindre sosial dumping. BNL har etablert en veileder for valg av seriøse bedrifter som ligger tilgjengelig på deres nettsider. Den er utarbeidet sammen med flere av medlemsbedriftene, sammen med Skatteetaten, Arbeidstilsynet og Politiet. BNL gir i «Regelverket mot sosial dumping på byggeplasser» noen anbefalinger av systemer og prosedyrer med tanke på påseplikten. Påseplikten omtales i kapittel 2.4.2. Dette gjelder i hovedsak å benytte prekvalifisering, forhåndsgodkjenning og sørge for å ha oversikt over kontraktsmedhjelpere nedover i kontraktkjeden. BNL antar at allmenngjøringsforskriften i større grad blir holdt dersom underentreprenøren (UE) er registrert i StartBANK og har tariffavtale med de ansatte (BNL, 2014a).

#### **Enkelt å være seriøs**

BNL startet prosjektet «Seriøsitet i byggenæringen» i 2002, blant annet for å effektivisere arbeidet mot svart arbeid i næringen og myndighetene (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Rapporten «Enkelt å være seriøs» ble utarbeidet i forbindelse med avviklingen av lokal godkjenning og inneholder forslag til alternative tiltak. Dette gjaldt blant annet “Ny sentral godkjenning”, forbedring av HMS-kortordningen, og sterkere og mer målrettet tilsyn og

kontroll. Utvalget for rapporten mener at tiltakene vil bidra til seriøsitet, sikre kvalitet og fremme rekrutteringen til byggebransjen. Tiltakene vil også føre til innovasjon, reduksjon av byggefeil, økt produktivitet og sunn konkurranse (BNL, 2014c). Av de punktene som ble foreslått til den nye sentrale godkjenningen er det følgende ansett som mest relevant for denne oppgaven. Godkjenningen burde inneholde obligatoriske seriøsitetskrav innen skatt, HMS, lønn- og arbeidsvilkårsvilkår og lignende for alle foretak som søker om godkjenning. Søker gir samtykke til innhenting av informasjon fra offentlige registre. Offentlig tilsyn og kontroll koordineres og styrkes. HMS-kort skal omfatte alle som arbeider i bygge- og anleggsnæringen, og inneholde informasjon elektronisk om relevante, dokumenterte og formelle kvalifikasjoner (BNL, 2014c).

### **Ny sentral godkjenning**

Dersom et foretak har sentral godkjenning betyr det at de har en generell prekvalifisering, med utgangspunkt i kravene i byggesaksforskriften (SAK10) kapittel 9-11. Gjennom denne ordningen kan en vise kompetanse til å utføre oppdrag i byggesaker, å ha betalt skatt og avgifter, og oppfylle lovpålagte krav til å administrere prosjekter. Godkjenningen gis til de som godkjennes for ansvarsrett, er registrert i Foretaksregisteret og Merverdiavgiftsregisteret. Foretak fra EØS-land må dokumentere tilsvarende registreringer i en EØS-stat. Sentral godkjenning varer i 3 år (DiBK, 2016).

### **Festningsprosjektet**

BNL startet et pilotprosjekt i forbindelse med oppstarten av «Seriøsitet i byggenæringen». I dette prosjektet stilte Skanska byggeplassen på Akershus Festning til rådighet. Målet var å øke kunnskapen og finne løsninger vedrørende ulovligheter i byggenæringen. Blant annet ble ulike systemer knyttet til HMS-kort for første gang testet og utviklet (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Vesentlige problemer som ble registrert var blant annet manglende kontrollrutiner hos entreprenørene, manglende regelverk og kontrollsystemer, og behov for å forenkle og forbedre eksisterende regelverk. Tiltakene som prosjektet foreslo var skjerping av kontraktsbestemmelser og kontrollrutiner, bedre kommunikasjon mellom bedrift og tillitsvalgt, og strengere sanksjoner ved bruk av ulovlig arbeidskraft (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Prosjektet konkluderte også med at byggherreforskriften burde revideres. Det ble pekt på et behov for bransjenorm for prekvalifisering, altså at dokumentasjon på registrering, omsetning, skatt og avgifter, HMS-arbeid og at dokumentasjon på ordnede lønns- og arbeidsvilkår må legges fram ved tilbud (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

### **2.3.3 Forskning**

Litteraturstudiet gjennomført i forbindelse med denne oppgaven viser at det finnes et overraskende begrenset antall vitenskapelige arbeider innen temaet. Litteraturgjennomgangen viser at fagmiljøet er samstemt i at arbeidsmarkeds kriminalitet og sosial dumping er et vesentlig problem og at det finnes et kunnskapshull når det gjelder hva bransjen kan gjøre med dette (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Det følgende anses som viktige momenter fra den eksisterende forskningen innen temaet.

## **Nasjonalt**

Litteraturen som finnes på norsk om dette temaet er for det meste forskningsrapporter som ikke kan omtales som vitenskapelig forskning. Det finnes, men i liten grad, litteratur om de lovpålagte tiltakene, men det er ikke avdekket litteratur om de resterende tiltakene.

Resultatene fra studiet gjennomført av Eldring et al. i 2011 viser at Arbeidstilsynet har økt innsatsen mot sosial dumping og kritiske situasjoner har blitt avverget. Selv om det samarbeides på regionalt og sentralt nivå, er det lite samarbeid mellom lokale tillitsvalgte og tilsynet. HMS-kortordningen har ført til noe positivt, like vel finnes det mangler og utfordringer ved denne ordningen. Forfatterne mener det er sannsynlig at problemene ved sosial dumping i Norge ville vært større uten de iverksatte tiltakene (Eldring et al., 2011).

Det har vært en stor økning i antall tilsyn til sosial dumping. Resultatene viser at de fleste av tilsynene fungerer godt, og Arbeidstilsynets virkemidler fungerer etter hensikten. Det er pekt på behov for å stille oppdragsgiver til ansvar i større grad. Eldring, Ahlberg & Pedersen viser også at saker med forbindelse til utlandet er vanskelige å forfølge slik at de ofte blir henlagt (Eldring, Ahlberg & Pedersen, 2013). Allmenngjøringen har ført til bedre arbeidsforhold for arbeidstakere (Bratsberg & Holden, 2015), omtrent 80% har lønn tilsvarende allmenngjøringsforskriften i byggebransjen (Eldring et al., 2011).

Andersen et al. peker på den begrensede mengden forskning som er gjort innen dette temaet, og usikkerheten knyttet til innhentet data. Selv om det er en økende andel arbeidsinnvandrere, og de er overrepresentert blant de som arbeider svart, er en betraktelig andel nordmenn med i den svarte økonomien (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Kundene i privatmarkedet er lite interesserte i å betale for HMS-tiltak. Flertallet av de Øst-Europeiske arbeidstakerne opplyste om at de var ansatt i norske firma. RVO-undersøkelsen viser at andelen uten HMS-kort er høy både for utenlandske og norske arbeidstakere. I denne sammenheng er det opplyst om ureglementerte lønns- og skatteordninger (Andersen, Eldring & Steen, 2014).

Det er et behov for å sikre en felles oppfatning av situasjonen. Å sikre den norske modellen kan kreve ny politikk (Støstad, 2013). Fellesforbundets tillitsvalgte mener det finnes rikelig med verktøy for å motarbeide arbeidsmarkeds kriminalitet og at ansvaret for at lover og regler følges i hovedsak må være hos det offentlige. Fellesforbundet mener at arbeidet som gir mest effekt i lengden er det daglige arbeidet de tillitsvalgte gjør. Festningsprosjektet konkluderte blant annet med at det er en spesialistoppgave å motarbeide useriøse aktører, og kunnskaper på dette området er viktig, men også en mangelvare (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

## **Internasjonalt**

Den internasjonale litteraturen omtaler fenomenet sosial dumping og konsekvensene av det, men det er ikke funnet vitenskapelig arbeid om tiltakene. Ved søk på sosial dumping i den engelske litteraturen, finner en bare litteratur som er beslektet med temaet. Den internasjonale litteraturen handler i stor grad om arbeidsinnvandring på generell basis og de problemene det kan skape for arbeidstakere, og ikke om hvordan byggebransjen bør forholde seg til temaet. Mye av litteraturen omhandler lønnsrettigheter for den generelle lønnstager. Følgende

referanser illustrerer egenarten i utvalget av den internasjonale litteraturens relatert til sosial dumping.

Forskrifter utgjør et viktig element i kapitalistiske marked. De forhindrer ineffektive og sosialt skadelige aktiviteter oppmuntret av konkurranse i markedet (Frank, 2011). Lovgivning på sosialområdet beskytter samfunnet og arbeidstakere mot overdreven eksponering mot markedskreftene, samtidig som det kan øke bedriftens ytelse ved å fremme langsiktige tillitsforhold både i og utenfor selskapet (Streeck, 1997). Like vel har enkelte aktører en tendens til å handle på tross av disse reglene, også innen sosialområdet, for å tjene deres behov. Med dette kan ønsket om å sikre konkurransefortrinn resultere at praksisen er å underminere eksisterende samfunnsbestemmelser, som i form av sosial dumping (Bernaciak, 2015).

Insider-outsider-teoremet benyttes i situasjoner hvor enkelte arbeidstakere (“insider”) har en gunstigere ansettelse enn andre (“outsider”). Det kan således benyttes for en rekke ulikheter, for eksempel mellom arbeidstakere med faste ansettelseskontrakter og de som jobber midlertidig (Lindbeck & Snower, 2001). Denne inndelingen kan anvendes i politiske sammenhenger, ved snakk om preferanser av ansettelsesbeskyttelse og velferdspolitik. Dette er tema som kan påvirke politikken (og omvendt). I den økonomiske og politisk-økonomiske litteraturen blir fagforeninger vanligvis portrettert som representanter for arbeidsmarkedsinnsidere (Lindvall & Rueda, 2013). At polske arbeidstakerforeninger uttalte en holdning mot dumping førte ikke nødvendigvis til bedre forhold for de polske arbeidsutvandrerne, da arbeidstakere fra andre EU-land som ikke hadde samme krav ble konkurrenter (Bernaciak, 2016).

Et par interessante betraktninger er skrevet av Thörnquist & Woolfson (2012) og Wills (2009). Thörnquist & Woolfson har sett på hvordan rigiditet i regelverket for offentlige anbudskontrakter presser ned lønnskostnadene og fremkaller en forverring av arbeidsforholdene. Artikkelen konkluderer blant annet med at lav lønn i det landet arbeidsutvandrerer kommer fra gir gunstige konkurransefortrinn, men det kan ikke garantere fortjeneste (Thörnquist & Woolfson, 2012). Wills mener at sysselsettingen gjennom underleverandører har blitt paradigmatisk. Dette har innvirkning på tradisjonelle fagforeningsmodeller, som kollektive forhandlinger med arbeidsgiveren. Artikkelen understreker behovet for underleverandører for å legge press på den “virkelige arbeidsgiver”, altså den som er øverst i kontraktskjeden (Wills, 2009).

## **2.4 Oversikt over lovverk**

Tematikken sosial dumping i byggebransjen dekkes av svært mange lovverk. I følgende er oversikt over lover, forskrifter og direktiver som anses som viktigst i denne sammenhengen. Tabell 2, tabell 3 og tabell 4 gir henholdsvis oversikt over disse.

Tabell 2: Viktige lover

---

<b>Viktige lover</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)</li><li>• Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)</li><li>• Lov om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven)</li><li>• Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven)</li></ul>

---

Tabell 3: Viktige forskrifter

---

<b>Viktige forskrifter</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge</li><li>• Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter</li><li>• Forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser</li><li>• Forskrift om Informasjons- og påseplikt og innsynsrett</li><li>• Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)</li><li>• Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften)</li><li>• Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter</li></ul>

---

Tabell 4: Viktige direktiver

---

<b>Viktige direktiver</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Utstasjoneringsdirektivet</li><li>• Vikarbyrådirektivet</li></ul>

---

### 2.4.1 Arbeidsmiljøloven

Reglene for arbeidstid og overtidsgodtgjørelse følger arbeidsmiljøloven (ASD, 2005), hvor en ukes arbeidstid er maksimalt 40 timer, med overtidsgjørelse tilsvarende minst 40 prosent av lønna (BNL, 2014b). Arbeidsmiljøloven omfatter også regler knyttet til arbeidstid, som overtid, søndagsarbeid og nattarbeid. Det skal blant annet finnes en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet til en hver tid. I tilfeller hvor en er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene når det gjelder arbeidstid (BNL, 2014b).

Regler om lønnsnivå i Norge finnes der allmenngjøring er vedtatt, eller når arbeidstakere fra land utenfor EU arbeider i Norge (Gulliksen et al., 2014). Å betale arbeidstakere på oppdrag i Norge ti prosent av det som er vanlig her i landet, trenger ikke være ulovlig fordi lønn ikke er lovbestemt i Norge. Det er imidlertid i strid med EUs grenseoverskridende regelverk. Lønnsnivået reguleres ikke gjennom arbeidsmiljøloven (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

Reglene for innkvartering reguleres av arbeidsmiljøloven, dette gjelder at innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt (ASD, 2015).

#### **2.4.2 Allmenngjøringsloven**

Allmenngjøringen skal sørge for at ansatte som ikke dekkes av tariffavtaler får gode lønns- og arbeidsvilkår (ASD, 1994). Loven innebærer informasjonsplikt, påseplikt, innsynsrett og solidaransvar. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge er fastsatt på grunnlag av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) mellom NHO, BNL, LO og Fellesforbundet (Arbidsdepartementet, 2016). Deler av byggfagsoverenskomster er allmenngjort for hele landet, som i praksis betyr at det er innført minstelønn for alle bygningsarbeidere på byggeplasser. Minstelønn er konkrete lønnsbestemmelser for faglærte, ufaglærte uten bransjeerfaring og arbeidstakere med erfaring (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Minstelønninger ligger godt under det faktiske lønnsnivået i avtalebundne bedrifter (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

«Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett» og «Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggebransjen» er tilleggsdokument til allmenngjøringsloven og disse regulerer bygningsarbeid som utføres i Norge (ASD, 2008b, ASD, 2014a). Forskriftene gjelder for tariffperioden på to år om gangen. Disse forskriften omtaler de konkrete lønns- og arbeidsvilkår arbeidstakeren har. En del av bransjen består også av arbeid innen renhold, og lønns- og arbeidsvilkår innen renhold reguleres av «Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter» (ASD, 2014b). En tilsvarende allmenngjøringsforskrift gjelder også for elektrofagene, men denne anses ikke som sentral i denne oppgaven. Allmenngjørings-forskriften omtaler reglene for utgifter knyttet til reise kost og losji (ASD, 2014a).

#### **Informasjonsplikt**

Informasjonsplikten er at byggherre, entreprenører eller leverandører skal informere om at arbeidstakerne skal ha minstelønn og arbeidsvilkår i samsvar med allmenngjørings-forskriftene, når de setter bort eller leier inn arbeidskraft (BNL, 2014a).

#### **Påseplikt**

Påseplikten er at byggherrens hovedleverandører skal ha nødvendige systemer og prosedyrer som sørger for at lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravene i allmenngjøringsforskriftene. Tilsvarende gjelder også for bestillende overfor leverandører når det ikke benyttes underleverandører (ASD, 2008b).

#### **Innsynsretten**

Tillitsvalgte hos hovedleverandøren har rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos bemanningsforetak og underentreprenører i kontraktskjeden (ASD, 2008b). Underleverandør kan kreve innsyn dersom hovedentreprenør ikke har tillitsvalgte. Den tillitsvalgte kan kreve av egen arbeidsgiver å innhente dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår for ansatte fra



underleverandørene eller bemanningsforetak. Arbeidsavtaler, lønsslipp og timelister kan kreves utlevert. Det en har innsynsrett til er det de allmenngjorte vilkårene (ASD, 2008b).

### **Solidaransvar**

Solidaransvaret innebærer at ansvaret for å betale for allmenngjort lønn, overtidsgodtgjørelse, samt feriepenger som ikke er utbetalt til arbeidstakere er gjensidig for arbeidsgiverne (ASD, 1994). Dette betyr at arbeidstaker kan kreve lønn av bedrift oppover i kontraktkjeden, ved ubetalt lønn til arbeidstaker. Den som betaler kan kreve å få tilbakebetalt dette beløpet av lønnstakers arbeidsgiver som regress. Beløpet kan dekkes av de andre solidarisk ansvarlige i kontraktkjeden. Solidaransvar gjelder innenfor alle bransjer med allmenngjorte tariffavtaler (Arbeidstilsynet, 2016).

#### **2.4.3 Anskaffelsesloven**

Anskaffelsesloven gjelder når oppdragsgiveren er en offentlig instans. Den gjelder i hovedsak at offentlige instanser skal handle etter prinsipper om konkurranse, likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvnbarhet og forholdsmessighet. Dette inkluderer blant annet krav om bruk av lærlinger. I anskaffelsesloven gir departementet seg en rett til å kreve klausuler i kontrakter som skal sikre lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av tariff eller allmenngjorte tariffavtaler (NFD, 2016).

#### **2.4.4 Utlendingsloven**

Utlendingsloven sikrer utlendinger de krav på beskyttelse etter alminnelig folkerett eller internasjonale avtaler som Norge er bundet av. Opphold kan tillates blant annet hvis lønns- og arbeidsvilkår ikke er dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen (JD, 2008).

#### **2.4.5 Forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser**

For å få utstedt HMS-kort må en være registrert i Arbeidstilsynets register over bemanningsforetak. I tillegg må en være registrert i minst ett av følgende registre: Enhetsregisteret, Det sentrale folkeregisteret, Rapporteringsplikten etter likningsloven, Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret og Merverdiavgiftsregisteret. HMS-kortet skal inneholde navn på arbeidsgiver eller enkeltpersonforetak, organisasjonsnummer for registreringspliktige virksomheter, navn på kortinnehaver, bilde av kortinnehaver, fødselsdato og kjønn, kortinnehaverens signatur, gyldighetsperiode, kortnummer, samt navn og adresse til utsteder av kortet, på norsk og engelsk (ASD, 2008a).

Det er arbeidsgiver og enkeltpersonforetaket sitt ansvar å sørge for at alle som utfører arbeid på byggeplassen har HMS-kort. Arbeidsgiveren plikter å sørge for at identitetskontroll av arbeidstaker gjennomføres før bestilling av HMS-kort. HMS-kortet er personlig og skal bæres godt synlig under opphold på bygge- og anleggsplasser. I tillegg følger at «kortutsteder skal påse at vilkårene for å utstede HMS-kort er oppfylt før kort utstedes, og foreta identitetskontroll av arbeidstaker. Kortutsteder skal opprette og føre et register over alle utstedte kort, med tilhørende data» (ASD, 2008a).

#### **2.4.6 Internkontrollforskriften**

Internkontrollforskriften fastsetter at virksomheter er forpliktet til å gi systematisk oppfølging av krav som er gitt i arbeidsmiljøloven, forurensningsloven, brann- og eksplosjonsvernloven, produktkontrollloven, sivilbeskyttelsesloven, lov om tilsyn med elektriske anlegg og elektrisk utstyr, genteknologiloven og strålevernloven (Departementene, 2014).

#### **2.4.7 Byggherreforskriften**

Gjennom byggherreforskriften er byggherren forpliktet til å sørge for at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplassen blir ivaretatt. Byggherren har også en overordnet plikt til å sørge for at dette ivaretas gjennom planlegging av prosjektet organisering og oppfølging av arbeidet (Arbeidstilsynet, 2010).

#### **2.4.8 Utstasjoneringsdirektivet**

Ustasjoneringsdirektivet bygger på grunnprinsippet om at en kjerne av vertsstatens nasjonale lønns- og arbeidsvilkår skal ha anvendelse for utstasjonerte arbeidstakere (jfr. art. 3 nr. 1). I tillegg har direktivet en rettsvalgsdimensjon. Direktivet regulerer dette hvilket lands rett som skal gjelde for arbeidsforholdet. Hvilke regler om lønns- og arbeidsvilkår som skal og kan gi anvendelse er reguleres (Evju, 2010).

#### **2.4.9 Vikarbyrådirektivet**

Hovedinnholdet i vikarbyrådirektivet er likebehandlingsprinsippet (ASD, 2017). Fra 2013 har innleiebedriftene fått et større lovpålagt ansvar når det gjelder kontroll gjennom likebehandlingsprinsippet (Alsos & Jensen, 2013). Likebehandlingsprinsippet går ut på at arbeidstakere som blir leid ut fra vikarbyrå skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår mens de er i innleievirksomheten som de ville fått ved direkte ansettelse i innleievirksomheten (ASD, 2017).

#### **2.4.10 Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter**

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder for statlige, kommunale og fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer og skal bidra til at ansatte hos underleverandører ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende allmenngjøringsforskrifter eller landsomfattende tariffavtaler (ASD, 2008c).

### **2.5 Oversikt over avtaler og ordninger på bransjenivå**

De avtaler og ordninger som er registrert i forbindelse med denne oppgaven er listet i tabell 5.

Tabell 5: Avtaler og ordninger på bransjenivå

---

### Oversikt over avtaler og ordninger

---

- Seriositetskrav
  - Regionalt verneombud
  - Ny sentral godkjenning
  - Hovedavtalen
  - Registerinfo
  - ISO-sertifisering
  - Revidert arbeidsgiverordning
- 

#### 2.5.1 Seriositetskrav

BNL, KS og Difi lanserte i 2015 felles seriousnesskrav. Dette er generelle anbefalinger til seriousness som omfatter HMS-kort, medlemskap i StartBANK, krav om faglærte, krav om lærlinger, rapporteringsplikt til Sentralskattekontoret for utenlandssaker, internkontroll, krav til lønns- og arbeidsvilkår, godkjenning av bruk av underleverandører, krav om betaling til bank, registrering av mislighold, samt revisjon (BNL, KS & Difi, 2015).

NHO har laget en liste over 9 sjekkpunkter for offentlige innkjøpere, når de skal gjøre innkjøp. Denne består i at bedriften har lærlinger, færre ledd i underleverandørkjeden, sjekke om tilbudet er ikke unormalt lavt, at attest på betalt skatt følger med, HMS-kort er koblet til offentlig registre, sjekke organisasjonsnummer, sjekke mva-registrering, sjekke registrering i NAV, sjekke at det er stilt riktige kvalifikasjonskrav til økonomi, soliditet, og referanser, sjekke at antall ansatte stemmer, og lønns- og arbeidsvilkår (NHO, 2017).

#### 2.5.2 Regionalt verneombud(RVO)

RVO-ordningen er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, BNL og Fellesforbundet. Regionale verneombud(RV) besøker byggeplasser og er hovedsak for arbeidsplasser uten eget verneombud (Andersen, Eldring & Steen, 2014). Regionalt verneombud kan gi råd og veiledning om vernearbeid og arbeidsmiljø. Regionalt verneombud har på arbeidsplasser som ikke har valgt verneombud de samme rettighetene og pliktene som et valgt verneombud har. På besøkene skal regionale verneombud sjekke at bedrifter av en viss størrelse har arbeidsmiljøutvalg, det er valgt verneombud, og om det er avtalt hvem som skal ha ansvaret for samordningen av verne- og miljøarbeidet (RV, 2016).

#### 2.5.3 Ny sentral godkjenning

I 2016 ble nye krav for å få «sentral godkjenning» innført. Foretak søker selv om godkjenningen som varer i tre år. Når et firma har sendt inn søknad får Direktoratet for byggkvalitet(DiBK) rett til å hente inn opplysninger fra Skattedirektoratet og NAV. Foretaket kan også legge ved forsikringsbevis og gi rett til at DiBK innhenter opplysninger om foretaket er opplæringsbedrift. Sentral godkjenning krever dokumentasjon på at foretaket ikke skylder skatter og avgifter, hvor mange ansatte selskapet har meldt inn i Arbeidsgiver- og arbeidstagerregisteret, at foretaket kan levere HMS-erklæring for sine ansatte, utdanningsbevis for ansatte, oppgave over referanseprosjekter, samt HMS-erklæring (DiBK, 2015).

#### **2.5.4 Hovedavtalen**

Hovedavtalen er en avtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO). Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som omfattet av medlemmene i disse organisasjonene. Særavtaler er avtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, ut over hovedavtalen. Særavtale gjelder så lenge bedriftens tariffavtale løper (LO, 2014).

#### **2.5.5 Registerinfo**

Fra 1. januar 2005 ble det opprettet en felles informasjons- og serviceenhet i Skattedirektoratet for å svare på henvendelser fra byggenæringen, kalt Registerinfo. Her kan en få tilgang til informasjon for å vurdere anbudsgiverens seriøsitet. (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Registerinfo er en informasjons- og serviceenhet for byggenæringen. Registerinfo gir informasjon om kontraktsparten. Dette er om registrering i Enhetsregisteret og Foretaksregisteret, samt Skatteetatens merverdiavgiftsregister, merverdiavgiftsoppgaver er levert, terminoppgaver arbeidsgiveravgift er levert, betalt skatt, skattetrekk, arbeidsgiveravgift og merverdiavgift, framskaffet via skatteattest, og om bedriften har hatt utenlandske arbeidstakere eller oppdrag (Skatteetaten, 2017).

#### **2.5.6 ISO-sertifisering**

ISO lager dokumenter som inneholder krav, spesifikasjoner, retningslinjer eller egenskaper som kan brukes for å sikre at materialer, produkter, prosesser og tjenester passer til deres formål. ISO-standarder er utgitt av International Standard Organization. Standardene veileder virksomheter i kvalitetsstyring og er en garanti for at sertifikatet er internasjonalt anerkjent. Når en er ISO-sertifisert gjøres en periodisk tredjeparts revisjon hvor styringssystemet blir fulgt opp og vedlikeholdt (ISO, 2017).

#### **2.5.7 Revidert arbeidsgiver**

Revidert Arbeidsgiver lar bedrifter dokumentere kvalitet som arbeidsgiver gjennom ekstern revisjon av rutiner og praksis knyttet til arbeidsmiljøloven. Med ordningen dokumenteres profesjonalitet som arbeidsgiver gjennom revisjon for tre år om gangen. Dette gjelder ansettelseskontrakter, vurdering av risikoforhold, avklart ansvar for HMS, arbeidstid, lønn, overtidsbetaling, lønnsplikt, sykepenger, oppfølging av langtidssykemeldte, og stillingsvernet. Medlemsbedriftene må revideres av ekstern revisor for at de skal få lov til å være medlem hos NHO Service (Revidert arbeidsgiver, 2016).

### **3. Metode**

I denne masteroppgaven er resultatene sikret gjennom blant annet metodisk triangulering, v gjennom bruk av to ulike metodiske tilnærminger. For å få rede på hvilke tiltak som følger loven og forskrifter er det foretatt gjennom søk av relevant litteratur, inkludert lovtekster. Som metode for å finne svar på de tiltakene som benyttes ute på byggeprosjektene er intervjuer gjennomført.

Arbeidet med denne oppgaven startet høsten 2016, med prosjektoppgave om hvilke lovpålagte tiltak og frivillige tiltak som brukes for å motarbeide sosial dumping i byggebransjen. Dette arbeidet viste at det var et prosjekt det var nyttig å arbeide videre med som masteroppgave. På samme tid innehadde forfatteren en undertegnende i NCC i deres kompetanse- og rekrutteringsprogram. Denne oppgaven er gjennomført som student for NTNU og er således ikke et arbeid i NCC, men kontaktnettet i denne jobben ble brukt som utgangspunkt for å finne intervjuobjekter for prosjektoppgaven på høsten.

#### **3.1 Litteraturstudie**

##### ***3.1.1 Metodebeskrivelse***

For å undersøke omfang og form av tidligere forskning, angi nytten av å foreta en fullstendig systematisk gjennomgang, projisere de forskningsresultater som eksisterer, og identifisere gap i eksisterende litteratur ble oppgaven initiert av en litteraturstudie i henhold til Arksey & O'Malley (2005). For å sørge for å finne god og relevant litteratur for denne oppgaven ble det forsøkt å finne litteratur som: omtaler problemstillingen av studien, nevner teoretiske ideer som bidrar til videre utforskning eller forklaring av studiens problemstilling, oppsummerer tidligere studier som undersøker den nåværende studiens problemstilling, diskuterer teoretiske ideer som er nevnt på bakgrunn av resultatene fra tidligere studier, sammenligner tidligere studie, demonstrerer hvordan dagens studie passer med tidligere studier, og viser sitt spesifikke nye bidrag (Blumberg, Cooper & Schindler, 2011).

Litteraturen som ble funnet mest relevant for analysen ble tatt ut i henhold til prosedyrene beskrevet av Blumberg, Cooper & Schindler. Først ble problemstilling og forskningsspørsmål utarbeidet. Det ble forsøkt å identifisere relevante nøkkelord for forskningsspørsmålet i håndbøker, lærebøker og nettsider. Nøkkelordene ble brukt i søkeindekser og bibliografier på nettet for å identifisere bestemte sekundære kilder. Deretter ble sekundær litteratur med relevans gjennomgått. Verdien av hver kilde ble så vurdert ut fra innhold beskrevet i tittel og deretter sammendrag om det virket relevant (Blumberg, Cooper & Schindler, 2011).

Litteratursøket ble begrenset til anerkjente søkemonitorer som Bibsys og Oria, og tillegg ble et søk i Frischsenterets database med samme søkeord som i Oria gjort. Ettersom denne framgangsmåten ga svært lite relevant vitenskapelig litteratur, ble det søkt bredere ut. Dokumenter som stortingsdokument og lignende ble søkt etter i søkemonitorer som Google

for å kompensere for den manglende forskningslitteraturen. Det var også nødvendig å søke opp lovverk og forskrifter med mer på aktuelle nettsider. Lovdata.no er en viktig kilde til lovverket. Også nettsidene til bransjeforeninger ble benyttet som ressursenter.

### ***3.1.2 Valg av metode***

En viktig del av problemstillingen er å få oversikt over tiltakene som er bestemt med lover og forskrifter. Dette danner grunnlaget for de tiltakene som brukes. Det er viktig å få oversikt over dette da det er basisen for tiltakene som blir gjort. Denne metoden er valgt for å kunne finne fram til lovpålagte tiltak på en enklest mulig måte. Litteraturgjennomgangen gir grunnlag for å trekke enkelte konklusjoner. Feltarbeid som metode for å belyse temaet er svært utfordrende. Det er vanskelig å få kriminelle til å svare på spørsmål som skal brukes i forskning, især da forskningen har til hensikt å bidra til å bekjempe denne kriminaliteten. Studiene viser at kvantitativ metode er mulig, men dette er et ressurskrevende foretak. Flere andre metodikker er benyttet for å belyse temaet, og kvalitativ metode for masteroppgaven virker derfor som en anvendelig og hensiktsmessig tilnærming.

