

# Byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet

**Alida Rundhovde**  
**Mørenskog**  
**Marianne Skovly**

Master i Bygg- og miljøteknikk  
Innlevert: juni 2017  
Hovedveileder: Ola Lædre, IBM

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Institutt for bygg- og miljøteknikk





<b>Oppgavens tittel:</b> Byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet	<b>Dato:</b> 11.06.2017		
	<b>Antall sider (inkl. bilag):</b> 115 + 18		
	Masteroppgave	X	Prosjektoppgave
<b>Navn:</b> Alida Rundhovde Mørenskog og Marianne Skovly			
<b>Faglærer/veileder:</b> Ola Lædre, førsteamanuensis ved IBM			
<b>Eventuelle eksterne faglige kontakter/veiledere:</b> Jardar Lohne, forsker ved IBM			

**Ekstrakt:** Arbeidsmarkeds kriminalitet har det siste tiåret blitt et økende problem i norsk bygg- og anleggsbransje. Arbeidsmarkeds kriminalitet er et fenomen som kan knyttes opp mot sosial dumping og svart arbeid, men inkluderer også mer omfattende kriminalitetsformer som økonomisk kriminalitet, og utgjør en trussel mot det seriøse arbeidsmarkedet, samt velferdssystemet Norge har i dag.

Da det er utført lite forskning på fenomenet, er hensikten til denne oppgaven å utforske fenomenet i kontekst av motvirkende tiltak. Oppgaven avgrenses til å studere hvilke tiltak byggherrene på to utvalgte flyplassprosjekt har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt en vurdering av tiltakene og mulige forbedringspotensial ved disse. Bakgrunnen for valg av case er at begge prosjekt er komplekse og omfattende, samt at begge byggherrene har innført tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Begge prosjektene har avdekket tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet blant sine involverte aktører.

Det er utarbeidet tre forskningsspørsmål som tar utgangspunkt i å kartlegge byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i kontraherings- og utførelsesfasen, styrker og svakheter ved disse tiltakene, samt forslag til tiltak. For å besvare forskningsspørsmålene er det gjennomført en litteraturstudie. Det er utført en casestudie med 14 kvalitative dybdeintervju og en dokumentstudie. I tillegg er det gjennomført seks kvalitative dybdeintervju med representanter fra offentlige etater.

Resultatene i oppgaven synliggjør hvilke tiltak byggherrene på de to studerte casene har implementert for å motvirke, samt avdekke, arbeidsmarkeds kriminalitet. Oppgaven viser at det er viktig å innføre tiltak i alle faser i en prosjektgjennomføring. Byggherrer må sette krav i kontraheringsprosessen for å sikre at useriøse aktører ikke får innpass på prosjekter. Det fremkommer at det er viktig at det innad i en byggherreorganisasjon er ressurser med arbeidsoppgaver knyttet til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet som en LO-koordinator eller en compliance-funksjon.

Viktigheten av at byggherrer gjennomfører kontroller av aktører på utbyggingsprosjekter for å avdekke eventuelle tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet tydeliggjøres i resultatene. Oppgaven synliggjør at arbeidsmarkeds kriminalitet er en omfattende og kompleks utfordring i norsk bygg- og anleggsbransje. Uklare ansvarsforhold mellom aktører i prosjekter medfører muligheter for aktører til å skyve ansvaret over på hverandre. Det fremstår som en bransjeutfordring. Oppgaven indikerer at det er nødvendig med mer forskning på tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, spesielt i bygg- og anleggsbransjen.

#### Stikkord:

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Arbeidsmarkeds kriminalitet |
| 2. Sosial dumping              |
| 3. Compliance                  |
| 4. Byggherretiltak             |

  
Alida Rundhovde Mørenskog

  
Marianne Skovly



# **DEL 1: MASTEROPPGAVERAPPORT**



## Forord

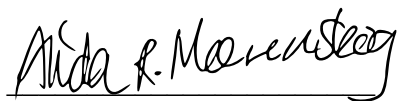
Denne masteroppgaven er utarbeidet våren 2017 innenfor studieretningen Bygg- og miljøteknikk ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Oppgaven er utført innenfor studieretningen prosjektledelse ved institutt for bygg- og miljøteknikk. Den er skrevet i et samarbeid mellom Alida R. Mørenskog og Marianne Skovly, der oppgaven er utført gjennom et fulltidssemester. Dette innebærer at masteroppgaven tilsvarer 60 studiepoeng.

Masteroppgaven bygger på tematikken arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen og har som hensikt å kartlegge byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på to utvalgte caser. Bakgrunn for valg av tema og caser til oppgaven er et økende fokus på tematikken i bygg- og anleggsbransjen, arbeidserfaring sommeren 2016 på et av casene, samt innspill fra veiledere. Masteroppgaverapporten er utformet som en tradisjonell masteroppgave, og presenteres i del 1 av denne oppgaven. Videre er det i tillegg til masteroppgaverapporten utarbeidet en vitenskapelig artikkel med tittelen *Measures to counteract work-related crime – airport developments in Norway*. Artikkelen ble utarbeidet med formål om å bidra til konferansen International Conference on Project MANagement, ProjMAN-2017. Artikkelen presenteres i del 2 av oppgaven. Del 3 av oppgaven inkluderer aktuelle vedlegg for arbeidet med masteroppgaverapporten og artikkelen.

Alle som har bidratt til masteroppgaven igjennom intervju og samtaler fortjener en stor takk. Informantene har bidratt med interessante erfaringer og innspill til resultatdelen av oppgaven. En nøkkelinformant har spesielt bidratt med verdifull hjelp ved å svare fortløpende på spørsmål, henvist til relevant materiale og gjennomlesning av utkast til oppgaven.

Vi er svært takknemlige for god hjelp fra vår veileder Ola Lædre, samt forsker Jardar Lohne og vitenskapelig assistent Atle Engebø. Alle fra instituttet for bygg- og miljøteknikk ved NTNU. Disse har hjulpet oss med å definere forskningsspørsmålene, og veiledet oss igjennom utarbeidelsen av masteroppgaverapporten og den vitenskapelige artikkelen.

Trondheim, juni 2017

  
Alida R. Mørenskog

  
Marianne Skovly





## Sammendrag

Arbeidsmarkeds kriminalitet har det siste tiåret blitt et økende problem i norsk bygg- og anleggsbransje. Arbeidsmarkeds kriminalitet er et fenomen som kan knyttes opp mot sosial dumping og svart arbeid, men inkluderer også mer omfattende og komplekse kriminalitetsformer som økonomisk kriminalitet og mafiavirksomhet.

Arbeidsmarkeds kriminalitet kan på sikt påføre det norske samfunnet store konsekvenser da det utgjør en trussel mot det seriøse arbeidsmarkedet og velferdssystemet Norge har i dag (Seierstad, 2004) (Arnholtz og Eldring, 2015).

Hovedtemaet til studien er arbeidsmarkeds kriminalitet i norsk bygg- og anleggsbransje. Det er utført lite forskning på området, og hensikten til denne oppgaven er derfor å utforske fenomenet i kontekst av motvirkende tiltak. Oppgaven avgrenses til å studere hvilke tiltak byggherrene på to utvalgte flyplassprosjekt har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt en vurdering av tiltakene og mulige forbedringspotensial ved disse. Bakgrunnen for valg av casene er at begge caser er komplekse og omfattende utbyggingsprosjekt som pågikk i omtrentlig samme tidsperiode, der byggherrene har innført tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Begge de studerte casene har avdekket tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet blant sine involverte aktører. Det er utarbeidet tre forskningsspørsmål som tar utgangspunkt i å kartlegge byggherrenes tiltak i kontraherings- og utførelsesfasen på flyplassprosjektene. Forskningsspørsmålene er:

1. Hvilke tiltak har byggherrene innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?
2. Hvilke styrker og svakheter er det ved disse tiltakene?
3. Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

I arbeidet med masteroppgaven ble det gjennomført en litteraturstudie med fokus på arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen. Det var utfordrende å finne publikasjoner som var relevante for de valgte forskningsspørsmålene, og litteraturstudien synliggjorde at det var en mangel på forskning rundt det å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen. Med bakgrunn i de to valgte prosjektene er det utført en casestudie der det er gjennomført 14 kvalitative dybdeintervju med informanter tilknyttet casene, samt en dokumentstudie av casespesifikke dokumenter som organisasjonskart, kontraktsbestemmelser, styringsdokumenter osv. I tillegg er det gjennomført seks kvalitative dybdeintervju med representanter fra offentlige etater som arbeider med å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Ved å gjennomføre intervju med ulike aktører på prosjektene og i bransjen, ble det mulig å tydeliggjøre vurderinger og ulike aspekter ved forskningsspørsmålene. De innsamlede dataene inkluderer resultater som ikke kunne blitt generert ved en kvantitativ fremgangsmåte.

Resultatene i oppgaven synliggjør hvilke tiltak byggherrene på de to studerte casene har implementert for å motvirke, samt avdekke, arbeidsmarkeds kriminalitet. Oppgaven viser at det er viktig å innføre tiltak i alle faser i en prosjektgjennomføring. Byggherrer må sette krav i kontraheringsprosessen og i kontraktsbestemmelsene for å sikre at useriøse aktører ikke blir kontrahert på prosjekter. Videre fremkommer det som viktig at det innad i en

byggherreorganisasjon er ressurser med arbeidsoppgaver knyttet til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, for eksempel en LO-koordinator og en ressurs med compliance-funksjon. Resultatene tydeliggjør viktigheten av at byggherrer gjennomfører kontroller av aktører på utbyggingsprosjekter for å avdekke eventuelle tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet.

Det fremkommer i resultatene at arbeidsmarkeds kriminalitet er en omfattende og kompleks utfordring i norsk bygg- og anleggsbransje. Uklare ansvarsforhold mellom aktører i byggeprosjekter medfører at det er mulig for aktører å skyve ansvaret over på hverandre. Dette fremstår som en bransjeutfordring. Oppgaven indikerer at det er behov for mer forskning på tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, spesielt i bygg- og anleggsbransjen.

## Summary

Over the last decade work-related crime has become an increasing problem in the construction industry. The phenomenon of work-related crime is related to social dumping and illegal working, but the term does also include complex forms of criminality such as financial crime and mafia activity. In the long term, work-related crime is a threat to the current labour market and welfare system in Norway, and can lead to considerable consequences for the Norwegian society (Seierstad, 2004) (Arnholtz og Eldring, 2015).

The main subject of the study is work-related crime in the Norwegian construction industry. A lack of research on the topic has been revealed, and this study aims to explore the phenomenon in the context of counteracting measures. The study is limited to explore the clients' implemented measures for counteracting work-related crime on two chosen airport developments, and an assessment of these measures including suggestions of improvement of these. The cases were chosen because they are both complex and comprehensive, conducted in approximately the same period of time, and because the clients have implemented measures regarding counteracting work-related crime. Also, on both projects they have discovered work-related crime among involved actors. Three research questions are compiled, with the aim of mapping out the client's countermeasures in the early phase and in the execution phase of the airport developments. The questions are:

1. What measures have the clients implemented to counteract work-related crime?
2. What are the strengths and weaknesses of these practices?
3. What measures ought to be implemented to counteract the challenges experienced?

A literature study was conducted with focus on work-related crime in the construction industry. Finding research relevant to the research questions was challenging, and the literature study revealed a lack of research regarding how to counteract work-related crime in the construction industry. A case study including 14 qualitative in-depth interviews with interviewees associated with the two chosen cases and a content analysis of case specific documentation, were conducted. In addition, qualitative interviews with government officials with work-tasks related to counteracting work-related crime, were performed. By conducting interviews with different actors in the cases and in the industry, different aspects and considerations of the research questions were possible to clarify. The collected data consists of results that could not be generated through qualitative methods.

The results in this study clarifies which measures for counteracting and revealing work-related crime the clients on the studied cases have implemented. The study shows that it is important with countermeasures in all phases of a project execution. The clients must set demands when contracting and in contract agreements to ensure that shady actors do not get contracted onto projects. Furthermore, the research shows that it is important that there are resources within a client's organization with work-tasks related to counteract work-related crime, such as a coordinator from LO and a resource with compliance knowledge and competence. The results clarify the importance of clients conducting controls of actors on construction projects.

The results show that work-related crime is a comprehensive and complex challenge in the Norwegian construction industry. Unclear laws and legislations regarding actor's responsibility in construction projects contributes to the possibility for actors to push the responsibility between them. This seems like a challenge in the construction industry. Furthermore, the study indicates that more research on measures for counteracting work-related is necessary, and especially in the construction industry.

# Innholdsliste

<b>DEL 1: MASTEROPPGAVERAPPORT .....</b>	<b>I</b>
FORORD .....	III
SAMMENDRAG .....	V
SUMMARY .....	VII
INNHALDSLISTE .....	IX
TABELLISTE .....	XI
FIGURLISTE .....	XI
1 INTRODUKSJON .....	1
1.1 Bakgrunn .....	1
1.2 Forskningsspørsmål .....	3
1.3 Avgrensninger og forutsetninger .....	3
1.4 Disposisjon .....	4
2 METODE .....	7
2.1 Forskningsmetode .....	7
2.2 Litteraturstudie .....	9
2.3 Casestudie .....	11
2.4 Dokumentstudie .....	14
2.5 Kvalitative dybdeintervju .....	16
2.6 Fordeling av arbeidet .....	20
3 TEORETISK RAMMEVERK .....	23
3.1 Begrepsavklaring .....	23
3.2 Gjeldende lovverk .....	26
3.3 Årsak og konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet .....	31
3.4 Bekjempelse av arbeidsmarkeds kriminalitet .....	34
3.5 Byggeprosessen sett i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet .....	40
4 RESULTATER .....	50
4.1 Kontrahering .....	51
4.2 Kontraktsbestemmelser .....	54
4.3 Organisering .....	59
4.4 Opplæring og veiledning .....	64
4.5 Adgangskontroll .....	67
4.6 Kontroller .....	70
4.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet .....	76
4.8 Bransjeutfordringer .....	79
5 DISKUSJON .....	87
5.1 Kontrahering .....	87
5.2 Kontraktsbestemmelser .....	88
5.3 Organisering .....	90
5.4 Opplæring og veiledning .....	91
5.5 Adgangskontroll .....	92
5.6 Kontroller .....	93
5.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet .....	94
5.8 Bransjeutfordringer .....	95
6 KONKLUSJON .....	101
6.1 Kontrahering .....	101
6.2 Kontraktsbestemmelser .....	102
6.3 Organisering .....	102
6.4 Opplæring og veiledning .....	103

6.5	<i>Adgangskontroll</i> .....	104
6.6	<i>Kontroller</i> .....	105
6.7	<i>Konsekvenser av arbeidsmarkedskriminalitet</i> .....	105
6.8	<i>Bransjeutfordringer</i> .....	106
7	ANBEFALINGER TIL VIDERE ARBEID .....	107
	BIBLIOGRAFI .....	109
<b>DEL 2: VITENSKAPELIG ARTIKKEL .....</b>		<b>115</b>
<b>DEL 3: VEDLEGG .....</b>		<b>I</b>
	VEDLEGG A: INTERVJUGUIDE FOR CASESPESIFIKKE INTERVJU .....	III
	VEDLEGG B: INTERVJUGUIDE FOR GENERELLE INTERVJU .....	VII

## Tabelliste

Tabell 1: Masteroppgaverapportens disposisjon.....	5
Tabell 2: Nøkkeltall for de valgte casene .....	12
Tabell 3: Dokumenter studert i dokumentstudien.....	15
Tabell 4: Oversikt over informanter som ble intervjuet.....	17
Tabell 5: Ulike entrepriserformer.....	44
Tabell 6: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til kontraktsbestemmelser.....	102
Tabell 7: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til organisering.....	103
Tabell 8: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til adgangskontroll.....	104
Tabell 9: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til kontroll.....	105

## Figurliste

Figur 1: Årsak for innvandring til Norge.....	31
Figur 2: Andel sysselsatte etter landbakgrunn i 2008 og 2014.....	32
Figur 3: Overordnet tidslinje relatert til arbeidsmarkedskriminalitet .....	34
Figur 4: Eksempel på kontraktkjede med underentreprenører og bemanning.....	46
Figur 5: Utdrag fra spørreskjemaet benyttet under inspeksjon.....	71
Figur 6: Utdrag fra sjekklisten benyttet ved inspeksjoner og revisjoner .....	72





# 1 Introduksjon

*I dette kapitlet introduseres bakgrunnen for valg av tema og forskningsspørsmålene til masteroppgaven presenteres. Videre forklares avgrensninger og forutsetninger i arbeidet med oppgaven, samt en presentasjon over oppgavens inndeling og fordeling av arbeid.*

## 1.1 Bakgrunn

Byggenæringen anses som en av de største næringene i Norge. Den totale omsetningen for virksomhetene i norsk bygg- og anleggsbransje var i 2016 på 437,3 milliarder kroner (Statistisk Sentralbyrå, 2017). Bygg- og anleggsbransjen er preget av utbyggingsprosjekt som ofte består av komplekse og omfattende kontraktkjeder der mange aktører er involvert. Alle aktører i et byggeprosjekt ønsker å optimalisere sin egen verdiskaping. Byggherrer bestiller arbeid og får verdiskaping gjennom det ferdige resultatet. De utførende aktørene får sin verdiskaping i henhold til hvordan leveransen av arbeid gjennomføres. Arbeiderne i et utbyggingsprosjekt får sin verdiskaping ved lønnsbetalinger og eventuelle bonuser.

Gjeldende lovverk og byggherrers kontraktsbestemmelser legger premissene for hvordan et utbyggingsprosjekt skal gjennomføres. Alle aktører i et utbyggingsprosjekt ønsker å optimalisere sin verdiskaping i henhold til gjeldende lovverk og konkurransegrunnlag. Samtidig er det i økende grad aktører som utvikler forretningsstrategier der det kuttes i kostnader relatert til for eksempel produksjon og drift, slik at aktørene øker sitt økonomiske overskudd (Arbeidstilsynet et al., 2014). En annen metode aktører kan benytte seg av for å minimere sine kostnader kan være å unndra lovpålagte utgifter til det offentlige, som for eksempel innbetaling av skatter og avgifter. I perioden 2011 til 2015 frykter Skatteetaten at opptil 40 NOK milliarder kan være tapt på grunn av skatteunndragelse (Skatteetaten, 2017). Disse metodene betegnes ifølge Arbeids- og sosialdepartementet (2015) som arbeidsmarkeds kriminalitet. Begrepet arbeidsmarkeds kriminalitet omfatter: «Handlinger som bryter norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen.» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015)

En konsekvens av at aktører som driver ulovlig virksomhet får innpass i et marked kan være at seriøse aktører på det samme markedet utkonkurreres, noe som skaper en urettferdig konkurransesituasjon (Arbeidstilsynet et al., 2014) (St.meld nr. 18 (2007-2008)). En økning av arbeidsmarkeds kriminalitet kan få store konsekvenser for det norske samfunnet, og kan bli en trussel mot det seriøse arbeidsmarkedet og velferdssystemet Norge har i dag (Seierstad, 2004) (Arnholz og Eldring, 2015).

Arbeidsmarkeds kriminalitet har alltid vært et tilstedeværende problem i samfunnet, men etter EU/EØS-utvidelsen i 2004 og 2007 ble slik kriminalitet en betydelig større utfordring i Norge (Alsos og Eldring, 2008). Prinsippet om fri bevegelighet av kapital, varer, personer og tjenester innad i EU gjorde det mulig for arbeidere fra de nye medlemslandene å immigrere til eksisterende medlemsland (Krings, 2009). Grunnet de sosioøkonomiske forskjellene

mellom nye og gamle medlemsland skjedde det en betraktelig økning i mobilitet av arbeidskraft over hele Europa (Dølvik et al., 2005) (Krings, 2009). I perioden 2004 til 2009 ble det i Storbritannia registrert i underkant av 1 million arbeidere fra nye medlemsland (Krings, 2009). Arbeidsinnvandrerne som kom til Norge etter EU-utvidelsen har spredd seg til flere bransjer, der spesielt bygg- og anleggsbransjen har rekruttert en stor andel utenlandske arbeidere. Andelen arbeidsinnvandrere fra europeiske land i norsk bygg- og anleggsbransje har økt fra 2 % til 9 % i perioden 2004-2011 (Andersen og Jordfald, 2016) (Kripos, 2014).

Mange byggeprosjekter er komplekse med en stor andel involverte aktører, uoversiktlige kontraktkjeder og kompliserte selskapsstrukturer (Kripos, 2014) (Arbeidstilsynet et al., 2014). Kompleksiteten i organiseringen av byggeprosjekter gjør at ulovlige arbeidsforhold kan bli begått nederst i kontraktkjeden, og på grunn av uoversiktighet kan forholdene ofte tildekkes. Bygg- og anleggsnæringen er derfor spesielt utsatt for arbeidsmarkeds kriminalitet, og det viser seg at det spesielt er utfordringer knyttet til underentreprenører og bemanningsselskap (Kripos, 2014) (Eldring et al., 2012).

Ulikt lovverk og situasjoner i forskjellige land har ført til at ulike tiltak har blitt innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. I flere land i Europa legger minstelønnsnivået grunnlaget for å sikre tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår, mens offentlige myndigheter i Norge har innført allmenngjøring av tariffavtaler som et mottiltak for arbeidsmarkeds kriminalitet (Fric, 2017) (Alsos og Eldring, 2008). Videre har myndighetene innført informasjons- og påseplikt, samt solidaransvar for oppdragsgivere der allmenngjort tariffavtale gjelder (Arbeidstilsynet et al., 2014) (Fafø Østforum, 2015). Offentlige myndigheter har i tillegg lagt frem tre handlingsplaner mot sosial dumping og en strategi mot arbeidsmarkeds kriminalitet, samt styrket det tverretatlige samarbeidet og utarbeidet veiledere for å hjelpe aktører i bransjer der arbeidsmarkeds kriminalitet er et utbredt problem. Bransjeorganisasjoner har anbefalt tiltak som aktører kan innføre for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, og mange aktører har valgt å benytte seg av anbefalte (og egne) tiltak.