### ***3.1.3 Styrker og svakheter ved metoden***

Litteraturstudie som metode har både styrker og svakheter. Blant annet ble litteratursøket begrenset til etablerte databaser. Det er gjort et stort kildearbeid utover litteratursøket for å sikre et bredest mulig kildegrunnlag. En kan ikke være sikker på å ha funnet all relevant litteratur. Det er tidkrevende å skulle gå gjennom all litteratur som i det hele tatt kan anses som relevant. Enkelte vinklinger og tolkninger kan være utelatt å bli identifisert, da publikasjoner og meningsytringer på dette området forekommer i ulike fora. Søket etter intensjonell litteratur ga i svært liten grad relevante treff. Dette kan være fordi at riktig type søkeord ikke er benyttet, og at det skiller seg fra ordbruken i den norske litteraturen. Det har vært mulig å finne litteratur som er relevant, men som ikke er vitenskapelig forskning. Gjennom søkemotorer som google er det mulig å finne nyttig teorigrunnlag som ikke kan regnes som vitenskapelig forskning.

Metodekritikk kan også rettes mot seleksjon av treff etter søk. Første seleksjonstrinn var på tittelinnhold. Da består en viss fare for at relevante artikler feilaktig ekskluderes på bakgrunn av en upresis tittel. En var derfor konservativ i utvelgelsen, og ekskluderte kun titler hvor innholdet presumtivt med stor sikkerhet var irrelevant, eksempelvis «Kan arbeidslivet være et bedre alternativ for skoletrøtte 16-åringer» og «Finnes det liv etter døden?». Videre seleksjon ble gjort basert på oppsummering, for å kunne velge bort de treffene som ikke er relevante for masteroppgaven. Søket ble gjennomført uten tidsavgrensning i den hensikt å sikre et eventuelt historisk perspektiv, særlig med spørsmål om det finnes relevant litteratur før 2004 jfr. EU-utvidelsen dette året. Søket ga få treff med litteratur eldre enn 2004. Litteratur skrevet før dette året er ikke uinteressant, da det blant annet finnes mye nyttig teori, men i sum bedømmes denne litteraturen å ha lite relevans for de aktuelle forhold.

Som ledd i studien ble det gjort en sammenligning mellom søk i Oria og Google Scholar. Gjennomgående ga Google Scholar et stort antall treff, slik at det ikke var kapasitet til å vurdere hvert treff. Siden Google sorterer søkene etter “mest relevante” ble det valgt å

vurdere relevans basert på de 20 første treff. Søkeresultatene var veldig upresise og handlet sjelden om byggebransjen. Bibsys ha i hovedsak overlappende funn som i Oria. Sammenholdt styrker disse observasjoner valget av Oria som søkemonitor.

### **Validitet**

Hvor vidt resultatene fra litteraturstudiet kan anses som gyldig for å besvare problemstillingen må belyses. De lover og forskrifter som legger grunnlaget for de tiltak som undersøkes i denne studien er tilgjengelig for allmennheten, og således mulig å få tak i. Gitt at en kjenner til hvilke lover og regler det er snakk om, vil det være mulig å få studert dette materialet. Da vil det være mulig å få svar på en del av spørsmålene som denne forskningsmetoden har til intensjon å besvare. Det må påpekes av lovverk ikke alltid er like enkle å forstå, særlig om en ikke er utdannet innen jura. Derfor vil det være en liten sannsynlighet for at tolkningen blir feilaktig. Siden lover og forskrifter gjelder for svært spesifikke tilfeller, vil ikke denne type kildemateriale gi ekstern validitet. En kan også si at det ikke er så interessant for denne oppgaven å overføre disse resultatene til andre situasjoner. Dette fordi en ikke ser på spesifikke hendelser. Det er også slik at situasjoner som ikke gjelder innenfor definisjonen av de relevante lover og forskrifter ikke er interessant for oppgaven. Like vel må det presiseres at dokumentene som denne metoden skal framdrive til en viss grad omfatter ulike hendelser.

### **Reliabilitet**

Hvor vidt resultatene fra litteraturstudiet kan anses som pålitelige og etterprøvbare må belyses. At det finnes lite forskning å sammenligne resultatene med gjør det vanskelig å avgjøre om hvor reliable resultatene er. Ovenfor ble det nevnt at det vil være en viss fare for feilaktig tolkningen av lovverk. Et viktig poeng i reliabiliteten til forskningen er å sørge for triangulering. Derfor bør det i dette tilfellet benyttes annen relevant litteratur ut over lovverk, forskrifter og lignende. Dette gir mulighet til å få bekreftelse av sine tolkninger fra andre forskere. Temaet er relativt nytt og forholdene er relativt dynamiske. Altså er det vanskelig å vite hvilke kilder som inneholder informasjon som er utdatert. Metoden baserer seg på gjennomlesing, og det er derfor en fare for subjektiv tolkning. Reliabilitet er vanskelig i kvalitativ forskningsmetode, da denne type innhenting av data ikke er innsamling fra målinger, men basert på å søke i eksisterende kilder. Det vil like vel være mulighet for tilfeldige feil, da det ikke kan garanteres for at alle relevante kilder oppdages.

## **3.2 Intervju**

### **3.2.1 Metodebeskrivelse**

Denne oppgaven er også basert på kvalitativ forskningsmetode, i form av intervjuer. Undersøkelsen av problemstillingen ble utført ved å gjennomføre 15 semi-strukturerte dybdeintervjuer med 16 personer som arbeider i bygge- og anleggsbransjen i ulike tilnærminger. En oversikt over disse finnes i tabell 6. Det var ønskelig å gjennomføre intervjuer med folk fra ulike firmaer for å ha ulike perspektiver til temaet. Ett av intervjuene ble gjort med to intervjuobjekter som er ansatt i samme firma (derav to med intervjuobjekt

med intervjunummer i tabell 6). Intervjuene varte mellom 45 minutter og to timer. Intervjuene er anonymisert og randomisert. Intervjuene ble utført i henhold til studie om intervju som metode av (Blumberg, Cooper & Schindler, 2011).

Tabell 6: Oversikt over intervjuobjekter

<b>Intervju- nummer</b>	<b>Stillingsbeskrivelse</b>
1	Prosjektleder i stor entreprenør
2	Prosjektleder i underentreprenør
3	Prosjektleder i byggherre
4	Avdelingsleder i renholdsbedrift
5	Direktør i arbeidsgiverorganisasjon
6	Prosjektleder i stor entreprenør
7	Regiondirektør prosjektlederselskap
8	Politioverbetjent
9	A-krimrådgiver i stor entreprenør
9	HMS-direktør i stor entreprenør
10	Kvalitetssjef i stor anleggsentreprenør
11	Sikkerhetssjef i stor entreprenør
12	fagsjef i arbeidsgiverorganisasjon
13	HMS leder i mellomstor entreprenør
14	SHA-leder i offentlig byggherre
15	Seniorkonsulent A-krim i offentlig byggherre

I utformingen av intervjuet er det forsøkt å starte med spørsmål som åpner opp for at de intervjuede får delt sine tanker om temaet uten å legge for mange føringer. Dette for å kunne oppdage og identifisere problemene som er relevante for å forstå situasjonen rundt problemstillingen. I semi-strukturerte intervjuer er det vanlig å bruke en intervju-guide, med en liste over mer spesifikke spørsmål for å sikre at intervjuene dekker de nødvendige områdene og stiller spørsmålene på samme måte som alle intervjuer (Blumberg, Cooper & Schindler, 2011).

Det ble utformet en intervjuguide som ble delt inn etter forskningsspørsmålenes tema. Intervjuguiden har relativt åpne spørsmål for at de som er intervjuet i minst mulig grad skal påvirkes intervjueren. Etersom åpne spørsmål kan føre til at en får knappe svar, eller i verste fall ikke får svar, ble det utarbeidet en oversikt over oppfølgingsspørsmål til de enkelte spørsmålene. Se vedlegg 1 for intervjuguide. Oppfølgingsspørsmålene er markert som underpunkter under de nummererte spørsmålene. Disse ble ikke vist til de intervjuede. Intervjuet ble utformet slik at det hadde spørsmål med ulike vinklinger, slik at relevant informasjon ble belyst fra vinkler. Intervjuene ble informert om at opptak ble tatt, og at en transkripsjonsversjon av intervjuet som ble sendt for å gi muligheten til å gi tilbakemelding og rette feil eller misforståelser. Disse transkriberte intervjuene er utgangspunktet for resultatene og diskusjonen. Utgangspunktet for bearbeidelsen av resultatene var at svarene samlet for hvert spørsmål.

Arbeidet med å finne relevante intervjuobjekter som ønsket å bidra i masteroppgaven ble gjort med forskjellige tilnærminger. Kontakter fra sommerjobb i NCC var grunnlaget for de første



tre intervjuene som ble gjort på høsten 2016. Etter som det var ønskelig med deltakelse og innspill fra ulike uavhengige aktører i bransjen, måtte flere ulike konsern kontaktes, for å sikre at å få respons fra tilstrekkelig antall intervjuobjekter. De største entreprenører og byggherrer i landet ble kontaktet via kontaktinformasjon som finnes på deres hjemmesider. Også tips fra tidligere intervjuede ble tatt i mot, slik at de intervjuede også representerte politi, arbeidsgiverforeninger og renholdsbransjen.

### **3.2.2 Valg av metode**

Intervjuene er gjort for å få kunnskap om de over tiltakene som aktørene i bransjen benytter og hvilke fordeler eller ulemper de enkelte har på grunn av mangel av data om dette fra før av. Litteraturstudiet viser at kvantitativ metode er mulig, men dette er ressurskrevende. Derfor er denne metoden valgt vekk til dette formålet. Gjennom litteraturstudiet ble flere metodikker belyst, og kvalitativ metode for videre datainnsamling i masteroppgaven virker derfor som en anvendelig og hensiktsmessig tilnærming. Med denne typen intervju vil en komme nær aktørene som arbeider med problemstillinger. I tillegg gir det muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål.

### **3.2.3 Styrker og svakheter**

Det er flere styrker og svakheter knyttet til intervju som metode. Det er blant annet vanskelig å få kriminelle til å svare på spørsmål som skal brukes i forskning, især da forskningen har til hensikt å bidra til å bekjempe denne kriminaliteten. Litteraturstudiet viser at kvantitativ metode er mulig, men at det er ressurskrevende.

Ved utforming av intervjuguider er det en ulempe å ikke ha erfaring med å utforme spørsmål som gir svar på forskningsspørsmålene. På grunn av diversiteten i type intervjuobjekter og hvordan de er tilknyttet bransjen, passer ikke intervjuguiden like bra for alle typer stillinger. Dette gjør at noen spørsmål ikke var mulig å svare på for noen intervjuobjekter.

Intervjuguiden fungerer som en huskeliste, slik at samme tema og problematikk tas opp i alle intervjuene. Metoden gjør det mulig å gjøre flere kvalitative intervjuer og sammenligne resultatene, da de samme spørsmålene er stilt. Med transkriberte intervjuer åpner det for muligheten til å bruke eksakte sitater. Det er en viss fare for at intervjuet kan bli formet på denne måten at spørsmålene er ledende i formen. Dette er spesielt vanskelig dersom en må ty til oppfølgingsspørsmål. Det er derimot en fordel med metoden at den faktisk gir muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål dersom det dukker og uventede poenger som en føler et behov for å gå mer inn på.

Den tilrådelige tiden for å arbeide med masteroppgaven er naturlig nok en begrensende faktor, og derfor kunne det tenke seg at oppgaven hadde fått mer tyngde ved å ha flere intervjuede. Utvalget av intervjuobjekter har enkelte identifiserbare skjevheter. De intervjuede var ansatte i etablerte, antatt seriøse aktører med nordisk bakgrunn. I tillegg må en forvente at det er andre skjevheter i utvalget, som en ikke kan identifisere. Disse skjevhetene vil begrense generaliserbarheten til funnene fra intervjuene. Vurderingen av fordeler og ulemper ved tiltakene må antas å være kraftig farget av at kun antatte seriøse aktører er rekruttert. Det kan ses på som en mangel at perspektiver fra mindre seriøse aktører, eller aktører som hadde bred

erfaring med å samarbeidet med slike, er så godt som fraværende. Det kunne gitt perspektiver på hvordan tiltakene fungerer i møte med mindre seriøse aktører.

De fleste store og kjente aktørene har det vært greit å få kontakt med, men det er også noen få som dette ikke har lyktes med. Det var forsøkt å komme i kontakt med flere prosjektledere i dette prosjektet. Det virker som at de som arbeider med problemstillingen i større grad til vanlig er svært engasjerte i problemstillingens at de derfor har vært svært velvillige til å bidra til denne oppgaven. Det må også nevnes at denne forskningsmetoden beror på interessekonflikt. At intervjuobjektene er ansatt i et firma som er avhengig av godt rykte samt at de intervjuede har forpliktelser i jobben kan gjøre at de former svarene i en retning som egentlig ikke er helt sannferdig. Ettersom det er søkt informasjon gjennom intervjuer er en avhengig av at det intervjuobjektene har delt er troverdig. Tematikken som sådan kan være vanskelig for de intervjuede å snakke om i visse tilfeller, etter som en ikke ønsker å framstå som kriminell eller useriøs. En ønsker å stille seg selv om sin arbeidsgiver i et godt lys, og i noen tilfeller kan de intervjuede preges av dette slik at intervjuene i større grad får fokus på å "skryte" av seg selv. At tematikken tilgrenser kriminalitet, gjør at den eksisterende forskningen er begrenset, da det er vanskelig å få kriminelle til å delta i forskning. Kriminelle ønsker ikke bidra til forskning som kan bidra til å hindre deres mulighet til å fortsette å bruke deres bedriftsstrategi.

Omfanget av tiltak preges i stor grad av hvor mange tiltak intervjuobjektene kjenner til. Etter som en del av tiltakene er omtalt i ulike offentlige fora kan en kjenne til disse selv om de ikke blir nevnt i intervju. Etter som intervjuene i hovedsak baserer seg på at de intervjuede skal fortelle mest mulig uten at intervjueren legger alle premissene, vil dette også føre til at noen temaer kan utelukkes, ved at den intervjuede for eksempel glemmer å nevne et tiltak. Dette er forsøkt å unngå ved å stille spørsmål knyttet til de tiltakene som ikke blir nevnt av intervjuobjektet selv i utgangspunktet. Listen med disse tiltakene var for de første intervjuene var basert på de tiltakene en kunne lese om i kjente fora. Etter som flere intervjuer ble gjort kunne tiltak legges til i denne listen over tiltak. Derfor hadde en flere tiltak å spørre om etter som flere intervjuer ble gjennomført. En konsekvens av dette kan være at tiltak som de intervjuede fra de første intervjuene egentlig kjenner til flere tiltak, dersom disse hadde blitt etterspurt av intervjueren. Men det virker ikke å prege resultatene i denne oppgaven.

Ved bruk av lydopptak har en gode rådata, og det er mulig å utarbeide en transkribert versjon av intervjuene. Dette har gitt relativt lite rom for feiltolkning av det som er sagt. I tillegg vil lydopptak som verktøy under intervjuene gjøre at en kan fokusere på samtalen. Dette gjør det mer begripelig å stille relevante oppfølgingsspørsmål der det er behov for det, uten å måtte fokusere på å notere ned det som blir sagt. Denne type oppfølgingsspørsmål gjør også at intervjuobjektene ikke er stilt akkurat de samme spørsmålene. Denne måten å gjøre innhenting av data er derfor tidkrevende. Ettersom det er benyttet kvalitative intervjuer som forskningsmetode, blir resultatene preget av at en er nødt til å tolke intervjuene. Derfor kan intervjuerens subjektivitet dominere resultatene.

## **Validitet**

Hvor vidt resultatene fra intervjuene kan anses som gyldig for å besvare problemstillingen må diskuteres. Et viktig poeng ved denne metoden er begrensningen i antall intervjuobjekter. Det kan derfor stilles spørsmål ved den interne og eksterne validiteten for resultatene.

Det er forsøkt å sikre validitet ved å intervju personer med ulik ansiennitet, alder, kjønn, utdanning og stilling. De intervjuede er personer med høy utdanning, og en kunne kanskje innvende at dette ikke er bra med tanke på validitet. Men med dette mener jeg at det er nettopp de stillinger som krever høyere utdanning som innehar kunnskapen og erfaringer til å kunne svare på spørsmålene i intervjuguiden. Yrkesarbeidere for eksempel har sannsynligvis erfaringer knyttet til dette temaet også, men jeg anser det slik at de har liten kunnskap om tiltakene som brukes. Tillitsvalgte må påpekes som et mulig unntak fra dette. Det kan være at resultatene fra intervjuene gjelder for kun de typer selskaper som de intervjuede er ansatt i. Resultatene har kanskje ikke like mye validitet for mindre seriøse bedrifter. Dette fordi bedriftene som intervjuene er ansatt i virker å ha etikk og samfunnsansvar høyt på dagsorden.

En mulig utfordring ved å finne intervjuobjekter er også det at de intervjuede bør ha satt seg inn i temaet til en viss grad og dermed klarer å svare på spørsmålene. Denne forskningsmetoden gjør det krevende å få kontakt med useriøse aktører, derfor er det naturlig å anta at de som ønsker å delta i et slik prosjekt kan kalles seriøse og ønsker å bruke ressurser på dette området. Som følge av det kan det også tenkes situasjonen gir en indikasjon på hvordan situasjonen er hos de useriøse, da det antageligvis ikke er like god orden hos de som hos seriøse. Derfor er det valgt å ta utgangspunkt i aktører som anses som seriøse da arbeidet med å finne intervjuobjekter ble gjort.

Når det gjelder indre validitet virker det å være enighet blant de intervjuede om hovedfunnene. Alle som er intervjuet virker å ha satt seg inn i problemstillingen, men som prosjektledere har de ikke dette som hovedtema i jobben. Derfor vil kan resultatene unnlate en del viktige poenger, på grunn av mangel på kunnskap. Siden svarene intervjuobjektene ga var relativt samstemt er det tenkelig at de representerer deres type stillinger i prosjekter. Derfor er det trolig at lignende forhold har samme holdninger, mer eller mindre.

Med tanke på ekstern validitet så kan det at de som er intervjuet arbeider i visse deler av landet også være et viktig poeng. Det er dermed en liten usikkerhet knyttet til hvor vidt erfaringene stemmer over ens med andre deler av landet og utlandet. Omfanget av uredelige aktører virker å være større i områder med mye byggeaktivitet. Således virker det som at erfaringer fra en viktig del av landet er dekket gjennom intervjuet med personer som virker i slike områder.

## **Reliabilitet**

Hvor vidt resultatene fra intervjuene kan anses som pålitelige må belyses. Siden det gjennomføres forholdsvis få intervjuer, kan det hende at likheter eller forskjeller mellom resultatene ikke er statistisk signifikante. Men dette er også grunnleggende egenskaper ved kvalitativ metode. Den store mengden resultater med begrenset strukturering gjør det

krevende å plukke ut de mest relevante resultatene. Resultatene fra intervjuene vil preges av seleksjonsbias, da det i hovedsak er snakket med bare med seriøse aktører. Dette kan gi reliabilitet, da intervjuobjektene synes å være like og mest sannsynlig har like oppfatninger ved problemet.

Det virker å være slik at hovedtendensen i funnene har reliabilitet. Dette sies med bakgrunn i å ha en viss variasjon i type intervjuobjekter som har ulike synspunkter, men er samstemte med hensyn til hovedfunnene i analysen. Like vel kan en ikke være sikker fordi det er gjennomført relativt få intervjuer. Svarene i intervjuene gir inntrykk av at dersom samme studie ble gjennomført av noen andre måtte folk med samme type stillinger blitt spurt for å få samme resultat. Om en spør andre typer stillinger kan en få svar som skiller seg noe fra dette studiet, eller mer info, men mest sannsynlig vil det gi samme hovedfunn. Siden det er benyttet lydopptak som siden er transkribert vil det være mulig å komme fram til samme resultater og konklusjon med dette kildematerialet. I utgangspunktet er denne metoden benyttet for å sikre god indre reliabilitet, slik at resultatene kan ettergås.

## 4. Resultat

I det følgende presenteres de viktigste resultatene i forbindelse med denne studien. Inndelingen av kapittelet er foretatt med bakgrunn i de enkelte forskningsspørsmålene. Dette omfatter de tiltak som benyttes mot sosial dumping, hva som er fordeler og ulemper ved disse tiltakene, samt om det burde finnes tiltak som kunne løse problemer som de eksisterende tiltakene ikke løser.

### 4.1 Tiltak mot sosial dumping






I det følgende presenteres de tiltakene intervjuobjektene forteller benyttes i arbeidet mot sosial dumping av aktører i byggeprosjekter.

Tiltakene kan deles inn etter hvor vidt de har en lovhjemmel, og i denne oppgaven omtales de som *tiltak beskrevet i lovverk* og *tiltak ut over de beskrevet i lovverk*. *Tiltak ut over de beskrevet i lovverk* følger opp kravene som er beskrevet i *tiltak beskrevet i lovverk*, men begrenser seg ikke til lovkravene. Gjennom intervjuene ble det registrert 40 enkelttiltak, hvor 9 hovedkategorier ble utarbeidet for disse. Vurderingen av hvordan de enkelte tiltakene skulle grupperes er basert på hvordan tiltakene er beskrevet i litteraturen samt hva de intervjuede hadde å si om tiltakene. Det er forsøk å unngå overlapp i innholdet i tiltakene. Siden mange *tiltak ut over de beskrevet i lovverk* benyttes for å overholde lovkravene, vil det være noe overlapp i innholdet.

*Tiltak beskrevet i lovverk* består av tre hovedtiltak: *HMS-kort*, *allmenngjøring*, og *sikring av lønns- og arbeidsvilkår*. *Tiltak ut over de beskrevet i lovverk* består av seks hovedtiltak: *seriøsitetskrav i kontrakt*, *oppfølging/revisjon/kontroll*, *leverandørevaluering*, *seriøsitetsinitiativ*, *sertifisering/ordninger*, og *programmer/verktøy*. Hvilke enkelttiltak som inngår i de 9 hovedtiltakene kan ses i tabell 8. Inngående beskrivelse av tiltakene presenteres videre i kapittelet.

Tabell 8 er en oversikt over tiltakene og tabell 7 betegner hvert intervjuobjekt med en fargekode i henhold til deres stilling og arbeidssted. Tabell 8 inkluderer ikke intervjuer for politi eller bransjeforeninger, siden de ikke er en del av byggeprosjekter og benytter tiltakene på samme måte, på bakgrunn av posisjonen de innehar i denne sammenhengen. I tabellen er tiltakene sortert etter hvor mye de blir brukt og hvor mange tiltak de intervjuede kjenner til.

Tabell 7: Beskrivelse av intervjuobjektens arbeidsplass og stilling

	Prosjektleder entreprenør
	Byggherre (prosjektleder, HMS-leder)
	Renholdselskap, prosjektlederselskap
	HMS-leder entreprenør
	Politi, arbeidsgiverorganisasjoner

*Ulike posisjoner er gitt fargekode*

Tabell 8: Tiltak nevnt av intervjuobjektene

Hovedtiltak	Enkelttiltak	9	11	15	10	13	6	3	14	1	4	2	7
HMS-kort	Krever HMS-kort av alle på byggeplass	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Allmenn- gjøring	Påseplikt	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
	Informasjonsplikt	x	x	x	x	x		x	x				x
	Innsynsrett	x	x	x	x	x		x	x	x			
	Solidaransvar	x	x	x	x			x			x	x	x
	Minstelønn/tariff	x	x	x	x	x	x		x		x		
Oppfølging/ revisjon/ kontroll	Kontroll av lønn, timelister, arbeidskontrakt, skatteregister	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	
	Boligkontroll, byggeplasskontroll	x	x	x	x	x	x		x	x			
	Sjekker skatteattester hos UE, arbeidsgiveravgift	x	x	x		x		x					
	Internrevisjon			x	x	x	x	x					
Sikring av løns- og arbeidsvilkår	Minimumsstandard for boforhold	x	x	x		x					x		
	Arbeidstid, godkjent arbeidstidsordning	x	x		x	x	x						
	Likebehandlingsprinsippet	x									x		
Seriositetskrav i kontrakt	Maksimalt antall underentreprenører		x	x			x	x	x				x
	Rettighet til dokumentasjon og kontroll	x	x	x		x				x			
	Garantilønn		x										
	Rammeavtale		x										
	Lærlinger og faglærte			x									
Seriositets- initiativ	Seriositetsansvarlig (i konsern)	x	x	x	x	x			x			x	
	Seriositetskrav, seriositetsstrategi		x	x				x	x				
	Fast punkt i møter/introduksjonsmøter		x	x		x	x						
	Seriositetsforum, egen seriositetsavdeling	x	x	x			x						
	Interne kurs	x	x		x								
	HMS-ansvarlig på prosjektene						x			x			
Leverandør- evaluering	Krever egenerklæring på KS og HMS, årsregnskap og firmaattest	x					x	x	x				
	Register, database, leverandørliste			x	x		x	x					
	Arbeide med aktører fra tidligere arbeid				x					x		x	
	Interne styringssystemer, retningslinjer				x		x						
	Betalingsdyktighet, kredittanmerkninger									x			
Sertifiseringer/ ordninger	Regionalt verneombud	x	x		x						x		
	ISO-sertifisering	x			x						x		
	Ny sentral godkjenning				x								
	Revidert arbeidsgiverordning												
Programmer/ verktøy	StartBANK	x	x	x									
	HMSREG		x	x									
	SKAV-attest		x										
	Synergi	x											
	Infobrick	x											
	Lovdata	x											
	Byggeport.no	x											

“x” indikerer hvilke tiltak den intervjuede kjenner til at benyttes i sin organisasjon. Fargekodingen i den øvre raden refererer til forskjellige grener mens tallet angir jobbposisjonen, som nevnt 1) prosjektleder i entreprenørselskap, 2) prosjektleder i ventilasjonsfirma, 3) prosjektleder i byggherre, 4) daglig leder i renholdsbedrift, 5) direktør i arbeidsgiverorganisasjon, 6) prosjektleder i entreprenørselskap, 7) regiondirektør i prosjektlederselskap, 8) politioverbetjent, 9) en A-krimrådgiver og en HMS-direktør i entreprenørselskap, 10) kvalitetsleder i anleggsentreprenør, 11) sikkerhetssjef i entreprenørselskap, 12) fagsjef i arbeidsgiverorganisasjon, 13) HMS-leder i entreprenør, 14) SHA-leder i offentlig byggherre, 15) seniorkonsulent A-krim i offentlig byggherre.

Tabell 8 gir en indikasjon på hvilke tiltak som brukes mest. Fra tabellen framgår det at hovedtiltak som alle benytter et eller annet enkelttiltak fra er *HMS-kort* og *allmenngjøring*. Alle intervjuene blir det nevnt elementer knyttet til lønns- og arbeidsforhold, men det er uklart om alle intervjuobjektene har forstått at det er lovfestede krav. *Seriøsitetsskrav i kontrakt* og *oppfølging/revisjon/kontroll* virker å være tiltak som er godt kjent blant intervjuobjektene, mens *programmer/verktøy* og *sertifiseringer/ordninger* er mindre kjent. *Tiltakene beskrevet i lovverk* er de blant de fire hovedtiltakene som det er flest kryss for i tabellen.

I de tilfeller det har vært nødvendig å forklare betydningen av tiltakene, har det i utformingen av tabell 8 blitt vurdert til at de ikke kjenner til tiltaket. Dette gjelder særlig for tiltakene under *allmenngjøring* og *sikring av lønns- og arbeidsvilkår*, da tiltakene knyttet til dette ikke var kjent ved bruken av kun begrepene (og ikke forklaring av de). Dermed er det ikke satt kryss i tabellen for slike tilfeller. Det er kun de konkrete tiltakene de intervjuede har nevnt som er listet opp i tabellen. Derfor har intervjuer hvor den intervjuede har sagt slik som at “de har krav” eller at “de følger opp under veis”, ikke blitt anført som at de benytter tiltak i tabell 8. Intervjuobjekt 4 har ikke nevnt at de benytter likebehandlingsprinsippet med ord, men fortalt at de gir samme lønnsvilkår når de benytter innleie, noe som altså tilsvarer likebehandlingsprinsippet. *Programmer/verktøy* er kun nevnt som tiltak av tre intervjuobjekter. Dette er de samme tre intervjuobjektene som har flest kryss i tabellen.

De som arbeider med HMS på strategisk nivå, altså HMS-leder eller tilsvarende, har størst oversikt over selskapets tiltak og retningslinjer. Tabell 8 viser at prosjektledere ikke har samme oversikt over disse tiltakene. De aktørene som har færrest tiltak er mindre firmaer. De som har mindre kunnskap om dette temaet tror ikke at det angår, og at det ikke eksisterer i det markedet de opererer i. Disse intervjuobjektene har en oppfatning av at det profesjonelle markedet er såpass seriøst, slik at det ikke er en problemstilling de kjenner til. Følgende sitat illustrerer dette:

*“Jeg tror kanskje ikke byggebransjen er verstingen på sosial dumping lenger. Jeg ser for meg at det er mest sosial dumping på arbeid som er veldig enkelt å utføre”.*

De intervjuede peker på seriøsitetsskravene og utvelgelsesprosessen ved anbud som svært nyttige tiltak. De som er ansatt i renholdselskap og prosjektlederselskap har få tiltak.

#### **4.1.1 HMS-kort**

Det er ett enkelt tiltak knyttet til hovedtiltaket *HMS-kort*, som vist i tabell 9. Kravene for å få kortet er i henhold til regelverket for HMS-kort beskrevet i kapittel 2.4.5, s. 21.

*Tabell 9: Tiltak knyttet til HMS-kort*

---

#### **Tiltak og rutiner knyttet til HMS-kort**

---

- Krever HMS-kort av alle på byggeplass
- 

Alle intervjuobjektene sier at det formelle kravet hos deres arbeidsgiver er at alle ansatte skal ha HMS-kort fra dag én, men én entreprenør godkjenner at en bare har dokumentasjon på

mottatt søknad. En prosjektleder sier at de i hovedsak ikke godkjenner annet enn det fysiske kortet, men enkelte tilfeller kan vurderes. På prosjekter hvor det er mulig benyttes byggegjerd med rondell som elektronisk registrerer HMS-kort slik at en kommer inn og ut av byggeplassen. De som skal inn på byggeplass må registreres elektronisk på anleggskontoret for å få tilgang til byggeplassen. Det er på de større byggeprosjektene de har krav til HMS-kort og kontroller, når det er krav til verneutstyr og avsperrert byggeplass.

Det gjennomgående hos entreprenørene er at krav om HMS-kort er en del av deres standard kontraktsbestemmelser. I tillegg gjennomføres stikkprøver. Stikkprøvene er det byggeleder eller SHA-koordinator som har ansvar for i byggefasen. I tillegg nevnes at det er vanlig med SHA-inspeksjoner fra hovedkontoret to ganger i året. Intervjuobjekter ansatt i mindre bedriftene sier at det alltid er krav om HMS-kort på prosjektene arbeider på. Byggherrene tar ikke egne stikkprøver, men følger opp kravene hos entreprenør.

#### **4.1.2 Allmenngjøring**

Enkelttiltakene knyttet til hovedtiltaket *allmenngjøring* er inndelt med utgangspunkt i lovgivningen, disse enkelttiltakene fem er som vist i tabell 10. Lovkravene knyttet til allmenngjøringstiltakene er beskrevet i kapittel 2.4.2, s. 20.

*Tabell 10: Tiltak knyttet til allmenngjøring*

---

#### **Tiltak og rutiner knyttet til allmenngjøring**

---

- Påseplikt
  - Informasjonsplikt
  - Innsynsrett
  - Solidaransvar
  - Minstelønn/tariff
- 

#### **Påseplikt**

For å tilfredsstill de kravene som stilles, framheves det å kreve utlevert dokumentasjon på lønnsvilkårene til ansatte hos leverandøren som et nyttig tiltak. Det kan være arbeidsavtaler, timelister, lønsslipp, bankoverføring eller lignende. Mer om å oppfølging og kontroller av dokumentasjon er å finne i kapittel 4.1.3, s. 38. Ved brudd på lovverket kan arbeidsgiver pålegge en opprydning, hvor dette skal dokumenteres. Vederlag kan holdes tilbake som sikkerhet etter kontraktsbestemmelsene, og blir det nødvendig kan Arbeidstilsynet eller andre myndigheter varsles. Det er med bakgrunn i erfaring vanlig å velge spesifikke prosjekter for å gjøre stikkprøver av folk sidestilt prosjektet.

Noen av prosjektledere mener de burde gjort mer av denne type arbeid. Prosjektledernes manglende innsikt i bruken av påseplikten kan vel egentlig godt illustreres av følgende sitat:

*“Vi burde gjort mer kan du si”.*



Intervjuobjektene fra de mindre entreprenørene hadde ikke noe forhold til påseplikten som sådan. Byggherrene har ikke egne rutiner i prosjektet, dette ansvaret forplikter kontraktspartnere seg til ved oppfølging i kontraktskjeden, slik at de ivaretar sin påseplikt.

### **Informasjonsplikt**

Entreprenørene kontraktstester hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder. På de områder der det er allmenngjorte lønnssetninger informeres det om i kontraktene med underentreprenører og innleide. De krever innsyn og gir tillitsvalgte hjemmel for å kunne gå inn og sjekke at bo- og lønnsvilkår er etter norsk standard. De firmaene som ansettes må opplyse om hvilke særavtaler, eller hvilke avtaleverk de forholder seg til. De som benytter Norsk standard (NS) som grunnlag for kontrakter, har dette automatisk med i kontrakten. I bemanningsbransjen innhenter en informasjon om kunde og hvilke spilleregler som gjelder og lager en oppdragsbekreftelse. Det er gjennom intervjuene registrert at flere ikke vet hva informasjonsplikten er når den blir nevnt, dette er de som har andre stillinger enn HMS-leder, eller tilsvarende stilling.

### **Innsynsretten**

Krav rettet mot innsynsretten reguleres i kontrakt gjennom å beskrive rettigheten til innsyn i alt som er relevant for å kunne følge opp kontraktskravene. Dette gjelder blant annet regnskap, lønns slipper og arbeidsavtaler. For byggherren følges dette opp gjennom kontroll av firmaene ved ansettelse og oppfølging under veis, i tillegg til kontrakt. Dette følges opp med kontrollspørsmål og oppfølging i møter med entreprenør. Entreprenørene opplyser om at de ikke har rutiner på om det skal gjøres et visst antall innsyn, for eksempel per prosjekt eller per år. Dette er erfaringsbasert. Verneombudenes oppgave er viktige for entreprenørene i dette arbeidet, ettersom det er de som har innsynsrett. De intervjuede ansatt i entreprenør sier at hvis de har jobbet lenge og mye med firmaet fra før av, benytter de seg sjelden av denne muligheten. I de tilfeller det vurderes å samarbeide med et firma de ikke har jobbet mye med gjøres en vurdering under veis. Prosjektlederne er usikre på om dette gjennomføres som en systematisk handling, eller hvilken rutine som finnes for dette.

### **Solidaransvar**

Intervjuobjektene har variert kjennskap til solidaransvaret, spesielt når det nevnes uten forklaring av begrepet. En av intervjuobjektene fortalte riktignok at temaet var drøftet kollegialt på jobb, spesielt det faktum at en har et betalingsansvar for sine underentreprenører. Når begrepet forklares har intervjuobjektene mer innspill å komme med. En av de intervjuede mente at solidaransvaret er noe en er klar over, men en mangler praktisk erfaring med anvendelse av det. Kun ett av intervjuobjektene kjente til hendelse hvor solidaransvaret hadde blitt anvendt. Det er vanligste er at de benytter kontraktstestet solidaransvar. NS-kontraktene benyttes som utgangspunkt av de fleste, og da er solidaransvaret omtalt. Renholdsbedriften mener de har kontroll fordi de vet hvor mange timer de har brukt, og da er det enkelt å kontrollere for eksempel en lønns slipper for en periode.

Når det gjelder det konkrete arbeidet som gjøres rettet mot solidaransvaret, er følgende utsagn representativt for hvordan en har kontroll på solidaransvaret i prosjekter:

*“Vi skal ha kopi av godkjent arbeidstidsordning. Og dette er knyttet opp til risiko ved solidaransvar. Vi sier at rent juridisk er en arbeidstidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i den virksomheten. Dersom det er rotasjonsordning kan vi bli holdt solidarisk ansvarlig for betaling av overtid. Derfor vil vi se den avtalen hvis de skal jobbe rotasjonsordning og lange dager. Det går på det at vi sørger for at dette er i orden. For ellers blir det fort vårt ansvar. Det er en vesentlig ting for at vi selv ikke skal havne i utføre. Vi følger opp at de har sine systemer i orden”.*

Byggherren er ikke omfattet av solidaransvaret, men dette er et typisk kontrollspørsmål som følges opp i byggherremøter. Når de signerer skjemaet forplikter kontraktsparten seg til å ta vare på dette ansvaret. Fra intervjuene kommer det fram at byggherrene mener at slik som det er i dag, er det helt riktig at det stopper ved hovedleverandør. Dette fordi de mener at entreprenørene selv må ta ansvar for den de velger å samarbeide med. Vedkommende mente at hvis solidaransvaret skal videreføres til byggherre, må byggherre være med på å velge ut underleverandørene.

### **Minstelønn/tariff**

Når det gjelder minstelønn eller tariff, følger en opp dette tiltaket ved at hovedentreprenøren gjør kontroller jamfør det beskrevet i kapittel 4.1.3 for å sørge for at krav omtalt i kapittel 2.4.2 (s. 20) overholdes.

### **4.1.3 Oppfølging/revisjon/kontroll**

De fire enkelttiltakene kategorisert som *oppfølging/revisjon/kontroll* er listet i tabell 11. Å benytte oppfølging, revisjon og kontroll er et av de tiltakene som de intervjuede nevner er svært nyttig å bruke i arbeidet mot sosial dumping.

*Tabell 11: Tiltak knyttet til oppfølging/revisjon/kontroll*

<b>Tiltak og rutiner knyttet til oppfølging, revisjon og kontroll</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontroll av lønn, timelister, arbeidskontrakt, skatteregister</li><li>• Boligkontroll, byggeplasskontroll</li><li>• Sjekker skatteattester hos UE, arbeidsgiveravgift</li><li>• Internrevisjon</li></ul>

Det fragår fra et intervju at ressurser og kunnskap på dette området gjør at kontroller ikke gjøres ofte nok. En prosjektleder i en totalentreprenør uttalte følgende:

*“Hadde vi hatt ressurser nok så burde vi gjort det mer”.*

### **Kontroll av lønn, timelister, arbeidskontrakt, skatteregister**

Denne formen for tiltak kan foregå på ulikt vis, men en er nødt til å forholde seg til de krav som er stilt i allmenngjøringsloven, som omtalt i kapittel 2.4.2, s. 20. Det foretrukne er å kontrollere uten fast intervall. Kontrollen gjennomføres når entreprenøren eller byggherren mener det er viktig og at det er behov for det. Noen har et krav om at det skal gjennomføres

kontroller et visst antall ganger i året. En må først og fremst vurdere hvem som skal kontrolleres. Når en vurderer hvor en skal sette inn ressursene er en nødt til å basere det på risikoen for hvilke arbeidstakere som utettes for arbeidslivskriminalitet eller sosial dumping. De intervjuede vet fra erfaring at risikoen er størst blant utenlandske arbeidere som kommer fra Øst-Europa, og særlig de som driver med malerservice. Bakgrunnen for vurdering av selskaper er at det er visse risikoer knyttet til blant annet bruk av flere kontraktsledd, ved innleie av arbeidskraft og bruk av fordekte avtaler.

En benytter kontroll av lønnslipper, ansettelseskontrakter, arbeidskontrakter, boforhold, og kost opp mot forskriftskrav. Ved kontroll av arbeidstid stiller en spørsmål til antall arbeidstimer hos de enkelte arbeidstakerne. Noen leverandører i prosjektene velges og en ber om lønnsavtale, kopi av timelister og kopi av lønnslipp. Denne sjekken baserer seg på en risikovurdering. En kan basere stikkkontrollen på å spørre om å få se HMS-kort til de på byggeplassen. En kan kontrollere opp mot byggekort.no for å se om det er gyldig. Byggekort.no omtales i kapittel 4.1.9, s. 46. Det virker å være en effektiv metode å ha litt løs prat med arbeidslaget. Da kan en få inntrykk av hvordan lønningene er i firmaet de jobber i og om de blir behandlet bra. Da har en også mulighet til å vise arbeidstakerne hva som er minstelønn, noe ikke alle utenlandske arbeidstakere kjenner til.

### **Boligkontroll, byggeplasskontroll**

Boligkontroll går for det meste ut på å besøke arbeidstakerne der de bor dersom arbeidsgiver står for innkvarteringen. En kan ikke kreve å få komme inn, så dette avtales på forhånd, eller så må det gis adgang dersom det er snakk om stikkkontroll. Dersom adgang ikke gis og forholdene ikke ser tilfredsstillende ut fra utsiden, bør en vurdere situasjonen. I så fall bør det vurderes å kontakte Arbeidstilsynet eller politi ved alarmerende tilfeller. Boligkontroll gjøres vanligvis ikke systematisk. Prat med ansatte kan føre til at en vurderer å gjøre boligkontroll. Intervjuobjektene forteller at de som gjør boligkontrollen bør ha kunnskap om arbeidsmiljøloven og brannvern. Dessuten kan det være nyttig å foreta kontrollen sammen med huseier, ettersom det gjør vedkommende klar over hvilke krav boligen ikke tilfredsstiller, med tanke på blant annet brannvern. Bostedskontrollen er gjerne basert på en sjekklister, og det er gjerne HMS-ansvarlig som tar seg av dette.

### **Sjekker skatteattester hos UE, arbeidsgiveravgift**

Å sjekke skatteattester og arbeidsgiveravgift går ut på å sjekke register, for å se om dette er innbetalt. Dette gir en indikasjon på at foretaket er seriøst når det gjelder sosial dumping også. Dette er et krav som hovedentreprenør og byggherre ofte stiller.

### **Internrevisjon**

Internrevisjon er et tiltak som byggherrer og totalentreprenører har for sine egne prosjekter. Internrevisjon gjøres ved at personer, uavhengig av enkeltprosjektene prestasjon, går gjennom dokumentasjon og byggeplass omtrent et par ganger i året. Da har en mulighet til å avdekke uønskede forhold knyttet til blant annet sosial dumping og økonomi.

#### **4.1.4 Sikring av lønns- og arbeidsvilkår**

Tre enkelttiltak er gruppert under hovedtiltaket *sikring av lønns- og arbeidsvilkår*, som vist i tabell 12. Utgangspunktet er at regelverket for lønns- og arbeidsvilkår, som beskrevet i kapittel 2.4.1(s.19), er tilfredsstillende.

*Tabell 12: Tiltak knyttet til sikring av lønns- og arbeidsvilkår*

##### **Tiltak knyttet til sikring av lønns- og arbeidsvilkår**

- Minimumsstandard for boforhold
- Arbeidstid, godkjent arbeidstidsordning
- Likebehandlingsprinsippet

#### **Minimumsstandard for boforhold**

Kravene til boforholdenes standard fastsettes av de enkelte foretakene, da konkrete krav til standard gis ikke av lovverk. Det vanlige er at disse kravene stilles i konkurransegrunnlag og kontrakter. Dette gjelder både byggherre og hovedentreprenør. Hvis det kommer østeuropeere til Norge som er ansatt i et østeuropeisk firma, vet en at de må ha innkvartering. Når en stiller slike kontraktskrav er det vesentlig at en også gjennomfører kontroll dersom arbeidsgiver holder arbeidstakerne med bolig (kontroll som tiltak omtales i kapittel 4.1.3, s. 38). På anlegg er en nødt til å skaffe innkvartering, og da benyttes det egne kontorrigger, slik har en bedre kontroll enn ved å leie privat. I anleggsbransjen er kravene til egne folk regulert av en særavtale, og som tar for seg formelle krav rettet mot utenlandske arbeidstakere. De intervjuede har ikke erfaring med å finne graverende boforhold.

#### **Arbeidstid, godkjent arbeidstidsordning**

Arbeidstiden reguleres først og fremst av arbeidsmiljøloven, som beskrevet i kapittel 2.4.1, s. 19. Entreprenørene sørger for at dette er i orden gjennom å kontrollere lønsslippene til de ansatte, og snakke med folk på byggeplassen. Mer om kontroller som tiltak er å finne i kapittel 4.1.3, s. 38. Noen har lovlige interne avtaler og noen har uttalelser fra Arbeidstilsynet. Det anses som dokumentasjon nok. Det nevnes at det er spesielt fokus på dette ved bruk av rotasjonsordning. Da skal oppdragsgiver ha kopi av godkjent arbeidstidsavtale, slik at risikoen for å være solidarisk ansvarlig blir mindre. Noen intervjuobjekter mener dette området er veldig regulert.

En byggherre har ikke egne rutiner på det, men gir alltid dette ansvaret til totalentreprenør som har egne rutiner på det. Ved bruk av utenlandske firma må en kontrollere mer i form av kontrollspørsmål og dokumentasjon. En entreprenør forteller om at de benytter et innrapporterings skjema som alle leverandører i hele kontraktskjeden må fylle ut før de kommer på byggeplass. De må blant annet svare på hvilken tariffavtale som gjelder for de arbeidene som skal utføre arbeidet, og om de har inngått noe arbeidstidsavtale. Basert på de svarene i skjemaet kan de velge å gjøre utvidet kontroll i form av byggeplassbesøk, intervjuer, dokumentgjennomgang og så videre. Intervjuobjektet som arbeider renholdsbransjen sier de har kontroll gjennom at ansatte leverer timelister som går gjennom. Ansatte leverer timelister hver uke, slik at de har kontroll på hvor mange timer folk jobber. De ansatte har lov til å jobbe overtid i perioder hvor det er behov for det, da må dette søkes om hos Arbeidstilsynet.

Små leverandører som sjeldent leier inn arbeidskraft fra bemanningsselskap gir uttrykk for at arbeidstiden ikke noe de selv kontrollerer:

*“Bemanningsbedriften er en ganske seriøs aktør, så vi stoler på de har ting i orden”.*

### **Likebehandling**

De krav som aktørene har å forholde seg til når en skal leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskap er gitt av Vikarbyrådirektivet, som framstilt i kapittel 2.4.9, s. 22. Arbeidsgiverforeningen for bemanningsbyråer mener at bemanningsbransjen er gjennomregulert på dette området, og at i byggebransjen er det gjort ganske mye fra bemanningsbransjen sin side. Blant annet har en etablert allmenngjorte tariffavtaler. Det er viktig at en i kontraktene har en bestemmelse dersom med tanke på at kunden kan gi feil opplysninger til bemanningsbedriften. Dette fordi det kan medføre at bemanningsbedriften betaler ut høyere lønn og gir andre vilkår til den ansatte enn det som ligger i avtalen. Dermed kan bemanningsbedriften kreve tilbakebetalt dette fra kunde.

#### **4.1.5 Seriositetskrav i kontrakt**

Enkelttiltakene som de intervjuede bruker som er kategorisert som *seriositetskrav i kontrakt* er de fem tiltakene listet i tabell 13.

*Tabell 13: Tiltak knyttet til seriositetskrav i kontrakt*

---

#### **Krav til seriositet i kontrakt**

---

- Maksimalt antall underentreprenører
  - Rettighet til dokumentasjon og kontroll
  - Garantilønn
  - Rammeavtale
  - Lærlinger og faglærte
- 

Kontraktene brukes som et viktig virkemiddel for å skaffe sanksjonsmulighet i den avtalen en skriver med firmaet. Slik kan en sikre blant annet at en får gjort kontroller. Avtalen er ikke gjeldende hvis oppdragsgiver ikke får de dokumentene de skal ha.

Intervjuobjektene med prosjektlederstilling mener det varierende i hvilken grad byggherren stiller slike krav. Flergangsbyggherrer og profesjonelle statlige byggherrer er opptatt av det. HMS-ledere i entreprenører mener byggherrer begynner å innse at de har et ansvar. Noen byggherrer er ikke oppdatert på lovverk og overlater alt til entreprenørene. Noen byggherrer mener fortsatt at det er entreprenørene som driver med sosial dumping, og således totalentreprenøren som har ansvaret. De offentlige og de større byggherrene har mye mer fokus på det enn det som var vanlig for bare to år siden. Leietakeren av byggherren har også begynt å ta dette seriøst, på grunn av mediedekning og oppmerksomhet rundt temaet.

Flere nevner at når en samarbeider med folk en har arbeidet med før, vet en hva en får. Men når det gjelder sosial dumping er det vanskelig å si at det er i orden uten at en har gjort en

grundig sjekk. Dersom en har et godt samarbeid og samarbeidsparten er seriøse bør det ikke være et problem å spørre om denne type informasjon.

### **Maksimalt antall underentreprenører**

Kravet som stilles til maksimalt antall ledd er i hovedsak et krav om maksimalt to ledd leverandører under hovedentreprenør, men en av entreprenørene har krav til maksimalt ett ledd under seg som hovedentreprenør. Dette er vanligvis beskrevet entreprenørenes standard kontraktskrav. De som har krav til maksimalt én underentreprenør regulerer det slik at dersom annet ikke er skriftlig avtalt, skal UE kun benytte egne ansatte. Hos de må altså bruk av underentreprenører alltid avtales med totalentreprenør. Byggherrene stiller krav om maksimalt to ledd under hovedentreprenør

### **Rettighet til dokumentasjon og kontroll**

Å kreve retten til å kontrollere om de krav som stilles i kontrakt blir fulgt av brukes som et tiltak av entreprenører og byggherrer.

### **Garantilønn**

En av entreprenørene krever garantilønn for de som er ansatt i bemanningsbedriftene de benytter i sine prosjekter. Garantilønn er lønn mellom oppdrag, men denne kan settes til en akseptabel andel av vanlig lønn.

### **Rammeavtale**

Rammeavtale er en avtale som noen av totalentreprenørene har med leverandører. I intervjuene er det rammeavtaler med bemanningsselskaper som er nevnt. Dette fordi de har strenge krav, og hatt en prekvalifiseringsrunde til de bemanningsselskapene en ønsker å benytte. I rammeavtalen fastsettes kontraktskravene i perioden rammeavtalen skal gjelde. Dette handler for det meste om lønnsvilkårene til de ansatte i bemanningsbedriftene, men også andre krav som indikerer seriøsitet. Garantilønn er et av disse kravene.

### **Lærlinger og faglærte**

De offentlig byggherrene er de som oftest stiller krav til en viss andel lærlinger og faglærte yrkesarbeidere. Kun ett av intervjuobjektene har sagt at dette er et tiltak de benytter. I de tilfeller det benyttes slike krav, har det vært krav om at 40% av de ansatte skal være faglærte. Kravet til lærlinger er stort sett at en har krav om at det skal være lærlinger på den enkelte byggeplass.

#### **4.1.6 Seriositetsinitiativ**

Det er seks enkelttiltak som er gruppert som *seriositetsinitiativ*, disse er som vist i tabell 14.

Tabell 14: Tiltak knyttet til seriøsitetsinitiativ

---

**Tiltak og rutiner knyttet til seriøsitetsinitiativ**

---

- Seriøsitetsansvarlig (i konsern)
  - Seriøsitetskrav, seriøsitetsstrategi
  - Fast punkt i møter/introduksjonsmøter
  - Seriøsitetsforum, egen seriøsitetsavdeling
  - Interne kurs
  - HMS-ansvarlig i prosjektene
- 

Det er enighet blant intervjuobjektene at hvis en skal ha mulighet til å fjerne sosial dumping fra sine byggeprosjekter, må en ha fokus på det, og det krever kontinuerlig arbeid:

*”Når det gjelder sosial dumping og arbeidslivskriminalitet så er det som doping i sykkelporten. De ligger hele tiden ett skritt foran, og finner ut hvordan de skal vri seg unna lovgivninga og hvordan vi skal finne ut av det. Vi er et lite steg bak. Så får vi snusen i det og finner tak i det. Innen vi har gjort det har de funnet på noe nytt. De ligger alltid et hestehode foran, slik at noen vil blir utsatt for det før vi finner ut av det”.*

### **Seriøsitetsansvarlig (i konsern)**

De store totalentreprenørene og byggherrene har en seriøsitetsansvarlig som sørger for styringssystem som ivaretar problemstillingen i prosedyrer og maler. Seriøsitetsansvarlig bistår ved behov og utfører stikkprøvekontroller. Seriøsitetsansvarlig er ofte HMS-leder, SHA-leder eller tilsvarende. I tillegg har de en juridisk avdeling som er ansvarlig for at dette er innarbeidet i ansettelsesdokumentene.

### **Seriøsitetskrav, seriøsitetsstrategi**

De store entreprenørene og byggherrene har seriøsitetskrav som gjerne viser til en seriøsitetsstrategi. Disse dokumentene varierer fra selskap til selskap, men omfatter ofte på lage og utvikle systemer, gjennomføre kontroller, utvikle kompetanse og kultur knyttet til seriøsitet. Seriøsitetsstrategien bygger gjerne på mål som å ikke ha arbeidslivskriminalitet i selskapets prosjekter. Seriøsitetsstrategien kan være en del av SHA-strategi eller tilsvarende dokument. Seriøsitetsstrategien gjenspeiler krav som gis fra myndigheter og oppdragsgiver.

### **Fast punkt i møter/introduksjonsmøter**

Det er opp til prosjektet selv å ivareta HMS-arbeidet. Det er vanlig at entreprenørene vurderer risikoen for sosial dumping i oppstartsmøter i prosjektene. En av entreprenørene nevner også at de har oppstartsmøte med hver enkelt arbeidstaker som er en introduksjon til prosjektet. Da arbeidstakerne blant annet skrive under på en personlig sikkerhetsinstruks. Når det gjelder innkvarteringer så benyttes jevnlig statusmøter med entreprenører, altså byggherremøter, som anledning til å diskutere slike tema. Benyttes underentreprenør som ikke holder til i Norge, kontroll-sjekker en denne entreprenøren og blir spør om denne i møtene.

### **Seriøsitetsforum, egen seriøsitetsavdeling**

De store entreprenørene har egen avdeling som arbeider med problemstillingene rundt sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet. Disse arbeider aktivt med saker dersom det oppstår situasjoner der de ser mistenkelig aktivitet. Flere av entreprenørene har etablert eget forum som har mandat fra ledergruppen til å arbeide med dette. Entreprenørene har stort sett organisert seriøsitetsarbeidet på den måten at de har sentrale stillinger som kan veilede prosjektene i tilfeller som er vanskelig får de på prosjektet å vurdere. Således vil ikke dette kunne påvirke prestasjonen i prosjektet på den måte at det gir økonomisk gevinst å overse problemet. Like vel er det en av prosjektlederne som nevner at de ikke har slike ressurser i selskapet vedkommende arbeider i.

### **Interne kurs**

Sikkerhetsansvarlig i en av entreprenørene forteller at de har kurs for de ansatte som vil ta det. Samme intervjuobjekt mener at en som øverste fagansvarlig ikke bør starte holdningsendringer ved å pålegge prosjektledere rutiner og fortelle de hva de skal gjøre. Men en bør være så gode som leder at en inspirerer og overbeviser resten av organisasjonen til å gjøre det de anbefaler. Når en innfører det på den måten, får en eierskap til tiltakene og det blir varig endring.

### **HMS-ansvarlig i prosjektene**

Etter som det er prosjektene sitt ansvar å følge opp med tanke på sosial dumping i byggefasen vil det være nødvendig å ha en ansvarlig for dette i hvert enkelt prosjekt. Ansvaret for at dette blir fulgt opp ligger hos prosjektleder og prosjekteier. De store bedriftene påpeker at graden av bevissthet og fokus på sosial dumping som et problem i byggebransjen avhenger av hvilket prosjekt en besøker.

#### **4.1.7 Leverandørevaluering**

De fem enkelttiltakene knyttet til *leverandørevaluering* er som presentert i tabell 15.

*Tabell 15: Tiltak knyttet til leverandørevaluering*

---

<b>Tiltak og rutiner knyttet til leverandørevaluering</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Krever egenerklæring på KS og HMS, årsregnskap og firmaattest</li><li>• Register, database, leverandørliste</li><li>• Arbeide med aktører fra tidligere arbeid</li><li>• Interne styringssystemer, retningslinjer</li><li>• Betalingsdyktighet, kredittanmerkninger</li></ul>

---

En vesentlig del av arbeidet mot sosial dumping er å være nøye på hvem en inviterer til å bli med på prosjektet. Leverandørevaluering er et effektivt tiltak som flere av intervjuobjektene mener er et viktig utgangspunkt for å motarbeide sosial dumping. Det overordnede innen denne grupperingen av tiltak er at en benytter prekvalifisering. Siden punktene både kan brukes som prekvalifisering og generelt i anbudsfasen, ses det ikke på som et eget tiltak. Noen av aktørene benytter også noen av programmene nevnt i kapittel 4.1.9 (se side 46) som en del av prekvalifiseringen og vurderingen av hvilke aktører de skal samarbeide med. Behovet for å



gjennomføre kontroll av lønns- og arbeidsmiljøsjekk blir mindre når en har streng kontroll av hvem som kontraheres.

### **Krever egenerklæring på KS og HMS, årsregnskap og firmaattest**

Det som typisk skal dokumenteres i en prekvalifiseringsrunde er skatter og avgifter, firmaattest som viser at en er et formelt selskap, årsregnskap ( gjerne for de tre siste årene), og erfaring og kompetanse. Dette legger byggherren opp til slik at de kan velge ut noen som de ber om å gi et tilbud, eller inviterer til å gi tilbud. En er mer påpasselig om det er snakk om firmaer en ikke har samarbeidet med før, da bes interne styringssystemer legges fram. Denne type dokumentasjon gir en indikasjon på at aktørene styringssystemene i orden.

Entreprenørene benytter også dialog med de aktuelle firmaene. Da stilles spørsmål for å vite om dette foretaket arbeider lovlig og behandler sine ansatte riktig.

### **Register, database, leverandørliste**

Totalentreprenørene og byggherrene benytter ulike former for registrering, databaser og lister over de samarbeidspartnere en har hatt i tidligere prosjekt. Disse benyttes til å registrere informasjon om de enkelte foretakene, og i hvilken grad de har sakene i orden eller om konkrete erfaringer med de. Ved eventuelle samarbeid kan en bruke dette til å vurdere om en ønsker å benytte de igjen eller om det er visse områder en må følge opp ekstra. Når kontraktsparten skal benytte egen underentreprenører, nevnes at disse skal godkjennes skriftlig gjennom søknad om bruk av kontraktsmedhjelper som vurderes av innkjøper. I tillegg benyttes IK-perm som en sentral del av dette arbeidet.

### **Arbeide med aktører fra tidligere arbeid**

Intervjuobjektene som arbeider i entreprenører foretrekker å arbeide med aktører de har arbeidet med tidligere, - "da vet vi hva vi får". Det er enighet om at da vet de kvaliteten på det arbeidet de gjør og hvordan de opptrer. Da vet de også hva entreprenøren opptatt av slik at de vet hvordan det fungerer og leverer det som er forventet.

### **Interne styringssystemer, retningslinjer**

Et vanlig krav fra byggherre og entreprenør er at kontraktsparter må ha interne styringssystemer, som internkontroll. Disse systemene anses som en del av tiltakene mot sosial dumping, da det gir en indikasjon på at firmaet opptrer seriøst på dette området.

### **Betalingsdyktighet, kredittanmerkninger**

Å sjekke de økonomiske omstendighetene hos potensielle samarbeidspartnere er et vanlig tiltak for entreprenører når en legger ut anbud. Dette gir en indikasjon på at det økonomiske og da lønnsforholdene til de ansatte er i orden.