Til tross for at arbeidsmarkeds kriminalitet er et utbredt problem i flere land og bransjer, virker det å være en begrenset mengde publikasjoner som omhandler temaet arbeidsmarkeds kriminalitet, spesielt innenfor bygg- og anleggsbransjen. Tilgjengelig litteratur og forskning som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen fokuserer hovedsakelig på å forklare årsaken til at fenomenet har blitt utbredt, samt arbeidet som er gjort og tiltak som er satt i gang av offentlige myndigheter. Det er derimot gjennomført lite forskning på hvilke tiltak de enkelte aktørene i bransjen innfører på prosjekter, og hvilke tiltak det oppleves at har en positiv effekt. Videre er det en mangel på forskning som tar for seg arbeidsmarkeds kriminalitet på flyplassprosjekt. I kontekst av dette ble det interessant å se på hvilke tiltak en konkret aktør har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på utbyggingsprosjekt, og å studere hvordan disse tiltakene fungerer.

## 1.2 Forskningsspørsmål

Oppgavens formål er å kartlegge hvilke tiltak byggherrene på to valgte flyplassprosjekt har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt undersøke hvordan disse tiltakene har fungert. I tillegg har oppgaven som formål å kartlegge hvilke tiltak byggherrer kan innføre for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i kontekst av to flyplassprosjekt. I den sammenheng er det utarbeidet tre forskningsspørsmål:

1. Hvilke tiltak har byggherrene innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?
2. Hvilke styrker og svakheter er det ved disse tiltakene?
3. Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

Hensikten er å få en oversikt over og vurdere byggherrenes tiltak i kontraherings- og utførelsesfasen på de to utvalgte casene. Målet er å utarbeide en oversikt over de viktigste tiltakene byggherrene har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på de studerte casene, der positive og negative sider ved tiltakene blir fremhevet. Deretter har oppgaven til hensikt å vurdere hvilke tiltak byggherrer generelt i bransjen bør implementere, dette for å kunne oppnå generaliserbare resultat. Byggherrens mulighet til å innføre tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet knyttes deretter opp mot utfordringer i bygg- og anleggsbransjen.

## 1.3 Avgrensninger og forutsetninger

Masteroppgaven er avgrenset til å omhandle arbeidsmarkeds kriminalitet i den norske bygg- og anleggsbransjen. Oppgaven begrenses ved at den tar for seg en kartlegging og vurdering av byggherrens tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, henholdsvis på to flyplassprosjekt.

### 1.3.1 Oppgavens rammeverk

Masteroppgaven er utarbeidet ved Institutt for bygg- og miljøteknikk ved NTNU i Trondheim, innenfor studiespesialiseringen prosjektledelse. Oppgaven gjennomføres over et halvårig undervisningssemester våren 2016. Da oppgaven er skrevet av to studenter er den begrenset til 60 studiepoeng.

### 1.3.2 Begrepet arbeidsmarkeds kriminalitet

Arbeidsmarkeds kriminalitet er et fenomen som favner om mange former for kriminalitet. Det er valgt å avgrense studien til å omhandle arbeidsmarkeds kriminalitet innenfor temaene lønn og arbeidstid og skatter og avgifter. Oppgaven kunne ha fokusert på andre tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet, slik som hvitvasking av penger eller utnyttelse av arbeidskraft lignende menneskehandel.

### 1.3.3 Casestudie

Oppgaven begrenses til å omfatte hvilke tiltak byggherrene har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på de to studerte casene. Det er valgt å fokusere spesielt på tiltak som byggherrene har innført i kontraherings- og utførelsesfasen, samt forbedringspotensial ved disse. Det har ikke blitt sett grundig på de konkrete tilfellene av arbeidsmarkeds kriminalitet som har blitt avdekket av byggherrene på casene. Casestudien er avgrenset av forskningsspørsmålene, samt de utvalgte informantene og tilgjengelig dokumentasjon.

### 1.3.4 Tiltak for å motvirke

Oppgaven tar for seg tiltakene som hovedsakelig er viktigst med direkte tilknytning til å motvirke, samt å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet.

## 1.4 Disposisjon

I arbeidet med masteroppgaven er det blitt utarbeidet en vitenskapelig artikkel. Oppgaven består av tre deler der del 1 består av masteroppgaverapporten i sin helhet. Del 2 består av den upubliserte vitenskapelige artikkelen. Del 3 presenterer vedleggene til masteroppgaverapporten og den vitenskapelig artikkel.

### 1.4.1 Del 1: Masteroppgaverapport

Disposisjonen til masteroppgaverapporten er strukturert etter anbefalingene til Olsson (2011).

Resultatene, diskusjonen og konklusjonen er strukturert i delkapitler etter aktuelle områder der byggherrer kan iverksette og innføre tiltak i kontrahering- og utførelsesfasen. Innunder hvert område struktureres teksten etter forskningsspørsmålene. Det teoretiske rammeverket har i all hovedsak en lik struktur.

Delkapitlene er:

- Kontrahering
- Kontraktsbestemmelser
- Organisering
- Opplæring og veiledning
- Adgangskontroll
- Kontroller
- Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet
- Bransjeutfordringer

Tabell 1 presenterer en oversikt over kapitlene masteroppgaverapporten er inndelt i:

Tabell 1: Masteroppgaverapportens disposisjon

<b>Struktur</b>	<b>Beskrivelse</b>
<b>1. Introduksjon</b>	<i>Her presenteres bakgrunnen for det valgte tema, forskningsspørsmålene og hensikten til masteroppgaven. I tillegg beskrives avgrensningene og disposisjon til studien</i>
<b>2. Metode</b>	<i>Det gis en detaljert beskrivelse av de benyttede metoder for innsamling av data til studien, samt vurderinger av disse</i>
<b>3. Teoretisk rammeverk</b>	<i>En gjennomgang av eksisterende teori og forskning fremlegges basert på den gjennomførte litteraturstudien</i>
<b>4. Resultat</b>	<i>Her presenteres resultatene fra gjennomførte kvalitative dybdeintervju og dokumentstudier</i>
<b>5. Diskusjon</b>	<i>Resultatene diskuteres og knyttes opp mot eksisterende teori og forskning</i>
<b>6. Konklusjon</b>	<i>Det konkluderes rundt de utarbeidede forskningsspørsmålene og en oppsummering av resultatene fra studien presenteres</i>

#### 1.4.2 Del 2: Vitenskapelig artikkel

Parallelt med arbeidet med masteroppgaven er det utarbeidet en artikkel basert på de samme forskningsmetodene. Artikkelen har følgende tittel: *Measures to counteract work-related crime – airport developments in Norway.*

Artikkelen er basert på de innsamlede forskningsdataene og de samme forskningsspørsmålene som er benyttet i masteroppgaven. Artikkelen beskriver de viktigste tiltakene byggherrene har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på de studerte casene. Essensielle styrker og svakheter fremheves, og forbedringspotensial presenteres. Avslutningsvis oppsummeres de viktigste tiltakene som ble kartlagt basert på forskningsdataene.

#### 1.4.3 Del 3: Vedlegg

Vedleggene i del 3 består av to intervjuguider som er benyttet ved gjennomføring av casespesifikke dybdeintervju og dybdeintervju med representanter fra offentlige etater.



## 2 Metode

*I dette kapitlet gis en introduksjon til relevante forskningsmetoder, valg av metode og vurdering av metode. Videre presenterer kapitlet de valgte forskningsmetodene som er benyttet i utarbeidelsen av denne oppgaven, fremgangsmåtene til de valgte metodene, samt en vurdering av disse.*

### 2.1 Forskningsmetode

Forskningsmetode kan betegnes som en systematisk prosess for å tilegne seg kunnskap eller etterprøve påstander og hypoteser. Metoden forklarer hvordan arbeidet for å samle inn data til en studie utføres, og består av ulike fremgangsmåter etter hva forskningen ønsker å oppnå med bakgrunn i forskningsspørsmålene (Olsson, 2011). Valg av metode avhenger av tid, ressurser og forskerens erfaring, noe som må hensynstas for å kunne innsamle relevante data med bakgrunn i hva som er gjennomførbart (Dalland, 2000). Ulike metoder har varierende styrker og svakheter som avhenger av hensikten til forskningen og i hvilken kontekst metodene benyttes.

#### 2.1.1 Kvalitativ og kvantitativ forskning

Forskning skiller ofte på kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitative metoder baserer seg ofte på få opplysninger om mange studieobjekter, mens kvalitative metoder i større grad søker å samle inn mange og varierte opplysninger om et lite antall studieobjekter (Olsson, 2011). Der kvantitative metoder ofte tar utgangspunkt i tall og det som er målbart, baserer kvalitative metoder seg i større grad på muntlig eller tekstlig informasjon. For en bred, sammensatt forskning kan det i mange tilfeller være hensiktsmessig med en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder (Tjora, 2017).

Kvantitative metoder omfatter ofte store utvalg med en større grad av distanse mellom forsker og deltakere enn kvalitative metoder (Thagaard, 2013). Kvalitative metoder åpner opp for innhenting av mye informasjon om få enheter og benyttes ofte der en ønsker å studere et område der det eksisterer lite forskning (Thagaard, 2013).

#### 2.1.2 Valg av metode

I en studie avhenger valg av metode av det som skal studeres og omkringliggende faktorer (Flyvbjerg, 2006). Der kvantitative forskning ofte preges av sterk strukturering, preges kvalitative studier i større grad av fleksibilitet, ved at fremgangsmåten kan endres i løpet av undersøkelsesprosessen og derved tilpasses erfaringer og nye utfordringer underveis (Thagaard, 2013). Med bakgrunn i forskningsspørsmålene som søker å kartlegge mye informasjon om få enheter, der det kan være nødvendig å endre undersøkelsesprosessen underveis, er det valgt en kvalitativ tilnærming for metodevalget til denne oppgaven.

Valg av metode avhenger av hensikten til en studie og studiens tilknyttede forskningsspørsmål (Seidman, 2013). I forskningssammenheng kan ifølge Olsson (2011)

vanlige former for innhenting av informasjon være dokumentgjennomgang, bruk av eksisterende data, intervjuer, deltakende og direkte observasjon, spørreundersøkelser og casestudier. Metodene kan benyttes separat, eller i sammenheng med hverandre.

En essensiell del av alle forskningsprosjekt er å kartlegge allerede eksisterende litteratur for å på best mulig måte forstå den valgte tematikken og identifisere muligheten for gjennomføring av en studie i lys av tidligere forskning (Blumberg et al., 2011). For å få oversikt over eksisterende forskning og litteratur relatert til arbeidsmarkeds kriminalitet ble det foretatt en innledende litteraturstudie på den valgte tematikken.

I kvalitativ forskning er både casestudier og dybdeintervju vanlige metoder for datainnsamling. En kan benytte seg av casestudie for å generere kunnskap om en eller flere valgte caser og en casestudie kan bestå av altomfattende forskningsmetoder som ofte drar fordel av å kombineres (Tjora (2017). Med bakgrunn i forskningsspørsmål som søker å kartlegge og vurdere casespesifikke tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet ble det valgt å benytte seg av casestudie som metode. Videre ble det aktuelt å tilrettelegge for en undersøkelse av flere variabler ved å støtte seg på mange ulike kilder for innsamling av data (Yin, 2014).

Selv om intervju som metode kan være krevende i form av tid og ressurser, da en må ha tilgang til informanter, intervju informantene, samt transkribere og bearbeide materialet, ble intervju tidlig en aktuell metode for innsamling av data Seidman (2013). Tjora (2017) vektlegger at en ved å benytte seg av dybdeintervju legger til rette for at meningene, holdningene og erfaringene til informanter kan vurderes. Det ble derfor i casestudien valgt å benytte seg av dybdeintervju som hovedmetode for innsamling av data, komplementert med en dokumentstudie av interne og offentlige dokumenter tilknyttet de valgte casene. For å balansere de innsamlede dataene ble det valgt å gjennomføre dybdeintervju med representanter fra offentlige etater med arbeidsoppgaver innenfor den valgte tematikken. Andre metoder ble vurdert, men for å få svar på studiens forskningsspørsmål ble de valgte metodene vurdert som de mest egnede.

### 2.1.3 Vurdering av metode

For vurdering av kvalitativ forskning benyttes ofte begrepene reliabilitet og validitet. Begrepene kan knyttes opp mot etterprøvbareheten og gyldigheten til metoder som benyttes for innhenting av data til en studie. Reliabilitet er forbundet med etterprøvbareheten til innsamlet data, og hensikten med reliabilitet er å minimere feil og uklarheter i en studie, samt å kunne synliggjøre at data kan innhentes på nytt, med det samme resultatet (Olsson, 2011) (Yin, 2014). Validitet angir i hvilken grad dataen representerer det en ønsker å måle og relateres til gyldigheten til en studie (Olsson, 2011). Reliabilitet og validitet kan benyttes i ulike stadier av en forskningsperiode for å vurdere innsamlet data, metode for innhenting av data, struktureringen av studien og analysen av innsamlet informasjon (Yin, 2014).

Om en studie er generaliserbar er essensielt i forskningssammenheng, og kan knyttes opp mot om forskningen er relevant for enheter utover de som faktisk er undersøkt (Tjora, 2017). En



studie som konkluderer med sentrale trekk ved et fenomen, kan argumentere for at forståelsen som er utviklet i én sammenheng kan antas å ha gyldighet også i andre sammenhenger, og er dermed generaliserbar (Thagaard, 2013).

Hvordan forskning presenteres er viktig og kan tilknyttes en studies transparens (Tjora, 2017). I den sammenheng bør en studie synliggjøre og diskutere hvordan den er gjennomført, hvilke valg som er tatt på hvilke tidspunkter, hvordan informanter til studien er rekruttert, hvilke problemer som har oppstått, hva slags teorier som er benyttet og hvordan disse har virket. Dette er viktig for at leseren skal få et grundig innblikk i forskningen slik at de kan ta stilling til forskningens kvalitet.

For å kompensere svakheter ved en metode kan triangulering benyttes der en kombinerer flere ulike metoder eller ulike data fra forskjellige kilder (Olsson, 2011). Ved å benytte seg av triangulering kan en derved i større grad avdekke eventuelle skjevheter, ufullstendigheter eller direkte feil i innsamlet data.

## 2.2 Litteraturstudie

*Bakgrunnen for valg av litteraturstudie som metode, fremgangsmåten for metoden og en vurdering av fremgangsmåten, synliggjøres i dette kapittelet. Relevant forskning og litteratur fra litteraturstudien presenteres og gjennomgås i kapittel 3 om teoretisk rammeverk, samt trekkes resultater av relevans fra litteraturstudien frem i diskusjonen i kapittel 5.*

### 2.2.1 Valg av metode

Gjennomføring av en innledende litteraturstudie kan bidra til å gi en oversikt over sammenhengen mellom studiens emne og tidligere arbeid tilknyttet tematikken, samt å gi forståelse for tematikken (Blumberg et al., 2011). Et av hovedpoengene med å gjennomføre en litteraturstudie er å få oversikt over sentrale funn, relevante teorier og konklusjoner innenfor et avgrenset felt (Befring, 2007). En litteraturstudie kan dermed synliggjøre hva som kan studeres med bakgrunn i eksisterende kunnskap og forskning.

I henhold til anbefalingen til Yin (2014) startet denne studien med å kartlegge eksisterende litteratur og data tilknyttet den valgte tematikken. Videre ble forskningsspørsmålene utformet i kontekst av eksisterende forskning og litteratur. Det er valgt å gjennomføre en kontinuerlig innsamling av data til litteraturstudien i løpet av forskningsperioden.

### 2.2.2 Fremgangsmåte

Det ble gjennomført en innledende litteraturstudie i sammenheng med en forstudie for å finne varierte kilder om det valgte temaet, samt at kildene skulle være av god kvalitet og relevans. Studien ble utført med hensikt i å kartlegge forskning og kilder som kan være relevant for temaet arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge og Europa, spesielt med fokus på bygg- og anleggsbransjen.

Søkene ble gjennomført i ulike databaser. Hyppigst brukt er Oria, Scopus og Google Scholar. Det er også utført søk på mindre plattformer som for eksempel DiVa og Idunn. Videre er også nettsidene til Regjeringen, Skatteetaten, Arbeidstilsynet, lovdata og andre relevante nettportaler blitt benyttet til innhenting av aktuell informasjon for tematikken. I tillegg ble det utført søk på Google.no. Dette ble gjort for å utvide søket og kartlegge litteratur som ikke nødvendigvis er publisert på en akademisk plattform.

Før selve litteratursøkingen startet ble det kartlagt hvilke søkeord og sammenhenger som kunne resultere i aktuelle kilder. Videre ble synonymer og lignende begrep utforsket med hensikt om å utvide søket. I selve søkeprosessen ble det valgt søkeord med ulik grad av tilknytning til det valgte temaet. I tillegg er ord som har nær sammenheng med aktuelle søkeord benyttet.

I søkeprosessen etter relevante publikasjoner, litteratur og informasjon er ordet *arbeidsmarkeds kriminalitet* benyttet i samme grad som *arbeidslivskriminalitet*. På engelsk er *work-related crime* benyttet som hovedbegrep. Søket viste tidlig at disse ordene gav lite utslag i søkebasene og det er benyttet et vidt søkespekter av ord for å forsøke å kartlegge mest mulig relevant litteratur og kilder. Kombinasjoner av *kriminalitet* og *crime* søkt på alene, men også i kombinasjon med forhold som kan knyttes opp mot arbeidsmarkeds kriminalitet; *lønnsforhold/wages*, *arbeidsforhold/working conditions*, *sosial dumping/social dumping*, *økonomi/economy*, *skattesvindel/tax evasion*, *seriøs/liability* *useriøs/shady*, *svart arbeid/shady labour*, *ulovlig/illegal*. Søket ble også knyttet opp mot ord som *bygg/construction*, *bygg- og anleggs- (bransje, næring, industri)/construction industry*, *flyplass/airport*, *prosjekt/project*, *utbygging/development*, *entreprenører/contractors*, *aktører/actors*, *underentreprenører/sub contractors*, *tiltak/measures*, *motvirke/counteract*. I tillegg er det valgt å inkludere søk på ordninger og tiltak spesielt i bransjen og i det offentlige i tilknytning til søkeordene.

I søkeprosessen ble det søkt direkte på enkelte søkeord, men også i stor grad på kombinasjoner av ord for å kartlegge relevant data. I den sammenheng ble det benyttet Boolske/logiske operatører som (NOT, AND og OR) i søkefunksjonen (Kirkehei og Ormstad, 2013).

I kartleggingen av kildene ble benyttede søkeord studert, hvilke andre kilder som ble oppgitt i referanselistene til kildene og hvor mange siteringer kildene har (Kirkehei og Ormstad, 2013). Ut ifra dette ble de mest troverdige og aktuelle kildene undersøkt nærmere. En del kilder ble også funnet ved å studere referanselistene til de undersøkte kildene.

For å strukturere innsamlet data og litteratur ble det utarbeidet en oversikt i Excel der aktuelle kilder ble lagt inn og sortert etter relevans. I oversikten ble det lagt inn nødvendig informasjon for å finne tilbake til de enkelte kildene. Et eksempel på slik informasjon er tittel, forfatter, benyttet database og søkeord. Til å strukturere referanselisten i Word er EndNote X7 benyttet. Ved å samkjøre EndNote og Word-dokumentet der studien skrives kan man enkelt håndtere kildehenvisningen og referanselisten.

Underveis i arbeidet og i etterkant av litteraturstudien har den avdekkede litteraturen blitt studert nærmere, samt at søket har blitt gjentatt i løpet av arbeidet med masteroppgaven. Det

er også blitt søkt på aktuelle og interessante saker som har medført at flere kilder er funnet og komplimentert inn i litteraturoversikten.

### 2.2.3 Vurdering av metode

Litteraturstudien ble utført med den hensikt å kartlegge eksisterende litteratur og forskning med bakgrunn i studiens forskningsspørsmål (Olsson, 2011). Målet var å oppnå en oversikt over kilder med relevans til studien og kartlegge aktuell forskning. Flere av de innsamlede dataene viser seg å være relevante til studien, men i mindre grad relevante til å besvare de utarbeidede forskningsspørsmålene.

Validiteten til litteraturstudien kan ta utgangspunkt i gyldigheten til de innsamlede dataene sett i sammenheng med forskningsspørsmålene. I den sammenheng synliggjorde litteraturstudien områder med manglende forskning. Dette kan være en svakhet ved validiteten til litteraturstudien ved at det er lite eksisterende forskning å sammenligne studien med. En systematisk fremgangsmåte i arbeidet med litteraturstudien og utarbeidelse av oversikten i Excel har bidratt til å strukturere innsamlet data og styrke relabiliteten til litteraturstudien.

Vurderingen av den innsamlede dataen tok utgangspunkt i VIKO sine kriterier for kontroll av kildenes kvalitet og relevans til studien (Veien til informasjonssikkerhet, 2015). Kriteriene omhandler å vurdere kildenes troverdighet, objektivitet, nøyaktighet og egnethet etter gitte anbefalinger. Dette bidro til å styrke utvelgelsen av relevant data og forskning til studien.

Det kan nevnes at utvelgelsen av litteratur i søkeprosessen kan ha vært mangelfull, ved at relevante søkeord, søkefraser eller databaser kan være utelatt. Samtidig har det i søkeprosessen vært fokusert på å benytte et mangfold av søkeord tilknyttet forskningsspørsmålene. I tillegg til at referanselister er benyttet for relevant forskning og litteratur.

## 2.3 Casestudie

*Bakgrunnen for valg av casestudie som metode, fremgangsmåten benyttet i metoden, samt en vurdering av valgt metode synliggjøres i dette kapitlet. De viktigste funnene fra casestudien presenteres og gjennomgås i kapittel 4 som omhandler resultater. Funnene fra casestudien trekkes også frem i kapittel 5 i diskusjonen, samt i kapittel 6 i konklusjonen.*

### 2.3.1 Valg av metode

En fordel med casestudie som metode er ifølge (Yin, 2014) at en kan undersøke et moderne fenomen i dybden for å kunne forstå noe som er virkelig og dagsaktuelt. Casestudie som metode kan på mange måter gi viktige bidrag til forskning, og gi inspirasjon til videre forskning (Olsson, 2011).

Ifølge (Yin, 2014) avhenger valg av casestudie som metode på formen til forskningsspørsmålene. En casestudie kan oppnå og studere omfattende informasjon om casen som studien fokuserer på (Thagaard, 2013). Sett i kontekst av forskningsspørsmålene og kompleksiteten til det valgte tema ble casestudie tidlig aktuell som metode. Det kunne vært aktuelt å velge en mer overordnet, kvantitativ undersøkelse som metode, men en slik metode åpner i mindre grad opp for muligheten til å utforske og forsøke å få svar på et omfattende og komplisert problem i norsk bygg- og anleggsbransje. Derfor ble det valgt å benytte casestudie som metode for å samle inn grundige og detaljerte data for å kunne besvare forskningsspørsmålene.