#### **4.1.8 Sertifiseringer/ordninger**

Fire enkelttiltak er knyttet til *sertifiseringer/ordninger*, og disse er som vist i tabell 16. Det er ulik oppfatning av hvor godt tiltakene virker etter intensjonen og om de i det hele tatt retter seg mot sosial dumping.

Tabell 16: Tiltak knyttet til sertifiseringer/ordninger

---

**Tiltak og rutiner knyttet til sertifiseringer og ordninger**

---

- Regionalt verneombud
  - ISO-sertifisering
  - Ny sentral godkjenning
  - Revidert arbeidsgiverordning
- 

### **Regionalt verneombud**

Ordningen rundt hvordan aktører i byggebransjen må ha verneombud følges opp av regionalt verneombud som beskrevet i kapittel 2.5.2 (s. 23). Entreprenørene er med og finansierer ordninga, siden alle virksomheter i Norge er det. Ordningen synes ikke å være vesentlig for de som er intervjuet da de har egne verneombud.

### **ISO-sertifisering**

Et selskap kan ISO-sertifisere seg som beskrevet i kapittel 2.5.6, s. 24. Det finnes ikke en egen sertifisering knyttet til arbeidslivskriminalitet, men det nevnes at en kan sertifisere seg innenfor korrupsjon. ISO 9001 og 14001 er i denne sammenhengen nevnt av flere av de intervjuede. Det blir påpekt at disse standardene omhandler nærliggende tema til sosial dumping, men ikke i klartekst. De offentlige byggherrene stiller ikke krav om at en må være ISO-sertifisert, men krever for eksempel systemer i tråd med en standard.

### **Ny sentral godkjenning**

Sentral godkjenning oppnås gjennom å følge rutiner beskrevet i kapittel 2.5.3 (se side 23). Entreprenørene benytter sentral godkjenning ettersom byggherrer ønsker det. Den sentrale godkjenninga varierer fra prosjekt til prosjekt, og hvor kompleks arbeidet som skal gjennomføres er. Tiltaket er nevnt av flere av intervjuobjektene som et tiltak som ikke er relevant for å forhindre sosial dumping.

### **Revidert arbeidsgiverordning**

Ordningen Revidert arbeidsgiver er omtalt i kapittel 2.5.7, s. 24. Ingen av bedriftene som intervjuobjektene jobber i bruker dette siden det ikke er intervjuet personer som er ansatt i bemanningsbedrifter. Derfor er det ikke kryss for dette tiltaket i tabell 8.

### **4.1.9 Programmer/verktøy**

Det er sju enkelttiltak knyttet til hovedtiltaket *programmer/verktøy*, disse er som vist i tabell 17. Tiltakene er flertallige, men er tiltakene som i følge intervjuene brukes minst.

Tabell 17: Tiltak knyttet til programmer/verktøy

---

**Tiltak og rutiner knyttet til programmer og verktøy**

---

- StartBANK
  - HMSREG
  - SKAV-attest
  - Synergi
  - Infobrick
  - Lovdata
  - Byggekort.no
-

## **StartBANK**

Noen av entreprenørene bruker StartBANK som verktøy som prekvalifisering. De mener at StartBANK er et av de viktigste virkemidlene de bruker i prekvalifiseringen. De som benytter StartBANK som hjelpemiddel i arbeidet mot sosial dumping krever at de som skal gi tilbud må registrere seg i StartBANK. Der legger en inn opplysninger om seg selv som foretak. De store entreprenørene har også med en egenutviklet prekvalifiseringsmodus. Prekvalifiseringsmodulen kan for eksempel være krav til etableringsdato.

## **HMSREG**

HMSREG er en elektronisk mannskapsregistrering som Omega har utviklet for Oslo kommunes prosjekter. Det gjør det mulig å få sanntids-informasjon om ansatte knyttet til de prosjektene de har. HMSREG baserer seg på adgangssystemer. Dette verktøyet kan sjekke data på HMS-kortene. Programmet henter også informasjon fra StartBANK.

## **SKAV-attest**

SKAV-attesten inneholder skatt- og avgiftsinformasjon fra Skattedirektoratet. Denne informasjonen krever fullmakt fra foretaket en ønsker informasjon om. StartBANK gir informasjon om hva virksomhetene har sagt om seg selv, men SKAV-attesten er en utvidet informasjon om skatt og avgifter som virksomheten har betalt. Entreprenørene som benytter SKAV-attest krever at en skal få fullmakt til å hente ut skatt- og avgiftsinformasjon fra firmaer.

## **Synergi**

Synergi er en HMS-applikasjon for å kommunisere og analysere hendelser knyttet slik at det er enkelt å gjøre korrigerende tiltak. Kun én av entreprenørene meddeler at de bruker dette verktøyet som tiltak mot sosial dumping.

## **Infobrick**

Infobrick benyttes som adgangskontrollsystem. Det gir oversikt over prosjektene og de som bruker det. Tiltaket benyttes av totalentreprenører for å bruke rondell og adgangskort in til byggeplass, men tiltaket nevnes kun i ett av intervjuene.

## **Lovdata**

Noen av entreprenørene sier de benytter lovdata.no som kunnskapskilde. Pro-versjonen gjør det mulig å søke opp eventuelle personer eller entreprenører som har blitt dømt eller er kalt inn til rettsaker.

## **Byggekort.no**

På byggekort.no kan en bestille HMS-kort og sjekke gyldigheten av de. Dette er et tiltak som typisk benyttes ved kontroll på byggeplass av entreprenører.

## 4.2 Fordeler og ulemper ved tiltakene

Fordelene og ulempene som presenteres i det følgende er de viktigste som er nevnt av intervjuobjektene, inkludert hva intervjuobjektene fra politi og arbeidsgiverforeningene mener om tiltakene. Det er fordelene for hovedtiltakene, og ikke enkelttiltakene, som presenteres, etter som de er stort sett de samme innad grupperingene.

### 4.2.1 HMS-kort

De viktigste fordelene og ulempene anført tiltaket *HMS-kort* er presentert i tabell 18.

Tabell 18: Fordeler og ulemper ved HMS-kort

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kortet er en troverdig ID.</li><li>• Da kortet er utstedt av Arbeidstilsynet, medfølger økt trygghet om at en del grunnleggende forhold er i orden og gått god for av tilsynsmyndighet.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Kravet om ansettelsesforhold øker sannsynligheten for ordnete arbeidsgiverforhold.</li><li>○ Gjør det enklere å følge opp at firmaer er registrert i ulike offentlige registre.</li><li>○ Mulig å ettergå om det er falsk eller ikke.</li></ul></li><li>• Godt hjelpemiddel gitt at det brukes riktig.</li><li>• Samtidigoversikt over tilgang til byggeplassen, uten tilstedeværelse på byggeplass.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan bli en hvilepute, kan gi falsk trygghet.<ul style="list-style-type: none"><li>○ Lett å forfalske og misbruke kort.</li><li>○ Ingen rutiner for tilbakekalling av kort.</li><li>○ For vanskelig for Arbeidstilsynet, Skatteetaten og andre å sjekke ektheten.</li></ul></li><li>• Tidskrevende å ha kontroller jevnlig.</li><li>• Det tar for lang tid å få kortet utstedt.</li><li>• Liten tillit til det i politiet, for dem er det ikke noe kvalitetsstempel.</li></ul>

HMS-kort er tiltaket det er nevnt flest ulemper og fordeler ved. Ved spørsmål om hvilke tiltak som bør forbedres, er det to som nevner HMS-kort. Ut over dette er det åtte personer som nevner ulike forbedringspotensialer ved HMS-kortet ellers i intervjuene.

### 4.2.2 Allmenngjøring

De viktigste fordelene og ulempene ved *allmenngjøring* anført i intervjuene er presentert i tabell 19.

Tabell 19: Fordeler og ulemper ved allmenngjøring

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har en kontraktsfestet og lovfestet rett(plikt og krav) til regress og å kontrollere og etterspørre dokumentasjon for å følge opp kravene som stilles i kontrakt.</li> <li>• Sikrer lønnsvilkår for de som ikke dekkes av tariffavtale og opplysning om hva folk skal ha betalt.</li> <li>• Skjerper alle partene i kontraktshierarkiet.</li> <li>• Det virke preventivt slik at man tenker seg mer om neste gang.</li> <li>• Internkontroll som gir kontroll på det som skjer, som forsikrer at ting blir gjort de skal, eller avdekke brudd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minstelønna er veldig teoretisk og speiler ikke det virkelige lønnsnivået.</li> <li>• Solidaransvaret ikke går til byggherren. De har en kontrollplikt, men byggherre fritar seg fra ansvaret.</li> <li>• Brukes for sjelden til sjekk og kontroll.</li> <li>• Manglende håndheving: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vanskelig og ressurskrevende med kontroll og å følge opp internt.</li> <li>○ Manglende ekstern kontroll og håndheving.</li> </ul> </li> <li>• Språklig er ordlyden i lovteksten vanskelig og utilgjengelig.</li> <li>• Man kan bli økonomisk ansvarlig for noe andre har rotet til.</li> </ul>

Det er nevnt en del fordeler og ulemper knyttet til allmenngjøringa. Intervjuobjektene er i hovedsak enige i hvilke fordeler tiltaket har. Dette er blant annet at det virker å gi mer kontroll ved å ha konkrete krav. Et interessant funn er at minstelønna ikke gjenspeiler hva lønna normalt er. Et overraskende funn er at noen mener at en kan bli økonomisk ansvarlig for noe andre har rotet til, og at de ikke selv har ansvar for å unngå dette.

#### 4.2.3 Oppfølging/revisjon/kontroll

De viktigste fordelene og ulempene ved *oppfølging/revisjon/kontroll* presenteres i tabell 20.

Tabell 20: Fordeler og ulemper ved oppfølging/revisjon/kontroll

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det gir en indikasjon på at ansatte er registrert i Norge.</li> <li>• Viser at en som bestiller tar det på alvor.</li> <li>• En får kontakt med de som utfører jobben.</li> <li>• En får mulighet til å innhente dokumentasjon og enkelt se om forskriftskravene er oppfylt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det sier ikke noe om en betaler skatt eller moms.</li> <li>• Det er basert på tillit, slik at useriøsitet fortsatt kan forekomme.</li> <li>• Det en ser ved stikkontroll trenger ikke gjenspeile realiteten når en ikke er der.</li> <li>• Kan ikke vite om en lønsslipp er korrekt.</li> </ul>

Dette tiltaket har færre fordeler og ulemper tilknyttet enn de foregående tiltakene. Det virker å være flere konkrete ulemper knyttet til tiltaket enn fordeler. Fordelene er i hovedsak at en kan finne informasjon på ulike måter om de kravene som er stilt blir holdt av kontraktspartene. Denne type informasjon er vanskelig å vite om er korrekt og således kan dette tiltaket være utfordrende å bruke. De intervjuede synes å være enige om hvilke fordeler og ulempene som er knyttet til dette hovedtiltaket.

#### 4.2.4 Sikring av lønns- og arbeidsvilkår

De viktigste fordelene og ulempene ved *sikring av lønns- og arbeidsvilkår* er presentert i tabell 21.

Tabell 21: Fordeler og ulemper ved sikring av lønns- og arbeidsvilkår

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hindrer bruken av overtid. Overtid kan føre til redusert kvalitet og økt risiko for HMS-avvik.</li> <li>• Sikrer at alle får betaling i henhold til loven.</li> <li>• Fremmer at ansatte bor under ordentlige forhold.</li> <li>• Noe konkret å vise til ved (stikk)kontroll.</li> <li>• Likebehandlingsprinsipp gir rettigheter til ansatte i bemanningsbransjen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utenlandske arbeidstakere sier ikke fra fordi de er fornøyde med lønns- og arbeidsvilkårene som de er.</li> <li>• Omfattende å følge det opp, det en kontrollerer trenger ikke stemme med realiteten.</li> <li>• Reglene om innkvartering er diffuse slik at de misbrukes.</li> <li>• Det har blitt større rom for useriøse aktører.</li> </ul>

Denne type tiltak mener intervjuobjektene det er en del fordeler ved, men at det også er en problematisk type tiltak. Det er uenighet mellom intervjuobjektene om dette tiltaket har ført til mer eller mindre sosial dumping, da noen mener at likebehandlingsprinsippet har gitt større rom for useriøse aktører. Det er en oppfattelse av at det er svært nyttig å ha konkrete tiltak å vise til ved blant annet boligkontroll, men regelverket er på samme tid diffust med detaljerte krav som ikke gir rom for de som er seriøse.

#### 4.2.5 Seriøsitetsskrav i kontrakt

De viktigste fordelene og ulempene ved *seriøsitetsskrav i kontrakt* er presentert i tabell 22.

Tabell 22: Fordeler og ulemper ved seriøsitetsskrav i kontrakt

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leverandørene forplikter seg til konkrete krav og en har noe å vise til ved brudd på kontraktsbestemmelsene.</li> <li>• Viser at en som bestiller tar det på alvor.</li> <li>• Det blir vanskelig for de useriøse aktørene å skjule mangler og feil.</li> <li>• Det blir mer oversiktlig og gir kontroll.</li> <li>• Når en bruker folk en har jobba med før vet en hva en får.</li> <li>• Ved å gjøre mest mulig selv er det enklest å holde styr på lønns- og arbeidsvilkår.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krever god økonomi, kanskje bare de største aktørene kan delta, da blir gir det høyere kostnader og mindre konkurransedyktighet.</li> <li>• kravene må følges opp dersom det skal ha noen nytte, men en har ikke mulighet til å sjekke opp alle hele tiden.</li> <li>• På kompliserte entrepriser kan det være greit å ha flere ledd, høy grad av spesialisering i bransjen gjør at det blir mange aktører.</li> <li>• Som hovedentreprenør uten egen utførende håndverkere, spiser en opp leddene fort.</li> </ul>

I utgangspunktet gir seriøsitetsskrav oversikt og gjør det mulig å hindre useriøse aktører i å utøve sosial dumping. Ulempene virker i hovedsak å være at dette er et ressurskrevende tiltak. Det er ikke noen fordeler eller ulemper som overrasker i særlig grad, og de intervjuede synes å være ens om hva de ser på som fordeler og ulemper ved denne type tiltak.

#### 4.2.6 Seriøsitetsskrav i kontrakt

De viktigste fordelene og ulempene ved å benytte *seriøsitetsskrav i kontrakt* som tiltak er presentert i tabell 23.

Tabell 23: Fordeler og ulemper ved seriøsitetstiltak

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"><li>• At det alltid er på agendaen.</li><li>• Det gir økt fokus og bevissthet.</li></ul>	

Seriøsitetstiltak er den type tiltak det er færrest fordeler og ulemper ved. Intervjuobjektene synes ikke at det er noen ulemper ved å benytte dette tiltaket. Selv om det ikke kan listes særlig mange fordeler eller ulemper ved dette tiltaket, er det tiltak som brukes. Det er én av intervjuobjektene som ikke kjenner til at de benytter denne type tiltak (se tabell 8, s. 34).

#### 4.2.7 Leverandørevaluering

De viktigste fordelene og ulempene ved *leverandørevaluering* anført i forbindelse med denne oppgaven er presentert i tabell 24.

Tabell 24: Fordeler og ulemper ved leverandørevaluering

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"><li>• En har systematisk kontroll på de en inviterer inn.</li><li>• En sørger for kontroll over at samarbeidspartnerne har det formelle i orden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det er vanskelig å være sikker på at dokumentasjonen er ekte.</li><li>• Det er begrenset hva en får tilgang til i en prekvalifisering.</li><li>• Når en kommer til produksjon får en ikke kontrollert hva folk gjør på fritiden.</li><li>• Avhenger av byggherrens krav.</li></ul>

Intervjuobjektene nevner flere ulemper enn fordeler ved å benytte leverandørevaluering. Selv om det virker som det er få fordeler knyttet til denne type tiltak, har de intervjuede sagt at fordelene er svært gode. Tiltak som gjøres tidlig i prosjektet vil gi mer effekt enn tiltak som settes i gang senere i prosjekter. Ulempene er som ved andre tiltak det iboende ved hva useriøse utnytter: at en ikke kan vite om all informasjon er riktig.

#### 4.2.8 Sertifiseringer/ordninger

De viktigste fordelene og ulempene ved *sertifiseringer/ordninger* er presentert i tabell 25.

Det er registrert en del fordeler og ulemper knyttet til å benytte sertifiseringer eller ordninger som tiltak mot sosial dumping. De fordelene og ulempene listet opp her er intervjuobjektene enige om, selv om ikke mange av de som er intervjuet oppgir at de benytter de (se tabell 8, side 34).

Tabell 25: Fordeler og ulemper ved sertifiseringer/ ordninger

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanskelig å få, slik at de mest useriøse bedriftene ikke får det.</li> <li>• Det gir en god indikasjon og dokumentasjon på status til et firma.</li> <li>• Gir like konkurransevilkår og et minimumskrav.</li> <li>• Krever gjennomgang hvor virksomheten må gå gjennom rutiner og praksis. Bedre kontroll ved bruk av uavhengig tredjemann som kontrollør.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er byråkratisk og ikke så lett å søke om.</li> <li>• Hvis firmaene ikke har sentral godkjenning selv, kan de hyre en konsulent som har det.</li> <li>• Det finnes en hel del godkjenningsordninger, mange er overlappende hva gjelder dokumentasjonskrav.</li> <li>• Ikke alle har ISO-sertifiseringer selv om de har gode nok systemer.</li> <li>• For dårlige rutiner vedrørende oppfølging.</li> </ul>

#### 4.2.9 Programmer/verktøy

De viktigste fordelene og ulempene ved programmer/verktøy er presentert i tabell 26.

Tabell 26: Fordeler og ulemper ved programmer/ verktøy

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En kan få oversikt over forhold som innberetta lønn, moms, arbeidsgiveravgift, skattetrekk, avgifter og få inntrykk av om dette henger sammen.</li> <li>• En ikke trenger lese mye i lovverkene.</li> <li>• Kan sette på leverandørovervåking, systemet varsler når det skjer endringer i firmaet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er noe som virksomheten legger inn selv.</li> <li>• Må legge til egen prekvalifiseringsmodul om det skal være godt nok.</li> <li>• Må ha fullmakt til å hente ut en del informasjon som burde vært automatisk i StartBANK.</li> </ul>

Det er nevnt noen fordelene og ulemper ved å benytter programmer og verktøy. Fordelene ved denne type tiltak er i hovedsak å gjøre arbeidet knyttet til sosial dumping enklere. Ulempene virker å være ting en kan begrense ved å legge inn egne bestemmelser for dette.

### 4.3 Supplerende tiltak som bør finnes

I det følgende presenteres resultatene kring hvor vidt hvilke supplerende tiltak burde finnes for å oppdage og motarbeide sosial dumping.

Intervjuobjektene gir uttrykk for at det ikke trengs flere tiltak, men at tiltakene som finnes kan gjøres enda bedre. Først når en ser at de tiltakene en har blir brukt og fulgt opp kan en begynne å tenke på om det er behov for flere tiltak.

-“Jeg må si at de tiltakene jeg kjenner til må beholdes, og bør heller styrkes”.



Også politiet mener at det å lage flere avkryssningsskjemaer for hva en skal sjekke ikke er ønskelig. En har nok av disse, uten at det har ført til store endringer i kontrollen av utbredelsen av sosial dumping.

Like vel er det kommet noen forslag til mindre tiltak som kunne forenklet arbeidet. En oversikt over disse er presentert i tabell 27.

*Tabell 27: Supplerende tiltak som kunne vært gode*

<b>Tiltak som kunne vært gode</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurs i arbeidsmiljøloven</li><li>• Fast tema på ledermøter hos entreprenører</li><li>• Læringsarena</li><li>• Verktøy/system for å måle HMS</li><li>• Uttestengelse fra myndighetene av de aller verste</li><li>• Verktøy i til enklere registrering av timer</li></ul>

### **Kurs i arbeidsmiljøloven**

Det ytres ønske om krav om et påkrevd kurs i arbeidsmiljøloven når en starter et norsk foretak innen for byggesektoren. Det burde vært et kurs i arbeidsmiljøloven for alle som får HMS-kort. Kurset kunne vært bygd opp slik at en en først søker om HMS-kort og siden tar et kurs om arbeidsmiljøloven på internett for å få HMS-kortet utstedt.

### **Læringsarena**

En av sikkerhetslederne i et av entreprenørselskapene mener det burde finnes et sentralt system som gjør at en kan bruke for å dele erfaringer og kunnskap på tvers av entreprenørene.

### **Verktøy/system for å måle HMS**

Det ytres behov for et system hvor en kan få poeng for å vise til god HMS med objektive bedømminger i konkurranser. I følge den intervjuede ser systemene per i dag i prinsipp like ut, men bedømmes subjektivt. I virkeligheten gjør de enkelte firma det på ulike måter. Å finne et målesystem, metode eller veiledende standard for å velge hadde vært bra.

### **Verktøy til enklere registrering av timer**

I renholdsbransjen er det en utfordring knyttet til å registrere timer elektronisk, da en både timelønn og akkord. Det burde være mulig å registrere elektronisk fra smarttelefon og inn på datamaskin. Det vil gjøre det enklere å kjøre kontroll på den enkelte ansatte.

## 5. Diskusjon

I denne masteroppgaven er det forsøkt å gi en oversikt over tiltak som benyttes mot sosial dumping i byggebransjen, hvilke fordeler og ulemper tiltakene medfører, samt hvilke supplerende tiltak som er egnet for å oppdage og motarbeide sosial dumping. Problemstillingen er belyst gjennom en metodisk litteraturgjennomgang og kvalitative intervjuer. Dette kapittelet er delt inn etter de enkelte forskningsspørsmålene.

Oppgavens funn er forsøkt vurdert i lys av allerede eksisterende litteratur. Siden den vitenskapelige forskningen på dette området er sparsom, begrenser dette seg til norske rapporter som omtaler de lovpålagte tiltak.

En generell betraktning ved intervjuene er at de har vært preget av åpenhet. Dette er ingen selvfølge, da blant annet flere av intervjuobjektene arbeider i selskaper som har vært i medias søkelys tidligere i forbindelse med sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet på deres prosjekter. Selv om intervjuene ikke har handlet om enkelthendelsene, er inntrykket at det er åpenhet rundt hva de har vært ute for tidligere og et ønske om å dele den erfaringen og lærdommen de har.

### 5.1 Diskusjon ved tiltakene

Fordelingen av oppgitte tiltak (tabell 8) kan ha flere forklaringer. En sannsynlig forklaring er at intervjuobjektene ikke kjenner til alle tiltakene som benyttes hos deres arbeidsgiver. Dette kan være fordi vedkommende ikke har reflektert over tiltaket som relevant i denne sammenhengen. Ut over dette må det også påpekes en iboende svakhet ved metoden at de intervjuede kan glemme å nevne tiltak.

Kvantitet, altså antallet benyttede tiltak, er uansett et dårlig kvalitetsmål. Fra intervjuene ser man at mange velger ut noen tiltak og fokuserer på å bruke disse på en god måte. Sånn sett kan kvaliteten i dette være større enn flere tiltak som etterleves dårlig. Økonomiske mekanismer kan godt ligge til grunn, da det er kostbart å anvende mange tiltak. Funnene synes pålitelige. I et scenario hvor intervjuobjekter ramset opp tiltak, måtte man ha satt spørsmål ved påliteligheten og om man i stedet var i en situasjon hvor intervjuobjektet ønsket å gi et glansbilde av virkelig situasjon.

Det er grunnleggende at krav kontraktfestes, men i tillegg må man ha et system for å sikre at kravene etterleves. Fra tabell 8 ser man at intervjuobjektene sier de har flere tiltak knyttet til oppfølgingen av disse kontraktskravene. Det kan virke som at aktørene er godt vant til å bruke kontrakter og ha det som et virkemiddel på generell basis. Erfaringen fra intervjuene er at kontraktskrav i mindre grad knyttes til tiltak mot sosial dumping. Man er mer opptatt av tiltakene knyttet til prosessen etter kontraheringen og kontrakten er skrevet under. Dette gir mening i og med at det er kontroller og oppfølging en ikke har vært god nok på tidligere. Selv

om det er avgjørende at krav beskrives utførlig i kontrakten, så er det ikke der utfordringen i arbeidet mot sosial dumping ligger, og dermed heller ikke fokuset.

Synet på hvor tilgjengelige tiltakene oppfattes, skiller seg klart mellom personer som jobber med problemstillingen daglig og prosjektledere. De som arbeider med problemstillinger knyttet til seriositet i det daglige har mer oversikt over hvilke tiltak og rutiner en benytter i foretaket, naturlig nok ser en dette i tabell 8 ved at de oppgir flere tiltak. Det er de samme intervjuobjektene som gir uttrykk for at de synes det er lett å få oversikt over tiltakene. De har forståelse for at det kan være vanskelig å få oversikt for dem som ikke jobber med problemstillingen i like stor grad til vanlig. Det blir også nevnt at selv om det kan være vanskelig å lese og forstå det som står i lovene og forskriftene, så finnes det en del hjelpemidler som gjør det enklere å få oversikt over disse. Fra intervjuene kom det fram at de som synes det ikke er lett å få oversikt over de lovpålagte tiltakene i hovedsak er prosjektledere som i mindre grad arbeider med problemstillingen i hverdagen. Det påpekes fra prosjektlederne at en kan lese lovverket, men at det ikke gjøres. Fra øvrige intervjuobjekter fremkommer at feltet er vanskelig fordi lover og forskrifter er mange og uklare.

At prosjektledere ikke har god oversikt over tiltakene er et paradoks i den forstand at de er ansvarlige for å anvende dem. Selv om prosjektlederne ikke kjenner til tiltakene kan de være på plass sentralt i organisasjonen. Som et resultat kan slike tiltak forankres i sentrale deler av selskaper, men ikke tilstrekkelig i organisasjonen som helhet. Det ser ut som at selskapene har vanskelig for å implementere tiltak som er forankret sentralt i organisasjonen. Ofte vil implementering være personavhengig, og dermed variere fra prosjekt til prosjekt. Det er gjennomgående at personer i sentral ledelse nevner flest tiltak mot sosial dumping (tabell 8). Dette støtter tolkningen om at det er vanskelig å forankre tiltak og spre arbeidet mot sosial dumping til hele organisasjonen. En alternativ tolkning er at tiltakene som nevnes sentralt primært er til for å fremstå seriøs og ha dokumentasjon, uten at et genuint ønske om arbeid mot sosial dumping ligger til grunn. Intervjuene gir ikke holdepunkter for en slik tolkning.

### **5.1.1 HMS-kort**

Intervjuene viser et stort sprik i hvordan HMS-kort oppfattes. Enkelte har lite tiltro til tiltaket og ser på det som en falsk trygghet med stort misbrukspotensiale. Dette synes å komme fram blant annet i intervju med politiet. Bransjeaktører tenderer til å se større nytte i tiltaket. Det er imidlertid enighet om at tiltaket ikke gir tilstrekkelig sikkerhet, men bidrar til å gjøre situasjonen bedre. Prosjektlederne som er intervjuet påpeker at de ser på HMS-kortet som en trygghet. En av de intervjuede sier:

*“Når man har HMS-kort har man registrert seg og da har man en arbeidsgiver som svarer for seg. Kortet er utstedt fra Arbeidstilsynet, og jeg tar det for gitt at de sjekker den som er gitt som arbeidsgiver. Da er det en tilsynsmyndighet som har sjekket at er riktig”.*

At HMS-kort er et krav hos alle som er intervjuet vitner om at det er tiltaket som har klart å nå best gjennom. Det kan bety at det er et enkelt tiltak å forholde seg til og at tiltak som er konkrete vil brukes.

Det inntrykket intervjuobjektene har gitt om hvordan HMS-kortet fungerer, synes i visse trekk å være forenelig med den forskningen som finnes angående dette tiltaket. Fafo-rapporten «*Evaluering av tiltak mot sosial dumping*» konkludert med at innføringen av HMS-kort har ført til noe positivt, men at ordningen har mangler (Eldring et al., 2011), noe som er i samsvar med resultatene i denne masteroppgaven. Rapporten av Eldring et al. omtaler i likhet med resultatene fra masteroppgaven at det finnes en del bruk av ugyldige kort som er utstedt av tidligere arbeidsgivere. Samtidig er det overraskende at denne rapporten konkluderer med at det i liten grad forekommer misbruk av HMS-kort, også fordi de intervjuede i masteroppgaven har gitt uttrykk for det motsatte. Studien av Eldring et al. stiller i likhet med resultatene fra masteroppgaven spørsmål ved reglene for og kontrollen av innlevering av kort. Eldring et al. sitt arbeid virker å være enig i at HMS-kortordningen er et godt og effektivt verktøy for å føre tilsyn med bygge- og anleggsplassen, men at den ikke i seg selv bidrar til større sikkerhet på bygge- og anleggsplassene (Eldring et al., 2011).

I «*Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, Politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidsmarkeds kriminalitet*» framgår det at HMS-kort er et effektivt tiltak for aktører som ønsker å forbedre seg, dette samsvarer med resultatene fra denne masteroppgaven. Denne rapporten påpeker også at kriminelle aktører ikke innretter seg etter kontrollene og regelverket (Arbeidstilsynet, 2015). En av referansene viser også til funn knyttet til krav om registrering av alle bygge- og anleggstiltak og en utvidet HMS-kortordning kan medføre byråkrati (BNL, 2014c).

At noen av intervjuobjektene godtar bekreftelse på at det er søkt om kortet er overraskende i sammenheng med hva BNL skriver i «*Enkelt å være seriøs*». Denne rapporten konkluderer med at arbeidsgivere ikke bør tillate arbeidstaker å utføre arbeid uten at de har det fysiske kortet. De mener at dagens praksis med å godkjenne kvittering på sendt søknad gjør systemet verdiløst (BNL, 2014c). I likhet med funn i masteroppgaven påpeker rapporten av BNL at HMS-kortet bør inneholde flere opplysninger enn det gjør i dag. Per i dag ivaretar ikke kortordningen seriositet godt nok, fordi det ikke har mer informasjon enn en vanlig identifikasjon (BNL, 2014c). Også Gulliksen et al. påpeker at dagens system åpner for misbruk, og at det undergraver HMS-kort som et effektivt virkemiddel i bekjempelsen av arbeidsmarkeds kriminalitet (Gulliksen et al., 2014).

### **5.1.2 Allmenngjøring**

Allmenngjøring er en sentral del av definisjonen av sosial dumping (se tabell 1). Intervjuene viser at en synes det er vanskelig å vite hvordan en skal følge opp regelverket på en adekvat måte. Det er utfordrende når regelverket blir mer og mer kompleks. Da blir det også mer fristende å gi blaffen fordi oppdagelsesrisikoen er liten. Like vel har «*Effekter av allmenngjøring i byggebransjen*» vist at allmenngjøring har ført til bedre arbeidsforhold for arbeidstakere (Bratsberg & Holden, 2015). Eldring et al. konkluderer med at det viktigste virkemiddelet når det gjelder å sikre lønnsvilkår hos arbeidsinnvandrere er allmenngjøring av tariffavtaler (Eldring et al., 2011).

## **Påseplikt**

Selv om en har gode rutiner på hvordan en skal følge opp dette kravet, virker det som at en del av problemet ligger i at det er krevende for dem på prosjektene å følge opp.

Prosjektlederrollen har i tillegg til krav om å følge lover og regler, krav om å levere best mulig kvalitet innenfor økonomiske rammer og tidsrammer. Siden det kan føre til at prosjektene prioriterer bort fokuset på seriøsitet, ser en at å ha en sentral ressurs gir mindre press på enkeltprosjektene og en mer objektiv tilnærming til hva som må prioriteres.

Påseplikten løftes frem som særlig krevende på grunn av utilgjengelig språklige innhold.

At påseplikten er et utfordrende tiltak kan illustreres av resultatene fra undersøkelsen gjennomført av Eldring et al. i 2009 som viste at et forholdsvis stort mindretall av bedriftene verken stiller krav eller ber om innsyn i vilkårene hos sine underleverandører. I 2009 oppga 69 prosent av bedriftslederne i bygg at de ofte eller alltid stiller krav om lønns- og arbeidsvilkår til sine underleverandører (Eldring et al., 2011). Denne studien viser også at oppdragsgiverne for sjelden stiller denne type krav. I likhet med tilbakemeldingene i denne masteroppgaven viser studier at påseplikten er en vanskelig lovtekst som oppfattes mer teorinær enn praktisk rettet (Eldring et al., 2011).

## **Informasjonsplikt**

Den store utfordringen knyttet til informasjonsplikten synes å være at utenlandske arbeidstakere er vant med å arbeide på en annen måte enn i Norge. I Øst-Europa er organisatorisk struktur hierarkisk, og således er nok arbeidstakere redde for å stå på kravene og holder således en lav profil. Dette gir seg utslag i at det er vanskelig å komme i kontakt med arbeidsinnvandrere angående lønns- og arbeidsforhold og å få vite hva de får betalt.

Rapporten til Eldring et al. viser at bransjen har utfordringer knyttet til at det finnes oppdragsgivere som ikke stiller krav til arbeids- og lønnsvilkår eller sjekker hva vilkårene til de ansatte er. Nesten 20 prosent sa at de aldri undersøkte dette (Eldring et al., 2011). Resultatene fra denne masteroppgaven viser imidlertid at tiltaket i stor grad er kjent blant de som er intervjuet. Eldrings rapport kom ut for 6 år siden og at det skjer stadig endringer på dette området. Størrelsen på arbeidsgiverne til intervjuobjektene kan også ha spilt en rolle. Rapporten av Eldring et al. peker nemlig på at de store og seriøse entreprenørene forsøker å følge opp dette kravet, mens mindre og særlig utenlandske firmaer sliter (Eldring et al., 2011). Denne siste gruppen var ikke representert i mitt materialet.

## **Innsynsrett**

Innsynsretten er en av tiltakene de intervjuede synes er vanskelig å tolke og anvende. En av intervjuobjektene stiller spørsmål ved hvorvidt den benyttes for sjelden. Dette skjer både fordi en prioriterer andre ting, at tida ikke strekker til, samt at en antar at underentreprenørene er seriøse slik at det ikke er nødvendig.

Nærmere halvparten av bedriftene i bygg og anlegg oppga i bedriftsundersøkelsen at de sjelden eller aldri ba om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår ved bruk av underentreprenører eller utleiefirma fra de nye medlemslandene i EU (Ødegård et al., 2007). Dette virker å være en

høyere andel enn hva resultatene fra denne masteroppgaven viser. Dette kan således være en indikator på at intervjuobjektene i denne oppgaven representerer den seriøse delen av bransjen.

### **Solidaransvar**

Det er enighet blant de intervjuede om at solidaransvaret blir brukt for sjelden. En del er ikke klar over hva det innebærer og at det faktisk finnes. Derfor er ikke tiltaket særlig preventivt, men har et uutnyttet potensiale. Årsaken til dette kan være at dem tiltaket gjelder, ikke kjenner til solidaransvaret. Når intervjuobjektene ikke kjenner til solidaransvaret vil neppe arbeidstakerne være godt nok kjent med det. Det er oftest fagforeninger som tar tak i saker hvor solidaransvaret tas i bruk. Når en avdekker brudd på lønns- og arbeidsvilkår er det ikke på bakgrunn av misfornøyde arbeidstakere, med på bakgrunn av kontroller. Det kan tenkes at de som ikke får lønn utbetalt etter de kravene de har av ulike årsaker knyttet til arbeidsforholdene gjør at de ikke varsler om manglende utbetaling av lønn. Dersom det er en reell problemstilling, vil det å bruke ulike metoder for å kontrollere lønnen til arbeidstakere hos underentreprenører være viktig for å avsløre dette. Selv om solidaransvaret i seg selv ikke gjør at en avdekker avvikende lønnsforhold, vil det være et tiltak som er med å sikre lønns- og arbeidsforhold hos arbeidstakere. En annen mulig forklaring er at det ikke er behov for solidaransvaret, men tilbakemeldingene fra de som er intervjuet indikerer at dette ikke er tilfellet.

Store offentlige byggherrer gir uttrykk for at solidaransvaret ikke bør gå til byggherren. De ønsker ikke ta sin del av dette ansvaret. Byggherrene mener ansvaret ligger hos entreprenør, og at de må ta ansvar for den de velger å samarbeide med. Det er interessant at byggherrene har dette ståstedet, særlig i lys av at Byggherreforskriften sier at byggherren er ansvarlig for det som skjer på prosjektet. Dette kan vise at byggherreforskriften ikke fungerer helt som den skal. Prosjektleder mente det ble brukt for sjelden. Det kan være fordi det ikke er behov for det eller at de som dette tiltaket er til for ikke kjenner til det. Det kan virke som (noen av) byggherrene ikke helt er klar over hvilken rolle de har, spesielt knyttet til Byggherreforskriften.

Oppfatningen blant intervjuobjektene av hvor godt solidaransvaret virker, står i konflikt med en del Alsos og Eldring skriver i «Solidaransvar for lønn» (Alsos & Eldring, 2014). De mener at solidaransvaret har gitt mer effektiv håndhevelse av forskriftene knyttet til allmengjøringen. Videre uttrykkes at ordningen med solidaransvar er blitt godt mottatt også blant bedriftsledere i byggebransjen, og det blir sett på som et viktig tiltak mot useriøsitet i bransjen. Ettersom dette ikke er i samsvar med funn i masteroppgaven, kan det stilles spørsmål ved hvorvidt størrelsen på bedriftene lederne i studien til Alsos og Eldring representerte. Mine funn og rapporten samsvarer hva angår bruken av solidaransvaret i bransjen, da det påpekes at solidaransvar har vært lite brukt når det gjelder inndrivning av lønnskrevsaker (Alsos & Eldring, 2014). I denne rapporten er det også påpekt at ingen av de som svarte på deres spørreundersøkelse mente at det er et dårlig tiltak. Rapporten mener også at «alle» har hørt om ordningen og kjenner hovedtrekkene i den. Intervjuene gjennomført i forbindelse med denne masteroppgaven viser noe annet, da de fleste av de intervjuede ikke kjente til

solidaransvaret. I rapporten av Alsos og Eldring er undersøkelsen gjennomført av tillitsvalgte i Fellesforbundet, således kan det stilles spørsmål ved hvor vidt dette er årsaken til at resultatene ikke er korrelerer.

### **Minstelønn/tariff**

Dette tiltaket er ikke omtalt i stor grad bortsett fra det som er nevnt under fordeler og ulemper for tiltaket. Utenom det, virker intervjuobjektene å synes det å ha en konkret minstelønn å forholde seg til er nyttig når lønn hos ansatte hos underentreprenører skal vurderes. Det avgjørende for at de positive sidene ved tiltaket skal utnyttes er at en bruker oppfølging, revisjon og kontroll. Ødegård et al. viser at allmenngjøring gir et viktig signal om hva som kan regnes som anstendige vilkår i arbeidslivet og at en dermed kan unngå å skape et A- og B-lag på arbeidsplassen (Ødegård et al., 2007). Dette er en interessant poeng, da det er intervjuobjekter i denne masteroppgaven som har gitt uttrykk for at allmenngjøringa slik som den er i dag, kan gi A- og B-lag. Bakgrunnen for dette er at minstelønna er teoretisk og ikke gjenspeiler det virkelige lønnsnivået.

#### **5.1.3 Oppfølging/revisjon/kontroll**

Lover og regler en har må også kontrolleres for at de skal ha virkning. Hvis det kommer lovpålegg om at kontrollsystemer skal styrkes, så er det et tiltak alle sammen må ta høyde for, ikke bare enkelte. Å hindre utbredelsen av sosial dumping handler mye om politisk vilje. Politikerne snakker mye om sosial dumping og de vet at det eksisterer. Men de vil ikke bevilge noe mer til kontroll. At aktørene har en del å forbedre seg på når det kommer til kontroller, viser også resultatene i rapporten til Dølvik, Eldring og Ødegård, hvor halvparten av deres informanter ikke kontrollerer vilkårene hos sine underentreprenører (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005).

At en prosjektleder i et større entreprenørfirma sier at de trenger mer ressurser til å kontrollere underentreprenør mer, kan tolkes på flere måter. Blant annet bør det adresseres at om et stort entreprenørfirma ikke har ressurser til dette, så vil mest sannsynlig mindre entreprenører ikke ha ressurser til det heller. Men det kan også betyr at det er manglende kunnskap og fokus på det sentralt i selskapet. Samtidig kan dette være et eksempel på at en del av problemet ligger i å få informasjonen ut til prosjektene, og prosjektlederne. Dette viser at en fortsatt står ovenfor et behov for å øke kunnskapen og fokuset på hvordan sosial dumping bør bekjempes.

### **Kontroll av lønn, timelister, arbeidskontrakt, skatteregister**

Det er viktig at en følger opp de krav en stiller til underentreprenør. Det ligger en del problematikk i det at useriøse aktører opererer med to parallelle kontrakter. Selv om en har gode rutiner på å sjekke lønns slipper og lignende, trenger de ikke alltid vise hele sannheten for en kan ikke vite om de har en praksis for tilbakebetaling. Å avdekke slike og tilsvarende forhold krever mye i form av kontrollering.

### **Boligkontroll, byggeplasskontroll**

Utenlandske arbeidstakere er vant en annen organisering av arbeidslivet enn i Norge. I Øst-Europa er bedriftene sterkt preget av en hierarkisk kultur. Denne bakgrunnen kan være til

hinder for at arbeidsinnvandrere påpeker mangler ved arbeidsforholdet.. Således blir det mer utfordrende å komme i kontakt med arbeidsinnvandrere for å få innblikk i lønns- og arbeidsforhold. Oppdragsgiver må i stor grad bedrive oppsøkende virksomhet for selv å undersøke forholdene. Gjennom kontroll av byggeplass får en kontakt med og snakket med dem problemet gjelder. Dette virker å være en veldig effektiv måte å få innblikk i hvordan forholdene for de ansatte er, samtidig som en har mulighet til å påvirke de utenlandske ansatte slik at problemene blir tatt tak i. Også Eldring et al. melder om at østeuropeiske arbeidstakerne ikke er interessert i å fortelle om brudd på regelverket, og at det er en utfordring i forbindelse med kontroller (Eldring et al., 2011).

### **Sjekker skatteattester hos UE, arbeidsgiveravgift**

Å sjekke skatteattester hos underentreprenør og om de har betalt arbeidsgiveravgift er ikke et tiltak som intervjuobjektene bruker særlig tid på å snakke om. Tiltaket virker enkelt, men det gir heller ikke noe særlig mer enn at en får sjekket om bedriften har dette i orden. Tiltaket er greit ved at hvis en bedrift ikke har dette i orden, velger en å ikke benytte denne bedriften.

### **Internrevisjon**

Tiltaket blir ikke omtalt noe særlig mer enn at det benyttes. Uavhengig revisjon vil være til god hjelp i å veilede de som arbeider på prosjektene til hvordan de bør forholde seg til sosial dumping.

#### **5.1.4 Sikring av lønns- og arbeidsforhold**

Ettersom uakseptabel lønn- og arbeidsforhold er en sentral del av definisjonen av sosial dumping (se tabell 1) virker det også å være sentrale tiltak.

### **Minimumsstandard for boforhold**

Det å forholde seg til krav om lønn er oversiktlig, især hva gjelder konkrete standarder som minstelønn. Tilfredsstillende boforhold og transportforhold til og fra jobb er mer krevende å vurdere. Dette kan bero på at det er manglende innsikt og kunnskap om de lover og regler som finnes. Som hovedentreprenør på prosjekter virker det vanskelig å avgjøre hva som er minstestandard. Slike vurderinger preges fort av synsing. Et viktig forbedringsarbeidet her vil være å etablere minimumsstandarder. Det svært krevende å forholde seg til reglene rundt transport til og fra jobb. En av intervjuobjektene forteller at Norsk Industri har klaget over at det er urimelig at arbeidsgivere må dekke reise, kost og losji. Vedkommende mener at hvis den klagen går gjennom i ESA(EFTA Surveillance Authority), vil det være en voldsomt forringelse av norske lønns- og arbeidsvilkår.

Et problem knyttet til bostandard er at arbeidsinnvandrere er opptatt av å maksimalisere sine inntekter. En har i utgangspunktet et fritt valg til å bo som en vil. Når en kommer til landet vil en ikke at pengene skal gå til innkvarteringen. Ingen av de som er intervjuet kan fortelle om at de har møtt på graverende feil etter å ha gjort kontroller. Kontrollene bør være risikobasert, og være i forkant av prosjektstart.



Noen av problemene knyttet til dette tiltaket er flytting, ettersom en kan melde flytting frivillig. Det kan imidlertid stilles spørsmålstegn ved når det faktisk er frivillig flytting. Det ligger også en utfordring i hvordan en definerer et bosted. Samtidig ser arbeidsgiversiden et problem ved å ha for strenge regler på dette området, da det gir mindre muligheter til at fast ansatte i entreprenør kan flytte dersom det er behov for mer arbeidskraft et sted hvor virksomheten ikke har nok ansatte. En står mellom å ha frihet til å flytte hvor en vil og begrense at det kan utnyttes til det negative.

### **Arbeidstid, godkjent arbeidstidsordning**

Fagbevegelsen er veldig opptatt av å begrense midlertidig ansettelse som et viktig virkemiddel. Det gir åpning for vekst i bruken av bemanningsselskaper.

Det er gjennom oppsøkende arbeid på arbeidsplassen med intervju av arbeiderne at man kan få troverdige opplysninger om arbeidstid. Det støttes av rapport fra Ødegård, hvor det presiseres at det nesten er umulig å avdekke brudd på arbeidstidsbestemmelsene dersom arbeidstakerne selv ikke forteller om det (Ødegård et al., 2007). Ubetalt arbeidstid vil ikke komme fram i lønsslipper eller arbeidskontrakter.

### **Likebehandling**

Utfordringen med likelønnsprinsippet er at det kan føre til fragmenteringer i markedet, for kunder med gode vilkår opplever at det blir for dyrt å ta inn folk. På den måten hadde det vært ønskelig at en hadde muligheter for unntak dersom for eksempel bemanningsbedriften har en tariffavtale. Hvis en hadde tariffavtale innenfor bemanningsbransjen i stedet for likebehandlingsprinsippet så ville en ivareta forsvarlig lønns- og arbeidsvilkår i bemanningsbransjen.

Et overraskende funn er at noen mener at likebehandlingsprinsippet har større rom for useriøse aktører. Et intervjuobjekt framhever at likebehandlingsprinsippet har ført til økt bruk av underentreprenører og mener at dette gjør situasjonen mer uoversiktlig og det blir vanskeligere å oppdage de useriøse.

#### **5.1.5 Seriositetskrav i kontrakt**

Å benytte seriositetskrav kan virke å være motivert av et ønske om å styrke eget omdømme. At byggherren begynner å sette strenge krav er en fordel for de som ønsker å være seriøse.

### **Maksimalt antall underentreprenører**

Hos entreprenøren hvor de har satt en begrensning på én underleverandør, og det må søkes om ytterligere bruk, blir det fremhevet at denne begrensningen er viktig. Imidlertid er det veldig stor grad av spesialisering i denne bransjen som gjør at det blir mange aktører. Det må være mulig å diskutere behovet for å kunne omgå kravet. Det er ikke antall ledd i seg selv som er problemet, men unødvendig fragmentering. Denne entreprenøren skal vite hvilke arbeidstagerne som kommer og ha avklart dette på forhånd.

En sikkerhetsansvarlig i en av entreprenørene mener dette kravet gir en veldig god oversikt over hvordan pengene forflyttes i kjeden. Siste leddet får minst, men det er ikke dermed sagt at det siste leddet har minst utgifter. Det gir en bra oversikt over lønnsnivået. En viktig betraktning med å begrense antall underentreprenører, er at det fører til at en får mange sidestilte leverandører i stedet. Det er ingen automatikk i at en har mer kontroll med denne strukturen.

### **Rettighet til dokumentasjon og kontroll**

At en benytter kontrakten som middel for å kunne gjennomføre kontroller kan være svært nyttig i de tilfeller det viser seg at samarbeidsparten er en useriøs aktør. Det kan føre til at en har en avtale å vise til dersom det skulle skje brudd, og en har mulighet til å heve kontrakten. Det kan også gjøre at useriøse ikke ønsker å inngå avtale.

### **Garantilønn**

Det er uenighet i hva en synes om denne ordningen. Med garantilønn leier en arbeidskraft dyrere fra bemanningsbyrå enn det andre gjør. I det øyeblikket en slipper unna med å ikke betale folk når de ikke er aktivt i arbeid, blir det konkurransevridende sammenlignet med de fast ansatte. På samme tid mener fagforeningen for bemanningsbedrifter at det er greit å operere med fast ansettelse uten lønn når en ikke har jobb til de ansatte.

### **Rammeavtale**

I prosjektlederbedrift er mye av de kontraktene de jobber med rammeavtaler, og hvor en kvalifiserer seg med absolutte krav. Dette går på krav som skatt, sosial dumping, arbeidstid. Ut over det stilles det ikke mye spørsmål til dem, så lenge en er kvalifisert.

### **Lærlinger og faglærte**

Det å stille krav til faglærte og lærlinger er viktig i arbeidet mot sosial dumping. Firmaer som blir godkjent som opplæringsbedrifter er nødt til å oppfylle ett sett krav for å bli godkjent. Det vil utestenge de mest useriøse. Et firma som bruker er mer seriøs, for norske faglærte krever bedre lønn. Det er viktig for å holde bransjen i live og rekruttere norsk arbeidskraft. I anbudssituasjoner er det i økende grad krav om lærlinger. Statlige byggherrer har begynt å stille krav om det.

Samtidig er det påpekt at mye av byggenæringa er basert på at en er nødt til å ha utenlandsk arbeidskraft. En er i noen sammenhenger nødt til å bruke ufaglærte. En er nødt til å ha muligheten til å ta inn mannskap som kan gjøre enkle oppgaver, ved for eksempel sykdom, slik at en kan holde produksjonen en har planlagt.

#### **5.1.6 Seriositetsinitiativ**

At en har tiltak knyttet til seriositetsinitiativ virker å være vesentlig for at fokuset på å hindre sosial dumping skal være til stede. Selv om det er viktig at kunnskapen og bruken av tiltakene må ut i prosjektene, er det vesentlig at det er fokus på det sentralt i selskapet, og at fokuset kommer derifra. Problematikken rundt sosial dumping er stadig utvikling, og således er det et viktig poeng at dette er et tema som hele tiden er på agendaen.

Politiet har hatt bekymringsamtaler med noen av konsernlederne for å ytre mistanke om ulovligheter i deres konsern. Det er en effektiv måte å gjøre det på, slik at det tas tak i. Men det bør ikke være slik at det er politiet som skal ta tak i det.

### **Seriøsitetsansvarlig (i konsern)**

Dette er ikke et tiltak som er diskutert direkte, men denne type stilling har flere av intervjuobjektene nevnt at de har. Om de ikke har en egen seriøsitetsansvarlig, ligger dette ansvaret hos HMS-leder, eller leder med tilsvarende ansvar. En sentralt forankring av dette arbeidet i foretaket borger for økt fokus på problemstillingene ved sosial dumping, men kunnskapen må spres til alle ledd av bedriften for å oppnå at tiltakene blir iverksatt.

### **Seriøsitetskrav, seriøsitetsstrategi**

Toppledelsen av statlige byggherrer er opptatt å være rollemodell innen dette temaet. Arbeidet med seriøsitet er forankret på flere nivåer. De får tildelingsbrev fra departementet de tilhører. Regjeringen er veldig tydelig på de skal bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Byggherren er offentlig og mener derfor at de bør ha ekstra krav til etikk og samfunnsansvar. Derfor skal alt de gjør være gjennomiktig og tåle dagens lys.

Politiet synes bransjen selv ikke tar det alvorlig nok. Bemanningsbransjen synes det er litt urimelig at de får mye kritikk og ansvar for dette problemet.

En forutsetning for å virke som seriøse aktør er at flertallet etterlever samme standarder. Hvis ikke, er det svært konkurransevridende med de seriøse aktørene som taperne. I byggherrene er en enig i at en er avhengig av at leverandører tar dette på alvor og følger opp. De som er ansatt i de store entreprenørene gir uttrykk for at en har et særskilt ansvar som hovedentreprenør.

Hos de store entreprenørene er seriøsitetsarbeidet forankret i toppen av konsernet, men det varierer i hvilken grad ledelsen arbeider med denne problemstillingen. Det synes ikke å være et tema som diskuteres i det daglige, men ansvaret gis typisk til HMS-leder, seriøsitetsleder, kvalitetsleder eller A-krim-rådgiver. Stort sett er dette arbeidet fordelt mellom fire fagenheter, som er HMS-avdeling, innkjøp, juridisk og HR. Således er A-krim sidestilt andre prioriterte områder, trusselen har andre utfordringer og problemstillinger enn det ledelsen ellers arbeider med. Bevissthet på problematikken ved sosial dumping har stor effekt på konkurransesituasjonen. Store bedrifter har et ansvar for at ansatte har gode arbeidsforhold og trygge arbeidsplasser. Å følge de lønn- og arbeidsvilkår som gjelder har ført til at de kan tape anbud hvis de konkurrerer med andre virksomheter som er useriøse. En fellesnevner hos de som ikke virker å ha like stor bevissthet på problemstillingen er at de er ansatt i mindre bedrifter som er leverandør eller underentreprenør. For de blir problemet mer eller mindre håndtert av kunde.

### **Fast punkt i møter/introduksjonsmøter**

En av de med stilling som sikkerhetssjef mener at det som er viktig er at når en gjør avtaler med UE, så gjør en avtale med noen i ledelsen eller selger hos UE. Derfor må en ha møte med de som skal gjennomføre arbeidet i starten av prosjektet. Da har en mulighetene til å spørre om og presiseres en del saker.

### **Seriøsitetsforum, egen seriøsitetsavdeling**

Ved å ha et eget forum for saker som omhandler sosial dumping, vil en kunne gi råd innen a-krim og være en støtte for prosjektene, uten at det går ut over framdriften i de enkelte prosjektene. Dette tiltaket er lite omtalt av intervjuobjektene.

### **Interne kurs**

Et poeng som er nevnt i sammenheng med det å ha interne kurs er at tiltakene ofte er gjort vanskelig og utilgjengelig. En må formidle tiltakene på en enkel måte, slik at de som jobber ute på prosjektene kan bruke dem. I den sammenheng har ikke politiet har ikke noe tro på generell informasjonskampanjer via brev og mail. Slik informasjon forsvinner i mengden, en bør gå til toppledelsen og forankre det der.

### **HMS-ansvarlig i prosjektene**

Dette tiltaket er ikke nevnt av mange, og synes ikke å være oppfattet som viktig i arbeidet mot sosial dumping. Det er overraskende at HMS-ansvarlig på prosjekter ikke trekkes fram som relevant i arbeidet mot sosial dumping. Det er opp til prosjektet selv å ivareta HMS-arbeidet på byggeplass. Prosjektene pleier å ha en HMS-leder og en del av deres arbeidsinstruks er å kontrollere mot sosial dumping. HMS-ansvarlig er ofte den som tar seg av bolig- og lønnskontroll.

#### **5.1.7 Leverandørevaluering**

Mangelen på *leverandørevaluering* som tiltak i noen intervjuer kan forklares av manglende bruk av underentreprenører for disse aktørene. Det er en oppfatning at entreprenørene har blitt flinkere til å sikre seg, de begrenser antall ledd og de ber om forhåndsgodkjenning av arbeidstakere og bedrifter og bruker HMS-kortene aktivt for å kontrollere at de har adgang og er forhåndsinnmeldt. Dersom en sørger for å ha kontroll i forkant og nøye utvelging av samarbeidspartnere vil men redusere behovet for kontroller.

### **Krever egenerklæring på KS og HMS, årsregnskap og firmaattest**

Denne type tiltak gir oversikt på om den eventuelle samarbeidsparten har viktige systemer for drift i orden. Det gir en indikasjon på om de også er seriøse med tanke på sosial dumping hos deres ansatte eller underleverandører. Intervjuobjektene gir uttrykk for at å ha mye av denne type dokumentasjon er en indikasjon på seriøsitet. Det er enkelt for aktører å si at en tar samfunnsansvar, men en må ha noe konkret å vise til. Dersom byggherren ikke har mulighet til å ha prosjektledelsen på byggeplass er en avhengig at entreprenøren har systemene i orden, og det ser en gjennom blant annet hvilke systemer de har knyttet til disse punktene.

### **Register, database, leverandørliste**

Det er nødvendigvis ikke lett å velge bort mest useriøse, for de fleste har papirene i orden. En må basere utvelgelsen på objektive kriterier. En klarer ikke velge bort de mest useriøse ved prekvalifisering som byggherre. Det er bra at hovedleverandør har prekvalifisering, men det må følges opp. Det gjennomgående er at entreprenørene og byggherrene benytter leverandørliste eller database, hvor de kun kan bruke leverandører som står på denne lista. Et viktig poeng er at lista må være ajour. Et vesentlig krav for å opprettholde oversikten over kontraktsmedhjelperne sier informantene er kravet om maksimalt antall underentreprenører. Dermed blir ikke kontraktskjeden så lang.

### **Arbeide med aktører fra tidligere arbeid**

Det var gjennomgående at intervjuobjektene brukte tiltak i langt større grad i møte med nye aktører, enn i interaksjonen med aktører en tidligere hadde jobbet med. Dette kan forstås som at seriøsitetskrav ved anbudsprosess er gode, og at aktører søker seg til faste samarbeidspartnere som oppfyller kravene og har god erfaring med. På den andre side kan det stilles spørsmål ved om tillitten til tidligere samarbeidspartnere kan bli en sovepute og forhindre godt arbeid mot sosial dumping. Samtidig vil sporadisk kontroll medføre mistenkeligjøring, og det synes som at en kan trekke konklusjonen at mer rutinemessig anvendelse av tiltak, også mot etablerte samarbeidspartnere, kan være viktig. Det er klart funn at utvelgelsesprosessen vektlegges betydelig og at firmaene har en tendens til å fortsette å jobbe med aktører som de har valgt ut etter strenge kriterier i en utvelgelsesprosess.

De intervjuede har dårlige erfaringer med å vise tillit til samarbeidspartnere, men det stilles spørsmål ved om en kanskje er litt for naive her i Norden. Intervjuobjektene berettiget at de er avhengig av å stole på samarbeidspartnerne.

*"Vi er jo litt dum her i Norden, vi stoler på folk. Det kan jo være noen ganger at en oppdager at det var dumt. Jeg kan ikke si at jeg har noen dårlige erfaringer med dette. Viser en tillit så lønner det seg, hvis en har vært nøye i utvelgelsen".*

### **Interne styringssystemer, retningslinjer**

Anleggsentreprenøren som en av de som er intervjuet arbeider i har ganske klare retningslinjer når de tar inn underentreprenører. Det er ganske mange krav som stilles til underentreprenørene. Det er litt forskjell for enkeltmannsforetak eller om det er større firmaer som gjør deler av jobben. I kontrakt stilles krav til å levering av dokumentasjon, og om å signere på en del dokumentasjon. Dette følges opp gjennom internrevisjon.

### **Betalingsdyktighet, kredittanmerkninger**

Det er vanlig å sjekke betalingsdyktighet og undersøke om det finnes kredittanmerkninger. Intervjuobjektene gir uttrykk for at hvis det er et nytt firma som de ikke har hatt inn tidligere, så bes de legge fram deres interne styringssystemer

### **5.1.8 Sertifiseringer/ ordninger**

Sertifiseringer/ ordninger virker å være en type tiltak som ikke er rettet særlig mot sosial dumping, men som omhandler seriositet på et generelt plan.

#### **Regionalt verneombud**

Antallet intervjuobjekter som nevner regionalt verneombud viser at selv om en har denne ordningen, så er det ikke et tiltak de intervjuede reflekterer over og nevner som en viktig del av dette temaet. Regionalt verneombud er ikke så ofte på besøk hos de store entreprenørene siden de har egne verneombud. De store entreprenørene har verneombud i konsern, i hver forretningsenhet( hovedverneombud) og plassverneombud på alle prosjektene deres. Regionalt verneombud ikke noe de velger frivillig å være en del av, men samarbeider med dem i tilfeller hvor det er behov for det. De stedene de skal jobbe er der de ikke har verneombud. Renholdsbransjen benytter også en slik ordning.