### 2.3.2 Fremgangsmåte

Hvilken case en bør velge i en casestudie kan ifølge Flyvbjerg (2006) ta utgangspunkt i forskjellige strategier. En case kan velges helt tilfeldig, men også med bakgrunn i allerede etablert kjennskap.

Ved utvelgelsen av case til studien var et viktig kriterium at de valgte casene hadde tilknytning eller kjennskap til studiens hovedtema arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre var det fordelaktig å velge case med bakgrunn i etablert kontakt. Forfatterne hadde gjennom arbeid på case A sommeren 2016 tilegnet seg relevant kunnskap og innsikt i casen, samt opprettet kontakt med aktuelle informanter. Igjennom arbeidet ble det klart at case A hadde erfaring med å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt at case A hadde flere ressurser som arbeidet direkte med slikt arbeid. Høsten 2016 ble det gjennomført en forstudie av case A med samme forskningsspørsmål som denne studien.

I løpet av forstudien ble det tydelig at det var aktuelt å inkludere flere case i videre studier. Grunnet at det er manglende forskning på byggherrers tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet ble det valgt å gå i dybden på færre case, fremfor å gjennomføre en mer overordnet studie av et større antall caser. Gjennom intervju på case A ble det nevnt at byggherren på case B også hadde erfart tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet, og innført tiltak for å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Et annet argument for å velge case A og B var at begge prosjektene var komplekse flyplassprosjekt lokalisert i ulike byer, men med samme overordnede byggherre. I tabell 2 presenteres en oversikt over nøkkeltall fra de to casene.

Tabell 2: Nøkkeltall for de valgte casene

	Case A	Case B
<b>Tidsramme</b>	2011-2017	2014-2017
<b>Kostnadsramme</b>	14,05 milliarder	4,3 milliarder
<b>Utbyggingsareal</b>	117 000 m <sup>2</sup>	63 000 m <sup>2</sup>
<b>Hovedkontrakter</b>	150	34
<b>Arbeidere på «produksjonstopp»</b>	1600-1650	500-600

Utbyggingsprosjektet på case A er delt opp i to hovedprosjekt, henholdsvis utbygging på landside og utbygging på flyside. På landside bygges det blant annet ny ankomst- og avgangshall, mens på flyside bygges det ny pir, flyoppstillingsplasser og taksebaner. Utbyggingen på case B foregår hovedsakelig på landside, men noen deler av prosjektet gjennomføres på flyside. På landside bygges det et nytt terminalbygg med ankomst- og avgangshall. Utbygging på flyside består av nye flyoppstillingsplasser og takse- og kjøreveier.

Casestudien er gjennomført i henhold til Yin (2014). I tilknytning til casestudien er det gjennomført dokumentstudier og kvalitative dybdeintervju av de valgte casene. I løpet av forskningsperioden har prosessen blitt dokumentert fortløpende, og det er benyttet seg av en database for å samle og strukturere innsamlet data. I tillegg har en nøkkelinformant bidratt med veiledning, gjennomlesning av utkast til masteroppgaverapporten.

### 2.3.3 Vurdering av metode

Ved å velge casestudie som metode åpner det opp for flere ulike metoder for datainnsamling, noe som i større grad gjør det mulig å validere og verifisere innsamlet data. Et eksempel er at uttalelser fra intervju kan kontrolleres opp mot dokumentstudier eller offentlige kilder på internett. Ved å benytte seg av flere metoder for innhenting av data, samt å benytte seg av nøkkelinformanter for gjennomgang av utkast til studien kan validiteten styrkes (Yin, 2014). En svekkelse av validiteten til studien kan være at de utvalgte casene har samme byggherre. Samtidig er casene lokalisert i ulike deler av landet, med ulike prosjektstyrer og ledelse. Videre har intervju med personer fra offentlige etater bidratt til å kunne se de innsamlede dataene fra casene i et bransjerspektiv.

En bakdel med casestudie som metode er at det er ingen standardisert metode for gjennomføring, noe som igjen kan bidra til å svekke reliabiliteten til en studie. Ved å dokumentere fremgangsmåten og benytte seg av databaser for all innsamlet data i casestudien styrkes reliabiliteten til studien (Yin, 2014).

Ifølge Olsson (2011) er casestudier alltid tids- og stedsavhengige, og skal dermed ikke være generaliserbare. Samtidig mener Flyvbjerg (2006) at dette er en vanlig misforståelse og at man på mange måter kan generalisere ut ifra enkelte casestudier. Dette betyr at casestudier også kan benyttes som veiledende for andre. For at studien skulle bli generaliserbar er det valgt å knytte resultatene i studien opp mot situasjonen og tiltak som er implementert i den norske bygg- og anleggsbransjen. Dermed er ikke studien nødvendigvis bare gjeldene for de studerte casene, men forhåpentligvis også for andre byggherrestyrte utbyggingsprosjekt.

Det må nevnes at forskernes tidligere tilknytning til case A kan ha innvirkning på gjennomføringen av casestudien. Samtidig ble dette arbeidsforholdet avsluttet sensommeren 2016, og har i mindre grad hatt innflytelse på oppgaven. Det kan i den sammenheng ha vært en fordel at forskerne har vært to personer som har dratt nytte av hverandre ved å diskutere beslutninger igjennom forskningsprosessen, samt å være kritiske til hverandres arbeid (Thagaard, 2013).

Casestudien er avgrenset ved at det omfatter to caser i norsk bygg- og anleggsbransje. Videre er forskningen avgrenset ved at det er valgt å konsentrere studien rundt byggherrens tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt styrker, svakheter og forbedringspotensial ved disse tiltakene. I casestudien kunne det blitt valgt å undersøke flere caser, og dermed fått en bredere undersøkelse av tematikken. Samtidig kan man ved valg av færre caser virkelig gå i dybden under studien. Flere metoder kunne vært aktuelle for innhenting av data, men det er valgt å avgrense metodene i casestudien til å omfatte dybdeintervju og dokumentstudier da dette var avgjørende i kontekst av forskningsspørsmålene.

## 2.4 Dokumentstudie

*Bakgrunnen for valg av dokumentstudie som metode, fremgangsmåten for metoden, samt en vurdering av fremgangsmåten synliggjøres i dette kapittelet. De viktigste funnene fra dokumentstudien presenteres i resultatene, samt i kapittelet i metode som omhandler valg av casene.*

### 2.4.1 Valg av metode

Ifølge Olsson (2011) kan det være fornuftig å gjennomføre et dokumentstudie i de tilfeller der hovedandelen av dataen ellers i studiet blir innhentet igjennom andre metoder, som for eksempel ved intervju. En dokumentstudie innebærer en gjennomgang og analyse av informasjon og data i eksisterende, relevant dokumenter. I studier der en bruker eksisterende data er det viktig å notere hvordan dataen er produsert, hva de brukes til og kjente styrker og svakheter (Olsson, 2011). En må vurdere dokumentene ut ifra hvilken kontekst de er utformet i (Thagaard, 2013).

Det ble valgt å gjennomføre innledende og avsluttende dokumentstudier for at forskerne skulle tilegne seg kunnskap om de valgte casene og tematikken (Tjora, 2017). Det har blitt studert offentlige, tilgjengelige dokumenter som omhandler casene, og interne dokumenter produsert i tilknytning til case A og case B.

### 2.4.2 Fremgangsmåte

En dokumentstudie kan gjennomføres på ulike måter, avhengig av hvilken hensikt dokumentstudien har i studien forøvrig (Tjora, 2017). I denne studien benyttes dokumenter som tilleggsdata til informasjon som samles inn gjennom dybdeintervjuene.

I forkant av intervjuene ble det gjennomført innledende casespesifikke dokumentstudier av interne dokumenter og offentlige tilgjengelige dokumenter. De offentlige dokumentene ble i stor grad hentet fra nettsidene til de utvalgte casene, mens resterende offentlige dokumenter var tilgjengelig på nettsidene til offentlige myndigheter, som for eksempel Doffin. En stor andel av de interne dokumentene ble tilsendt forskerne fra sentrale personer i byggherreorganisasjonene på henholdsvis case A og case B. I løpet av intervjuperioden ble enkelte casespesifikke dokumenter tilgjengelige igjennom intervju. Etter gjennomføringen av

intervjuene på begge casene fortsatte de casespesifikke dokumentstudiene for å verifisere, validere og utdype informasjonen som ble innhentet igjennom intervjuene. Dokumenter som har omhandlet organisering, kontrakter og kontroll har blitt ansett som spesielt nyttige i de casespesifikke dokumentstudiene. Se tabell 3 for en oversikt over dokumenter som har blitt studert.

Tabell 3: Dokumenter studert i dokumentstudien

Case A	Case B
Offentlige dokumenter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientering om prosjektet</li> <li>• Krav til sikring av kvalitet</li> <li>• Kontraktsbestemmelser for totalentrepriser (og entrepriser)</li> <li>• Fullmakt og egenerklæring</li> <li>• Prosjektnedbrytningsstruktur</li> <li>• Kontraktsregister</li> <li>• Overordnet organisasjon</li> <li>• Varslingskanal i case A</li> <li>• Invitasjon til prekvalifikasjon</li> </ul>	Offentlige dokumenter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientering om prosjektet</li> <li>• Prosjektnedbrytningsstruktur</li> <li>• Kontraktsregister</li> <li>• SHA Styringsdokument (startfase)</li> <li>• Kvalifikasjonsgrunnlag</li> </ul>
Interne dokumenter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spørreskjema angående påseplikt, bedriftsforhold og ansattforhold</li> <li>• Sjekkliste angående påseplikt, bedriftsforhold og ansattforhold</li> <li>• Interne presentasjoner som beskriver hvordan prosjektet arbeider for å unngå arbeidsmarkeds kriminalitet</li> <li>• Veileder for arbeidsinnvandring</li> <li>• Oversikt over lover, forskrifter og kontraktsbilag som gjelder for påseplikt og arbeidsforhold</li> </ul>	Interne dokumenter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• SHA Styringsdokument (gjennomføringsfase)</li> <li>• SHA-PLAN med informasjon om organisering og kontrakter</li> <li>• Beskrivelse av hvordan prosjektet arbeider for å unngå arbeidsmarkeds kriminalitet</li> </ul>

### 2.4.3 Vurdering av metode

En analyse av innholdet i en dokumentstudie bidrar til å validere slutninger som tas i studien generelt (Weber, 1990). Dokumentstudien bidrar til å styrke forskernes kunnskap og forståelse rundt tematikken, spesielt ved at det ble gjennomført både før og etter intervjuene. Dokumentstudien bidro til å kunne forstå, tolke og vurdere sammenhengen av informasjon fra intervjuene. Dokumentstudiene har gitt nyttig tilleggsinformasjon som ikke kom fram under intervjuene. Videre styrkes validiteten av studien ved at dokumentene i stor grad har vært relevante for å kunne svare på forskningsspørsmålene, blant annet ved å studere dokumenter som omhandler byggherrenes organisering og ressursbruk, kontrollsystemer og deres hjelpemidler ved kontroll. I løpet av dokumentstudiene ble det innhentet mange relevante dokumenter, men en svakhet er at det kun har blitt studert en begrenset mengde dokumenter. Det kunne vært interessant å studere flere dokumenter, som for eksempel referat

fra kontroller eller opplæring som har blitt gjennomført på casene. Samtidig kunne det vært vanskelig å få tak i slik dokumentasjon på grunn av konfidensialitet.

## 2.5 Kvalitative dybdeintervju

*Bakgrunnen for valg av dybdeintervju som metode, fremgangsmåten for metoden, samt en vurdering av valgt fremgangsmåte synliggjøres i dette kapitlet. De viktigste funnene fra intervjuene presenteres i kapittel 4 i resultat. Videre trekkes funnene frem i kapittel 5 i diskusjonen og kapittel 6 i konklusjonen.*

### 2.5.1 Valg av metode

Et intervju kan karakteriseres som en samtale som har en viss struktur og hensikt (Kvale et al., 2009). Målet er å skape en situasjon som består av en relativt fri samtale som kretser rundt det på forhånd valgte temaet (Tjora, 2017). Det ble valgt å benytte intervju som metode da det var vanskelig å finne svar på forskningsspørsmålene gjennom dokument- og litteraturstudien.

Innenfor kvalitativ forskning er gjennomføring av intervju en utbredt metode (Tjora, 2017). Den vanligste formen er dybdeintervju og semi-strukturerte intervju, der en benytter seg av åpne spørsmål som gir informantene muligheten til å gå i dybden på det valgte temaet til en studie, samt å utforske sine tilknyttede meninger (Seidman, 2013). Kvalitative semi-strukturerte dybdeintervju er derfor benyttet som en av metodene for informasjonsinnhenting i denne studien. Sammenlignet med kvantitative metoder gir dybdeintervju ofte et grundigere og mer beskrivende datamateriale. Forskningsspørsmålene er utformet for å beskrive byggherrens tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, samt å vurdere disse. For å besvare disse var det nødvendig å kunne gå i dybden på tematikken ved å intervju sentrale personer med kunnskap og erfaring tilknyttet den valgte problemstillingen.

### 2.5.2 Fremgangsmåte

I henhold til anbefalinger ble det utarbeidet en intervjuguide som fokuserer på det bestemte temaet og spørsmålene som skal gjennomgås i intervjuet (Olsson, 2011) (Kvale et al., 2009). Byggherrens tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på casene la grunnlaget i intervjuguiden. Videre omfatter intervjuguiden styrker og svakheter ved disse tiltakene, og eventuelle forbedringsmuligheter og nye tiltak. En casespesifikk intervjuguide ble utarbeidet i begynnelsen av studien og benyttet ved de første intervjuene. Da det var ønskelig å intervju personer fra offentlige etater ble den casespesifikke intervjuguiden tilpasset og generalisert til disse intervjuene.

Betegnelsen informant benyttes for personer som kontaktes fordi de har spesielle kunnskaper om de temaer som studeres (Thagaard, 2013). Personer som er særskilt viktige i forskningen kalles for nøkkelinformanter. I denne studien er derfor valgt å benytte seg av betegnelsen informant om personene som er intervjuet.



Intervjuguiden som er utarbeidet ble strukturert i henhold til Tjora (2017) sine anbefalinger ved at den starter med innledende oppvarmingsspørsmål, deretter refleksjonsspørsmål tilknyttet forskningsspørsmålene og avslutter med avrundende spørsmål. De innledende spørsmålene ble utformet med den hensikt å få informanten til å føle seg vel og avslappet (Dalen, 2004). Refleksjonsspørsmålene ble utarbeidet og strukturert etter forskningsspørsmålene og mot slutten bevegde spørsmålene seg mot mer generelle forhold som forbedringspotensial, bransjeutfordringer og det ble avsluttet med å spørre om eventuelle tilleggsopplysninger. Intervjuguiden fokuserer på spørsmål som omhandler byggherrers tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i kontrahering- og utførelsesfasen. Områdene som er benyttet i struktureringen av delkapitlene i kapittel 4 og kapittel 5 var essensielle i utarbeidelsen av spørsmålene i intervjuguiden. Det ble planlagt at skjønn og taktfullhet skulle være avgjørende for hvordan spørsmålene ble stilt, hvilke spørsmål som ble stilt og hvilke av intervjuobjektens svar som ble oppfulgt (Kvale et al., 2009).

Informantene til de casespesifikke intervjuene på case A ble valgt på grunn av tips fra bekjente i byggherreorganisasjonen på case A. Grunnlaget for valg av informantene var deres erfaring og kunnskap rundt tematikken. Informantene på case B ble valgt med bakgrunn i tips fra informanter på case A, og ved at det ble opprettet direkte kontakt med byggherren på case B. Informantene fra offentlige etater ble kontaktet etter forslag fra veileder på instituttet for bygg- og miljøteknikk på NTNU, bakgrunn i litteraturstudien, samt informanter fra casene. Det er totalt gjennomført intervju med 20 informanter, se tabell 4.

Tabell 4: Oversikt over informanter som ble intervjuet

Tilhørighet	Aktør	Antall personer	Funksjon
<b>Case A</b>	Byggherre	3	Kvalitetsleder Områdeleder utførelse Områdeleder SHA
	LO	2	LO-koordinator
	Hovedentreprenør	2	HR-sjef Hovedtillitsvalgt
	Hovedentreprenør	2	Seksjonssjef HMS Prosjektleder
<b>Case A og B</b>	LO	1	LO-koordinator
<b>Case B</b>	Byggherre	2	SHA-koordinator for prosjektering SHA-koordinator for utførelse
	Hovedentreprenør	1	HMS-ansvarlig
	Hovedentreprenør	1	HMS-ansvarlig
<b>Offentlige etater</b>	Arbeidstilsynet	1	Inspektør
	Skatteetaten	3	Overordnet koordinator A-krimenhet Prosjektleder A-krimenhet Koordinator A-krimenhet
	Politiet	2	Politioverbetjent m/arbeidserfaring innen arbeidsmarkeds kriminalitet Politiførstebetjent A-krimenhet

Etter at det ble opprettet kontakt med en informant, ble det avtalt tid og sted for intervjuene, helst i regi av informanten. Alle intervjuene ble gjennomført på et foreslått sted av informanten, da for å tilrettelegge for en avslappet situasjon på et trygt sted for informanten (Tjora, 2017). To intervju ble gjennomført over telefon. I forkant av intervjuene ble informantene tilsendt en påminnelse om intervjuet og intervjuguiden slik at de hadde mulighet til å forberede seg. Forskernes bakgrunn og hensikten med studien ble presentert kort i starten av intervjuet (Dalen, 2004). I tillegg ble det informert om at intervjuet ble tatt opp med lydopptaker (gjelder ikke telefonintervju) og at eventuell sensitiv informasjon ikke ville bli delt. Alle informantene samtykket til dette. I tillegg ble det informert om muligheten til anonymitet (Olsson, 2011). Under intervjuet ble forskernes arbeid fordelt slik at det var en person som hovedsakelig stilte spørsmålene, mens den andre var skribent i tilfelle feil på lydopptaker.

Underveis i intervjuene ble de viktigste av spørsmålene i intervjuguiden besvart, samt en del andre spørsmål som det ble aktuelt å stille. Det ble naturlig å nedprioritere en del spørsmål til fordel for de spørsmålene som var mest relevante for informantene å svare på, samt å stille oppfølgingsspørsmål der det var aktuelt. Samtidig ble en del av spørsmålene som ikke ble stilt direkte, besvart via andre spørsmål.

Med bakgrunn i Seidman (2013) anbefaling av intervjuvarighet ble det tatt utgangspunkt i å gjennomføre intervjuene med en varighet på 1,5 timer. Dette for å sikre at informanten ikke opplever å være i tidsnød, samtidig som at varigheten ikke blir for lang til at intervjuet må brytes opp i flere deler. Intervjuene er gjennomført med en varighet på 1 time til 2,5 timer. Hoveddelen av intervjuene ble gjennomført individuelt med informantene. Det ble gjennomført fire gruppeintervju hovedsakelig med bakgrunn i informantenes forespørsel. Dette da informantene hadde arbeidet sammen i tilknytning til temaet eller casen, men hadde ulik kunnskap og erfaring relatert til problematikken. Et av gruppeintervjuene var med en informant fra byggherren og en fra entreprenøren fra samme case.

Alle intervjuene ble transkribert og bearbeidet, samt godkjent av informantene som anbefalt av (Kvale et al., 2009). Videre er konkrete sitat som er benyttet i studien blitt tilsendt informantene og godkjent.

De innsamlede intervjudataene er omfattende både i mengde og omfang. Noe av informasjonen er ikke direkte knyttet opp til forskningsspørsmålene, men er fortsatt interessante og relevante for tematikken. Bearbeidingsprosessen startet derfor med å velge ut de viktigste funnene fra intervjuene og sortere disse etter kapittelstrukturen til studien, deretter etter ulike koder. Intervjumaterialet som omhandlet kontrahering på case A ble for eksempel samlet i ett kapittel og inndelt i ulike emner eller koder (Tjora, 2017). Navn på informantene ble inkludert for enkel sporbarhet. Tilsvarende ble gjort for kapitlene kontraktsbestemmelser, organisering, opplæring og veiledning, adgangskontroll, kontroller og konsekvenser, samt bransjeutfordringer. Det ble opprettet separate hoveddokument for intervjuene på case A, case B og intervjuene med informanter fra offentlige etater. Dette var en omfattende, men viktig prosess som medførte en forenkling av skriveprosessen for

resultatene i studien. Videre inneholdt intervjudataene materiale som i direkte og indirekte grad var mindre relevant for denne studien, og dermed var det nødvendig å samle den mest relevante dataen i separate dokument.

### 2.5.3 Vurdering av metode

Intervjuene bidro til å verifisere informasjon fra dokument- og litteraturstudiene. I tillegg ble validiteten styrket igjennom intervjuene da unik og nødvendig informasjon som omhandlet studiens forskningsspørsmål ble tilgjengelig (Olsson, 2011). Videre virket det positivt på validiteten i studien at informantene som ble intervjuet hadde erfaring, kompetanse eller tilknytning til den valgte tematikken, og at de dermed var de mest aktuelle personene å intervju. For å sikre god kvalitet på intervjudataene ble det fokusert på å stille gode spørsmål som ikke virket ledende, slik at ikke forskernes meninger fikk innvirkning på informantens uttalelser.

Som forskere har det vært viktig å vurdere innhentet data med en balansert tilnærming slik at ikke tolkninger og vurderinger blir farget av forskernes roller, oppfatning eller tilhørighet. Det kan ha hatt innvirkning på studien at forskerne tidligere har hatt tilknytning til en av de valgte casene og spesielt en aktør der, igjennom tidligere arbeidsforhold. Samtidig har arbeidsforholdene opphørt, og det har vært viktig å prøve å opprettholde et nøytralt syn i arbeidet. Videre har informantens uttalelser blitt vurdert ut ifra informantens tilhørighet og roller for en balansert fremstilling av innsamlet data.

Alle informantene har bidratt til å validere materialet som er benyttet ved at de har sett over og godkjent transkribert intervju. I tillegg har det i løpet av arbeidsperioden vært mulig å stille oppfølgingsspørsmål til informantene for å avklare eventuelle uklarheter og stille flere spørsmål. En av informantene har hatt særskilt kunnskap rundt tematikken, og har på grunn av dette bidratt med veiledning igjennom studien og dermed økt forskernes forståelse rundt tematikken (Thagaard, 2013).