En av de HMS-ansvarlige som ble intervjuet påpeker at kravet om verneombud er for virksomheter, ikke for arbeidssteder eller byggeplasser og mener regionale verneombudene misforstår det. Regionalt verneombud kan ikke forvente å møte verneombud på alle arbeidssteder de oppsøker. De bør spørre om de ansatte har et verneombud i virksomheten. Verneombudet skal ikke blande seg inn i alle problemer, men kan være en slags ankeinstans. De regionale verneombudene er viktig, for de skal få på plass vernetjeneste hos virksomheter som ikke har det.

#### **ISO-sertifisering**

Det varierer i hvilken grad de som er intervjuet mener at ISO-sertifisering er noe som dekker område rundt sosial dumping. Det ligger i det å være kvalitetssikret, at en har orden på disse systemene, og at en stiller krav til at en følger de retningslinjene totalentreprenøren har. Det finnes betydelig antall sertifiseringer. Derfor er det bedre at en har mulighet til å sende det en har i stedet for å kreve spesifikke sertifiseringer. Selv om en ikke har den spesifikke ISO-sertifiseringen, kan en ha andre systemer som er tilsvarende eller kanskje så vel så gode som det. Lite som går direkte på området sosial dumping, men finnes noe indirekte og som gir en indikasjon på hvordan det står til rundt rutiner for å motvirke sosial dumping i firmaer.

#### **Ny sentral godkjenning**

Sentral godkjenning er ikke et tiltak som i stor grad benyttes for å unngå bruken av useriøse aktører, men kan være en indikator. Entreprenørene mener det er viktig når de jobber med private, men de offentlige byggherrer stiller ikke krav til sentral godkjenning. En HMS-leder mener imidlertid at Ny sentral godkjenning ikke er en god ordning, da det er vanskelig å bruke ordninger som baserer seg på dokumentasjon, spesielt når useriøse og kriminelle er gode på lage falske dokumenter. En annen argumentasjon for at dette tiltaket ikke er godt er at kravene for å denne godkjenningen har blitt redusert jamfør tidligere krav. I realiteten er det ikke et kvalitetsstempel lenger blant mange prosjekterende og rådgivende.

## **Revidert arbeidsgiverordning**

Revidert arbeidsgiver skal være med på å gjøre det lettere for kunder å velge seriøse aktører og være med på å løfte seriositet som konkurransefortrinn. Klarer en å få kunder til å velge trygghet og seriositet til en litt høyere pris, sikrer man seg mot sosial dumping.

### **5.1.9 Programmer/verktøy**

Det virker som det er viktig at de store seriøse entreprenørene tar ansvar på dette området. De mindre har ikke mulighet til å teste og påvirke markedet i den grad at de kan være med på å avgjøre hvordan en skal gjøre dette arbeidet. Noen ønsker å vente med å starte med programmer eller verktøy til at det er etablert en felles norm eller enighet i bransjen om hva en skal bruke.

## **StartBANK**

StartBANK er ett av de tiltakene som nevnes mest, og er etablert som et nyttig verktøy. Det er en del misnøye knyttet til det, og noen påpeker viktigheten av å ha en egen prekvalifiseringsmodul om det skulle være til nytte. Det er en del uutnyttet potensiale i dette verktøyet. Ettersom kriminelle tilpasser seg de tiltak som eksisterer, må en kunne forandre systemet for kontroll av useriositet med enkle grep. Det kan en med StartBANK. Likevel mener Gulliksen et al. at StartBANK kan oppleves som byråkratisk og at det kan hemme utbredelsen av tiltaket i markedet (Gulliksen et al., 2014).

## **HMSREG**

De store prosjektene bruker å ha adgangskontrollsystemer, men på de små er det ikke like enkelt å få til å gjerde inn. Derfor vil dette verktøyet være mulig å bruke til å registrere seg med smarttelefon og få informasjon i et regneark. Denne type verktøy gjør det enklere å oppfylle kravet i Byggherreforskriften om å ha oversikt over alle som er på byggeplassen. En fordel med HMSREG er at det kombinerer informasjon og gir en umiddelbar oversikt over data fra sanntidskontrollen til HMS-kortet, StartBANK og enhetsregisteret som ville fange opp noe hvis noen skulle gå konkurs. Det fremheves som nyttig med dette tiltaket er at det kombinerer informasjon. Tiltaket er i en oppstartsfasen, og noen entreprenører har startet med å teste det i noen av deres pågående prosjekter. Andre offentlige byggherrer er også i gang med å utarbeide eget elektronisk adgangssystem, noe tilsvarende med det Oslo kommune har, altså HMSREG.

## **SKAV-attest**

En av entreprenørene mener det er en av de viktigste verktøyene deres ettersom de får vite hva myndighetene vet om virksomhetene. I en av entreprenørene arbeider de med at informasjonen en må ha fullmakt for automatisk skal finnes i StartBANK, og hele tiden være oppdatert. I dag kan en få fullmakt ved å sende forespørsel til det kontoret som gir ut dette. Det er ønskelig at hele SKAV-attesten er i StartBANK og er således mer tilgjengelig.

## **Synergi**

Det er lite bemerkninger til dette tiltaket. Tiltaket gjør at en kan registrere hendelser på en oversiktlig måte. Det gjør det enklere for prosjektledelsen å oppdage mindre avvik.

### **Infobrick**

En av de store entreprenørene mener at Infobrick er den beste leverandøren av kort-kontrollør. En kan vurdere kortets gyldighet på blant annet sentralkontoret. Hvis du har et kortnummer kan en gå inn i programvaren og kontrollere det på stedet.

### **Lovdata**

Lovdata brukes i liten grad, men en "pro"-versjon gjør at en kan søke på eventuelle aktuelle dommer, slik at en kan gjøre en vurdering av eventuelle samarbeidsparter. Intervjuobjektene har ut over dette ikke gitt særlig grunnlag for diskusjon av hvordan dette tiltaket fungerer.

### **Byggekort.no**

Det framkommer ikke informasjon om dette tiltaket i noen særlig grad i intervjuene som er gjennomført. De som nevner tiltaket sier de bruker byggekort.no for å se om HMS-kort er gyldig. Det er et enkelt verktøy som gjør at en kan kontrollere kortene i sanntid. Tjenesten er ny, slik at det kan være en av årsakene til at tiltaket ikke blir nevnt av flere.

## **5.2 Diskusjon ved fordelene og ulempene ved tiltakene**

### **5.2.1 HMS-kort**

Tiltaket har et stort forbedringspotensiale. Kortene har nytte ved at de i større grad gir oversikt over hvem som befinner seg på en byggeplass. HMS-kortet er muligens et tiltak som er nyttig for de som er seriøs, men fungerer ikke som en barriere for de som er useriøse, etter som det er for enkelt å misbruke dette systemet. Det er blant annet vanskelig å ettergå kortenes ekthet. Hos mange aktører i byggebransjen er innstillingen til HMS-kortet i utgangspunktet positiv. Dersom en ønsker å være seriøs, har kortet hjulpet å tydeliggjøre og forhindre at useriøse aktører brukes. Det virker som at tiltaket har bidratt til å forbedre situasjonen rundt sosial dumping, slik at det er bedre å ha det enn å ikke ha det.

En viktig problemstilling er manglende tilbakekalling av kort, og at kortet ikke er tilstrekkelig identitetsspesifikt, slik at flere personer kan bruke samme kort. Det burde være mulig å lage noen rutiner på tilbakekalling på kort, spesielt etter at kortene fikk sann-tids-informasjon. Denne funksjonen kan utnyttes ved å legge inn informasjon som er dynamisk, slik at informasjon og gyldigheten på de enkelte kortene kan endres enkelt. Sanntidsinformasjon som sådan har også et stort ikke utnyttet potensiale knyttet til seg. Det tar lang tid for en utenlandsk arbeidstaker å få HMS-kort. Problemet er knyttet til at en må på skattekontoret eller et politikontor for å legitimere seg etterfølgende av en tidkrevende prosess. Dette kunne vært løst med at en kan legitimere seg og søke i hjemlandet. Det kunne vært mulig å få til på den norske ambassaden. Da kunne en registrere seg og få HMS-kortet i hjemlandet. Når en har fått kortet kan en dra til Norge og arbeide. Siden det er krav om at alle skal ha HMS-kort kunne en bruke det til å gi informasjon om hva som er gjeldende satser for arbeidere i Norge. For å hindre at utenlandske arbeidere arbeider svart og ulovlig mens de venter på å få kortet,



mener noen at en bør kunne komme inn på arbeidsplassen når en har søkt om HMS-kort. En del entreprenører stiller krav om at en må ha kort med. Da blir det vanskelig å levere personell på kort varsel, og det blir vanskelig å vite hvordan en skal håndtere det personellet som sitter på ventebenken. De som foreslår dette mener det er tilstrekkelig at en har dokumentasjon på at en har søkt, og at en bruker den inntil en får kortet.

Intervjuobjektet som arbeider i renholdsbransjen mener en burde kontrollere mer. Registrering av kort for eksempel, ved skanning er ikke tilstrekkelig for å avdekke om kortholder og personopplysninger på kortet stemmer overens, da trengs det fysiske kontroller. Det må lages system hvor man registrerer at den personen som er registrert på kortet er den samme som bruker det til å gå inn og ut av byggeplassen. Per nå kan man låne bort HMS-kort til hverandre og oppgradering av kontrollsystemet er nødvendig for å forhindre at det kommer uvedkommende inn.

Sanntidssjekken burde gjøres enda enklere. Det er litt tungvint å skulle taste sifferet som står nederst på HMS-kortet. Det kunne for eksempel være etablert en type QR-kode, slik at en fikk lest mye enklere og raskere med mobil om kortet er gyldig. Det gjør det også lettere å sjekke. Fulldigitalisert av hele prosessen bør være et overkommelig mål. HMS-kortene burde videre ha mer informasjon knyttet til dem, for eksempel hvilken kompetanse og hvilke arbeidskontrakter arbeidstakeren har.

Den ene sikkerhetssjefen i en av entreprenørene poengterer at en må fornye HMS-kortet hvert andre år. Det koster antageligvis byggenæringen mange millioner i året. Ettersom en nå har sanntidskontroll er kortene oppdatert hver måned, burde varigheten på kortene bli lengre og prosessen med å få dem bli kjappere og enklere. For å få fornyet kortet må en deaktivere kortet, og det kan ta opp til 14 dager før en får nytt kortet. Det er sånn sett faktisk umulig å ha gyldig kort hele tiden.

### ***5.2.2 Allmenngjøring***

Allmenngjorte tariffavtaler nevnes av en av intervjuobjektene som viktig i arbeidet mot sosial dumping. I de situasjonene er fagbevegelsen viktig for å følge opp. Allmenngjøring og likebehandlingsprinsippet er viktig for å sikre en seriøs konkurranse. Ordlyden i lovverket er vanskelig. Et poeng som ble påpekt under intervjuene er at innkjøpere burde kunne mer om dette.

Informasjonsplikten er ikke effektiv fordi en del utenlandske arbeidstakere er tilfreds med bare å ha jobben. De ønsker ikke å lage noen problemer for arbeidsgiveren sin, og er lojale mot dem. Solidaransvaret påpekes som lite effektivt, og det brukes lite i dag. Det her arbeidet mot sosial dumping brukes ikke av de som blir rammet av det. Det drives av andre enn de som rammes.

### ***5.2.3 Oppfølging/revisjon/kontroll***

Mange fremhever at kontroll og oppfølging er sentrale tiltak for å forhindre at seriøse aktører skyves ut av bransjen. I dette arbeidet nevnes det av entreprenørene at byggherren har et stort

ansvar. De mener byggherren er deres viktigste allierte for å beholde lønns- og arbeidsvilkår. At ikke byggherren stiller krav er med på å skyve ut de seriøse. Det er også nevnt at noen av de beste tiltakene er de byggherren kan bidra til. Dette fordi det er de som lager spillereglene for konkurransen. Byggherren betaler for prosjektene og vil at kostnaden skal bli lavest mulig, kvaliteten best mulig og byggetiden kortest mulig. Hvis en skal ha en seriøs bransje koster det, og det tar tid. Så lenge byggherren korter ned på byggetida og skal ha det så billig som mulig får en useriøse aktører på banen og presser ut de som er seriøse.

I denne oppgaven mente de som var representanter fra byggherrene at det å følge opp kravene en stiller med tanke på seriositet var viktig for å unngå at de seriøse blir skyvet ut fra bransjen. Kravene må følges opp slik at de etterleves. Om en ikke har egne krav, blir det ikke ettergått. Har en ikke internkontroll, blir det ikke fulgt opp. En må ha en aktiv rolle for å ivareta dette.

Det mest effektive tiltaket mot sosial dumping som ikke lovpålagt synes å være å kontrollere. Dette tiltaket ble nevnt av halvparten av intervjuobjektene. Svært mange relevante forhold kan fanges opp på denne måten. Det å gå ut og snakke med arbeidstagerne på byggeplassen om forhold knyttet til sosial dumping gir mye informasjon. Fra politiet fremføres tilsvarende vurderinger. Det er tilstrekkelig med lovverk, problemet er å etterse at lovkravene blir fulgt. Per i dag er oppdagelsesrisikoen liten nok til at det lønner seg å drive med sosial dumping. Sanksjonene oppleves i dag som for svake. Det er et klart ønske om tettere kontroller fra offentlige myndigheter for å bøte for dette.

Ikke overraskende trekker mange frem kontroll som et tiltak som bør forbedres. Dette gjelder kontrollrutiner på byggeplass, spesielt lønns- og arbeidsforhold. At en får den lønna som står på lønnslippen kan avsløres først ved kontroll. I denne sammenhengen nevnes at det handler om å ha fysisk kontroll på de som er der, og faktisk sjekke at den personen som utfører arbeid er samme person som er ansatt i det firma en har gjort avtale med.

Å øke kontrollen er fremhevet som vesentlig for å hindre at seriøse kan bli skjøvet ut fra bransjen. De som nevner dette er ansatt i ulike typer organisasjoner. De mener at større grad av håndhevelse av bestemmelsene som finnes vil være bra for alle seriøse aktører. Hvis det er lav risiko for å bli oppdaget kan det utvikle seg kulturer og praksiser som en ikke ønsker å ha. Byggherrene er svært sentrale siden de kan sette krav til kontrollordninger.

#### ***5.2.4 Sikring av lønns- og arbeidsvilkår***

I bemanningsbransjen mener en at likebehandlingsprinsippet er et bra virkemiddel. Det å ha samme spillereglene for utenlandske entreprenører i Norge som for norske entreprenører i Norge er viktig. Å sikre lønns- og arbeidsvilkår virker som et tiltak som fører til at det er enklere å slå ned på de mest useriøse aktørene, men at gråsonen gjør det vanskelig i mindre alvorlige tilfeller. Det er veldig stor grad av selvstendighet blant norske arbeidere, i motsetning til blant annet østeuropeiske arbeidsinnvandrere. Med denne type tiltak vil det være en måte å løse denne utfordringen på.

En av de intervjuede nevner at alt først og fremst er økonomisk konkurranse, og da må en konkurrere på lik linje. Det finnes mange totalentreprenører, men det er viktig at de mest useriøse aktørene ikke benyttes. Med de kvalitetssikringssystemene en har burde det være enkelt å velge en entreprenør som er gjennomført seriøs.

### **5.2.5 Seriositetskrav i kontrakt**

En av de med stilling som sikkerhetssjef i entreprenørselskap mener samfunnet går i en retning som er vanskelig å stoppe i et åpent arbeidsmarked fordi det er andre som er villige til å jobbe under andre vilkår. De store entreprenørselskapene som stort sett har operert med bare UE og innleie har nå måttet begynne å ansette fagarbeidere på grunn av krav fra det offentlige. At noen mener at bruk av lærlinger egentlig ikke har noe med sosial dumping er et bilde på at det finnes de som ikke har forstått sammenhengen mellom ulike faktorer når det gjelder seriositet.

Et par av intervjuobjektene nevner at byggherre må stille krav. Byggherren må stille konkurransemessige krav som gjør det vanskeligere for de som vil slippe unna lønnsforholdene. Krav til lærlinger og fagarbeidere er viktig fordi det vil stimulere til at en har egne ansatte. Det som er krevende er å ha lærlinger på hvert enkelt prosjektet. Det finnes fag hvor en ikke kan få fagbrev. Lærlinger er allerede inne i et formelt system. Med opplæring og formell kompetanse, har en mer strukturert og organiserte forhold og mindre sjanse for at sosial dumping foregår. Innkjøpere bør etterspørre bedrifter som har fast ansatte og bruker lærlinger. Dette er gode markører på hvordan bedriften forholder seg til «samfunnskontrakten og samfunnsansvaret», at at bedriften tar sin del av ansvaret for å sikre rekruttering til næringa. Det er mye arbeid en ikke trenger å være faglært for å kunne gjennomføre. Ufaglærte har en tendens til å bli utnyttet, spesielt ved innleie på kort tid. Trenden viser at det blir mindre og mindre faglærte, og det gjør at en må ta inn mer og mer ufaglærte.

### **5.2.6 Seriositetsinitiativ**

At kompetanse er viktig for å hindre at seriøse aktører blir skjøvet ut av bransjen er nevnt av to personer i intervjuene. Intervjuobjektet som arbeider i bemanningsbransjen fremhever som negativt at det ikke stilles krav om kompetanse for mye av arbeidet som utføres i næringa i dag. Kompetansen blant innkjøpere både i det offentlige og private næringsliv burde styrkes. I utgangspunktet finnes tilsynsordninger som kontrollerer klageorganet for offentlige innkjøp, der ser en at det fines innkjøpere i det offentlige som ikke har kunnskap om hva de kjøper. kunnskap nevnes som viktig tiltak, da også hos de som gjør innkjøp.

I intervjuene kom det frem få syn på ulemper og fordeler ved tiltaket, At det ikke knyttes en opplevelse av fordeler ved tiltaket er overraskende, da det virker synes avgjørende å ha en form for seriositetsinitiativ for å sikre faktisk fokus på arbeidet mot sosial dumping. At intervjuobjektene i liten grad reflekterer rundt dette tiltaket, tyder på lav oppmerksomhet for tiltaket.

Dersom prosjektledere har en proaktivt holdning til arbeidet mot sosial dumping, er dette en av de beste måtene å forebygge arbeidsmarkeds kriminalitet. Det fordrer et oppriktig ønske om

å ikke tolerere sosial dumping. Tilstrekkelig bransjekunnskap er nødvendig for effektivt arbeid mot sosial dumping. Det personer som jobber i bransjen, ikke politi og skattevesen, som har denne kunnskapen, og dermed er de viktigste aktørene.

### **5.2.7 Leverandørevaluering**

At de useriøse må ut av de store entreprisene påpekes som en måte å unngå at de seriøse aktørene skyvet ut av markedet. Det fordi det er der de store pengene er. Seriøse aktører i byggebransjen er redde for at de useriøse blir større og større deler av prosjekter. Det må stoppes på de store offentlige prosjektene, for det er der de store pengene er.

En stoler på folk her i Norden og i Norge har tillitt tradisjonelt vært en del av arbeidslivet. Entreprenørene mener at det lønner seg å vise tillitt, hvis en har vært nøye i utvelgelsen. En er avhengig av at samarbeidspartnere gjør det de sier og gjør det de signerer skjema på at de skal gjøre. Noen mener en er alt for tillitsfulle og naive i denne sammenhengen. Ved samarbeid med tidligere aktører kan en lett bli for slapp med å kontrollere systemer i forkant av et tilbud. Det er nok de som synes det er ubehagelig å be om dokumentasjon på at alt er i orden fra samarbeidspartnere over lengre tid. Prosjektlederne har blandede erfaringer med å vise tillit til samarbeidspartnere. Det avhenger av hvor lenge underentreprenøren har jobbet med dem.

Er en nøye i begynnelsen har en gjort mye av grunnlaget for å hindre sosial dumping. En av sikkerhetssjefene mener at stort sett er det såpass upersonlige ting dette handler om at alle seriøse aktører forstår at dette må på plass. Seriøse aktører bør ikke bli fornærmet om en spør om dokumentasjon som alle bør forventes å ha i orden. Det å kjenne sin underleverandør er viktig for å unngå at seriøse aktører skyves ut.

### **5.2.8 Sertifiseringer/ordninger**

I bemanningsbransjen ses godkjenningsordninger og andre ordninger, som revidert arbeidsgiver, på som gode verktøy dersom kunden etterspør det. Det er en fordel å ha sertifiseringer å vise til da dette gir dokumentasjon knyttet opp mot det leverandører mener de har i orden.

En av årsakene til at denne type tiltak ikke ses på som særlig godt når det gjelder sosial dumping, er at det finnes veldig mange sertifiseringer. Det betyr også at leverandørene må ha mange ulike sertifiseringer for å imøtekomme kravene fra ulike bestillere. Ettersom det finnes mange ulike sertifiseringer vil i utgangspunktet flere av sertifiseringsordningen dekke samme tematikk. Således kunne det vært enklere å forholde seg til om man hadde færre sertifiseringer om samme tema.

### **5.2.9 Programmer/verktøy**

Det varierer i hvilken grad intervjuobjektene mener de har programmer eller verktøy. Dette kan bero på hvordan en tolker "verktøy og programmer".

Den ene prosjektlederen sier de benytter erfaringsdatabank over tidligere innkjøp. Databanken inneholde oversikt over dem de har arbeidet med i tidligere prosjekter. I tillegg har de en praktisk erfaringsdataoverføringsbank når prosjektene er i gang.

De bruker også digitalt innloggingssystem, som Infobrick. Synergi nevnes av et par av sikkerhetssjefene som er intervjuet. I Synergi kan en registrere hendelser. Lovdata pro benyttes. Da kan en søke på tidligere dommer eller stevninger.

StartBANK med egen prekvalifiseringsmodul nevnes som et velegnet og enkelt verktøy. Hvis StartBANK kunne fått mer sanntidsinformasjon ville det blitt bedre. Mange av entreprenørene bruker det som sitt foretrukne verktøy i tillegg til eventuelt noen interne systemer.

Verktøyene StartBANK og HMSREG er nevnt av to av de intervjuede at gjør det enklere å jobbe mot sosial dumping. Tilgang på næringslivsdata i sann-tid, typisk gjennom StartBANK, er en veldig forenkla og god måte å forebygge sosial dumping på. Det er viktig å få tilgang på til enhver tid oppdaterte næringslivsdata om leverandører. StartBANK har begrensninger i at en ikke får tilgang på nok informasjon. Spørsmålet er hvilken informasjon en trenger å vite for å kunne vurdere leverandører. Skatteetaten ønsker å legge til rette for åpne næringslivsdata i sann-tid. Dessuten kan den økonomiske situasjonen endre seg raskt i ettertid. Som nevnt tidligere er det ytret ønske fra en av de sikkerhetsansvarlige at hele SKAV-skjemaet vises direkte i StartBANK.

Tiltakene Ny seriøs godkjenning og prosjektet Enkelt å være seriøs (se pkt. 2.3.2, s. 15) blir av en sikkerhetssjef i entreprenørselskap omtalt som lite nyttig og synes at dette tiltaket ikke fungerer som frivillig ordning. Det er ”kastet bort mye tid og krefter”. Ny sentral godkjenning er egentlig ikke noe virkemiddel fordi det ikke blir gjort kontroller. For denne ordningen gjelder også et gjentakende problem i arbeidet mot sosial dumping, at useriøse aktører er gode på å levere (falsk) dokumentasjon.

### **5.3 Diskusjon ved hvilke tiltak burde finnes**

Det er bred enighet blant intervjuobjektene om at det finnes rikelig med tiltak, og at det ikke er åpenbare behov for nye tiltak.. De tiltakene som foreligger er tilstrekkelig så lenge de faktisk brukes etter intensjonen. Tilvarende funn formidles av Dølvik, Eldring og Ødegård. Det finnes allerede en mengde verktøy for å motarbeide arbeidsmarkeds-kriminalitet (Dølvik, Eldring & Ødegård, 2005). Et interessant poeng fra intervjuene er at politikere har en tendens til å sette i gang nye tiltak heller enn å jobbe med kvalitetsforbedring, da nye tiltak tolkes som å vise handlekraft og ta en problemstilling seriøst. Dette kan virke til det motsatte, ved å skape en unødvendig komplisert og sammensatt palett av tiltak.

Spørsmålet er hvordan tiltakene skal følges opp. Det er store økonomiske incentiver for å bevege seg mot sosial dumping. Dølvik og medarbeidere viser fra sine intervjuer at ansvaret for at lover og regler følges i hovedsak må være hos det offentlige (Dølvik, Eldring &

Ødegård, 2005). Ettersom det er flere av de store entreprenørene som er tatt inn på teppet av politiet, stiller politiet i intervju spørsmål ved hvor vidt dette må skje for at problemet skal tas seriøst. Hvordan bransjen selv kan sørge for at de useriøse aktørene forsvinner er også et interessant spørsmål. En kan sørge for at en selv arbeider seriøst, men en kan ikke kontrollere aktører en ikke samarbeider med selv. Derfor er lovverk et viktig grunnlag for å begrense utbredelsen av prosjekter som useriøse styrer. Problemet er det som er påpekt tidligere, at lovverket følges opp i for liten grad. Det gjør at det er rom for å være useriøs. Hvis lovverket er vanskelig tilgjengelig eller for omfattende, er risikoen for uforsettlig å agere ulovlig større.

Sosial dumping kan begrenses gjennom tiltak beskrevet i lovverk eller av tiltak aktørene selv setter i gang. Begge typer tiltak er omtalt i denne oppgaven. Etter som sosial dumping anses som uetisk, kan myndigheter bidra til å motarbeide sosial dumping ved å innskrenke rommet for hva som er lovlig. På den måten innskrenkes rommet for hva som anses som sosial dumping slik at en gjør sosial dumping ulovlig. På den måten har en mulighet til å gjøre all sosial dumping ulovlig.

Selv om det finnes en oppfattelse blant aktører i byggebransjen av ansvaret ligger hos myndighetene, så påhviler et stort på aktørene. Siden sosial dumping jamfør definisjonen omfavner mer enn arbeidsmarkeds kriminalitet og således ikke trenger å være kriminalitet vil ikke myndighetene nødvendigvis kunne slå ned på det. På dette punktet er det aktørene selv som må gjøre arbeidet. Det er aktørene som sitter på størst kunnskap og kompetanse. Politi, Skatteetaten, NAV eller andre klarer ikke rydde opp på vegne av bransjen. I intervjuet refererte representant fra Politiet til situasjonell forebygging –«de som eier problemet rydder opp i problemet». I noen tilfeller faller da ansvar på Skattemyndigheter, NAV eller Politiet, men ofte på aktørene selv. Det understrekes at bransjen må ta et særlig ansvar, ikke bare lene seg på Skattemyndigheter og taushetsplikt og byråkratiske hindringer, men faktisk gjøre mer av jobben selv. I tillegg ligger et vesentlig ansvar hos de offentlige innkjøperne. Det er de som presser prisene slik at marginene blir så små, men ikke stiller samme krav til seriositet, i sum blir da incitamentet for sosial dumping sterkere.

At den enkelte aktør benytter tiltakene fører nødvendigvis ikke til at problemet ved sosial dumping og useriøse aktører forsvinner. Som en seriøs aktør er en avhengig av å konkurrere og samarbeide med andre seriøse aktører. Som seriøs aktør klarer en ikke konkurrere på kun pris mot useriøse aktører. Derfor kunne det argumenteres for at man burde jobbe sammen på tvers av selskapene for å skape en holdning om dette. Hvis en skal ha prosjekter av god kvalitet, til rett tid er en avhengig av at en har noen som er seriøse og har kontroll på det de driver med.

At prosjekter ikke bruker sosial dumping må anses som verdi for kunde for at det ikke skal forekomme. Kunden må bevisstgjøres problemet rundt utbredelsen av sosial dumping i den norske byggebransjen. Hvordan en arbeider med temaet må baseres på en risikovurdering. Risikoen for sosial dumping er større når ansatte/underleverandøren er utenlandske. Det er viktig med bevisst forhold til hensikt og innhold bak tiltak. Slik kan en fremme at tiltak fremstår nyttig og meningsfylte og motivere til arbeidet med problematikken. Hvis en ikke

lykkes med dette risikerer en at tiltakene fremstår som meningsløst, byråkratisk merarbeid, og oppslutningen blir deretter. Sosial dumping er et tema og en utfordring en er nødt til å forholde seg til og jobbe mot på en kontinuerlig basis. Kriminelle og useriøse er gode på å tilpasse seg og finne ny løsninger for å kunne tjene penger i bransjen med sosial dumping som forretningsmodell, selv om en finner måter å hindre problemene som en kjenner til per nå. Samfunnet må få kundene til å forstå sammenhengen med bruken av sosial dumping og lignende med det de ønsker i prosjektet. Vil de arbeide i et kontor hvor de vet at arbeidstakerne ikke fikk lønna de skulle ha og bodde under kummerlige forhold? Denne bevisstgjøringen er viktig for at kunden skal se på det å stille krav rettet mot sosial dumping som noe som er viktig at de gjør, og at det anses som verdi for dem i prosjekt.

I denne sammenhengen er det interessant at flere av entreprenørene mener at byggherren gir mye av ansvaret rundt dette temaet til hovedentreprenør. Det kan bety både at de ikke tar ansvar for dette selv, eller at de ikke har kapasitet til å ta vare på seriøsitet i prosjektene sine og delegerer det til entreprenøren. Uansett medfører dette at byggherren er avhengig av at de gjør arbeidet som er avtalt og tilstrekkelig, og dette krever at byggherren stoler på entreprenøren. For at byggherren skal få innblikk i hvordan dette gjøres i løpet av prosjektet er en avhengig av å ha møter, på den måten vil en ha muligheten til å ha innblikk i hvordan ting foregår. En kan ikke overlate alt ansvar til entreprenør og ikke ha en finger med i spillet, selv om en per kontrakt skal ha dette i orden.

Siden definisjonen av sosial dumping beskriver HMS, uakseptabel lønns- og arbeidsvilkår og allmenngjøring som deler av problemet, kan det argumenteres for at tiltak mot sosial dumping bør sikre at dette unngås i prosjektene. Konsekvensene hvis en ikke får bukt med sosial dumping vil potensielt være store. De seriøse aktørene er sårbare. De fremholder at de ikke vil delta i en bransje hvor sosial dumping er nødvendig for å vinne frem i konkurransen. En ikke ubetydelig fare er at seriøse aktører raskt kan forsvinne hvis problemet ikke håndteres effektivt.

Tematikken er nært knyttet til arbeid med HMS. Det som imidlertid er interessant er at en ikke har tilnærmet seg sosial dumping eller arbeidsmarkeds kriminalitet på samme måte som HMS i lovverk og forskrift. Når det gjelder HMS så er byggherren jamfør byggherreforskriften til syvende og sist den som har ansvaret for at arbeidstakeren utsettes for risiko. I allmenngjøringsforskriften går solidaransvaret kun til hovedentreprenør, mens HMS-forskriften forankrer ansvaret helt til byggherren. For meg fremstår denne forskjellen er både unødvendig og uheldig.

## 6. Konklusjon

I denne studien har tiltakene mot sosial dumping i norsk arbeidsliv blitt identifisert av aktører i byggebransjen, samt bransjeforeninger og myndigheter. Det er forsøkt å oppnå høy validitet gjennom å bruke triangulering, ved litteraturstudie og kvalitative intervjuer. Det finnes lite forskning på området, og kun noen rapporter om de tiltakene som er lovpålagt.

Et hovedfunn i litteraturgjennomgangen er at fagmiljøet er samstemt i at arbeidsmarkeds kriminalitet er et vesentlig problem. Dessuten påvises det at det finnes kunnskapshull når det gjelder hvordan bransjen kan arbeide med og forbedre sitt fokus på sosial dumping. Det er krevende å få oversikt over de mange lover og tiltakene som finnes.

Gjennom arbeidet med oppgaven er det registrert et stort ønske og engasjement for å hindre utbredelsen av sosial dumping blant de seriøse aktørene. Intervjuobjektene er opptatt av å forhindre utviklingen knyttet til sosial dumping og slik at de gode forholdene i arbeidslivet som er opparbeidet gjennom mange år ikke går tapt.

### 6.1 Tiltak mot sosial dumping

Det finnes en betydelig andel tiltak, gjennom intervjuer er det registrert 40 enkelttiltak som er gruppert i 9 hovedkategorier. Tre av disse refererer til lovkrav, og seriøse selskaper setter standard høyere enn disse. Det er ikke effektivt nok å bare bruke ett av tiltakene, flere tiltak må tas i bruk. Prosjektledere kjenner ikke alle tiltakene selv om de benyttes i firmaet. Samtidig er det vanskelig for prosjektledere å prioritere arbeidet mot sosial dumping. HMS-ledere kjenner til tiltakene som benytter i mye større grad. Ansatt i mindre firmaer nevner tiltakene er noe som oppdragsgiver krever, derfor gjør de det.

Tiltak som er beskrevet i lovverk består av tre hovedtiltak: *HMS-kort*, *allmenngjøring*, og *sikring av lønns- og arbeidsvilkår*. Tiltak ut over de som er beskrevet i lovverk består av seks hovedtiltak: *seriøsitetsskrav i kontrakt*, *oppfølging/revisjon/kontroll*, *leverandørevaluering*, *seriøsitetsskrav i kontrakt*, *sertifisering/ordninger*, og *programmer/verktøy*.

### 6.2 Fordelene og ulempene ved tiltakene

Fordelene ved tiltakene anses å overgå ulempene, men tiltakene er ressurskrevende også for seriøse aktører som i utgangspunktet har ting i orden. *HMS-kort* er et problematisk tiltak med potensial. Blant annet bør det være mulig å lage rutiner for tilbakekalling på kort, eller at kortets sanntidsinformasjon brukes, slik at gyldigheten kan endres på enkelt vis. Når det gjelder *allmenngjøring*, er lovene som brukes viktig, men bedre oppfølging og kontroll er ønsket. *Seriøsitetsskrav i kontrakt* synes viktig, så du har noe konkret å sammenligne med ved sjekker. For at arbeidet mot sosial dumping skal ha effekt er det viktig at det er stor tilslutning både på byggherre- og entreprenørsiden. Det er ikke tilstrekkelig med enkelte store seriøse



aktører. Når det gjelder *oppfølging/revisjon/kontroll*, er det nødvendig å bli kjent med arbeidsgiverne på byggeplassen som gjøres av en kontrollør som arbeider på vegne av bedriften, men er uavhengig av enkeltprosjekter. Tiltakene kalt *sikring av lønns- og arbeidsvilkår* gir minimumsstandard for levekår og likebehandling for bemanningsindustrien. Reglene for boforhold er diffuse og kravene er noe detaljerte. *Leverandørvaluering* er et effektivt tiltak som flere anser som et viktig utgangspunkt for å motvirke sosial dumping hos entreprenørene. Som entreprenør er det å stille seriøsitetskrav et svært viktig og nyttig tiltak. Mange seriøse aktører har *seriøsitetsinitiativ* sentralt i sitt selskap, men gjennomføringen av tiltakene i prosjektene er problematiske. *Sertifiseringer/ordninger* kan gi en indikasjon på om et foretak er seriøst. *Programmer/verktøy* gir oversikt over forhold som inntektsskatt, moms, arbeidsgiveravgift, skattefradrag, avgifter og gir således en indikasjon på om disse samsvarer med hverandre.

Tiltakene er ikke feilfri, og noen utfordringer kan ikke løses direkte gjennom å bare bruke disse tiltakene. Et generelt problem er at upålitelige aktører har papirene i orden. Økt bruk av underleverandører gjør det vanskeligere å unngå sosial dumping og mer krevende å ha ting i orden. Det er et latent problem i prosjektlederens rolle, som skal gi best mulig prosjekt med størst mulig fortjeneste. Som et resultat prioriterer prosjektene ikke fokus på sosial dumping i slike situasjoner. Å ha en sentral ressurs gir mindre belastning for prosjektene og en mer objektiv tilnærming til det som må prioriteres. Tiltakene kan sikre lik konkurranse. Prosjekter uten sosial dumping gir høyere kostnader, derfor må prosjekter uten sosial dumping være en verdi for kunden. Intervjuobjektene er enige om at kontrolleringen fra myndighetene er mangelfull og bør forbedres. Dette gjelder så vel som hyppighet og at kontrollen i større grad bør ta for seg aktører som ikke har ting på stell.

### **6.3 Tiltak som burde finnes**

For mange og for vanskelige tiltak kan gjøre det vanskelig å være seriøs, samtidig som det er mer sannsynlig at useriøse aktører tar snarveier. Det finnes en hel del og nok tiltak for å motarbeide sosial dumping i byggebransjen. Ut i fra resultatene fra intervjuene anbefales det ikke å utvikle nye tiltak, men å bruke tiltakene som eksisterer på en bedre måte, og etter deres intensjon. Kontrollen over sosial dumping bør og kan bli bedre og derfor må arbeidet fortsette, men det må gjøres gjennom å bruke tiltakene som allerede finnes. Arbeidet mot sosial dumping må skje kontinuerlig da useriøse aktører finner nye løsninger dersom en setter i gang nye tiltak. Aktørene i bransjen bør fokusere på å gjøre arbeidet mot sosial dumping minst mulig komplisert.

Hvis denne utviklingen ikke bremses kan den seriøse delen av bransjen forsvinne helt og plutselig. Seriøse aktører ønsker ikke å operere i bransjen hvis de er tvunget til å bruke sosial dumping. Det er viktig at de offentlige byggherrene er foregangsfigurer og det er avgjørende at bransjen selv tar ansvar for at sosial dumping ikke skal foregå. Arbeidet mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet kan ikke begrenses til noen spesielle deler av

byggebransjen. Lovverk er et viktig grunnlag for å hindre omfanget av arbeidsmarkeds kriminalitet. Bransjen ønsker mer håndheving og kontrollering fra myndighetene enn det gjøres i dag. Myndighetene kan også bidra til å motarbeide sosial dumping ved å gjøre større deler av fenomenet ulovlig.

## 6.4 Videre arbeid

Oppgaven har gitt interessante funn i henhold til indentifiserte tiltak. Selv om informasjon innen temaet er innhentet, finnes det fortsatt kunnskapshull på dette området. Oppgaven gir grunnlag for å gå videre med tematikken til tilgrensende problemstillinger. Tematikken i denne oppgaven er kompleks og omfavner ulike fagfelt. Siden denne oppgaven er et arbeid ved institutt for bygg- og miljøteknikk er det fokusert på videre arbeid knyttet til dette fagfeltet.

Utfordringen knyttet til manglende konsensus i betydningen av begrepet sosial dumping ble i et visst omfang forsøkt kartlagt i teorikapittelet. Med bakgrunn i den manglende litteraturen på dette området og den økte bruken av begrepet foreslås det å arbeide med å definere hva fenomenet betyr.

Gjennom dette fordypningsprosjektet er det innhentet en god del data om hvordan HMS-ledere arbeider med denne problematikken. Derimot framgår det at datagrunnlaget fra prosjektledere er svakt. Dette bør utforskes videre.

En del av de intervjuede har tatt opp problematikken vedrørende reglementet for utsendte arbeidstakere. Etter som denne tematikken ikke er berørt i denne oppgaven, er dette et tema som burde kartlegges.

Etter som den tematikken er begrenset til sosial dumping i denne oppgaven, vil det være ikke være fokus på kun kriminalitet. Derfor kunne det være interessant for videre arbeid å se på hvordan dette området er når det gjelder arbeidsmarkeds kriminalitet.

Oppgaven har hovedfokus på entreprenørene og byggherrene i byggebransjen. Derfor vil det være manglende informasjon om anlegg. Videre arbeid bør også belyse bemanningsbedrifters innspill og arbeidstakerforeninger i større grad. Det burde også vært foretatt intervju med HMS-leder og ulike prosjektledere i samme firma slik at det kunne vært enklere å sammenligne hvilke og hvor mange tiltak de nevner.

Ettersom metoden har skjevhet i utvalg av intervjuobjekter med tanke på seriøse og useriøse aktører vil videre arbeid med fokus på useriøse, eller mindre seriøse tilføyne ny informasjon.

## Referanser

Alsos K. & Jensen R. S. (2013) *Bemanningsbransjens gråsoner*, tilgjengelig fra: <http://www.faf.no/images/pub/2013/20310.pdf> (Hentet: 05.05.17), Fafo.

Alsos K. & Eldring L. (2014) *Solidaransvar for lønn*, tilgjengelig fra: <http://www.faf.no/images/pub/2014/20362.pdf> (Hentet: 04.06.17).

Andersen D. T., Trettebergstuen A., Christoffersen L., Bjørdal F. H., Pedersen H., Henriksen K. & Grande A. (2014) *Dokument 8:20 S (2014–2015): Representantforslag 20 S*, tilgjengelig fra: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2014-2015/dok8-201415-020.pdf> (Hentet: 05.05.17).

Andersen R. K., Eldring L. & Steen J. R. (2014) *Privatmarkedet i byggenæringen- Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem*, tilgjengelig fra: <http://www.faf.no/images/pub/2014/20361.pdf> (Hentet: 28.05.17).

Arbeidsdepartementet (2016) *Allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-09-23-1241> (Hentet 04.05.17).

Arbeidstilsynet (2010) *Forskrift om Sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften)*, tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=209629> (Hentet 19.05.17).

Arbeidstilsynet (2012) *Kompass Tema nr. 2: Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere*, tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235205> (Hentet: 12.05.17).

Arbeidstilsynet (2015) *Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, Politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidsmarkeds kriminalitet*, tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=256544> (Hentet: 21.05.17).

Arbeidstilsynet (2016) *Sosial dumping*, tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78185> (Hentet: 12.05.17).

ASD (1994) *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven)*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58?q=Lov%20om%20allmenngj%C3%B8ring%20av%20tariffavtaler> (Hentet: 05.06.17).

ASD (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven)*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven> (Hentet: 10.05.17).

ASD (2008a) *Forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2007-03-30-366> (Hentet: 11.05.17).

ASD (2008b) *Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett*, tilgjengelig fra: [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-22-166/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-22-166/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1) (Hentet: 12.05.17).

ASD (2008c) *Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-08-112> (Hentet: 11.05.17).

ASD (2008d) *St.meld. nr. 18 (2007-2008): Arbeidsinnvandring*, tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-18-2007-2008-/id507744/sec1> (Hentet: 12.05.17).

ASD (2014a) *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-09-23-1241> (Hentet 19.05.17).

ASD (2014b) *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-11-27-1483> (Hentet 19.05.17).

ASD (2015) *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*, tilgjengelig fra: [https://www.regjeringen.no/contentassets/4f7ae70171bd480682b8dafddadaf311/strategi\\_mot\\_arbeidslivskriminalitet.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/4f7ae70171bd480682b8dafddadaf311/strategi_mot_arbeidslivskriminalitet.pdf) (Hentet: 13.05.17).

ASD (2017) *Vikarbyrådirektivet*, tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektivet/id672407/> (Hentet: 06.06.17).

Arksey H. & O'Malley L. (2003) *Scoping studies: towards a methodological framework*, International Journal of Social Research Methodology, volum 8, s. 19-32.

Bengtsson E. (2016) *Social Dumping Cases in the Swedish Labour Court in the wake of Laval, 2004–2010*, Sage, University of Göteborg, Sverige.

Bernaciak M. (2012) *Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards?* ETUI Working Paper 2012/06. Brussel: European Trade Union Institute.

Bernaciak M. (2015) *Introduction: Social Dumping in the EU Integration Process*, Market Expansion and Social Dumping in Europe. London and New York: Routledge, s. 1–22.

Bernaciak M. (2016) *Polish trade unions and social dumping debates: between a rock and a hard place*, Sage, Transfer 22(4) ,Vol. 22(4) s. 505–519.

Bertelsen, S. & Koskela, L. (2002) *Managing the three aspects of production in construction*, Proc. 10th Annual Conference on Lean Construction, IGLC, Gramado, Brasil.

Blumberg B., Cooper D. R. & Schindler P. S. (2011) *Business Research Methods*, Third European Edition, McGraw Hill, Berkshire.

BNL (2014a) *Regelverket mot sosial dumping på byggeplasser*, tilgjengelig fra: [http://eba.no/globalassets/dokumenter/rapporter/veileder\\_motsosialdumping\\_web.pdf](http://eba.no/globalassets/dokumenter/rapporter/veileder_motsosialdumping_web.pdf), (Hentet: 06.05.17).

BNL (2014b) *Regelverket mot sosial dumping på byggeplasser - en praktisk veileder*, tilgjengelig fra: [https://www.bnl.no/globalassets/dokumenter/hms/veileder-mot-sosial-dumping-pa-byggeplasser\\_18-11-14.pdf](https://www.bnl.no/globalassets/dokumenter/hms/veileder-mot-sosial-dumping-pa-byggeplasser_18-11-14.pdf) (Hentet: 15.05.17).

BNL (2014c) *Enkelt å være seriøs, Rapport fra bygge-og anleggsnæringens ekspertutvalg for godkjenning av kvalifikasjoner og innsats mot useriøse aktører*, tilgjengelig fra: [https://www.bnl.no/globalassets/dokumenter/rapporter/rapporten\\_enkeltavareserios\\_.pdf](https://www.bnl.no/globalassets/dokumenter/rapporter/rapporten_enkeltavareserios_.pdf), (Hentet: 10.05.17).

BNL, KS & Difi (2015) *Seriøsitetsskrav*, tilgjengelig fra: <https://bnl.no/globalassets/dokumenter/diverse-notater/15-11-16-seriositetsskrav---bestemmelser.pdf> (Hentet: 25.05.17).

Bratsberg B. & Holden M. B. (2015) *Effekter av allmenngjøring i byggebransjen*, tilgjengelig fra: [http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/Samfunnsok\\_2\\_15\\_byggebransjen.pdf](http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/Samfunnsok_2_15_byggebransjen.pdf) (Hentet: 10.05.17).

Coffrey M. (2000) *Developing and Maintaining Employee Commitment and Involvement in Construction*, University of Greenwich, Storbritannia.

Departementene (2014) *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)*, tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=77838> (Hentet: 18.05.17).

Devitt C. (2011) *Varieties of capitalism, variation in labour immigration*. Journal of Ethnic and Migration Studies 37(4): s. 579–596.

DiBK(2015) *Enklere å være seriøs i byggebransjen*, tilgjengelig fra: <https://dibk.no/om-oss/Nyhetsarkiv/enklere-a-vare-serios-i-byggebransjen/> (Hentet: 11.05.17).

DiBK (2016) *Hva er sentral godkjenning?*, tilgjengelig fra: <https://dibk.no/sentral-godkjenning/hva-er-sentral-godkjenning/> (Hentet: 01.06.17).

Difi (2017) *Hvordan unngå sosial dumping i offentlige anskaffelser*, tilgjengelig fra: <https://laeringsplattformen.difi.no/kurs/991825827/hvordan-unnga-sosial-dumping-i-offentlige-anskaffelser-et-e-laeringskurs> (Hentet: 11.05.17).

Drevland F. & Lohne J. (2015) *Nine Tenets on the Nature of Value*. Perth, Australia, Global Problems - Global Solutions. Preceeding IGLC 2015, s. 475-485.

Dølvik J. E., Eldring L. & Ødegård A. M. (2005) *Lavlønnskorrurrans og sosial dumping-utfordringer for det seriøse arbeidslivet*, tilgjengelig fra: [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/485.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/485.pdf) (Hentet: 05.05.17).

Eikeland P. T. (1999) *Teoretisk analyse av byggeprosessen - samspillet i byggeprosessen*, tilgjengelig fra: <http://pte.no/pdf/TeoretiskAnalyse.pdf> (Hentet: 05.06.17).

Eldring L., Ødegård A. M., Andersen R. K., Bråten M., Nergaard & Alsos K. (2011) *Fafo-rapport 2011:09: Evaluering av tiltak mot sosial dumping*, tilgjengelig fra: [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/20200.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/20200.pdf) (Hentet: 23.05.17).

Eldring L., Ahlberg K. & Pedersen K. (2013) *Arbeidstilsynenes roller, strategier og redskaper i arbeidet mot sosial dumping: En nordisk pilotstudie*, tilgjengelig fra:

[http://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2013/Arbeidstilsynenes\\_roller\\_\\_strategier\\_og\\_redskaber.pdf](http://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2013/Arbeidstilsynenes_roller__strategier_og_redskaber.pdf) (Hentet: 12.05.17)

Emmit S., Sander D. & Christoffersen A. K. (2005) *The Value Universe: Defining a Value Based Approach to Lean Construction*. Sidney, Australia, Proc. 13th Ann. Conf. of the Int'l. Group for Lean Construction, s. 57-64.

Engebø A., Lohne J., Rønn P. E. & Lædre O. (2016) *Counterfeit Materials in the Norwegian EAC-industry*, Proceedings of the 24th annual Conference of the International Group for Lean Construction, Issue ISBN 978-99773736-2-2, s. 13-22.

Evju S. (2010) *Arbeidsrett - utvalgte artikler 2001-2010*, Universitetsforlaget, Oslo.

Frank R. H. (2011) *The Darwin Economy: Liberty, Competition and the Common Good*, Princeton, Princeton University Press.

Gedde-Dahl S. & Haakaas E. (2015) *Grå økonomi*, Aftenposten, Norge.

Gulliksen R. S., Rognes K., Gansmo M. D., Saksæther B., Hestenes E., Torgersen C., Flekke A., Bustø M. & Slettemoen A. I. (2014) *Situasjonsbeskrivelse av arbeidskriminalitet*, tilgjengelig fra: [https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/kripos/vedlegg\\_2797](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/kripos/vedlegg_2797), (Hentet: 10.05.17).

ILO (2014) *The meanings of forced labour*, tilgjengelig fra [http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS\\_237569/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_237569/lang--en/index.htm) (Hentet 13.05.17).

ISO (2017) *The facts about certification*, tilgjengelig fra: <https://www.iso.org/certification.html> (Hentet: 01.06.17)

JD (2003) *Om lov om endringer i straffeloven og straffeprosessloven mv.*, tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b886dc293c194b568fb05d810a9e5785/no/pdfs/otp200220030062000dddpdfs>. (Hentet: 01.06.17)

JD (2008) *Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven)*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-05-15-35?q=utlendingsloven> (Hentet: 11.05.17).

JD (2016) *Lov om straff (straffeloven)*, tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28> (hentet: 13.05.17).

Lindbeck A. & Snower D. J. (2001) *Insiders versus Outsiders*. Journal of Economic Perspectives, 15(1), s. 165–188.

Lindvall J. & Rueda D. (2013) *The Insider-Outsider Dilemma*, British Journal of Political Science, 44(2), s. 1–16.

LO (2014) *Hovedavtalen 2014-2017 LO-NHO*, tilgjengelig fra: [https://www.lo.no/Documents/Lonn\\_og\\_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf](https://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf) (Hentet 30.05.17).

LO (2016) *Sosial dumping*, tilgjengelig fra:  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e4EqjdqvUQ4J:www.fagforbundet.no/file/0df58cc4a7bd119298abdcc6a0ba5519/sosial/+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no&client=firefox-b> (Hentet:13.05.17).

Lohne J., Svalestuen F., Knotten K., Drevland F. O. & Lædre O. (2016) *Ethical behaviour in the design phase of AEC projects*, International Journal of Managing Projects in Business, Vol. 10 No. 2, 2017, s. 330-345.

Mosley H. (1995) *The Social Dumping Threat of European Integration: A Critique, Convergence or Diversity?* Internationalization and Economic Policy Response. Avebury: Aldershot, s. 182-199.

NFD (2016) *Lov om offentlige anskaffelser (anskaffelsesloven)*, tilgjengelig fra:  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-06-17-73?q=lov%20om%20offentlige%20anskaffelser> (Hentet: 11.05.17).

NHO (2017) *Sjekkliste for offentlige anskaffelser*, tilgjengelig fra:  
<https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/offentlige-anskaffelser/sjekkliste-for-offentlige-anskaffelser/> (Hentet: 01.06.17)

NOU (2011) *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 6. mai 2009.

Orr C. (2005) *Lean Leadership in Construction*, IGLC-13, Sydney, Australia.

Politiet (2012) *Arbeidsmiljøkriminalitet*, tilgjengelig fra:  
[https://www.politi.no/rad\\_fra\\_politiet/miljokriminalitet/arbeidsmiljokriminalitet/](https://www.politi.no/rad_fra_politiet/miljokriminalitet/arbeidsmiljokriminalitet/) (Hentet:13.05.17).

Revidert arbeidsgiver (2016) *Hva er en Revidert arbeidsgiver*, tilgjengelig fra:  
<https://www.nhoservice.no/bransjer/bemanning-og-rekruttering/nyheter/nyheter-bemanning/revidert-arbeidsgiver/> (Hentet: 01.06.17)

RV (2016) *Informasjon om ordningen regionale verneombud*, tilgjengelig fra:  
<http://ba.rvofond.no/om-oss> (Hentet:16.05.17).

Sacks R. (2004) *Towards a lean understanding of resource allocation in a multi-project subcontracting environment*, 12th Annual Conference on Lean Construction, Helsingør, Danmark, s. 97-109.

Skatteetaten (2017) *Registerinfo (Serviceenhet for byggenæringen)*, tilgjengelig fra:  
<http://www.skatteetaten.no/no/Om-skatteetaten/Om-oss/Organisasjon-og-ledelse/Organisasjonen/Spesielle-skattekontor/Registerinfo-Serviceenhet-for-byggenaringen/> (Hentet: 06.05.17).

Slettebøe A., Buseth H., Gangås B., Wold E., Mo N., Melleby S. & Lover E. A. (2003) *Seriositet i byggenæringen*, tilgjengelig fra: <http://rvofond.no/upload/2012/02/24/rapport-seriositet.pdf> (Hentet: 31.05.17).

Streeck W. (1997) *Beneficial Constraints: on the Economic Limits of Rational Voluntarism*, Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions. Cambridge, Cambridge University Press, s. 197–221.

Støstad J. E. (2013) *Sosial dumping: trues den norske modellen?* Gyldendal Akademisk, Oslo.

Svalestuen F., Lohne J., Knotten V. & Lædre O. (2015) *Ethics of the Design Phase - a Descriptive Approach*, 23rd Annual Conference of the International Group for Lean Construction.

Thorkildsen T. & Carlsen T. O. (2014) *Om begrepet "sosial dumping"*, Arbeidsrett, Vol. 11, nr. 2, s. 266-277, Universitetsforlaget, Oslo.

Thörnquist C. & Woolfson C. (2012) *When tender turns tough: posted workers and the tendering regime in the Swedish construction industry*, Construction Management and Economics, volum 30 - nummer 7.

Trygstad S. C., Nergaard K., Alsos K., Berge Ø. M., Bråten M. & Ødegård A. M. (2011) *Til renholdets pris*, Fafo-rapport 2011:18. Oslo.

Vaughan-Whitehead D. (2003) *EU Enlargement versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model*, Edward Elgar, Cheltenham.

Wills J. (2009) *Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor*, Queen Mary, University of London.

Ødegård M. A., Aslesen S., Bråten M. og Eldring L. (2007) *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*, tilgjengelig fra: [http://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20003.pdf](http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20003.pdf) (Hentet: 15.05.17).

Økokrim (2016) *Arbeidsmiljø*, tilgjengelig fra: <http://www.okokrim.no/arbeidsmiljokriminalitet> (hentet:13.05.17).



## **DEL 2: VITENSKAPELIG ARTIKKEL**



# Counteracting Social Dumping in the Norwegian AEC-industry

Marit Saltvik Faanes<sup>a</sup>, Atle Engebø<sup>a</sup>, Ola Lædre<sup>a</sup>, Jardar Lohne<sup>a</sup>

<sup>a</sup> *Departement of Civil and Environmental Engineering, Norwegian University of Science and Technology, 7491 Trondheim, Norway*

---

## Abstract

Social dumping contributes to unfair competition within the Architecture, Engineering and Construction (AEC) industry, unnecessary pressure on labour rights and weakened recruitment of new labour. Furthermore, it has an impact on health, safety and environment (HSE) of construction projects.

The research methodology consists of literature review and interviews. 15 semi-structured in-depth interviews were conducted with professionals from the AEC-industry authority representatives.

This paper sets and analyses measures to prevent unfair competition due to social dumping. The three main groups interrogated were project managers, HSE-responsible and client representatives. The approach was chosen to obtain relevancy for key participants in the AEC-industry.

Measures identified were: checking pay slips and tax certificates at subcontractors, visiting housing used by foreign employees, using maximum of two tiers of subcontractors, HSE cards and so on. An important finding is that the measures that exist work, but it is not enough to use only one of them, several have to be used in combination.

To our knowledge little previous research on how to counteract social dumping exists for the Norwegian context, and adds to a sparse international literature. Thus, the study provides a novel insight and valuable assessment of an overlooked problem within the AEC-industry.

*Keywords:* Social dumping; Counteracting social dumping; Regulatory frameworks; Construction site crime

---

## Introduction

The Architecture, Engineering and Construction (AEC) industry is tainted by criminal misconduct in working conditions. It is considered to be the industry most exposed to the illegal economy including tax evasion and exploitation of labour<sup>25</sup>. The Norwegian National Authority for Investigation and Prosecution of Economic and Environmental Crime (Økokrim) considers so-called social dumping to be the most pressing issue on the Norwegian environmental and economic crime scene<sup>20</sup>. The question what social dumping is will be further discussed in the theoretical framework section; the collateral effects induced, however, include that taxable assets are diverted to the black economy, thus providing funds for a broader range for criminal activity, promoting a vicious circle whereby even more taxable funds is lost from the government and the common good. In addition, illegal and legal grey zone conduct stains the reputation of the law-abiding and social responsible players of the business<sup>20</sup>.

“The Norwegian” or “Nordic model” refers to the organization of social and economic policies common to the Nordic countries, and includes a comprehensive welfare state and collective bargaining. The Norwegian treasury department considers the distorted competitive conditions introduced by social dumping to be a significant destabilizing agent to the Norwegian structure of employers and employee’s relationship – a relationship in place since the 1930’s<sup>11</sup>. Fair and well-regulated competition is a major economic driving force in the Norwegian society. A study on illegality and unreliability by Dølvik and co-workers, conclude that competition has toughened. They stress that a major argument for increased efforts to constrain working life within the legal framework is to secure sound competition, proper working condition and in the end, the welfare state through correct revenues<sup>10</sup>.

The 2004 expansion of the European Union (EU) eastward increased employment immigration within the common market, this includes Norway, as part of the European Economic Area (EEA). At the time hourly pay could be as low as 10-20% of the Norwegian standard<sup>10</sup>. In terms of the structure of industry and working life, Norway differs on many accounts, including strong labour unions and regulated working conditions. This has further incentivized labour immigration from Eastern Europe. The surplus

immigration after 2004 has increased the problem of social dumping in Norway<sup>25</sup>. A concomitant increase in construction also activity contribute to this<sup>3</sup>.

A study in 2014 on Norwegian working conditions in the AEC-industry shows that a significant number of migrant workers have work weeks totalling 50 hours or more which is a rather significant deviation from the standard work week of 37.5 hours. Two out of five employees did not have a valid HSE card, whereas the number was a disappointing ½ of foreign workers. Of all the participants in the study, one out of ten reported to be uncertain or not paying tax, and almost ½ was unsure as to whether VAT was paid for at their place of work. In the cohort of foreign workers, one out of five reported not to have a salary slip, and one out of ten received pay by cash only. The majority of Eastern European workers reported to be employed by Norwegian companies<sup>2</sup>.

Work on the construction site constitute an increased risk for unwanted work-related HSE events. The Norwegian Labour Inspection Authority states that foreign workers are at higher risk of work related injury than their Norwegian counterparts<sup>4</sup>. Efforts to apply with Norwegian standards for HSE is complicated by obscure employment contracts and language barrier<sup>10</sup> and it follows that the use of Eastern European labour constitute a significant stress to the application of the Norwegian HSE standards<sup>27</sup>.

Based on these conditions the study seeks to address the following research questions:

1. What measures do the participants in the AEC-industry use to counteract social dumping?
2. What are the advantages and disadvantages of these measures?