En kombinasjon av dokumentstudier, litteraturstudier og intervju bidrar til å minimere feil og uklarheter, og sikrer dermed reliabilitet til studien. De casespesifikke informantene har direkte kunnskap og arbeidsforhold tilknyttet de studerte casene, samt studienes tema. Det har bidratt til å etterprøve og få klarhet i de innsamlede dataene, blant annet i dokumentstudiene. Videre har intervju med personer fra offentlige etater styrket etterprøvbareheten til studien ved å sette tematikken i en større samfunnsrelatert kontekst. Bruk av en intervjuguide og forholdsvis like spørsmål styrker etterprøvbareheten i studien, på tross av at hvert intervju er unikt og at det ikke vil være mulig å gjenta identiske intervju ved en senere anledning.

Det finnes flere utfordringer ved det å bruke intervju som forskningsmetode. Ved bruk av intervju kan det settes spørsmål ved om antall informanter er tilfredsstillende, og det vil alltid være slik at det ville vært en fordel om flere var intervjuet og mer data var samlet inn. En svakhet ved det å benytte intervju som metode er at informantene kun deler det de husker, noe som vil si at nyttig informasjon kan gå tapt. Samtidig styrkes metoden gjennom at det er gjennomført intervju med flere informanter fra casene og de ulike aktørene på casene.

Under intervjuene var det en styrke å være to personer som intervjuet, da den ene personen kunne konsentrere seg om å stille gode spørsmål og lytte til informanten, mens den andre kunne notere og komplementere med enkelte spørsmål der det ble aktuelt (Tjora, 2017). En mulig svakhet ved at intervjuene ble tatt opp med lydopptaker kan være at enkelte informanter muligens holdt tilbake informasjon eller valgte å ikke utdype mer enn nødvendig. Ved gruppeintervju kan det i enkelte tilfeller bli slik at ikke alle informantene kommer til ordet i samme grad som ved et individuelt intervju (Thagaard, 2013). Da det ene gruppeintervjuet ble gjennomført med én informant fra byggherren og én fra entreprenøren kan dette ha ført til at informantene til en viss grad følte at de ikke kunne snakke åpent om tematikken. Samtidig gav alle gruppeintervjuene en bred innsikt i problematikken og hvordan den kan håndteres, blant annet fordi informantene kunne diskutere med hverandre underveis i intervjuprosessen. Dette kan ha fått fram interessant informasjon som ikke nødvendigvis ville kommet fram under individuelle intervju.

I etterarbeidet var sorteringen og kodingen av informasjonen som ble tilegnet under intervjuene krevende og omfattende da informantene raskt skiftet tema og blandet ulike områder i de transkriberte dataene. Allikevel forenklet sorteringen selve skriveprosessen i studien da all informasjon ble samlet, satt i sammenheng og sortert i et system.

Det ble valgt å benytte intervju som hovedmetode i studien da det ble ansett som den mest passende metoden å benytte for å få svart på forskningsspørsmålene. Hensikten med å benytte semi-strukturerte dybdeintervju var å få svar på nødvendig og ønskelig informasjon samtidig som informanten kunne ta opp emner og komme med nyttig informasjon som ikke var planlagt i forkant av intervjuet (Thagaard, 2013). Under intervjuene ble det ved flere anledninger presentert interessant og nyttig data som forskerne ikke nødvendigvis visste at var relevant for studien, og oppfølgingsspørsmål kunne eventuelt stilles. Derfor ansees det som positivt for studien at intervjuene ble gjennomført delvis strukturerte, selv om strukturerte intervju også kunne vært en aktuell vinkling på intervjuformen.

## 2.6 Fordeling av arbeidet

*I arbeidet med masteroppgaven har det vært ulik arbeidsfordeling. Det har blitt utarbeidet en masteroppgaverapport og en vitenskapelig artikkel. I dette kapitlet utdypes arbeidsfordeling i del 1 og del 2.*

### 2.6.1 Del 1: Masteroppgaverapport

Forfatterne er i felleskap ansvarlige for utarbeidelsen av masteroppgaverapporten i sin helhet, inkludert vedlegg.

Veileder Ola Lædre og bi-veileder Jardar Lohne har gitt gode råd i utarbeidelsen av forskningsspørsmålene og strukturen til masteroppgaverapporten. I tillegg har vitenskapelig assistent på NTNU Atle Engebø bidratt med innspill og hjelp i struktureringen av materialet. En nøkkelinformant har bidratt med nyttig gjennomlesing og veiledning i utarbeidelsen av masteroppgaven.

## 2.6.2 Del 2: Vitenskapelig artikkel

I tilknytning til masteroppgaven er det utarbeidet en vitenskapelig artikkel. Arbeidet har hatt følgende fordeling:

1. Marianne Skovly
2. Alida Rundhovde Mørenskog
3. Atle Engebø
4. Ola Lædre
5. Jardar Lohne

Det ble tidlig i arbeidet med masteroppgaven foreslått av Ola Lædre og Jardar Lohne å publisere en vitenskapelig artikkel basert på funnene i masteroppgaven. Forfatterne av masteroppgaven er ansvarlige for utformingen av artikkelen. Veileder Ola Lædre og bi-veileder Jardar Lohne har bidratt i utarbeidelsen av forskningsspørsmålene, samt bidratt med gode tilbakemeldinger og faglige innspill. I tillegg har Jardar Lohne, sammen med Atle Engebø, bidratt med veiledning rundt akademisk skriving og gjennomført overordnet korrekturlesning av den innsendte artikkelen. Videre er utkast av artikkelen tilsendt alle informanter for tilbakemelding og eventuelle endringer.

Artikkelen er utarbeidet i samme tidsrom som masteroppgaverapporten og er utformet med bakgrunn i samme metode, litteratur og innsamlet data. Den upubliserte artikkelen ble sendt til ProjMAN i slutten av april 2017. Artikkelen har blitt benyttet som struktur i det videre arbeidet med å samle resultatene i masteroppgaverapporten. Kapitlene som tar for seg metode, teori og innledning i artikkelen er kortversjoner av samme kapitler i masteroppgaverapporten. Resultatene, diskusjonen og konklusjon ble benyttet som grunnlag for de tilsvarende kapitlene i masteroppgaven. Omfanget av artikkelen er mindre enn masteroppgaverapporten da den baserer seg på de viktigste resultatene fra de innsamlede dataene. Dette var essensielt for å få tilpasset artikkelen til ProjMAN kravet på maksimum 8 sider.



### 3 Teoretisk rammeverk

*Teorikapittelet er hovedsakelig en klargjøring av tematikken rundt det valgte temaet arbeidsmarkeds kriminalitet, med fokus på bygg- og anleggsbransjen i Norge. Litteraturen som er benyttet i kapitlet baserer seg på kilder som er relatert til de valgte forskningsspørsmålene. Informasjonen som blir gitt bygger på litteratur og forskning funnet igjennom en litteraturstudie, og inneholder blant annet begreper og terminologi som er sentralt for temaet. Kapitlet tar for seg betydningen av arbeidsmarkeds kriminalitet og konsekvenser slik kriminalitet kan ha for samfunnet og aktører dersom problemet ikke blir tatt på alvor og prioritert. Denne delen tydeliggjør viktigheten av å ha fokus på arbeidsmarkeds kriminalitet. Det presenteres en historisk bakgrunn i hvordan og hvorfor arbeidsmarkeds kriminalitet har kommet til Norge, og hvorfor bygg- og anleggsbransjen har vært spesielt utsatt for useriøse virksomheter som opptrer ulovlig. Videre fokuseres det på hva som gjøres for å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet, da spesielt blant offentlige myndigheter og partene i bygg- og anleggsbransjen.*

#### 3.1 Begrepsavklaring

*Aktuelle begreper med tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet defineres og avklares i dette kapitlet, dette for å forenkle videre lesning. Enkelte begreper har ulike tolkninger, noe det er forsøkt å ta stilling til i dette kapitlet.*

##### 3.1.1 Arbeidsmarkeds kriminalitet og arbeidslivskriminalitet

Kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen defineres som både arbeidslivs- og arbeidsmarkeds kriminalitet. *Arbeidslivskriminalitet* benyttes av regjeringen og flere offentlige departement. Begrepet omfatter: «Handlinger som bryter norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen.» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015). Politidirektoratet, Riksadvokaten og flere kontrolltater forholder seg derimot til arbeidsmarkeds kriminalitet. Et utvalg fra ulike instanser ledet av Kripos har definert *arbeidsmarkeds kriminalitet* på følgende måte:

Arbeidsmarkeds kriminalitet er brudd på norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde-, skatte- og avgiftskriminalitet eller organisert kriminalitet som minimaliserer produksjonskostnadene for varer og tjenester i Norge og dermed undergraver norske samfunnsstrukturer og virker konkurransedrivende (Arbeidstilsynet et al., 2014).

Begrepene har dermed forholdsvis lik betydning, men ifølge rapporten *Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge* (Arbeidstilsynet et al., 2014) favner begrepet arbeidsmarkeds kriminalitet bredere enn arbeidslivskriminalitet, spesielt fordi arbeidsmarkeds kriminalitet omhandler både økonomisk og organisert kriminalitet. Det virker som at arbeidslivskriminalitet i større grad fokuserer på arbeiderne og deres rettigheter enn hva arbeidsmarkeds kriminalitet gjør. Da det oppleves som at arbeidsmarkeds kriminalitet er det begrepet som i størst grad beskriver utfordringen samfunnet og velferdssystemet står

ovenfor, velges det å benytte begrepet arbeidsmarkeds kriminalitet i denne masteroppgaven. De to begrepene oppfattes som delvis overlappende, og litteratur som omfatter begge begrepene er dermed sentrale for oppgaven.

### 3.1.2 Sosial dumping

Et annet begrep som er sentralt i forhold til arbeidsmarkeds kriminalitet er *sosial dumping*. Dette begrepet blir definert og oppfattet ulikt av personer med forskjellig politisk og institusjonelt ståsted (Bernaciak, 2015). Samtidig påvirkes definisjoner av sosial dumping av hvilke land de ulike definisjonene stammer fra, samt hvilke generelle utfordringer de bestemte landene har opplevd i tilknytning til sosial dumping. I Norge definerte den norske regjeringen i 2006 *sosial dumping* som tilfeller der:

... utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø, og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når lønn og andre ytelser er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller ikke er i tråd med allmengjøringsforskrifter der slike gjelder. (St.meld nr. 18 (2007-2008))

Ut ifra denne definisjonen ser en at sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet på mange måter overlapper (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015). Derfor vil også litteratur som berører temaet sosial dumping benyttes i masteroppgaven. Ut ifra regjeringen sin definisjon omhandler hovedsakelig sosial dumping utenlandske arbeidstakere, mens arbeidsmarkeds kriminalitet favner om flere tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet, både de lovbruddene som er mindre alvorlige og de mer kompliserte og organiserte tilfellene. I tillegg foreligger det arbeidsmarkeds kriminalitet kun dersom det er brudd på norske lover, noe som ikke alltid er tilfellet ved sosial dumping.

### 3.1.3 Useriøse og seriøse aktører

I litteraturen som omfatter sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet benyttes ofte begrepene *useriøse* og *seriøse* aktører. I utgangspunktet oppfattes det som at en useriøs aktør hovedsakelig handler i strid med etikk og moral, fremfor lovbrudd (Arbeidstilsynet et al., 2014). Samtidig omtales useriøse aktører ofte som virksomheter som handler i strid med lovverk og bestemmelser, og at disse aktørene ødelegger konkurransevilkårene for de seriøse virksomhetene. For enkelhets skyld velges det i denne masteroppgaven å omtale aktører som driver ulovlig virksomhet som *useriøse*, og at useriøse aktører med andre ord begår en kriminell handling. *Seriøse* aktører vil dermed være aktører som ikke opptrer i strid med lovverket eller bestemmelser.



### 3.1.4 Aktører i bygg- og anleggsbransjen

I bygg- og anleggsbransjen benyttes det flere begrep angående den som eier og bestiller et prosjekt; prosjekteier, oppdragsgiver, tiltakshaver og byggherre. De ulike begrepene brukes delvis om hverandre for å beskrive den som står ansvarlig for et byggeprosjekt, finansierer det og kjøper inn tjenester for at byggeprosjektet skal bli gjennomført. I denne oppgaven blir begrepet *byggherre* benyttet (Byggeindustrien, 2007). En byggherre er oppdragsgiver for prosjektering og gjennomføring av et byggeprosjekt, og er den som velger at det skal utføres et bygge- eller anleggsarbeid (Arbeidstilsynet et al., u.d.). En byggherre trenger ikke nødvendigvis å være et eiendomsselskap eller en virksomhet, men kan også være en privatperson, et boligbyggelag, stat eller kommune. En offentlig byggherre er eid av stat eller kommune.

I et byggeprosjekt vil byggherren sette ut arbeidet som skal gjøres på oppdrag til en eller flere entreprenører. En entreprenør utfører fysiske arbeid i henhold til oppdraget og kontrakten med byggherren, og påtar seg tilhørende ansvar for de risikoene som er knyttet til utførelsen (Eikeland, 1999). En entreprenør kan ofte kalles en leverandør. For enkelhetsskyld vil begrepet *entreprenør* bli benyttet i denne masteroppgaven om aktører som utfører fysiske arbeid på et byggeprosjekt. Entreprenører vil i noen tilfeller sette bort deler av arbeidet de har påtatt seg til en annen entreprenør, da en underentreprenør eller et bemanningsselskap.

### 3.1.5 Arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen

En arbeidstaker skal etter hovedregelen ansettes som fast. Dette innebærer at en skriftlig avtale skal inngås, uavhengig av lengden på ansettelsesforholdet (Arbeidstilsynet, u.d.-b). En fast ansatt vil være arbeidstaker i virksomheten inntil avtalen mellom partene blir avsluttet (Arbeidstilsynet, u.d.-d). Dersom det er behov for at en ansettelse kun gjelder i et bestemt tidsrom, kan en arbeidstaker ansettes som midlertidig ansatt. Eksempler på midlertidige ansettelser kan være sesongarbeid, ekstrahjelp og vikariater. En arbeidstaker kan også leies inn for en begrenset tidsperiode fra et bemanningsforetak, og vil da være en innleid arbeidstaker (Arbeidstilsynet, u.d.-c). Denne arbeidstakeren er da ansatt i bemanningsforetaket, et foretak som leier ut arbeidstakere til ulike oppdrag.

Bygg- og anleggsbransjen i Norge har en stor andel arbeidere fra andre land (Andersen og Jordfald, 2016). Det skilles på arbeidere fra land som er medlem av EU/EØS og ikke. En EU/EØS-borger kan komme til Norge for å arbeide uten spesiell tillatelse, grunnet prinsippet om fri bevegelse innad i EU/EØS-området (Regjeringen.no, 2017). Det vil i de fleste tilfeller ikke være like enkelt for en person fra et land utenfor EU/EØS, en tredjelandsborger, å komme til Norge for å arbeide. Når det gjelder EU/EØS-borgere som kommer til Norge for å arbeide, skilles det mellom mobile EU borgere og utsendte arbeidstakere (European Commission, u.d.). En utsendt arbeidstaker er en arbeidstaker som i en bestemt tidsperiode blir sendt av sin arbeidsgiver til å gjennomføre en jobb i et annet EU/EØS-land enn der arbeidsforholdet vanligvis utspiller seg. Utsendte arbeidstakere vil dermed oppholde seg midlertidig i Norge, og vil ikke bli integrert i arbeidsmarkedet slik som en mobil EU borger. En mobil EU borger som arbeider i Norge vil ofte være ansatt i en norsk bedrift, og har rett til

lik behandling som norske borgere når det gjelder tilgang på arbeid, arbeidsforhold og alle sosiale forhold og skatteforhold.

I noen arbeidsforhold er det nødvendig at arbeidstakeren har bolig på arbeidsstedet, for eksempel der byggeprosjektet er, i tillegg til sitt hjem. En slik arbeidstaker vil regnes som en pendler da personen må reise mellom sitt hjem og boligen på arbeidsstedet på grunn av jobb (Skatteetaten, u.d.-d).

Innad i bedrifter kan enkelte personer ta på seg rollen som tillitsvalgt. En tillitsvalgt sin rolle innebærer vanligvis å ivareta arbeidstakernes rettigheter i henhold til kontrakter og avtaler (Arbeidstilsynet, u.d.-h).

### 3.1.6 HMS og SHA

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en utfordring i bygg- og anleggsbransjen (Arbeidstilsynet et al., u.d.). Da byggeprosjekter ofte er preget av kompliserte kontraktkjeder med mange aktører og store risiko for skader, er det viktig at byggeprosjekt sikres og planlegges slik at arbeidsmiljøet ivaretas (Arbeidstilsynet et al., u.d.).

HMS knyttes opp mot begrepet SHA, som betyr sikkerhet, helse og arbeidsmiljø. Da HMS og SHA tar for seg forhold rundt arbeidsmiljø, sikkerhet og helse på byggeplasser, kan det i stor grad relateres til arbeidsmarkeds kriminalitet. HMS benyttes ofte i sammenheng med internkontrollsystemet til enhver aktør, og SHA benyttes om byggherrer sitt ansvar.

### 3.1.7 Tariffavtale

En tariffavtale utarbeides av parter i arbeidslivet, og er en skriftlig avtale mellom en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiverforening eller en bedrift på den andre siden (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2013). Innenfor tariffsystemet finnes det tre typer tariffavtaler; hovedavtaler, overenskomster og særavtaler. En hovedavtale inngår alltid i en overenskomst, og er en overordnet avtale mellom for eksempel LO og NHO. En overenskomsten tar vanligvis for seg lønns- og arbeidsvilkår, og kan for eksempel omhandle krav rundt arbeidsgivers plikt til å dekke reise, kost og losji. Overenskomster er landsomfattende og er avtaler som blir inngått av organisasjoner. *Overenskomsten for private anlegg* er for eksempel inngått mellom NHO og BNL, og LO og Norsk Arbeidsmandsforbund. Tariffavtaler kan allmenngjøres slik at de gjelder et bestemt geografisk område.

## 3.2 Gjeldende lovverk

*I dette kapittelet presenteres og beskrives aktuelle lover og forskrifter som har tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet og byggherrer. Da byggherrer som operer i Norge først og fremst må overholde det norske regelverket, er det hovedsakelig norske lover og forskrifter som legges til grunn.*

### 3.2.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre likebehandling i arbeidslivet og trygge ansettelsesforhold (Arbeidsmiljøloven, 2005). Den skal også sikre et arbeidsmiljø som legger grunnlaget for en meningsfylt og helsefremmende arbeidssituasjon. Arbeidsmiljøloven tar for seg arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. Paragrafer fra arbeidsmiljøloven som er spesielt sentrale i denne oppgaven er (Arbeidsmiljøloven, 2005):

§ 3-3 (1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av arbeidstilsynet ...

§ 3-5. Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger fordelene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten ...

§ 10-2 (1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

§ 14-5 Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.

I henhold til arbeidsmiljøloven skal hver virksomhet med flere enn 10 ansatte ha verneombud, og det valgte verneombudet i en bedrift skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet kan velges blant alle ansatte, med unntak av virksomhetens øverste leder (Arbeidstilsynet, u.d.-h). Dersom en arbeidstaker ikke har et eget verneombud på arbeidsplassen, vil det regionale verneombudet fungere som verneombud (Arbeidstilsynet et al., u.d.).

Loven setter krav om at hovedbedriften på et arbeidssted skal koordinere HMS-arbeidet. Arbeidsmiljøloven tar også for seg bestemmelser rundt blant annet arbeidsplaner, overtid, barnearbeid og pensjonsordninger. Mer spesifikke krav til pensjonsordninger blir fastsatt i lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP).

#### ***Innleide arbeidstakere***

I arbeidsmiljøloven er det særskilte regler for innleide arbeidere (Arbeidsmiljøloven, 2005). Dersom en virksomhet benytter seg av innleide arbeidere skal disse arbeiderne likebehandles. Arbeidsmiljøloven (2005) sier:

§ 14-12 a. (1) Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder: a) arbeidstidens lengde og plassering, b) overtidarbeid, c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder, d) nattarbeid, e) feriefritid, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager, og f) lønn og utgiftsdekning.

### 3.2.2 Forskrift om utsendte arbeidstakere

Når en utenlandsk virksomhet sender en arbeidstaker til Norge for å utføre arbeid, gjelder forskrift om utsendte arbeidstakere. Uavhengig av hvilket land virksomheten eller arbeidstakeren kommer fra, sier forskriften at mange av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjelder (Forskrift om utsendte arbeidstakere, 2005). For eksempel gjelder kap. 4 i arbeidsmiljøloven som omhandler krav til arbeidsmiljøet, og kap. 10 om arbeidstid. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler gjelder også for utsendte arbeidstakere i bransjer eller på områder med allmenngjort tariffavtale (Fougner, 2013). Det vil si at dersom en utsendt arbeidstaker utfører bygningsarbeid på en norsk byggeplass skal personen ha lønn- og arbeidsvilkår som tilfredsstillende kravene i den gjeldende allmenngjorte tariffavtalen.

### 3.2.3 Byggherreforskriften

Byggherreforskriften har som formål å sikre at det tas hensyn til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) på bygge- eller anleggsplasser i alle faser av det prosjekt; planlegging, prosjektering og utførelse (Byggherreforskriften, 2009). Forskriften tar for seg byggherrens plikter, og sier at byggherren har det overordnede ansvaret for at det tas hensyn til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø. Byggherreforskriften setter krav om at byggherren er ansvarlig for at det blir utarbeidet en skriftlig plan for sikkerhet, helse og miljø. Planen skal beskrive hvordan risikoforhold skal håndteres på det spesifikke prosjektet. Byggherren er ansvarlig for å koordinere arbeidet med SHA, og skal utnevne en eller flere koordinatorene for dette arbeidet. Videre setter byggherreforskriften krav til at det skal føres daglig oversiktsliste over alle personer som utfører arbeid på byggeplassen, og at denne oversiktslisten skal kontrolleres hver dag.

I forskriften står det at byggherren skal stille forebyggende krav om blant annet forsvarlig innkvartering for arbeidstakerne og forsvarlige arbeidstidsordninger. Byggherreforskriften pålegger også byggherren ansvar for å stille krav til at virksomheter på bygge- eller anleggsplassen gjennomfører et systematisk HMS-arbeid, også kalt internkontroll.