## 1. Theory

The term social dumping is often used in a political context<sup>10</sup>, but lack a precise legal definition<sup>1</sup>. Table 1 provides an overview of the content of the identified definitions. As shown, all definitions include salary and working conditions, but diverge slightly on other aspects. These non-similarities concern HSE, legal requirements minimal wage, unacceptable pay and working conditions and whether it is discussed only for foreign workers. Since work on the construction site constitute an increased risk for unwanted work related events for foreign workers<sup>4</sup>, HSE seems to be an important part of social dumping. A significant part of the foreign employees tells of unacceptable salary and working conditions<sup>2</sup>, so this seems to be a big part of social dumping. Devitt C.<sup>12</sup> states that social dumping does not necessarily deal with foreign employees, but it often does so in reality.

Table 1: Overview of differences in the definition of social dumping<sup>3, 5, 1, 21, 13, 19, 7, 23</sup>

<b>Published</b>	<b>HSE</b>	<b>Legal requirements minimal wage</b>	<b>Unacceptable salary &amp; working conditions</b>	<b>Kind of employees</b>
<b>Government</b>	X	X	X	Foreign
<b>Norwegian Labour Inspection Authority</b>	X	Not mentioned	X	Foreign
<b>”Representantforslag 20 S”</b>	X	X	X	All
<b>LO</b>	Not mentioned	Not mentioned	X	Foreign
<b>Difi (Directorate for Administration and IT)</b>	X	X	X	Not mentioned
<b>Green paper</b>	Not mentioned	Not mentioned	X	All
<b>EuroFound</b>	Not mentioned	Not mentioned	X	Foreign
<b>Mosley, H.</b>	Not mentioned	Not mentioned	X	Foreign

According to the authors of this paper, Representantforslag 20 S covers the phenomena “social dumping” in a manner more adequate to understand the complexities of reality than the others. The definition is as follows:

*«It is social dumping both when workers are exposed to serious breaches of health, environmental and safety regulations, including rules on working hours and housing standards, and when they are offered wages and other benefits that are unacceptably low compared to what Norwegian employees usually earn or which is not in accordance with current public regulations, where such applies»<sup>1</sup> (our translation).*

Consequently, in the following we understand the concept of social dumping to include breaches of HSE, wage concerns and working conditions, including all employees.

An important premise for starting projects is to deliver value<sup>17</sup>. Further, value is particular and the value for the client is important for the projects<sup>14</sup>. In order to prevent social dumping and other project related threats, as for example counterfeit materials<sup>18</sup>. It is crucial to have a good project organization<sup>15</sup>. Orr says personal change is important for implementation<sup>24</sup>. What is for sure, is that actors in the AEC-industry can behave unethically and that should be prevented<sup>22,26</sup>.

The literature review leading up to the research presented in this paper identified a surprisingly limited number of scientific work addressing this subject. A general trend in the identified literature is to consider social dumping a major problem in the AEC-industry and there is a gap in knowledge about what the AEC-industry can do with this. Many measures do non the less exist<sup>10</sup>. General regulations led to better working conditions for workers<sup>9</sup>. Within the Norwegian context, the HSE card scheme has led to something positive but has shortcomings. Lastly, there are problems in the this industry that the measures do not address in a sufficient manner<sup>16</sup>.

## 2. Methodology

The research presented in this paper was initiated by a scoping literature study according to the prescription by Arksey & O'Malley<sup>6</sup>. Major trends in the research literature was analysed and weaknesses identified (as presented for the theory chapter). The literature found most pertinent to the analysis was carried out according to the procedures outlined by Blumberg et al.<sup>8</sup>. This includes national rules and regulations, a study of the developments for these, and the influence of political measures on the AEC-industry.

The investigation of the issue was done by conducting 14 semi-structured-in-depth-interviews with 15 senior professionals within various companies in the Norwegian industry. One of the interviews was done with two interviewees who work in the same company, at the same time. The interviews lasted from 45 minutes to two hours. The interviewees have been anonymized and randomized. The interviews were conducted according to interview study by Yin<sup>28</sup>. A common interview guide was developed and sent to the interviewees in advance of the interview. The interviewees were informed that recordings were taken and that a transcript version of the interview was sent to provide an opportunity to provide feedback and correct errors.

## 3. Results and discussion

The measures against social dumping mentioned and used by the interviewees are divided by *measures sanctioned in legislation* and *additional measures*. Based on the measures described by the literature and the interviewees, nine main categories were constructed. An assessment of the categorization of the various measures was based on what the description the interviewees provided about their routines related to the measures. Attempts to avoid overlap in the content of the division of measures were made.

Measures sanctioned by legislation are *legal requirements minimal wage*(*Allmengjøring*), *securing pay and working conditions* and *HSE cards*. To apply the *legal requirements minimal wage* the actors had to have specific routines and systems such as *information duty*, *ensurement duty*, *right to access*, and *solidarity responsibility*. Additional measures that are not elaborated in the interviews are collective agreements, Posted Workers Directive, and the Temporary Agency Work Directive. The legal requirement for *securing pay and working conditions* entails *minimum standard for living conditions* and *principle of equal treatment*. *HSE cards* are used for check-in upon registration for workers when entering the building site.

The *additional measures* (i.e. not directly sanctioned in Norwegian law) are *supplier evaluation*, *special requirements in contract*, *follow-up/revision/control*, *programs/tools*, *certifications/schemes*, and *reliability initiative*. *Supplier evaluation* consists of *prequalification/procurement*, *register/database*, and *work with companies that you have worked with before*. Measures related to

special requirements in contract used are ethical guidelines, requiring financial statements, requiring company certificate, requiring self-declaration on quality and HSE, maximum number of subcontractors, guaranteed wage, framework agreement, and do most tasks with internal resources. When it comes to follow-up/revision/control, the measures are checking pay slips at subcontractors(SC), checking tax certificate at SC, checking registration to tax registers for foreign employees, visiting housing for foreign employees, controlling payrolls, and unannounced check-ups. The programs/tools are StartBANK, HMSREG, SKAV certificate, Synergy and Infobrick. The certifications/schemes are “Central approval”(Sentral godkjenning), ISO certification, “Revised employers scheme” (Revidert arbeidsgiverordning), and “Clean development” (Ren utvikling). The measures grouped as reliability initiative are internal courses, own reliability department, reliability forum, and regular scheduled points in meetings.

Table 2b is an overview of the measures. Table 2a denoted each interviewee with a colour code according to their job position. Table 2b indicates with “x” which measure the individual interviewee state is complied with in their organization. Table 2b does not include interviewees for police or industry associations, since they do not institute these measures as part of their position.

Table 2a: description of the interviewees workplace and position

	Project management
	Builder/owner
	Cleaning and project management company
	HSE/ reliability leader
	Police, employee organisations and cleaning industry

Different branches of job position provided a colour code.

Table 2b: Measures mentioned by the interviewees and which they utilise

Measurement/ interviewee	9	1	1	1	1	6	3	1	2	4	7
	1	0	3	4							
HSE cards	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Legal requirements minimal wage	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Special requirements in contract	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
follow-up/ revision/ control	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
securing pay and working conditions	x	x	x	x	x	x	x		x	x	
supplier evaluation	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
reliability initiative	x	x		x	x	x	x				
certifications/ schemes	x		x								x
programs/ tools	x	x									

The colour coding in the upper row refers to different branches whereas the number denotes the job position, as listed 1) Project manager in construction company, 2) Project manager in ventilation company, 3) Project manager in public multi-building organization, 4) Head of cleaning company, 5) Head of department in employer organization, 6) Project manager in construction company, 7) Head of project management organization, 8) Police officer, 9) a reliability counsellor in construction company and a HSE leader in construction company, 10) HSE leader in construction company, 11) HSE leader in construction company, 12) Head of department in employer organization, 13) HSE leader in construction company, 14) HSE leader in public multi-building organization.

The interpretation of the result must be undertaken in the light of an obvious selection bias in the recruitment process to this study. The interview objects are employees of established companies, in addition to Police and industry associations. The view of actors desiring to comply with the standards likely dominates these results.

From table 2b it appears that measures that all use are legal requirements minimal wage and HSE cards. Everyone mentions elements related to pay and working conditions, but it is unclear if everyone

has understood that they are requirements sanctioned by law. *Special requirements in contract* and *follow-up/revision/control* are well known as measures while *programs/tools* and *certifications/schemes* are not very well known. Some of the interviewees that lacked *supplier evaluation* can be explained by the lack of use of subcontractors. A finding is that those who work with HSE at a strategic level in a company had the greatest overview of company measures and guidelines. While there was a tendency that project managers did not have the same overview of these measures. This is a paradox in the sense that they are the one responsible for applying them. As a result, such measures may be anchored within the headquarters/administration of a company, but not sufficiently rooted in the organization as a whole. It appears that the companies find it difficult to implement company guidelines widely in the organization, endangering well-intended efforts to provide a false sense of complying with Norwegian standards.

The advantages and disadvantages presented in the following are the main ones mentioned by the interviewees, including police and industry associations.

**HSE cards** provides real-time overview on access to the construction site, without the demand for on-site presence. It gives increased security because some basic conditions must be benefited by the supervisory authority to be in order. It is a good measure provided proper usage. A major disadvantage of *HSE cards* is that they are easy to falsify and abuse. There exist no routines for recalling cards and it is difficult to verify their authenticity. Another perceived problem is the perception among some that the card is a credible ID. The perception is not supported by the police, which have little faith in the *HSE card* as an effective measure against social dumping. Another perceived problem with the *HSE card* system was that it takes too long to get the card issued. *HSE cards* may be a measure that is useful for reliable actors within the AEC-industry, but do not work as an effective barrier for those who are non-reliable. Some people have little faith in the measure and regard it as a false security. This appears especially in an interview with the police. Industry actors tend to see greater benefit in the measure. It is agreed that the measure does not provide sufficient security, but helps to improve the situation while having an improvement potential. This applies to the ability to abandon the authenticity of the cards. An issue is the lack of recall of cards and the lack of sufficient identity-specification. The consequence is therefore that more people could use and share the same card.

The benefits of **legal requirements minimal wage** are the contractual and legislated right to regress, control and ask for documentation. The general regulations ensure sustainable wage conditions for those not covered by a collective agreement. The disadvantages are that the minimum wage does not reflect the real wage level. *Solidarity responsibility* does not go to the builder. The measure is characterized by lack of enforcement, and it is difficult and resource-intensive to control and follow-up internally in the company. One perception of the measure is that you should not be financially responsible for something someone else has conducted. Foreign workers are used to other working conditions. The hierarchical structure of Eastern Europeans working life may dissuade these workers from demanding fare conditions, and thus maintain a low profile. This makes it challenging to explore the actual salary and working conditions that exists for these employers. It is easier to relate to pay than living conditions, transportation to and from work and the like. Specific requirements for accommodation mean, to some extent, that you need to rely on subjective opinions. One of the interviewees questioned the extent to which the *ensurement duty* was used too rarely. This happens both due to the fact that actors prioritizes other matters, and that the subcontractors are perceived to be reliable. Some builders express that *solidarity responsibility* should not go to the builder, the *solidarity responsibility* should stay as it is today. The builders believe that the problem lies with the entrepreneur and that they are responsible for the one they choose to cooperate with. This is interesting since the builder has responsibility according to the building regulations (Byggherreforskriften). This may also indicate that the building regulations do not work properly in this matter.

**Special requirements in contract** obligates suppliers to specific requirements. Requirements makes it difficult for contractors to hide errors and mistakes. The disadvantages are the necessity to follow-up the contractual agreements, but the client does not necessarily have the opportunity to do checkups all the time. On complicated contracts, a large contract chain is common. A construction project consist of a high degree of specialization, which increase the demand for a variety of contractors. A rather surprising finding is that some countermeasures may actually have provided new opportunities for non-reliable actors. It seems important to have something concrete such as *minimum standards* to compare when conducting check-ups. This may be due to lack of insight and knowledge of the laws and regulations that exist.

**Follow-up/revision/control** can give an indication of whether the employee is registered as an employee in Norway. You get the opportunity to get documentation and easily see if the regulatory

requirements are met and get in touch with those who perform the job. The disadvantages are that it is based on trust, so that unreliability can still occur. What you see at check-up does not have to reflect the reality when you are not there. You cannot tell if a pay slip is correct, non reliable actors can operate with parallel contracts. It does not say if you pay tax or VAT. It is difficult to control what people do in their spare time. Laws and rules have to be followed up with controls if they should be followed. The question lies in who will pay the bill. If it is decided to strengthen the control routines, then the cost becomes something that affects everyone in the AEC-industry, not just the ones that takes this matter seriously in the first place.

**Securing pay and working conditions** ensures that employees live under proper conditions. With legislated requirements you have something specific to refer to at controls. *The principle of equal treatment* provides rights to employees in the staffing industry. An interviewee emphasizes that the *principle of equal treatment* has led to increased use of subcontractors which leads to less insight and harder to detect non-reliable actors. The disadvantages of these requirements are that foreign workers are initially satisfied with the pay and working conditions. It is stated that the rules related to housing requirement are diffuse, which makes them easy to abuse. From the interviews it emerges that this could make it easier for unreliable actors.

With **supplier evaluation** you are systematically in control of those you invite and ensure that the selected suppliers have the formalities in order. Still, major challenges is the difficulty to verify whether the documentation is real. Generally, the interviewees used evaluation measures, such as *right to access* and *ensurement duty*, largely when dealing with new actors not interacted with before. This can be understood as the fact that the reliability of the tender process is good and that actors are seeking permanent partners who meet the requirements and have good experience with. On the other hand, one could ask whether the trust might become a false security and prevent effective work against social dumping. The selection process is significantly emphasized and companies tend to continue to work with approved actors in future projects as they have chosen for strict criteria in a selection process. Several interviewees perceived that you know what you get when working with actors you have worked with before. This assertion cannot be proven, but it is likely that the collaboration will be similar to earlier collaboration. But when it comes to social dumping it is hard to know things are okay without a thorough check in front.

For **reliability initiative** it is pointed out that the advantage is that the theme is on the agenda and gives increased focus and awareness. The interviewees does not mention any direct disadvantages related to this measure. Although it is important that the knowledge and use of the measures is implemented in the projects, it is essential that the focus also is in the central part of the company and that the focus is coming from the top-level.

The benefits of **certifications/schemes** are that they are somewhat hard to obtain, which might render the most unreliable companies unavailable to acquire them. The measure provides an indication and documentation of the status of a company. It gives better control when using an independent third party as controller. Disadvantages are that it is bureaucratic and not easy to apply in the AEC-industry. If the companies do not have *central approval*(*Sentral godkjenning*) themselves, they can hire a consultant who has. There are a lot of approval schemes, many are overlapping regarding documentation requirements. Not everyone has *ISO certifications*, even if they have good enough systems.

Using **programs/tools** the reading in the laws of working environment, and similar documents are minimized. You can get an overview of conditions such as income tax, VAT, employer's tax, tax deduction, fees and an indication of whether these are linked. It is possible to start supplier monitoring, the system alerts when there are changes in the company. The disadvantage using such tools is that the company information is provided by the company itself. So the companies have to add their own prequalifying module if it is to be good enough.

## 6. Conclusion

In this study measures against social dumping - and their advantages and disadvantages - has been identified by interviewing actors in the Norwegian AEC-industry, as well as industry associations and authorities. There is consistency between the results and existing literature on the subject. The measures are many, and are in this study grouped into nine main categories, of which three refers to legal requirements. The *additional measures* are used to make sure that the *measures sanctioned in legislation* are followed. Reliable companies tend to set their standard higher than the minimum requirements in the legislation. The advantages of the measures are considered to be greater than the disadvantages. Measures to counteract social dumping are resource demanding for actors that initially have things in



order. Too many and difficult measures can make it too difficult to be serious, at the same time make it more likely that unserious actors takes shortcuts.

*HSE cards* is a somewhat problematic measure, but it has a potential. It should be developed routines for recall on cards or that the cards' real-time information is used so that the validity can be changed easily. When it comes to *legal requirements minimal wage*, the laws used are important, but better follow-up and control are desired. *Special requirements in contract* seems important because there is something concrete to compare with at check-ups. When it comes to *follow-up/revision/control*, it is hard to know whether the documentation is real, and what they do at their spare time, so check-ups at barracks and getting to know the employers at site is necessary. The measures called *securing pay and working conditions* gives minimum standard for living conditions and equal treatment for staffing industry. Requirement rules for living conditions are perceived to be diffuse and the requirements are rather detailed. *Supplier evaluation* is an effective measure that several consider as an important starting point for countering social dumping within contractors. Many serious actors have *reliability initiative* centrally in their company, but implementation of the measures in the projects is problematic, so compliance is very useful. Social dumping is a challenge that is constantly shifting, and an important topic that should be constantly on the agenda. *Certifications/schemes* can provide an indication of the status of a company considering social dumping. *Programs/tools* makes an overview of conditions such as income tax, VAT, employer's tax, tax deduction, fees and an indication of whether these are linked.

There are many measures, but it is not efficient enough to only use one of them. Since the definition of social dumping describes HSE, unacceptable pay and performance and equal requirements minimal wage as parts of the problem, it seems that one should have measures that make sure none of these problems can take place, and that the risk for this is greater when the employees/subcontractor are foreign.

The measures are not infallible, and some challenges cannot be solved by measures alone. A key problem is often that unreliable actors manage to have the papers in order. An increased use of subcontractors and complex supply-chains makes it harder to avoid social dumping. There seems to be a latent problem related to the project leader's role, when it comes to provide the best possible project outcomes. As a result, the projects do not prioritize the focus on social dumping in such situations, and one sees that having a central resource leads to less stress for the projects and a more objective approach to what must be prioritized. The measures can lead to unnecessary conflicts internally in the company and also provide higher costs and less competitive prices. Anyway, the measures can ensure equality of competition by taking action against social dumping. It is important that someone pays for the extra costs associated with measures against social dumping, so it must be a value for the customer.

The AEC-industry as well as the authorities must take their share of responsibility and combat the spread of social dumping. A key issue in the literature review is that the academic community agrees that working-environment related crime is a major problem. There is a lack of knowledge in how the industry can work and improve its focus on social dumping. The understanding of social dumping as a relevant problem for the professional part of the market has increased, but some do not quite understand this yet. If the propagation is not reduced, a serious industry can disappear completely and suddenly. Serious actors do not want to operate in the industry if they are forced to pursue social dumping. It can cause poor quality and safety. It is important that the public builders are pioneer figures. At the same time, some builders believe that social dumping is only a problem addressed in the construction companies.

The actors in the AEC-industry should focus on making the work against social dumping in their company straight forward. Since it is expressed that there are no problems that none of the measures can prevent, it is not recommended to use resources to design new measures. Social dumping must be countered continuously, but it must be done by using the existing measures and making better use of it.

## References

1. Andersen, D. T. et al., 2014. *Dokument 8:20 S (2014-2015) Representantforslag 20 S*. [Online] Available at: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2014-2015/dok8-201415-020.pdf> [Accessed 22. 04. 2017].
2. Andersen, R. K., Eldring, L. & Steen, J. R., 2014. *Privatmarkedet i byggenæringen - Usynlig arbeidsmarked i de tusen hjem*. [Online] Available at: <http://www.faf.no/images/pub/2014/20361>. [Accessed 12. 04. 2017].
3. Arbeids- og sosialdepartementet, 2008. *St.meld. nr. 18 (2007-2008): Arbeidsinnvandring*. [Online] Available at: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-18-2007-2008-/id507744/sec1> [Accessed 12. 04. 2017].

4. Arbeidstilsynet, 2012. *Kompass Tema nr. 2: Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere*. [Online] Available at: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235205> [Accessed 12. 04. 2017].
5. Arbeidstilsynet, 2016. *Sosial dumping*. [Online] Available at: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78185> [Accessed 12. 04. 2017].
6. Arksey, H. & O'Malley, L., 2005. Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*.
7. Bernaciak, M., 2012. Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards?. 06.
8. Blumberg, B., Cooper, D. R. & Schindler, P. S., 2011. *Business Research Methods*.
9. Bratsberg, B. & Holden, M. B., 2015. *Effekter av allmenngjøring i byggbransjen*. [Online] Available at: [http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/Samfunnsok\\_2\\_15\\_byggebransjen.pdf](http://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/Samfunnsok_2_15_byggebransjen.pdf) [Accessed 10. 04. 2017].
10. Dølvik, J. E., Eldring, L. & Ødegård, A. M., 2005. *Lavlønnskurransen og sosial dumping - Utfordringer for det seriøse arbeidslivet*. [Online] Available at: [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/485](http://www.faf.no/media/com_netsukii/485). [Accessed 05. 04. 2017].
11. Det kongelige justis- og politidement, 2003. *Om lov om endringer i straffeloven og straffeprosessloven mv.* [Online] Available at: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b886dc293c194b568fb05d810a9e5785/no/pdfs/otp200220030062000ddpdfs>. [Accessed 23. 04. 2017].
12. Devitt, C., 2011. Varieties of capitalism, variation in labour immigration. 37(4), pp. 579-596.
13. Direktoratet for forvaltning og IKT, 2017. *Hvordan unngå sosial dumping i offentlige anskaffelser - et læringskurs*. [Online] Available at: <https://laeringsplattformen.difi.no/kurs/991825827/hvordan-unnga-sosial-dumping-i-offentlige-anskaffelser-et-e-laeringskurs> [Accessed 22. 04. 2017].
14. Drevland, F. & Lohne, J., 2015. *Nine Tenets on the Nature of Value*. Perth, Australia, Global Problems - Global Solutions. Preceeding IGLC 2015 , pp. 475-485.
15. Eikeland, P. T., 1999. *Teoretisk analyse av byggeprosessen, Samspillet i Byggeprosessen*. [Online] Available at: <http://pte.no/pdf/TeoretiskAnalyse.pdf> [Accessed 05. 04. 2017].
16. Eldring L., Ødegård A. M, Andersen R. K., Bråten M., Nergaard & Alsos K., 2011. *Fafo-rapport 2011:09: Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. [Online] Available at: [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/20200.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/20200.pdf) [Accessed 23. 04. 2017].
17. Emmit, S., Sander, D. & Christoffersen, A. K., 2005. *The Value Universe: Defining a Value Based Approach to Lean Construction*. Sydney, Australia, Proc. 13th Ann. Conf. of the Int'l. Group for Lean Construction, pp. 57-64.
18. Engebø, A., Lohne, J., Rønn, P. E. & Lædre, O., 2016. Counterfeit Materials in the Norwegian EAC-industry.. *Proceedings of the 24th annual Conference of the International Group for Lean Construction*, Issue ISBN 978-99773736-2-2, pp. 13-22.
19. Evju, S., 2010. *Arbeidsrett-utvalgte artikler 2001-2010*. Oslo: Universitetsforlaget.
20. Gulliksen, R. S. et al., 2014. *Situasjonsbeskrivelse av arbeidskriminalitet*. [Online] Available at: [https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/kripos/vedlegg\\_2797](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/kripos/vedlegg_2797) [Accessed 10. 04. 2017].
21. Landsorganisasjonen i Norge, 2016. *Sosial dumping*. [Online] Available at: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e4EqjdqvUQ4J:www.fagforbundet.no/file/0df58cc4a7bd119298abdcc6a0ba5519/sosial/+&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no&client=firefox-b> [Accessed 05. 04. 17].
22. Lohne, J. et al., 2016. Ethical behaviour in the design phase of EAC projects. Issue volume 10.(2), pp. 330-345.
23. Mosley, H., 1995. The Social Dumping Threat of European Integration: A Critique', in B. Unger and F. van Waarden, *Convergence or Diversity?*. pp. 182-199.
24. Orr, C., 2005. *Lean Leadership in Construction*. Sidney, Australia, IGLC-13.
25. Støstad, J. E., 2013. *Sosial dumping: trues den norske modellen?*. Oslo: Gyldendag Akademisk.
26. Svaalestuen, F., Lohne, J., Knotten, V. & Lædre, O., 2015. Ethics of the Design Phase – a Descriptive Approach. *23rd Annual Conference of the International Group for Lean Construction*.
27. Ødegård, M. A., Aslesen, S., Bråten, M. & Eldring, L., 2007. *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. [Online] Available at: <http://www.faf.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/fra-ost-uten-sikring> [Accessed 22. 03. 2017].
28. Yin, R. K., 2013. *Case Study Research: Design and methods*. s.l.:Sage Publications.

# Vedlegg



# Vedlegg 1: Intervjuguide

## Introduksjon

Mitt navn er Marit Saltvik Faanes og jeg studerer 5. året på sivilingeniørstudiet bygg- og miljøteknikk ved NTNU. Denne våren skriver jeg masteroppgave om sosial dumping i byggebransjen. Jeg startet arbeidet med denne oppgaven ved prosjektoppgaven jeg skrev sist høst. En del av oppgaven består i innsamling av kvalitative data som i hovedsak gjøres gjennom intervju av aktører i byggebransjen i Norge.

Sist høst hadde jeg en deltidsstilling i NCC i deres kompetanse- og rekrutteringsprogram. Denne oppgaven gjennomfører som student for NTNU og har således ikke et arbeide jeg gjør for NCC. I oppgaven vil jeg benytte intervjuobjekter fra ulike selskaper.

Formålet med oppgaven er å avdekke situasjonen rundt sosial dumping. Hovedmålet med masteroppgaven er å avdekke hvilke tiltak mot sosial dumping som gjennomføres i bransjen, samt hvilke fordeler eller ulemper tiltakene har, og om det burde utvikles supplerende tiltak.

Følgende spørsmål er forskningsspørsmålene som ønskes besvart gjennom oppgaven:

1. Hvilke tiltak benyttes i byggebransjen for å oppdage og motarbeide sosial dumping?
2. Hva er fordelene og ulempene ved disse tiltakene?
3. Hvilke supplerende tiltak bør finnes for å oppdage og motarbeide sosial dumping?

## Bakgrunn og terminologi

Jeg har valgt å bruke begrepet “sosial dumping” i oppgaven og intervjuet. For definisjonen av dette begrepet har jeg valgt å benytte definisjonen Dokument 8:20 S (2014–2015)

Representantforslag 20 S:

*Etter regjeringen vurdering er det sosial dumping både når arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder.*

## Prosedyre

Forskningsspørsmålene er utgangspunktet for denne oppgaven, og intervjuguiden bygger således på disse spørsmålene for å kunne besvare de. Den som blir intervjuet oppfordres til å ta opp aspekter rundt problemstillingen som ikke blir berørt i intervjuguiden. Det er ønskelig å gjøre lydopptak og i ettertid sende referat for gjennomlesing og godkjenning av den som blir intervjuet. Det vil være mulig å være anonym dersom du skulle ønske det. Det anslås at intervjuet vil ta omtrent én time.

Intervjuet er først og fremst utformet i den hensikt å intervjuere entreprenører og leverandører, dermed er ikke alle spørsmålene like relevante for alle, og kan således være mer utfordrende å svare på.

## Spørsmål

### *Del 1: Generelt*

1. Hva er din nåværende stilling?
2. Hva er din bakgrunn og arbeidserfaring?

### *Del 2: Tiltak for å oppdage og motarbeide sosial dumping*

1. Opplever du at din organisasjon er bevisst på problemstillingen rundt sosial dumping?
  - På hvilken måte?
  - Hvordan har dere organisert dere med tanke på arbeidet mot sosial dumping, generelt i selskapet/firmaet?
  - I hvilken grad er dette et fokus som kommer fra ledelsen? Hvordan arbeider de med problemstillingen rundt sosial dumping?
2. Hvilke tiltak benytter dere for å oppdage og motarbeide sosial dumping?
3. Hvilke rutiner/tiltak/system har dere knyttet til de ulike lovpålagte krav og plikter?
  - Dersom ikke følgende tiltak er nevnt, spør om disse tiltakene brukes:
  - ID-kort
  - Kravene til innkvartering
  - Å ivareta lønns- og arbeidsvilkår
  - Å følge påseplikten
  - Informasjonsretten
  - Solidaransvar
  - Reglene for arbeidstid og overtidsgodtgjørelse
  - Innsynsretten
  - Max 2 UE
  - Seriøsitetskrav
  - Sentral godkjenning
  - Regionalt verneombud
  - Allmenngjøring
  - Beskrivelser i kontrakt
  - Prekvalifisering
  - ISO-sertifisering
4. Hva ser dere etter når dere gjør avtaler med UE?
  - Hvilken dokumentasjon krever dere å få utlevert fra leverandør/UE/bemanningsforetak?
  - Hvilke kriterier stiller dere til grunne når dere velger UE?
5. Hvilke erfaringer har du knyttet til å vise tillit til samarbeidspartnere/leverandører?
  - Hvilke erfaringer har du knyttet til å vise tillit til samarbeidspartnere/UE?

- Har det noen sammenheng med temaet sosial dumping?
6. Hvilke krav har du opplevd at byggherre/kunde stiller med tanke på sosial dumping?
  7. Har dere egne tiltak rettet mot når det gjelder prosjektorganiseringen?
  8. Benytter dere egne programmer eller verktøy i arbeidet mot sosial dumping?
  9. Hva mener du om lærlinger og ufaglærte i konteksten av sosial dumping?
    - Utnyttning av arbeidskraft
    - Samfunnsansvar ved å ha lærlinger
  10. Møter dere noen utfordringer, spesielt som UE/byggherre/totalentreprenør, med tanke på sosial dumping?

### ***Del 3: Fordeler og ulemper ved tiltakene***

1. Hvilke fordeler og ulemper har de ulike tiltakene dere benytter?
  - De tiltak som er nevnt i tillegg til egen liste over tiltak går gjennom.

### ***Del 4: Hvilke tiltak som bør benyttes***

1. Hvilke tiltak kan hindre at seriøse aktører skyves ut?
2. Mener du det er enkelt å få oversikt over de lovpålagte tiltakene?
  - Hvorfor/hvorfor ikke?
3. Hvilke tiltak mener du er effektive for å oppdage og motarbeide sosial dumping?
4. Hvilke av metodene mener du er ineffektive for å hindre sosial dumping?
5. Hvilke tiltak synes du med fordel kunne forbedres?
6. Har du noen tanker om tiltak som ikke eksisterer som kunne løst noen problemer?
7. Er det noe du mener er utelatt gjennom disse spørsmålene, som du synes er viktig med tanke på tiltak kan brukes for å hindre sosial dumping?

Tusen takk for bidraget og at du tok deg tid til dette!  
Vennlig hilsen Marit Saltvik Faanes