### 3.2.4 Internkontrollforskriften

En virksomhet sin øverste leder har plikt til å sørge for at virksomheten har og utøver internkontroll (Internkontrollforskriften, 1996). Internkontroll defineres som: «Systematiske tiltak som skal sikre at virksomhetenes aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.» (Internkontrollforskriften, 1996). En virksomhet sin internkontroll skal ifølge forskriften tilpasses den konkrete virksomheten slik at gjeldende helse-, miljø- og sikkerhetslovgivning etterlevs. Internkontrollforskriften setter krav til hva en virksomhet skal sørge for og gjøre.

### 3.2.5 Lov om folketrygd og lov om yrkesskadeforsikring

Dersom man bor eller arbeider i Norge er man (med noen unntak) dekket av folketrygden (Europakommisjonen, 2012). Folketrygden er en økonomisk trygghet som sikrer inntekt og kompensasjon ved blant annet sykdom, skade, uførhet og arbeidsløshet (Folketrygdloven, 1997). For eksempel sier § 13-6 i folketrygdloven at: «Arbeidstakere som er medlemmer i trygden, er yrkesskadedekket. Yrkesskadedekningen gjelder for yrkesskader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden.» Lov om yrkesskadeforsikring sier at enhver arbeidsgiver må tegne yrkesskadeforsikring som skal dekke eventuell sykdom og skader som arbeidstakere påføres under arbeid (Yrkesskadeforsikringsloven, 1989). Yrkesskadeforsikringen skal gjelde for alle ansatte i bedriften (Kristiansen, 2009). Lov om yrkesskadeforsikring gjelder ikke for utsendte arbeidstakere i henhold til lovverket, noe som betyr at arbeidstakere som er utsendt for å gjøre arbeid i Norge ikke nødvendigvis har en yrkesskadeforsikring.

For at folketrygden skal kunne finansieres må arbeidsgivere og hver enkelt person ta del i finansieringen (Europakommisjonen, 2012). Dette skjer ved betaling av trygdeavgift og arbeidsgiveravgift. Trygdeavgiften betales av hver enkelt person og avgjøres av personinntekten og beregnes ut ifra ulike satser (Skatteetaten, u.d.-e). Arbeidsgiveravgiften betales av arbeidsgiver for sine ansatte, og avgiften varierer ut ifra ulike soner i Norge. For eksempel er arbeidsgiveravgiftssatsen i Oslo i 2017 satt til 14.1%, mens satsen er 0% i Hammerfest i Finnmark (Skatteetaten, u.d.-a).

### 3.2.6 Lov og forskrift om offentlige anskaffelser

Lov og forskrift om offentlige anskaffelser har som formål å sikre en effektiv bruk av samfunnets ressurser og at offentlige innkjøp gjennomføres på rettferdig måte (Anskaffelsesloven, 2016) (Anskaffelsesforskriften, 2016). Regelverket setter konkrete krav om hva offentlige byggherrer må gjøre og sette krav om i kontraheringsprosessen, i kontrakten og for å følge opp i gjennomføringsfasen. Loven og forskriften om offentlige anskaffelser har gjennomgått utbedringer, og per d.d. gjelder lov og forskrift om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 1.1.2017. I det nye regelverket er det implementert bestemmelser som er spesielt tilknyttet bekjempelse av arbeidsmarkedskriminalitet (Difi, u.d.) :

- Krav om maksimalt to ledd av underentreprenører
- Krav til entreprenører om å være tilknyttet en lærlingeordning, og at lærlinger skal ta del i arbeidet

I tillegg åpner endringene i regelverket for at offentlige byggherrer nå har utvidet mulighet til å velge konkurranse med forhandlinger, samt at byggherrer til dels står friere i valg av kvalifikasjonskrav i kontraheringsprosessen (Difi, u.d.). Videre fører endringen til at offentlige byggherrer til en viss grad står friere til å sette tildelingskriterier.

Lov og forskrift om offentlige anskaffelser er lagt under nærings- og fiskeridepartementet, men å sikre at loven følges i praksis er det ingen tilsynsmyndighet som tar seg av (Hovland,

2016). I Norge er det slik at det må bli meldt fra til Kofa (Klagenemnda for offentlige anskaffelser) og domstolene ved brudd på loven og forskriften, dersom bruddet skal kunne få noen konsekvens. I Sverige har de derimot et tilsyn i regi av Konkurrenserverket som håndhever regelverket knyttet til offentlige anskaffelser, og som gjennomfører kontroller for å sikre at loven overholdes (Konkurrenserverket, 2017). Tilsynet har avdekket brudd på regelverket og rapportert dette videre, samt gitt tilbakemeldinger til offentlige innkjøpere i form av kritikk og råd som innkjøperne i mange tilfeller har tatt til seg. Enkelte offentlige innkjøpere har endret sine systemer og tilegnet seg verdifull kunnskap om hvordan anskaffelser bør håndteres av en offentlig innkjøper.

I tillegg til lov og forskrift om offentlige anskaffelser er også forsyningsforskriften sentral i anskaffelsesprosesser.

### 3.2.7 Offentlige registre

For de ulike aktørene og arbeidstakerne i bygg- og anleggsbransjen er det mange registre å forholde seg til og som man skal registrere seg i. De mange registrene eies og forvaltes av ulike offentlige etater o.l. Eksempler på sentrale registre tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet:

- Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) er en oversikt over arbeidsforhold. Som arbeidsgiver har man plikt om å melde inn hvilke arbeidstakere som er ansatt hos arbeidsgiveren, samt informasjon som arbeidstid, avlønningstype og start/sluttdato for arbeidsforholdet. Aa-registeret forvaltes av NAV (NAV, 2016)
- Enhetsregisteret gir grunndata som omhandler alle former for virksomheter i Norge (Pressens Offentlighetsutvalg, u.d.)
- Det finnes et Bemanningsforetak-register med tilknytning til Enhetsregisteret som viser om et bemanningsforetak er registrert hos Arbeidstilsynet (Pressens Offentlighetsutvalg, u.d.)
- Register for foretak som har Sentral godkjenning, forvaltet av Direktoratet for byggkvalitet. En virksomhet med sentral godkjenning har blitt kvalitetssjekket i henhold til deres kompetanse, erfaring og systemer. En sentralt godkjent bedrift har blant annet dokumentert at de har betalt skatter og avgifter, og kan velge å opplyse om det er en godkjent opplæringsbedrift og at bedriften har en forsikringsordning (Dibk, u.d.)
- Skatteetaten forvalter og er ansvarlig for Folkeregisteret, der alle som er eller har vært bosatt i Norge registreres. I Folkeregisteret finnes blant annet informasjon om personers bostedsadresse/postadresse, statsborgerskap og fødselsnummer/d-nummer (Skatteetaten, u.d.-c)

D-nummer må en utenlandsk statsborger ha dersom personen skal jobbe og være i Norge i en periode som er kortere enn seks måneder (Skatteetaten, u.d.-b). Dersom en skal arbeide i Norge er det nødvendig med et skattekort, og d-nummer eller fødselsnummer. D-nummer rekvireres kun av godkjente rekvirenter, som blant annet Skattekontoret, Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU), enkelte banker, finansinstitusjoner og forsikringsselskaper. For å få utstedt et d-nummer må man som EØS-borger vise

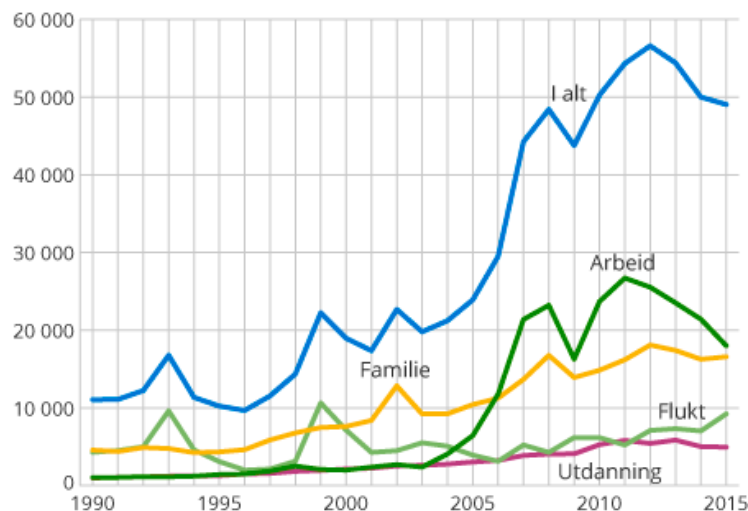
identifikasjonspapirer, samt en arbeidskontrakt, arbeidstilbud eller dokumentasjon på norskregistrert næringsvirksomhet (Skatteetaten, u.d.-f).

### 3.3 Årsak og konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

*Dette kapittelet gir et historisk tilbakeblikk for å forklare hvorfor arbeidsmarkeds kriminalitet har blitt et utbredt problem i samfunnet, og spesielt i bygg- og anleggsbransjen. Videre presenteres det hvilke ulike former for arbeidsmarkeds kriminalitet som eksisterer, og det legges fram mulige konsekvenser ved arbeidsmarkeds kriminalitet.*

#### 3.3.1 EU-utvidelse og arbeidsinnvandring

Arbeidsmarkeds kriminalitet har alltid vært et problem i samfunnet, men ble en betydelig større utfordring i Norge etter utvidelsen av EU/EØS i 2004 og 2007 (Alsos og Eldring, 2008) (Byggenæringens Landsforening et al., 2003). Utvidelsen innebar at 12 land fra Sentral- og Øst-Europa (SØE) ble en del av EU/EØS, som blant annet landene Polen og Romania (Utenriksdepartementet, 2014). Innad i EU/EØS gjelder prinsippet om fri bevegelse av kapital, varer, personer og tjenester. Utvidelsen gjorde det mulig for arbeidere fra de nye medlemslandene å immigrere til eksisterende medlemsland (Krings, 2009). Før utvidelsen trådte i kraft var det liten innvandring fra andre EU/EØS land til Norge, men utvidelsen endret dette (Eldring og Friberg, 2013). Ut ifra figur 1 ser en at arbeid etterhvert har blitt den vanligste årsaken for innvandring til Norge (Statistisk Sentralbyrå, 2016). Det antas at det i Norge i dag er mer enn 200 000 arbeidsinnvandrere fra SØE landene (Andersen og Jordfald, 2016).



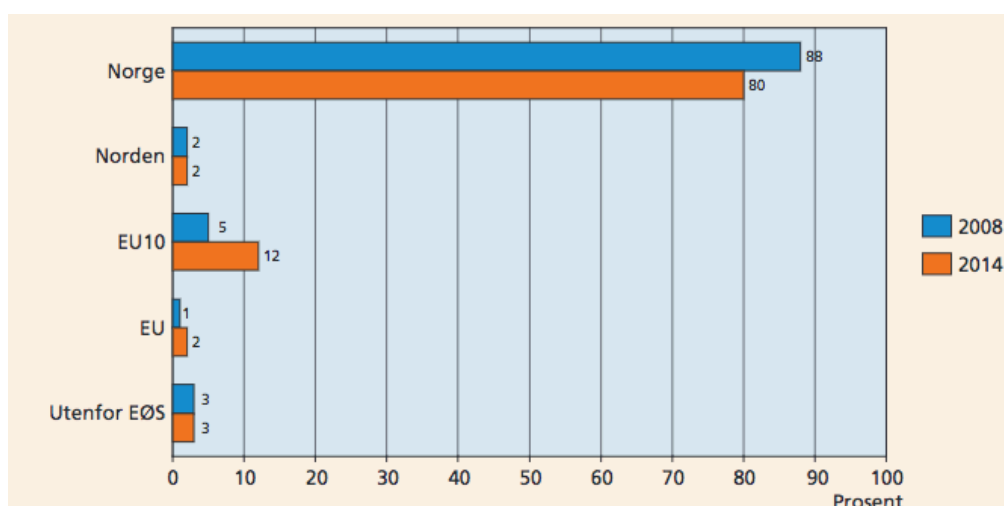
Figur 1: Årsak for innvandring til Norge (Statistisk Sentralbyrå, 2016)

EU/EØS-utvidelsen førte til en betraktelig økning i mobilitet av arbeidskraft over hele Europa. I Storbritannia ble det registret mer enn 949 000 arbeidere fra SØE i perioden 2004 til 2009 (Krings, 2009). I løpet av den samme perioden ble det utdelt 200 000 arbeidstillatelser til arbeidere fra SØE i de nordiske landene (Eldring et al., 2012). Norge har

alene utstedt flere arbeidstillatelser enn alle de andre nordiske landene sammenlagt (Dølvik og Eldring, 2018). Bakgrunnen for den store arbeidsinnvandringen var hovedsakelig de store sosioøkonomiske forskjellene mellom landene innad i EU/EØS, som ulike lønns- og kostnadsnivå mellom vestlige land og de nye medlemslandene (Dølvik et al., 2005). Ifølge Lalanne (2011) er den gjennomsnittlige lønnen i enkelte land i Vest-Europa mellom seks og åtte ganger så høye som i noen av landene som ble en del av EØS i 2004 og 2007. Høye lønninger, et godt jobbmarked og lav arbeidsledighet fristet SØE-borgere til å benytte seg av den frie bevegeligheten innad i EØS og søke arbeid i Norge (Støstad, 2013) (Arbeidstilsynet et al., 2014).

### 3.3.2 Hvorfor arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen?

Arbeidsmarkeds kriminalitet eksisterer i flere ulike bransjer, som for eksempel rengjøring, restaurant, transport, verftsindustrien og bygg- og anleggsbransjen. Bygg- og anleggsbransjen er en av Norges største bransjer når det gjelder verdiskapning, antall sysselsatte og antall bedrifter (Kripes, 2014). Da EU-utvidelsen fant sted hadde den norske byggenæringen stor mangel på arbeidskraft etter at mer enn 50 000 arbeidere forlot bransjen i forbindelse med krisetider på 1990-tallet (Byggenæringens Landsforening, 2014). I bygg- og anleggsbransjen blir det i stor grad benyttet utenlandsk arbeidskraft fra SØE-land, og andelen arbeidsinnvandrere fra europeiske land i bransjen har økt fra 2 % til 9 % i perioden 2004-2011 (Andersen og Jordfald, 2016) (Kripes, 2014). Den høye arbeidsinnvandringen bidro til at bygg- og anleggsbransjen kunne holde et høyt aktivitetsnivå, og den utenlandske arbeidskraften erstattet i liten grad lokale arbeidere (Eldring et al., 2012). Figur 2 viser at andelen sysselsatte nordmenn i bygg- og anleggsbransjen har gått ned i perioden 2008-2014, samtidig som at andelen arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa (EU10 på figuren) har økt.



Figur 2: Andel sysselsatte etter landbakgrunn i 2008 og 2014 (Andersen og Jordfald, 2016)

De fleste byggeprosjekter er komplekse med mange aktører involvert. Ofte er flertallet av virksomhetene på et prosjekt små, og 97 % av bygg- og anleggsbransjen består av mindre foretak med under 20 ansatte (Kripes, 2014). Dette resulterer i at en kontraktkjede på et



prosjekt ofte kan ha mange ledd av mindre underleverandører, noe som bidrar til å gjøre byggeprosjekter uoversiktlige (Arbeidstilsynet et al., 2014). De komplekse selskapsstrukturene i bransjen utnyttes ved at ulovlige forhold blir begått nederst i kontraktkjeden, og på grunn av uoversiktighet kan forholdene ofte tildekkes. Byggenæringen er dermed grunnet sin form for organisering, spesielt utsatt for arbeidsmarkeds kriminalitet.

Arbeidsmarkeds kriminalitet finnes i ulik grad i alle delene av bygg- og anleggsbransjen; privatmarkedet, rehabiliterings-, ombyggings- og tilbyggsmarkedet (ROT) og den profesjonelle delen av bransjen. Tidligere har det vært spesielt fokus på arbeidsmarkeds kriminalitet i den profesjonelle delen av bransjen, men etterhvert har det også blitt større fokus på privatmarkedet og ROT-markedet. De mange aktørene på de ulike markedene sitter på varierende kunnskap, og har forskjellige forutsetninger for å ta stilling til og takle arbeidsmarkeds kriminalitet på deres byggeprosjekt (Neby et al., 2016).

### 3.3.3 Ulike kriminalitetsformer

Arbeidsmarkeds kriminalitet kan bli sett på som en forretningsstrategi der målet er å kutte kostnader innen for eksempel personal og drift, slik at virksomheten øker sitt økonomiske overskudd, og enklere kan vinne kontrakter da de kan tilby arbeid til en lavere pris enn konkurrentene (Arbeidstilsynet et al., 2014) (Støstad, 2013). Dette kan ofte gjøres ved å utnytte arbeidstakerne i virksomheten. Det eksisterer mange ulike kriminalitetsformer og metoder, som for eksempel menneskehandel for utnyttelse til tvangsarbeid, ulovlig og svart arbeid, hvitvasking og bruk av falske dokumenter, samt trygdesvindler og skatte- og avgiftskriminalitet (Arbeidstilsynet et al., 2014). I tillegg er brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsforskriften en sentral kriminalitetsform, da ved for eksempel manglende arbeidsavtale, alvorlige brudd på arbeidstidsbestemmelsene og manglende overholdelse av allmenngjort lønn.

### 3.3.4 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

En konsekvens av at useriøse aktører får innpass i et marked kan være at seriøse virksomheter i det samme markedet utkonkurreres, noe som skaper en urettferdig konkurransesituasjon (Arbeidstilsynet et al., 2014) (St.meld nr. 18 (2007-2008), 2008). For eksempel vil en virksomhet som unngår å betale skatter ha en fordel da de kan tilby arbeid til en lavere pris enn de som betaler skatt. Bare i 2016 avdekket Skatteetaten at 300 millioner NOK ble forsøkt unndratt i skatt knyttet til arbeidsmarkeds kriminalitet (Skatteetaten, 2017). Samtidig fryktes det at opp mot 40 milliarder NOK kan være tapt i perioden 2011 til 2015 på grunn av skatteunndragelse. I det lange løp vil en økning av arbeidsmarkeds kriminalitet kunne få store konsekvenser for det norske samfunnet, og kan bli en trussel mot det seriøse arbeidsmarkedet og velferdssystemet Norge har i dag (Seierstad, 2004) (Arnholtz og Eldring, 2015). Arbeidsmarkeds kriminalitet er en stor utfordring i dagens samfunn, både nasjonalt og internasjonalt. Den Europeiske Kommisjonen har estimert at 50 milliarder EUR tapes årlig i

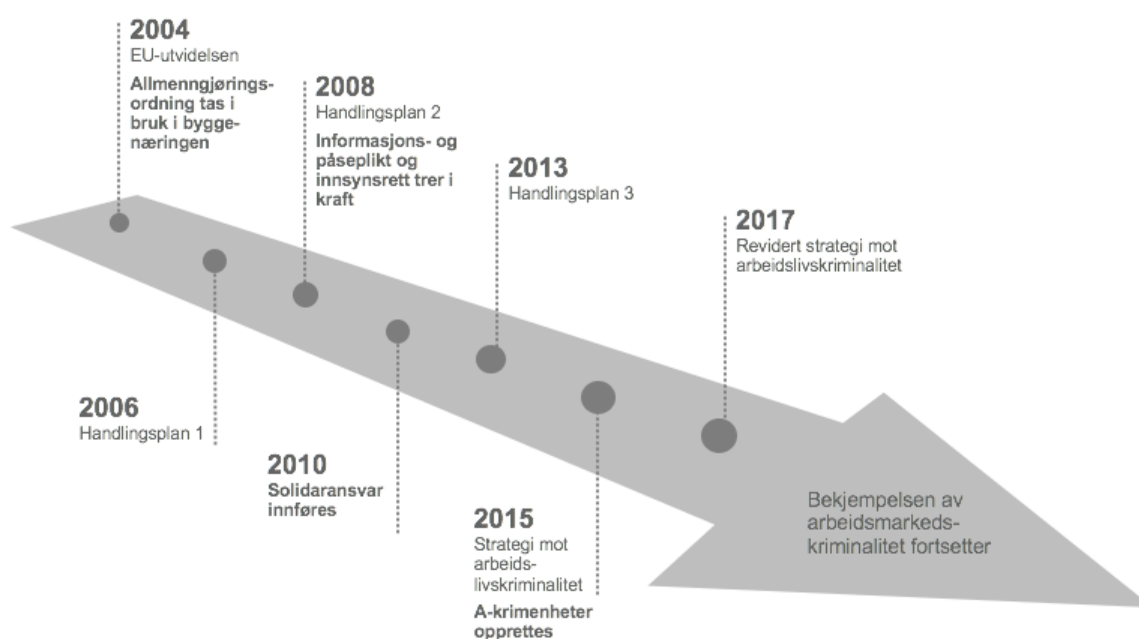
EU-landene på grunn av organisert momssvindel (Regeringskansliet, 2016). Ifølge Eldring et al. (2015) er de sosiale standardene under angrep.

### 3.4 Bekjempelse av arbeidsmarkeds kriminalitet

*I dette kapitlet presenteres tiltak som offentlige myndigheter, bransjeorganisasjoner og aktører i bygg- og anleggsbransjen har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre beskrives samarbeidet mellom offentlige etater og bransjen i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet.*

#### 3.4.1 Innføring av mottiltak

Det var først ved EU/EØS-utvidelsen at arbeidsmarkeds kriminalitet viste seg å kunne bli et reelt problem for norsk arbeidsliv (Dølvik og Eldring, 2018). Det ble etterhvert besluttet at det skulle settes inn tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, både i Norge og internasjonalt. På grunn av ulike lover og regler ble forskjellige mottiltak satt i gang i de ulike europeiske landene. Se figur 3 for en overordnet tidslinje over hvilke tiltak som er innført og iverksatt av offentlige myndigheter i Norge etter utvidelsen i 2004.



Figur 3: Overordnet tidslinje relatert til arbeidsmarkeds kriminalitet (Støstad, 2013) (Eldring et al., 2011)

#### 3.4.2 Allmenngjøring av tariffavtaler

De fleste land i Europa har lovfestet minstelønn, men Norden skiller seg spesielt ut som et område der minstelønn ikke er innført (Fric, 2017). I Norge er det ikke lovfestet minstelønn,

og allmenngjøring av tariffavtaler er heller ikke et vanlig tiltak (Dølvik et al., 2005). Noen bransjer er derimot ekstra utsatt for arbeidsmarkeds kriminalitet, og allmenngjøring av tariffavtaler har blitt innført i disse bransjene. Byggebransjen er en av disse, og allmenngjøringsordningen ble her innført i 2004, da i noen områder av landet (Støstad, 2013). Fra 2007 gjaldt allmenngjøring av tariffavtalen *Fellesoverenskomsten for byggfag* for byggebransjen i hele Norge (Alsos og Eldring, 2008). Den allmenngjorte tariffavtalen: «...gjelder lønns- og arbeidsvilkår for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser» (Arbeidstilsynet, u.d.-a) I lovverket som omhandler allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge settes det blant annet krav til at arbeidsgiver skal dekke reise, kost og losji. Detaljer rundt reise, kost og losji skal avtales nærmere mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Forskrift om tariffavtale for byggeplasser, 2016).

Målet med allmenngjøringsloven er hovedsakelig å sikre at utenlandske arbeidere får lønn- og arbeidsvilkår tilsvarende norske arbeidere (Eldring et al., 2012). Samtidig skal den allmenngjorte tariffavtalen i bygg- og anleggsbransjen sikre at ingen arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det som er fastsatt i den landsomfattende tariffavtalen (Arbeidstilsynet et al., 2014). På denne måten sikrer allmenngjøringsordningen en offentlig minstelønn på det området den gjelder, og allmenngjøring av tariffavtaler kan bli sett på som et virkemiddel for å forebygge arbeidsmarkeds kriminalitet (Thorkildsen og Carlsen, 2014).

### 3.4.3 Solidaransvar og informasjons- og påseplikt

Allmenngjøringsordningen har blitt styrket i årene etter 2005 ved at ulike tiltak har blitt innført. Oppdragsgivere underlagt allmenngjøringsforskrifter har blant annet fått et solidaransvar, noe som innebærer at oppdragsgiveren har ansvar for de forpliktelsene som oppdragstakerne nedover i kontraktkjeden har påtatt seg, blant annet å betale lønn etter allmenngjorte tariffavtaler (Arbeidstilsynet et al., 2014). Dette betyr at dersom en arbeidstaker ikke får lønn i henhold til forskriften vil personen kunne kreve betaling fra aktører oppover i kontraktkjeden (Dørre og Lothe, 2013). Andre land i Europa har også innført solidaransvar i ulik grad (Houwerzijl og Peters, 2013).

Informasjons- og påseplikt, samt innsynsrett for tillitsvalgte har også blitt innført i de allmenngjorte tariffavtalene (Bergsli, 2015) (Eldring et al., 2011). Informasjons- og påseplikt i bygg- og anleggsbransjen innebærer at den som bestiller og har kontrakt med en entreprenør har plikt om å informere entreprenøren om de gjeldende arbeids- og lønnsvilkår. Entreprenørens arbeidstakere skal ha ut ifra den gjeldende allmenngjøringsforskriften (Fafø Østforum, 2015) (Dørre og Lothe, 2013). Bestilleren skal også påse at lønns- og arbeidsvilkårene er innfridd i henhold til forskriften om allmenngjøring (Fafø Østforum, 2015). For å påse dette kan den tillitsvalgte hos bestilleren eller hovedleverandøren kreve å få tilgang på relevant dokumentasjon hos leverandøren.

### 3.4.4 Handlingsplaner

For å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet har det i perioden 2006-d.d. blitt lagt frem tre handlingsplaner mot sosial dumping av regjeringen (Arbeidstilsynet et al., 2014). Et sentralt punkt i disse handlingsplanene har vært hvordan allmenngjøringsordningen skal styrkes videre, og hvordan det skal sikres at ordningens bestemmelser faktisk følges (Alsos og Eldring, 2014).

Handlingsplan 1 kom først og fremst med tiltak som skulle forbedre den offentlige kontrollen, bedre verktøyene for tillitsvalgte og totalt sett begrense useriøsitet nedover i kontraktkjeden (Støstad, 2013). Eksempler på tiltak som ble satt i gang var en styrking av blant annet Arbeidstilsynet, innføring av ID-kort (nå kalt HMS-kort) på bygg- og anleggsplasser og et utvidet ansvar for byggherren i bygg- og anleggsbransjen. I tillegg ble det også lagt fram at samarbeidet mellom myndighetene og parter i arbeidslivet skulle styrkes (St.meld. nr. 2 (2005-2006), 2006). Den første handlingsplanen fokuserte spesielt på byggenæringen, da det var i denne bransjen at arbeidsmarkeds kriminalitet først viste seg å bli et problem etter EU-utvidelsen i 2004 (Støstad, 2013). I handlingsplan 2 ble det tatt grep innenfor tjenestesektorene restaurant og renhold, på samme måte som for byggenæringen i den første handlingsplanen. Samtidig ble også solidaransvaret innført for oppdragsgivere underlagt allmenngjorte tariffavtaler. Handlingsplan 3 ble lagt fram av regjeringen i 2013 og bygde på de to foregående handlingsplanene. Tiltak i denne planen var blant annet at regelverket skulle forbedres slik at det legges til rette for en styrket og mer robust allmenngjøringsordning. Det ble også lagt frem at samarbeidet mellom offentlige etater skulle styrkes ytterligere (Meld. St. 2 (2012-2013), 2013).

### 3.4.5 Strategi mot arbeidsmarkeds kriminalitet

I 2015 ble det også lagt fram en *Strategi mot arbeidsmarkeds kriminalitet* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015). Denne strategien la frem en oversikt over hvilke tiltak som skulle settes i gang for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, hvilken prioritet de ulike tiltakene hadde og hvilke departement som var ansvarlig for tiltakene. Øverst på lista stod «strategisk samarbeid mot arbeidsmarkeds kriminalitet», da ved et tettere samarbeid med partene i arbeidslivet. Et annet tiltak som regjeringen planla å gjennomføre var å utvide samarbeidet mellom etatene, både regionalt og lokalt. I tillegg skulle det opprettes et nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter.

#### ***Samlokaliserte a-krimenheter***

For å styrke den offentlige innsatsen mot arbeidsmarkeds kriminalitet ble det nasjonalt tverretatlige analyse- og etterretningssenteret (NTAES) etablert i 2016 (Departementene, 2017) Senteret har som oppgave å samle etterretning knyttet til økonomisk kriminalitet, og utarbeide nasjonale risiko- og trusselvurderinger. I 2015 og i 2016 ble det opprettet enheter mot arbeidsmarkeds kriminalitet i fem store byer i Norge. Disse samlokaliserte a-krimenheter består av personer fra Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og NAV, i tillegg er Kemneren og Tollvesenet involvert (Lund, 2017). I den reviderte strategien som ble lagt fram i februar 2017 kommer det fram at det skal etableres ytterligere to samlokaliserte a-

krimenheter (Departementene, 2017). Etableringen av a-krimenhetene har vist seg å ha vært et positivt tiltak, og i 2016 avdekket enhetene flere kriminelle nettverk og saker (Arbeidstilsynet et al., 2017) (Hasås, 2017).

### 3.4.6 Offentlige etater og deres ansvarsområder

Det er tydelig ut ifra handlingsplanene, strategien som ble lagt frem i 2015 og revidert i 2017, at de offentlige aktørene og deres samarbeid har en sentral rolle i arbeidet mot arbeidsmarkeds kriminalitet. Samarbeidet går blant annet ut på at kontroller som gjennomføres samordnes og koordineres mellom etatene, og at informasjon og erfaring blir delt (Arbeidstilsynet, u.d.-f).

De offentlige etatene har ulike ansvarsområder, og etater som NAV, Utlendingsdirektoratet (UDI), Mattilsynet, Tollvesenet og Kriminalomsorgen har alle et ansvar i bekjempelsen av arbeidsmarkeds kriminalitet. Da fokuset i oppgaven er lagt til byggenæringen og spesielt tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet som omhandler lønns- og arbeidsvilkår, HMS, skatter- og avgifter fremstår etatene Arbeidstilsynet, Politiet og Skatteetaten som de mest sentrale.

#### **Arbeidstilsynet**

Det er først og fremst en forebyggende etat, men grunnet veksten av useriøse og kriminelle aktører i arbeidslivet har etaten sin rolle og innsats endret seg (Arbeidstilsynet et al., 2014). Blant annet har Arbeidstilsynet fått et større ansvar for tilsyn, noe som innebærer kontroll og i noen tilfeller bruk av reaksjoner ovenfor aktører. Arbeidstilsynet følger opp de tre handlingsplanene lagt fram av tidligere regjeringer. I tillegg kontrollerer etaten at reglementet i arbeidsmiljø-, utlednings- og allmenngjøringsloven følges, samt forskrifter til allmenngjøringsloven og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

#### **Politiet**

Politiet har ansvar for å utøve hjelpende, forebyggende og håndhevende virksomhet i samfunnet. I forhold til arbeidsmarkeds kriminalitet har politiet to måter å arbeide på (Arbeidstilsynet et al., 2014):

- Håndtering av mindre lovbrudd og forebyggende tiltak, i sterkt samarbeid med andre kontrolletater
- Etterforskning av større og mer komplekse saker

Innunder politiet finnes det flere særorgan. Disse organene har ulike ansvarsområder innen arbeidsmarkeds kriminalitet. Kripes er den faglige enheten for bekjempelse av organisert og annen alvorlig kriminalitet i Norge, noe som innebærer at det er denne avdelingen som har ansvaret for de alvorligste og mest organiserte tilfellene av arbeidsmarkeds kriminalitet (Arbeidstilsynet et al., 2014). Økokrim er en enhet som arbeider med bekjempelse av økonomisk kriminalitet. Deres ansvars- og kompetanseområde er såpass stort at flertallet av sakene som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet går inn under Økokrim sitt ansvarsområde. Det gjøres derfor en vurdering av hvilke saker Økokrim skal behandle.

### **Skatteetaten**

Hovedoppgaven til Skatteetaten er å sikre at personer og virksomheter betaler rett skatt, og å kreve betaling av denne skatten og merverdiavgift. Dette innebærer blant annet at etaten må informere, veilede og legge til rette for at korrekt informasjon kan hentes inn av bedrifter og privatpersoner (Arbeidstilsynet et al., 2014).

Grunnen til at arbeidsmarkeds kriminalitet blir begått er først og fremst ut ifra et ønske om en økonomisk gevinst. Dersom virksomheter bevisst går inn for å registrere feil tall i dokumentasjon knyttet til skatt og avgift, kan de potensielt redusere beløpet som kreves betalt av Skatteetaten. På denne måten kan de kriminelle aktørene oppnå store gevinster. Skatteetaten har derfor ansvar for å kontrollere at riktige tall blir benyttet i sammenheng med skatter og avgifter, og på denne måten er etaten med på å sikre like konkurransevilkår (Arbeidstilsynet et al., 2014).

#### **3.4.7 Samarbeid mellom partene i bransjen og myndigheter**

I regjeringens *Strategi mot arbeidsmarkeds kriminalitet* og den reviderte strategien ble det lagt frem at et sterkt samarbeid mellom de offentlige etatene og aktuelle parter i arbeidslivet, er viktig for å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015). Strategien sier følgende: «Regjeringen vil bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet og fremme seriøse og gode arbeidsforhold gjennom et bredt samarbeid mellom offentlige myndigheter og arbeidslivets parter om forebygging, kunnskapsdeling og håndheving.» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015).

### **Bygg21**

For at seriøsitet skal fremmes i byggenæringen har det blitt lagt vekt på et godt samarbeid mellom partene i bransjen og offentlige etater. Bygg21 ble opprettet i 2013 og er et langsiktig og bredt samarbeidsprogram mellom statlige myndigheter og byggenæringen (Kommunal - og moderniseringsdepartementet, 2013) (Bygg21, u.d.). Bygg21 fokuserer på å øke kompetansen og gjennomføringsevnen i næringen, og skal være med på å sikre en felles bransjekultur og forståelse (Kommunal - og moderniseringsdepartementet, 2013). Et viktig mål i Bygg21-programmet er at det skal være seriøsitet i alle ledd i bransjen, noe som indirekte sier at Bygg21 sine strategier fokuserer på å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i byggenæringen (Bygg21, 2014).

### **Byggenæringens Landsforening (BNL)**

Et tett samarbeid mellom Byggenæringens Landsforening (BNL) og offentlige myndigheter er sentralt i kampen mot arbeidsmarkeds kriminalitet. BNL er den største interesseorganisasjonen for arbeidsgivere og virksomheter innen byggenæringen. Byggenæringens Landsforening legger ned stor innsats i politiske møter og innspill til stortingspolitikere, regjeringen og departementer (Byggenæringens Landsforening, u.d.). Foreningen har blant annet uttalt at kampen mot arbeidsmarkeds kriminalitet ikke prioriteres nok fra regjeringens side i statsbudsjettet for 2017, og at sentre mot arbeidsmarkeds kriminalitet bør etableres i alle politidistrikt (Byggenæringens Landsforening, 2016a).

### ***Veiledere og sjekklister***

BNL har utarbeidet veiledere og sjekklister for å hjelpe aktører i bygg- og anleggsbransjen å vite hvilke lover og regler som skal følges, og kommet med forslag til tiltak som aktører kan velge å implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet (Byggenæringens Landsforening, 2016b). Offentlige aktører, som for eksempel Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi), har også utarbeidet veiledere (Difi, 2016). Difi ga i 2015 ut en veileder om beste praksis når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, som skal være til hjelp for de som skal følge opp slike krav i kontrakter. I mai 2017 presenterte også Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) en sjekkliste for offentlige anskaffelser der ytterligere forslag til «sjekkpunkter» ble presentert (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2017). Blant annet foreslås det at offentlige byggherrer sjekker at tilbud som kommer inn i kontraheringsfasen ikke er unormalt lave og at antallet ansatte som en entreprenør har oppgitt at den har, faktisk stemmer.

### ***Sentral godkjenning***

På oppdrag fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet la BNL i 2014 frem rapporten *Enkelt å være seriøs* der det ble foreslått tiltak som kan sikre kvalitet og seriøsitet i bygg- og anleggsbransjen. Tiltakene som ble presentert i rapporten omfattet (Byggenæringens Landsforening, 2014):

- Etablering av en register for Sentral Godkjenning
- Utvidelse og forbedringer i ID-kortordningen (nå kalt HMS-kort)
- Etablering av ny registreringsordning for arbeid på eiendom
- Sterkere og mer målrettet tilsyn og kontroll
- Automatisk informasjonsflyt mellom offentlige myndigheter og sektorer
- StartBANK

Utvalget som la fram rapporten mente blant annet at en stor svakhet ved systemet da rapporten ble utgitt (2014) var at det var vanskelig for en aktør å sjekke om en kontraktspart var et seriøst foretak og hadde kvalifikasjonene de hevdet å ha. På bakgrunn av denne rapporten ble det i januar 2016 innført krav til seriøsitet i tillegg til faglig kvalifikasjon for foretak med Sentral Godkjenning (Dibk, 2015). Dersom en virksomhet har Sentral Godkjenning innebærer dette at Direktoratet for byggkvalitet har godkjent at bedriften betegnes som seriøs og at den er faglig kvalifisert. Innføringen av seriøsitetskravet legger ifølge Dibk (2015) opp til at virksomheter som faktisk er seriøse kan vise dette, noe som vil kunne gjøre det vanskeligere å operere som en useriøs aktør. Ordningen rundt Sentral Godkjenning er frivillig. I regjeringens reviderte strategi mot arbeidslivskriminalitet som kom i februar 2017 legges det fram at regjeringen ønsker å styrke ordningen rundt Sentral Godkjenning og at det skal opprettes en registerordning for seriøse foretak (Departementene, 2017).

### ***Seriøsitetskrav***

I november 2015 la BNL, i samarbeid med Fellesforbundet, Kommunesektorenes organisasjon (KS) og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi), fram flere anbefalte kontraktsbestemmelser i forbindelse med offentlige anskaffelser innen byggenæringen

(Fellesforbundet et al., 2015a). Sammen lanserte disse bransjeaktørene forslag til seriøsitetskrav som oppdragsgivere kan velge å implementere i deres kontrakter. For eksempel anbefaler de offentlige byggherrer å sette krav til entreprenørene om at de må ha minimum en viss andel lærlinger og fagarbeidere på prosjektet. I tillegg kan et krav omhandle språkkunnskapene til entreprenørens arbeidere eller sette forbud mot mer enn to ledd av underentreprenører under entreprenøren (Fellesforbundet et al., 2015b).

Bransjen ser også viktigheten av å sette seriøsitetskrav, og under Seriøsitetskonferansen i desember 2016 ble det lagt vekt på at bransjen må samles om dette arbeidet (Offergaard, 2016). Flere aktører har valgt å innføre en eller flere av de anbefalte seriøsitetskravene, og enkelte har valgt å implementere andre krav i tillegg. Gjennom sine retningslinjer for prosjekter der fylkeskommunen er byggherre, setter Telemark fylkeskommune krav til entreprenører om at de blant annet må (Telemark fylkeskommune, 2015):

- Ha en viss andel fagarbeidere
- Være aktive og godkjente lærlingebedrifter
- Gi byggherren fullmakt til å innhente skatte- og avgiftsinformasjon (SKAV-informasjon) fra Skatteetaten
- Sørge for at innleide arbeidstakere er fast ansatt med lønn mellom oppdrag i bemanningsselskapet
- Godta at byggherren kan kreve dagmulkt dersom ulovlige forhold ikke blir rettet opp innen en gitt tidsfrist

Det er i stor grad de offentlige byggherrene som har implementert seriøsitetskrav. I regjeringens strategier mot arbeidslivskriminalitet og i Difi sin veileder om beste praksis for å sikre lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, trekkes det fram at det er nettopp det offentlige og de offentlige byggherrene som har et spesielt ansvar for å motvirke arbeidsmarkeds-kriminalitet (Departementene, 2017) (Difi, 2016).

### 3.5 Byggeprosessen sett i tilknytning til arbeidsmarkeds-kriminalitet

*Dette kapitlet tar for seg byggeprosessens viktigste faser og områder tilknyttet byggherrens arbeid for å motvirke arbeidsmarkeds-kriminalitet. Videre presenteres det hvilke krav i lovverket som påvirker byggherrens arbeid innenfor de ulike områdene, samt en overordnet beskrivelse av anbefalte tiltak byggherrer kan innføre.*

#### 3.5.1 Kontrahering

I startfasen av et byggeprosjekt må byggherren velge en eller flere entreprenører som skal utføre selve arbeidet. Utvelgelsesprosessen avgjøres av byggherrens bruk av prekvalifiseringskrav, tildelingskriterier og kontraheringsformen (Lædre, 2012). Ulike regler gjelder for private og offentlige byggherrer. Generelt står private byggherrer friere i utvelgelsesprosessen, da offentlige byggherrer er underlagt bestemte lover og regler. Ved offentlige anskaffelser over visse terskelverdier må spesielle fremgangsmåter følges, grunnet EØS-avtalen og WTO-avtalen. For anskaffelser under terskelverdiene gjelder nasjonale



bestemmelser (Forsynings- og administrasjonsdepartementet, 2006). Offentlige byggherrer må blant annet følge bestemmelsene i anskaffelsesloven og anskaffelsesforskriften (Entrepriserettsadvokater, u.d.). Forsyningsforskriften er også sentral i anskaffelsesprosesser.

### **Kontraheringsform**

Ved innhenting av entreprenører er det fire former for kontrahering som en byggherre kan velge; egenregi, direkte kontrahering, konkurranse med forhandlinger og anbudskonkurranse (Lædre, 2012). Lov og forskrift om offentlige anskaffelser setter bestemmelser for hvilken kontraheringsform offentlige byggherrer kan velge. Kontraheringsformen avhenger blant annet av størrelsen på anskaffelsen og om denne overstiger EØS-terskelverdien (44 millioner NOK ekskl. mva. for bygg- og anleggskontrakter) (Anskaffelsesforskriften, 2016).

Vanligvis skal offentlige byggherrer velge anbudskonkurranse, dette for å sikre likebehandling og en rettferdig konkurranse (Anskaffelsesforskriften, 2016). I en anbudskonkurranse vil byggherren utarbeide et tilbudsdokument og sende ut en tilbudsinnbydelse (Lædre, 2012). Her kan byggherren velge å sette prekvalifiseringskrav. Deretter vil interesserte entreprenører som oppfyller kvalifikasjonskravene i prekvalifiseringen sende inn sine tilbud, og byggherren må vurdere de innkomne tilbudene. Hvilket tilbud som velges avgjøres av byggherrens tildelingskriterier.

### **Prekvalifisering**

Prekvalifiseringen går ut på at byggherren kan gjøre en forhåndsvurdering av entreprenørens kvalifikasjoner, og få fjernet eventuelle useriøse og ukvalifiserte aktører (Lædre, 2012). Å velge prekvalifisering er valgfritt for alle oppdragsgivere (Difi, 2017c). Ved å velge prekvalifisering kan byggherren stille kvalifikasjonskrav som entreprenørene må oppfylle før de eventuelt kan levere tilbud. Slike kvalifikasjonskrav kan for eksempel være at entreprenøren må ha erfaring fra lignende prosjekter eller at entreprenøren har en økonomisk og finansiell kapasitet til å håndtere utførelsen. Kvalifikasjonskravene må være lovlige slik at en rettferdig konkurranse og likebehandling sikres, og derfor er det satt noen grunnleggende krav (Difi, 2017c). For eksempel så skal ikke kvalifikasjonskravene begrense konkurransen unødvendig eller være diskriminerende ovenfor entreprenører på grunnlag av lokal eller nasjonal tilhørighet.

Tilbudene til de entreprenørene som oppfyller kvalifikasjonskravene vil bli vurdert av byggherren. Et tilbud inneholder relevant informasjon og dokumentasjon, og entreprenører kan i et tilbud måtte legge ved for eksempel (Nærings- og handelsdepartementet, 2004):

- Skatteattester
- Firmaattest
- Virksomhetens årsregnskap
- Oversikt over firmaets total bemanning
- Informasjon om virksomhetenes viktigste leveranser de siste årene.

Dokumentasjonen må entreprenørene i mange tilfeller hente fra ulike etater og aktører, som for eksempel skatteattest utstedt av kemner eller kommunekasserer. For å forenkle prosessen har enkelte byggherrer valgt å la entreprenører som er registrert i StartBANK, kunne oppgi

sin StartBANK-ID, slik at byggherren kan hente inn samme informasjon og dokumentasjon direkte i StartBANK (Statsbygg, 2016).

StartBANK er en kvalifikasjonsordning der entreprenører registrerer opplysninger om firmaet, faglige kvalifikasjoner og kvalitet, rutiner rundt HMS, hva bedriften leverer og opplysninger om forsikring og skatte- og avgiftsinformasjon (Arbeidervern, u.d.). Gjennom StartBANK kan byggherrer få tilgang til et oppdatert leverandørregister, noe som kan gjøre det enklere for dem å inngå kontrakter med seriøse virksomheter. I StartBANK er entreprenører selv ansvarlig for å registrere opplysninger om tjenester og produkter de tilbyr (Achilles, u.d.). De må legge ved nødvendig dokumentasjon som blant annet skatteattest og forsikringsbevis for yrkes- og ansvarsforsikring, samt erklæring fra daglig leder og egenerklæring om helse, miljø og sikkerhet (Achilles, u.d.) (StartBANK, u.d.). Achilles kontrollerer opplysningene som leverandørene registrerer, og hvis alle opplysningene stemmer vil leverandøren legges inn i registeret og mottar et sertifikat (Achilles, u.d.).

### **Tildelingskriterier**

Etter en eventuell prekvalifisering og at tilbud har kommet inn, vil byggherren avgjøre hvilket tilbud som velges ut ifra fastsatte tildelingskriterier (Nærings- og handelsdepartementet, 2004). Byggherren kan velge at tilbudet med lavest pris skal velges utelukkende. Eventuelt så kan byggherren velge det tilbudet som er økonomisk mest fordelaktig, da basert på flere tildelingskriterier satt av byggherren selv. Mulige tildelingskriterier kan for eksempel omhandle (Nærings- og handelsdepartementet, 2004):

- Pris
- Kvalitet
- Estetiske og funksjonsmessige egenskaper
- Service
- Teknisk bistand
- Leverings- og ferdigstillelsesfrist
- Oppdragsforståelse

Dersom en byggherre velger å avgjøre tilbudskonkurransen ved å velge det økonomisk mest fordelaktige tilbudet og sette flere tildelingskriterier, skal det fastsettes hvilken prioritet og vektning de ulike kriteriene har (Difi, 2017f). Vektingen av tildelingskriteriene er opp til den enkelte byggherre, men ifølge Anskaffelsesforskriften (2016) kan vektingen angis: «Innenfor en ramme med et passende maksimalt utslag.» Ofte oppgis vektingen i prosent, og et tildelingskriterium kan for eksempel vektes med 30 %.

Prisen som en entreprenør tilbyr seg å gjennomføre jobben for, har stor betydning for valg av tilbud (Lædre, 2012). Selv om en byggherre velger å gå for det økonomisk mest fordelaktige tilbudet og dermed ser på flere tildelingskriterier, vil pris ha en sentral rolle i avgjørelsen. Ofte kan derfor pris vektes høyt, som for eksempel med 60 %. Da viktigheten av pris ofte er stor, blir det viktig for entreprenørene å tilby arbeid billigst mulig. Noen aktører velger å opptre kriminelt for å kunne tilby billigere arbeid, for eksempel ved å la være å betale skatter og avgifter, gi arbeiderne sine ulovlig lave lønninger eller ved å fakturere fiktive fakturaer.

I all hovedsak legger dagens regelverk opp til at offentlige anskaffelser skal velges ut ifra det tilbudet med lavest pris. Ifølge Arbeidstilsynet et al. (2014) virker det som at det er en utfordring for offentlige innkjøpere å gjøre en nøytral vurdering av unormalt lave tilbud og avvise disse, med bakgrunn i at de er ansvarlige for (ofte) trange budsjett. Dermed kan det ende med at unormale tilbud velges, noe som kan være konkurransevridende.

### 3.5.2 Kontraktsbestemmelser

Når byggherren har valgt ut hvilket tilbud og dermed hvilken entreprenør som skal utføre arbeidet, vil det bli inngått en kontrakt mellom byggherren og entreprenøren. Kontrakten gir en beskrivelse av hvilke plikter og rettigheter de ulike kontraktspartene har (Difi, 2017b). Det finnes ulike standardkontrakter for prosjekter innen bygg og anlegg, kalt Norske Standarder. I henhold til anskaffelsesforskriften skal i all hovedsak standardkontrakter benyttes ved inngåelse av kontrakter, dersom det finnes en relevant og gjeldende standardkontrakt. Hvilken standardkontrakt som legges til grunn for kontrakten mellom byggherren og entreprenøren avhenger av prosjektets entreprisform (Difi, 2017a):

- Utførelsesentreprise (delte entrepriser, hovedentreprise, generalentreprise)
  - NS 8405 Norsk bygge- og anleggskontrakt
  - NS 8406 Norsk bygge- og anleggskontrakt – mindre arbeider
- Totalentreprise:
  - NS 8407 Alminnelige kontraktsbestemmelser for totalentrepriser

NS 8405 kom i 2004, deretter revidert i 2008, og regnes gjerne som «hovedstandarden» (Tryti, 2012). NS 8405 er lik den foregående versjonen NS 3430 Alminnelige kontraktsbestemmelser om utførelse av bygg og anleggsarbeider. NS 8407 avløste NS 3431 Alminnelige kontraktsbestemmelser for totalentrepriser i 2011. Generelt tar standardkontraktene for seg entreprenørens og byggherrens ytelser. Det settes blant annet bestemmelser rundt krav til entreprenørens utførelse, bruke av underentreprenører, endringer, mangler og forsinkelser.

#### ***Spesielle kontraktsbestemmelser***

Standardkontraktene kan tilpasses det spesifikke prosjektet (Difi, 2017e). Offentlige byggherrer er lovpålagt å gjøre visse endringer og tillegg i deres kontrakter. For eksempel må offentlige byggherrer sette krav i deres kontrakter som omhandler lønns- og arbeidsvilkår. Dette for å forebygge arbeidsmarkeds kriminalitet. Kravene som omhandler lønns- og arbeidsvilkår skal sørge for at kravene i forskrift om arbeidsvilkår i off. kontrakter overholdes. Forskriften sier at det skal stilles krav om at lønns- og arbeidsvilkår samsvarer med eventuelle allmenngjorte tariffavtaler (Forskrift om arbeidsvilkår i off. kontrakter, 2008). I tillegg er offentlige byggherrer pliktig i å gjennomføre nødvendig kontroll for å sikre at kravene til lønns- og arbeidsvilkår etterfølges (Difi, 2017e). Offentlige byggherrer er anbefalt å inkludere bestemmelser knyttet til sikkerhet, forsikring og å sette krav til at entreprenører som er etablert i Norge har en godkjent, offentlig lærlingeordning.

Som et resultat av den store utfordringen med arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen ble det utarbeidet anbefalte seriøsitetskrav av Fellesforbundet, BNL, KS og

Difi (Fellesforbundet et al., 2015a). Se punkt 3.4.7 Samarbeid mellom partene i bransjen og myndigheter. Det anbefales at byggherrer implementer seriøsitetsskravene, som blant annet omhandler (Fellesforbundet et al., 2015b):

- Krav om HMS-kort for alle arbeidstakere. Ordrebekreftelse, søknadsskjema o.l. aksepteres ikke som HMS-kort (kan per d.d. begynne arbeid i søknadsperioden)
- Krav om pliktig medlemskap i StartBANK eller tilsvarende leverandørregister ved kontraktsinngåelse
- Rapporteringsplikt til Sentralskattekontoret for utenlandssaker for utenlandske entreprenører og deres arbeidstakere
- Krav til et tilpasset internkontrollsystem i henhold til lover, forskrifter og byggherrens bestemmelser. Samt krav til språkkunnskaper og forståelse av rutiner, dokumenter og opplæring som omhandler HMS blant de ansatte hos entreprenøren
- Krav om maks to ledd av underentreprenører under entreprenøren. Byggherren skal få begrunnelse ved bruk av enkeltmannsforetak, samt varsles ved bruk av bemanningsselskap
- Byggherren (eventuelt ekstern revisor) kan gjennomføre revisjon hos entreprenør og eventuelle underentreprenører
- Krav om min. 40 % fagarbeidere
- Krav om min. 7 % lærlingearbeid

De anbefalte seriøsitetsskravene setter også bestemmelser knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende tariffavtaler, slik som offentlige byggherrer er pålagt å sette krav om i deres kontrakter. Det pågår per d.d. en revidering av seriøsitetsskravene for å tilpasse disse til den nye loven og forskriften om offentlige anskaffelser (Difi, 2017d).

### 3.5.3 Organisering

#### *Entrepriseformer*

Bygg- og anleggsbransjen er en av landets største, og de mange prosjektene organiseres på ulike måter. Et byggeprosjekt har en byggherre som bestiller arbeid, da fra utførende og/eller prosjekterende aktører. Hvordan arbeidet, risikoen og ansvaret fordeles mellom de ulike aktørene avhenger av hvilken entrepriseform som velges i startfasen av prosjektet. Se tabell 5 for de vanligste entrepriseformene (Undervisningsbygg, 2007):

*Tabell 5: Ulike entrepriseformer*

<b>Entrepriseform</b>	<b>Organisasjonsform</b>
<b>Totalentreprise</b>	Byggherren inngår kontrakt med en entreprenør for både prosjekterende og utførende arbeid
<b>Generalentreprise</b>	Byggherren har separat kontrakt med prosjekterende og separat kontrakt med en generalentreprenør (med ansvar for alle fag)
<b>Hovedentreprise</b>	Byggherren har separat kontrakt med prosjekterende, kontrakt med en hovedentreprenør (med ansvar for et definert antall fag) og separate kontrakter med entreprenører for de resterende fagene
<b>Delt entreprise</b>	Byggherren har separate kontrakter med prosjekterende og separate kontrakter med entreprenører fra hvert fagområde

### ***Entreprenørers organisasjon***

I mange tilfeller vil byggherren inngå en kontrakt med en entreprenør, som igjen inngår en kontrakt med en underentreprenør. Underentreprenøren påtar seg da ansvaret for å utføre deler av arbeidet som entreprenøren har påtatt seg i kontrakten med byggherren. De mange entreprenørene i bygg- og anleggsbransjen har ulike organisasjonsformer. Noen entreprenører velger å ha en stor andel egne arbeidere som utfører hoveddelen av arbeidet på et prosjekt, da en mer tradisjonell driftsmodell (Andersen, 2014). Andre entreprenører velger å sette bort store deler av arbeidet ved inngå kontrakter med flere underentreprenører som gjennomfører hoveddelen av arbeidet (Houwerzijl og Peters, 2013). Sistnevnte organisasjonsstrategi kan kalles en «paraplyorganisasjon» eller kategoriseres som en CM-entreprenør (Andersen, 2014).

I løpet av de siste 30 årene har det vært en økning i bruk av underentreprenører over hele Europa (Houwerzijl og Peters, 2013). Det samme gjelder bruken av bemanningsselskap (Nergaard et al., 2011). Lovverk som omhandler bruk av bemanning varierer i ulike land i Europa. I Tyskland er det for eksempel et forbud mot bruk av bemanningsselskap i bygg- og anleggsbransjen, og bøter på opp mot 50 000 EUR ilegges de som bryter dette forbudet (Bals, 2017). Fram til 2000 var det i Norge et forbud mot utleie av arbeidskraft. Etter at denne loven ble opphevet og etter EU/EØS-utvidelsen i 2004, økte bruken av utenlandsk arbeidskraft og innleid arbeidskraft fra bemanningsselskap. Ifølge Bals (2017) er bemanningsselskapene i stor grad frie til å leie ut arbeidskraft til alle typer bransjer, men for selskaper som ønsker å leie inn arbeidskraft er det reguleringer som må tas hensyn til. Det er blant annet bestemmelser i arbeidsmiljøloven som omhandler innleide arbeidstakere, se punkt 3.2.1.

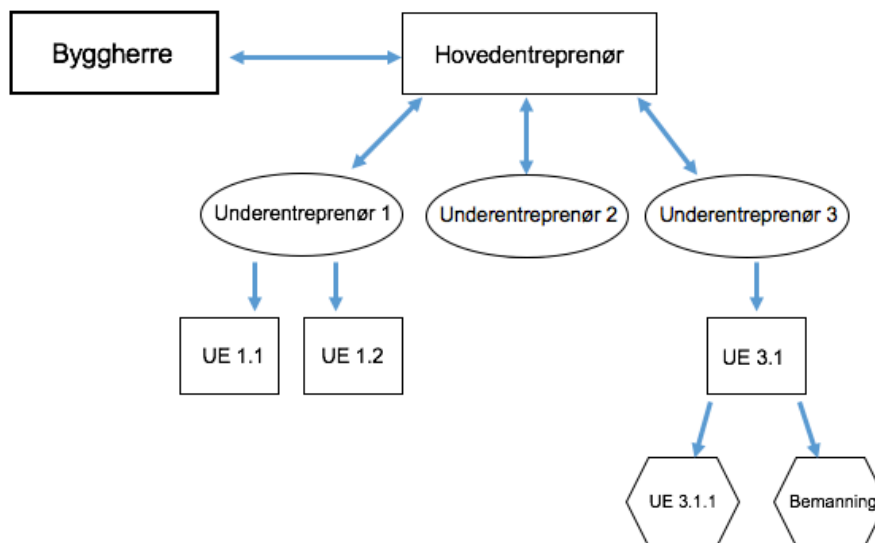
I bygg- og anleggsbransjen leies som oftest arbeidstakere fra bemanningsselskap inn av entreprenører eller underentreprenører. Innleid arbeidskraft skal i utgangspunktet benyttes dersom arbeidet er av midlertidig karakter eller der den innleide erstatter en fast ansatt for en periode (vikariat) (Arbeidsmiljøloven, 2005). Ifølge Bals (2017) kan ikke en virksomhet planlegge å benytte innleie som en fast del av bedriftens behov. Det er allikevel mange virksomheter som bruker innleide fra bemanningsselskap, og enkelte supplerer eller erstatter faste ansatte med innleide arbeidere (Houwerzijl og Peters, 2013).

Innleide arbeidstakere har to kontrakter som gjelder for sitt arbeidsforhold. Den ene kontrakten er en ordinær arbeidskontrakt som den innleide arbeidstakeren har med bemanningsselskapet, mens den andre er en oppdragsbekreftelse som beskriver varigheten av oppdraget den innleide arbeidstakeren skal gjennomføre. Bemanningsselskapet har en egen kontrakt for arbeidet selskapet skal utføre på prosjektet.

Noe av grunnen til at mange velger å leie inn arbeidskraft er fordi det er fleksibelt. Samtidig er innleide arbeidstakere ansatt i et bemanningsforetak, ofte som «fast ansatt uten garantilønn» eller «midlertidig ansatt uten garantilønn» (Bals, 2017). I en undersøkelse fra 2010 kom det fram at 84% av ansatte i bemanningsbyrå hadde ulike former for midlertidige arbeidskontrakter, da med inntekt som varierte ut ifra om personen fikk gjennomføre oppdrag eller ikke (Bals, 2017). Da den innleide arbeidstakeren kun har rett på lønn under oppdrag og

det sjeldent blir betalt lønn mellom oppdragene, vil det i mange tilfeller være billigere for en entreprenør å leie inn arbeidstakere enn å benytte egne, faste ansatte. På grunn av blant annet dette har bemanningsselskap et konkurransefortrinn, noe som i løpet av de siste årene har medvirket til at bygg- og anleggsbransjen har fått færre organiserte (i fagforbund), færre fagarbeidere og færre faste ansatte (Bals, 2017). Innleide arbeidstakere har blitt betydelig mer vanlig på norske byggeplasser, og i en undersøkelse fra 2011 kom det fram at én av to arbeidstakere på de største byggeplassene i Oslo innenfor yrkesgruppene betong-, tømrer-, grunn- og rørleggerarbeid, var innleid.

På et byggeprosjekt er det mange aktører involvert, og kontraktkjedene kan bli uoversiktlige. På toppen av kontraktkjeden er byggherren, som inngår kontrakt med en eller flere entreprenører. Entreprenører vil ofte inngå kontrakt med en eller flere underentreprenører, og i noen tilfeller vil entreprenører inngå kontrakt direkte med bemanningsselskap. Underentreprenører leier ofte inn arbeidstakere fra bemanningsselskap. Da innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap ofte leies inn av entreprenører, gjerne av underentreprenører, blir disse plassert i bunnen av kontraktkjeden. En kontraktkjede kan dermed blir lang og omfattende, og se slik ut for et prosjekt (Houwerzijl og Peters, 2013):



Figur 4: Eksempel på kontraktkjede med underentreprenører og bemanning (Houwerzijl og Peters, 2013)

### **Byggherrers organisering mot arbeidsmarkedskriminalitet**

Da arbeidsmarkedskriminalitet har blitt et problem i den norske byggebransjen er det viktig at også byggherrer tar del i arbeid med å motvirke slik kriminalitet på prosjektene. Offentlige byggherrer står for nesten halvparten av innkjøpene som gjøres i byggebransjen (Bals, 2017). Derfor har offentlige byggherrer et spesielt ansvar for å sette fokus på arbeid for å motvirke og avdekke arbeidsmarkedskriminalitet, for eksempel ved å innrette organisasjonen sin og prosjektene slik at tilfeller av arbeidsmarkedskriminalitet til en viss grad kan bli unngått

(Difi, 2016) (Departementene, 2017). Innrettelse av organisasjonen kan innebære at byggherrer setter inn ressurser i egen organisasjon. Noen organisasjoner kan oppfattes som aktive, ledende og førende ovenfor omkringliggende forhold (slik som utfordringen arbeidsmarkeds kriminalitet), mens andre oppfattes som passive og heller de som «under press» tilpasser seg omgivelsene og gjør endringer innad i organisasjonen (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007) kan det være utfordrende å få innført endringer innad i en organisasjon, som for eksempel ved å endre organisasjonen slik at arbeidsmarkeds kriminalitet lettere kan motvirkes.

I henhold til Byggherreforskriften (2009) har byggherren et ansvar for å sørge for at det tas hensyn til sikkerhet, helse og miljø (SHA) på byggeplassen, i alle faser av et prosjekt. I utførelsesfasen er det som regel flere virksomheter på byggeplassen samtidig, og da skal byggherren utpeke en eller to koordinatore. Dersom byggherren utpeker to koordinatore skal deres arbeidsoppgaver i henhold til Byggherreforskriften (2009) innebære blant annet:

- Koordinator for prosjekteringsfasen (KP)
  - Koordinere prosjekteringen i henhold til SHA og sørge for at SHA-planen blir utarbeidet
- Koordinator for utførelsesfasen (KU)
  - Følge opp SHA-planen i utførelsen
  - Koordinere arbeid som utføres av ulike aktører
  - Se til at arbeidsgivere gjennomfører forebyggende tiltak
  - Sørge for at oversiktslister blir ført

Ved at byggherrer har en eller flere SHA-koordinatore følges det opp enkelte forhold som knyttes til arbeidsmarkeds kriminalitet; for eksempel at det skal sørges for forsvarlige arbeidstidsordninger. Enkelte byggherrer har tatt steget videre og avsatt ressurser som jobber konkret med å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet på deres prosjekter. For eksempel har noen valgt å gi ansatte arbeidsoppgaver som ligner arbeidsoppgavene til en «compliance officer.» Compliance-funksjonen har vært tilstede i flere industrier i mange land i mange år, og for eksempel er compliance officer en vanlig rolle innenfor finans i USA (Norges Interne Revisorers Forening, 2012) (Miller, 2014). Miller (2014) definerer compliance-funksjonen som: «Arbeid som organisasjoner gjør for å sikre at ansatte og andre tilknyttet virksomheten ikke bryter gjeldende regler, lover og normer.» En compliance-funksjon har ikke vært vanlig i den norske bygg- og anleggsbransjen, og ifølge Norges Interne Revisorers Forening (2012) er det generelt sett få som vet hva en compliance officer er i bransjen. Organisasjoner i forskjellige bransjer har tatt i bruk begrepet og en slik rolle, men har ulik oppfatning av hvilke arbeidsoppgaver en compliance officer skal ha.

### ***LO-koordinator***

Noen byggherrer på de største prosjektene har valgt å leie inn koordinatore fra LO (Landsorganisasjonen i Norge, 2015). En LO-koordinator blir engasjert på et byggeprosjekt for å sikre arbeidstakernes rettigheter, og for å koordinere arbeidet rundt HMS gjennom LO-utvalget, det vil si fagforbundene og de tillitsvalgte fra de ulike entreprenørene.

### 3.5.4 Opplæring og veiledning

Arbeidsmiljøloven setter krav til at en virksomhet sin øverste leder må gjennomføre et HMS-kurs, men ikke bestemte krav til hvilket innhold, varighet e.l. opplæringen skal ha (Arbeidstilsynet, u.d.-e). Videre pålegger loven arbeidsgivere å sørge for at personer som skal lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse og får opplæring til å kunne kontrollere at arbeidet blir utført på forsvarlig vis (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Samtidig pålegger Arbeidsmiljøloven (2005) arbeidsgiver å sørge for opplæring for ansatte der det er nødvendig. Ansatte skal for eksempel få opplæring i bruken av verneutstyr der dette er et krav. Nødvendig opplæring skal gis på et språk alle arbeidstakere forstår.

### 3.5.5 Adgangskontroll

#### ***Kontroll ved bruk av kort***

Siden 2008 har det vært krav om at alle virksomheter som utfører arbeid på byggeplasser må utstyre sine arbeidstakere med HMS-kort, dette for å forenkle adgangskontroller (Forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser, 2007). Arbeidsgiveren er ansvarlig for å bestille HMS-kortet. Kortet tilhører arbeidsgiveren, og er ikke arbeidstakerens personlige eiendel.

HMS-kort utstedes av Oberthur Technologies AS på oppdrag fra Arbeidsdepartementet (Byggekort, u.d.). Ved bestilling av HMS-kort skal det sendes inn et bilde av arbeidstakeren kortet skal tilhøre, samt signatur og en kopi av gyldig identifikasjonspapirer. Arbeidsgiveren skal gjennomføre kontroll av identiteten til arbeidstakeren før HMS-kortet bestilles. Det er noen vilkår som legges til grunn for at en arbeidsgiver kan søke om HMS-kort for sin arbeidstaker:

- Arbeidstakeren må være registrert i Folkeregisteret eller ha mottatt d-nummer fra SFU
- Virksomheten/arbeidsgiveren må være registrert i Enhetsregisteret og Merverdiavgiftsmanntallet
- Arbeidstaker og virksomheten må være tilknyttet hverandre i Aa-registeret eller i SFU

Oberthur Technologies AS er ansvarlig for å utstede HMS-kortene på bakgrunn av informasjonen de får tilsendt og hva som er tilgjengelig i de overnevnte registre (Byggekort, u.d.). Dersom bestillingen av HMS-kortet blir godkjent vil HMS-kortet inneholde informasjon om arbeidstakerens personnavn, fødselsdato, kjønn, organisasjonsnummer eller -navn, kortnummer og utløpsdato. Når arbeidsforholdet opphører skal arbeidstakeren levere tilbake HMS-kortet til arbeidsgiveren, og arbeidsgiveren er ansvarlig for å sperre kortet for deretter å sende det til Oberthur Technologies slik at kortet kan makuleres.

For enkelte byggeprosjekter settes det krav om andre kort i tillegg til HMS-kort, som for eksempel for prosjekter som foregår på en flyplass. På flyplassprosjekter må Luftfartstilsynet og Avinor sine sikkerhetskrav- og regler følges. Det stilles strengere krav til arbeid som skal gjennomføres på «flyside», altså på den siden som er innenfor en flyplass sin sikkerhetskontroll. Ved slike tilfeller må personene som skal utføre arbeidet ha et ID-kort. ID-kort må søkes om gjennom Avinor sine nettsider, og krever godkjent bakgrunnssjekk fra



Luftfartstilsynet. Bakgrunnssjekken inkluderer en politiattest og en akkreditering (Avinor, u.d.). I tillegg må det gjennomføres obligatoriske sikkerhetskurs i regi av Avinor.

### **Adgangskontrollsystem**

I henhold til byggherreforskriften skal byggherren sørge for at arbeidet som gjennomføres på en byggeplass utføres med hensyn til sikkerhet, helse og miljø. Det skal utpekes SHA-koordinator(er), utarbeides en SHA-plan og oversiktslister skal føres. Oversiktslisten gir blant annet informasjon om hvilke personer som oppholder seg på byggeplassen og hvilken aktør den enkelte arbeidstaker som er på byggeplassen utfører arbeid for. For å gjøre det enklere å registrere disse opplysningene og føre oversiktslister benytter mange byggeprosjekter elektronisk adgangskontroll. Dette anbefales av BNL (Byggenæringens Landsforening, 2016b). Fra og med 1.juli 2017 trer det i kraft et nytt krav i henhold til byggherreforskriften som sier at oversiktslister skal føres elektronisk (Byggfakta, 2017). Det finnes ulike adgangssystemer og leverandører av disse, men HMS-kortet blir for de fleste systemene benyttet i registreringen.

På mange byggeprosjekter benyttes det byggekortleser der arbeiderne registrer seg inn og ut av byggeplassen med sitt HMS-kort. Dette kan også kombineres med rotasjonsport der byggeplassen er «tett», og en eventuell kjøreport. Ved bruk av et slikt system må arbeiderne gå gjennom rotasjonsporten for å komme inn og ut av byggeplassen. En elektronisk bemanningsliste (lignende en oversiktsliste) vil være tilgjengelig, i noen tilfeller over internett.

Enkelte byggeprosjekter ønsker at deres adgangskontroll skal gi flere muligheter og oppgi ekstra opplysninger i tillegg til arbeiderne sine personnavn og hvilken bedrift de hører til. Dette for å sikre bedre oversikt og kontroll, samt forenkle arbeidet mot arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjekter. Noen adgangskontrollsystemer gir muligheter til å registrere for eksempel arbeidernes kompetanse (fagarbeider, ufaglært, lærling osv.) eller om aktører har levert SKAV-informasjon og/eller er medlem i StartBANK.

### **3.5.6 Kontroll**

I en undersøkelse som tok for seg hva kommuner og fylkeskommuner gjør for å hindre arbeidsmarkeds kriminalitet ble det konkludert med at kommunene som offentlige innkjøpere og oppdragsgivere ofte prioriterer kontroll i innkjøpsfasen, da med et mål om å sikre seg seriøse aktører i startfasen av oppdrag eller prosjekter (Andersen et al., 2017). Videre påpekes det at kontroll i gjennomføringsfasen er den største utfordringen, og at manglende kompetanse og ressurser til å gjennomføre kontroller og tilsyn er et problem blant kommunale og statlige oppdragsgivere.

For å sikre at ikke et byggeprosjekt er utsatt for useriøse aktører og at tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet finner sted, anbefales det at byggherrer gjennomfører kontroller av dokumentasjon o.l. BNL anbefaler for eksempel at offentlige byggherrer igangsetter stikkprøver av HMS-kort for å kontrollere at alle som oppholder seg på byggeplassen har gyldig adgang (Byggenæringens Landsforening, 2016b). Videre anbefales det at ved

mistanke om brudd på gjeldende krav om lønns- og arbeidsvilkår skal gjennomføres kontroll av dokumentasjon; timelister, lønns slipper og arbeidsavtaler. En slik kontroll kan også gjennomføres uten mistanke, ved stikkprøver.

Et av de anbefalte seriøsitetsskravene som BNL har lagt fram omhandler byggherrers bruk av revisjoner (Fellesforbundet et al., 2015b) Det foreslås at byggherrer implementerer følgende krav i sine kontrakter med entreprenører:

Byggherren, eller ekstern revisor engasjert av byggherren, kan gjennomføre revisjon hos leverandøren og eventuelle underleverandører i perioden fra kontraktsinngåelse til slutfaktura er betalt for å undersøke om kontraktens krav blir oppfylt. Denne adgangen omfatter også kontrakter og dokumentasjon i underliggende ledd. Alle avtaler leverandøren inngår for utføring av arbeid under denne kontrakten skal inneholde tilsvarende bestemmelser. (Fellesforbundet et al., 2015b)

Da byggherren har hovedansvar for å sørge for at et byggeprosjektet gjennomføres slik at sikkerhet, helse og arbeidsmiljø ivaretas, er det flere byggherrer som legger til rette for at det kan varsles om kritikkverdige forhold. Dersom kritikkverdige forhold likevel oppstår, har alle arbeidstakere rett til å varsle om disse forholdene (Arbeidstilsynet, u.d.-g). Alle virksomheter skal ha bestemte rutiner for varsling, eller legge til rette for at varsling på forsvarlig vis kan skje.

### 3.5.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

Dersom byggherren på et prosjekt oppdager tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet ved kontroll eller har mistanke om slike forhold, kan byggherren varsle offentlige etater (Arbeidstilsynet et al., 2017). Hensikten med et samarbeid mellom offentlige etater og byggherrer er blant annet at etatene skal få delt informasjon rundt tematikken og at byggherrer og etater sammen kan motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen (Gulbrandsen, 2016). Dersom byggherrer tar kontakt med offentlige etater, er det ofte Arbeidstilsynet, Skatteetaten eller politiet som blir kontaktet.

Arbeidstilsynet kan blant annet bli kontaktet dersom dårlige lønns- og arbeidsvilkår blir oppdaget blant arbeidere på prosjektet. Arbeidstilsynet tar dermed stilling til om de ønsker å utføre egne kontroller på prosjektet. Iblant dukker Arbeidstilsynet opp på byggeprosjekter uanmeldt, da enten alene eller ved en koordinert kontroll med andre offentlige etater som for eksempel politiet eller Skatteetaten. Skatteetaten kan kontaktes når eventuelle tilfeller som omhandler skatte- og avgiftsforhold. Politiet kontaktes som regel dersom forhold på prosjekter blir anmeldt.

## 4 Resultater

*I dette kapitlet presenteres de viktigste innsamlede dataene fra dokumentstudien og de kvalitative dybdeintervjuene som er gjennomført. Dette kapitlet er sortert i delkapitler som tar for seg de viktigste tiltakene byggherrer kan innføre for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet gjennom kontrahering, kontraktsbestemmelser, organisering, opplæring og veiledning, adgangskontroll, kontroller og mulige konsekvenser ved tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet.*

*I hvert delkapittel gis det først en oversikt over tiltakene som er innført på case A og case B relatert til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i henhold til forskningsspørsmål 1. Deretter presenteres data tilknyttet forskningsspørsmål 2 gjennom at styrker og svakheter ved byggherrenes tiltak vurderes av informantene, samt at tiltakene knyttes opp mot forskningsspørsmål 3 og hvilke tiltak byggherrer kan innføre for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Kapitlet avslutter med en oversikt over bransjeutfordringer som i stor grad påvirker byggherrer sitt arbeid med å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet.*

### 4.1 Kontrahering

*Byggherrens kontrahering av aktører til utbyggingsprosjekt legger grunnlaget for en prosjektgjennomføring. I dette kapitlet presenteres en oversikt over tiltakene byggherrene har innført på case A og case B for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i kontraheringsfasen. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

#### 4.1.1 Byggherrens tiltak på case A

Byggherren på case A kontraherte entreprenører ved flere anbudskonkurranser med forhandling. Ved innbydelsene til de ulike oppdragene ble det satt forskjellige prekvalifiseringskrav. Som et eksempel satte byggherren ved case A følgende kvalifikasjonskrav til leverandører i en bestemt anbudsinnbydelse:

- Skal være et lovlig etablert foretak
- Skal ha tilstrekkelig økonomisk gjennomføringsevne
- Skal ha erfaring og kompetanse fra tilsvarende oppdrag på operativ lufthavn
- Skal ha tilstrekkelig gjennomføringsevne
- Skal ha et godt og velfungerende kvalitetssikringssystem

Inkludert i disse kvalifikasjonskravene ligger blant annet krav om at leverandørene må levere firmaattest, årsregnskap for siste to år, skatteattester for skatt og merverdiavgift, en redegjørelse for leverandørens totale bemanning for den bestemte typen oppdrag og HMS-egenerklæring. Byggherren benyttet ikke StartBANK i prekvalifiseringsfasen til å hente inn aktører.

Aktører som ble prekvalifisert og leverte tilbud ble vurdert på grunnlag av tildelingskriteriene. Byggherren ønsket å velge det økonomisk mest fordelaktige tilbudet. De mest sentrale tildelingskriteriene til byggherren var pris, organisering og oppgaveforståelse.

#### 4.1.2 Byggherrens tiltak på case B

På case B ble også aktørene kontrahert ved anbudskonkurranser med forhandling, og det ble benyttet ulike kvalifikasjonskrav i de forskjellige anbudsinnbydelsene. Kvalifikasjonskravene nedenfor ble lagt frem for aktuelle leverandører i en anbudsinnbydelse ved case B:

- Skal ha ordnede forhold med hensyn til betaling av skatt, arbeidsgiveravgift og merverdiavgift
- For arbeid som skal utføres i Norge skal leverandøren oppfylle norske krav til HMS
- Skal være et lovlig etablert foretak
- Skal ha tilstrekkelig finansiell styrke til å kunne oppfylle kontrakten
- Skal ha et bevisst forhold til etiske spørsmål og problemstillinger som kan oppstå ved gjennomføring av offentlige byggeprosjekter
- Skal ha tilstrekkelig gjennomføringsevne og kapasitet
- Skal gjennomføre leveransen med norsk som hovedspråk
- Skal ha et godt og velfungerende SHA og kvalitetssystem

Kravene innebærer blant annet innlevering av skatteattester, firmaattester, HMS-erklæring og regnskap. Videre kreves det blant annet at leverandøren skal bekrefte at kontrakten kan gjennomføres med norsk som muntlig og skriftlig språk, noe som må gjelde ned til bas-nivå (en bas er en leder for et arbeidslag). I tillegg settes det krav om at leverandøren må levere SHA-plan og oppgi leverandørens H-verdi for de siste tre år. I prosessen med å kontrahere entreprenører har ikke byggherren benyttet seg av StartBANK. Byggherren har valgt anbud ut ifra hva som var mest økonomisk fordelaktig.

#### 4.1.3 Styrker og svakheter

Begge prosjektene har vært i regi av offentlige byggherrer og har vært underlagt lov om offentlig anskaffelser og forsyningsforskriften, noe som har satt visse krav til byggherrenes frihet i kontraheringsprosessen. Flere informanter påpeker at spesielt lov om offentlige anskaffelser som var gjeldende på det tidspunktet det ble kontrahert på prosjektene, satte begrensninger for byggherrene sin frihet til å sette prekvalifiseringskrav og tildelingskriterier. En informant fra byggherren på case A opplever at begrensningene i lov om offentlige anskaffelser til en viss grad har hindret byggherren i å ha mulighet til å kunne sette spesielle kvalifikasjonskrav og tildelingskriterier for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, og kanskje spesielt velge bort aktører. En informant forteller at utbedringen av lov om offentlige anskaffelser som trådte i kraft fra 1. januar 2017 har vært positiv, og at loven nå åpner for at offentlige byggherrer underlagt loven til dels står friere til å sette krav under kontraheringen.

På begge casene har byggherren satt flere prekvalifiseringskrav som indirekte kan ha bidratt til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Ingen av byggherrene har benyttet seg av leverandørregisteret i StartBANK ved innhentning av sine kontraktsparter, men på begge casene har enkelte entreprenører benyttet seg av StartBANK for å innhente informasjon og kontrollere deres underentreprenører. Informanter fra entreprenørene forteller at deres virksomhet er medlem i StartBANK og benytter systemet ved kontroll av aktører, men at det

som oftest gjennomføres ekstra kontroller utover dokumentasjonen og informasjonen som er tilgjengelig i StartBANK. Videre er det flere av informantene som stiller seg kritisk til kontrollen som blir gjennomført av StartBANK og dermed gyldigheten av det å være godkjent i StartBANK. Se punkt 3.5.1 Kontrahering for forklaring av StartBANK.

Når det endelige valget skal tas i en anbudskonkurranse og tildelingskriterier skal legges til grunn, påpeker flere informanter at pris ofte er det viktigste kriteriet for byggherrer generelt sett. Begge casene har vurdert sine tilbud i anbudsprosessen ut ifra det økonomisk mest fordelaktige, noe flere informanter mener er positivt. Viktigheten av å også prioritere andre kriterier enn pris poengteres av flere informanter fra både entreprenørene og byggherrene. Et eksempel fra en informant er at byggherrer i større grad må fokusere på kvalitet, gjennomføringsevne og «lovlydighet», og ikke bare fokusere på å velge det tilbudet som har lavest pris. En annen informant uttaler: «Vi skal gjerne konkurrere på jobben, men det skal være på like vilkår.» Informanten poengterer viktigheten av at det er ønskelig med en tøff konkurranse for å vinne et oppdrag på et prosjekt, men at konkurransen skal være rettferdig og at alle konkurrentene er seriøse aktører som konkurrerer på like vilkår. Det understrekes at en aktør som opptrer ulovlig ved for eksempel å forfalske skatteattester eller betale sine ansatte ulovlig lave lønninger vil kunne ha et konkurransefortrinn i en anbudskonkurranse, og konkurrentene vil ikke gå inn i anbudskonkurransen på like vilkår. Ifølge en informant vil det også kunne være konkurransevridende dersom aktører ikke betaler OTP eller yrkesskadeforsikring for sine ansatte.

Det er gjennomgående blant informantene at spesielt offentlige byggherrer har et ansvar når det gjelder å velge aktører, og at det må være en prioritet for byggherrer å velge de seriøse aktørene. At pris ikke skal være den ledende og viktigste faktoren for at en aktør blir valgt, er noe informantene mener at byggherrer generelt må ha fokus på. En informant fra de offentlige etatene mener at byggherrer og større entreprenører sitt valg av seriøse aktører er viktig, og antyder at valgene som tas påvirker bransjen som helhet: «Du kan ikke velge useriøse bemanningsforetak, da undergraver du arbeidslinja. Du kan ikke velge useriøse underentreprenører, da ødelegger du den faglærte og seriøse delen av norsk arbeidsliv.» Da bemanningsselskap sjeldent betaler lønn mellom oppdrag på samme prosjekt til arbeiderne, mener en informant at bruk av bemanningsselskap er konkurransevridende.

Flere av informantene er enige om at strengere krav i anskaffelsesprosessen; kvalifikasjonskrav i prekvalifiseringen og tildelingskriterier angående arbeidsmarkedskriminalitet, kan styrke kontraktene for å motvirke arbeidsmarkedskriminalitet. Informanter fra entreprenørene påpeker viktigheten av at byggherrens krav er klare og fremlegges i kontraheringsfasen, slik at entreprenøren kan komme med et tilbud (og en pris) der byggherrens krav er ivaretatt. En informant fra en entreprenør antyder at det kan være utfordrende som entreprenør å innføre tiltak i ettertid og etterleve krav fra byggherren som blir introdusert i løpet av gjennomføringsfasen.

Noen informanter setter spørsmål ved at for strenge og spesifikke krav i kontraheringsprosessen kan «skremme bort» flere aktører som velger å ikke involvere seg i prosjektet. Det påpekes i den sammenheng fra flere informanter at i all hovedsak må aktørene tilpasse seg byggherrenes krav for å vinne anbudsrunder og få oppdrag. En informant fra en

offentlige etater viser til at flere offentlige byggherrer har innført seriøsitetstestkrav for innhenting av aktører, og påpeker at aktørene har tilpasset seg disse.

Det understrekes av flere informanter at de seriøse aktørene tilpasser seg nye krav som byggherrer stiller, for så å finne andre metoder for å opptre ulovlig. Videre poengterer flere informanter at enkelte krav ikke er nok, og at byggherrer må ha en helhetlig tilnærming til problemstillingen og sikre robusthet i prosjektgjennomføringen. Flere informanter påpeker at det er viktig at byggherrer ikke kun velger ut enkeltelementer som det skal fokuseres på.

En informant fra en offentlig etat anbefaler tre enkle grep til byggherrer, og mener grepene til en viss grad kan bidra til å sikre seriøse aktører i en prosjektgjennomføring:

- 1) Byggherrene må vite hvem de avtaler med, 2) De må vite hvem som *faktisk* utfører jobben, 3) De må vite hvem aktøren utbetaler penger til. Mange kan kanskje le litt når de får høre de tre enkle grepene, men så tenker de seg litt om, og skjønner at det er mer omfattende å ha kontroll på dette enn som så.

## 4.2 Kontraktsbestemmelser

*Bestemmelsene i kontrakter mellom byggherrer og aktører i et utbyggingsprosjekt legger rammene for en prosjektgjennomføring og tydeliggjør ansvarsfordelingen mellom de ulike aktørene. I dette kapitlet gis en oversikt over tiltakene som er innført på case A og case B for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i kontraktsbestemmelsene utarbeidet av byggherrene. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

### 4.2.1 Byggherrens tiltak på case A

På case A har byggherren benyttet ulike kontraktsbestemmelser for entrepriser og totalentrepriser. Kontraktene tar utgangspunkt i NS3430 og NS3431, og er tilpasset for kontraktsforholdet. Da kontraktsbestemmelsene ble utarbeidet i startfasen av prosjektet var det flere bestemmelser som indirekte omhandlet arbeidsmarkeds kriminalitet. I kontrakten for totalentreprise ble for eksempel følgende punkter omtalt:

- Entreprenøren skal informere om alle underliggende kontraktsforhold
- Arbeidstidsordninger skal fremlegges byggherren
- Entreprenøren skal fremlegge skatte- og avgiftsattest for alle underliggende entrepriseforhold ved inngåelse av kontrakter i tilknytning til oppdrag som overstiger en verdi på 100.000 NOK
- Krav om rapportering til Sentralskattekontoret for utenlandssaker
- Det er satt krav til lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og barnearbeid

Bestemmelser rundt lønns- og arbeidsvilkår omhandler blant annet arbeidstid, lønn med bestemmelser om overtidstillegg, skift- og turnustillegg, samt dekning av utgifter til reise, kost og losji i henhold til gjeldende tariffavtale. Det settes krav til at entreprenøren skal etterleve de allmenngjorte tariffavtalene, eventuelt landsomfattende tariffavtale der

allmenngjøring ikke finnes. I tillegg skal entreprenøren fremlegge dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkår som blir benyttet, også nedover i kontraktkjeden. Bestemmelsene rundt arbeidsmiljø og barnarbeid setter blant annet krav om at entreprenøren og alle underliggende kontraktsparter skal oppfylle krav i flere ILO-konvensjoner (ILO-konvensjoner omtaler internasjonale arbeidsstandarder).

I løpet av prosjektet har byggherren styrket sine kontrakter med flere kontraktsbestemmelser. De nye kravene er innført med bakgrunn i tilfellene av arbeidsmarkeds kriminalitet som ble avdekket på prosjektet, samt endringer i lovverk, forskrifter og utviklingen i bransjen. De nye bestemmelsene hadde ikke tilbakevirkende kraft, og har dermed kun påvirket aktørene som ble kontrahert mot slutten av prosjektet. En av bestemmelsene som ble implementert mot sluttfasen av prosjektet var at byggherren kunne stille krav til at det skulle være maksimalt to ledd med underentreprenører eller bemanningsforetak under hovedentreprenøren som byggherren inngikk kontrakt med. Videre ble det satt krav om yrkesskadeforsikring på norske vilkår for alle som arbeider på byggeplassen.

Mot slutten av prosjektet la byggherren inn en kontraktsbestemmelse som sa at entreprenører skal skrive under på en fullmakt som gir byggherren lov til å innhente firmaopplysninger og fritar Skatteetaten fra sin taushetsplikt både ved prekvalifikasjon, tilbud og i kontraktsforhold omfattende hele kontraktkjeden. Den gir konfidensiell og oppdatert informasjon til byggherren om underliggende aktører. I tillegg skal entreprenøren og underliggende ledd signere en egenerklæring som omhandler straffbare forhold og konkursinformasjon. Disse kontraktsbestemmelsene hadde tilbakevirkende kraft for noen kontrakter, spesielt kontrakter som omhandlet murer- og malerarbeid.

#### 4.2.2 Byggherrens tiltak på case B

I kontraktene på case B er det tatt utgangspunkt i blant annet NS8405 og NS8407. Kontraktene har inneholdt generelle bestemmelser som indirekte omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet, slik som krav til lønns- og arbeidsvilkår. Byggherren på case B har også valgt å implementere enkelte bestemmelser på grunnlag av erfaringer som byggherren på case A har tilegnet seg. Kravet om maksimalt to ledd av underentreprenører ble lagt inn i kontraktsbestemmelsene fra start på case B.

Byggherren satte krav i kontraktsbestemmelsene om at alle som skulle utføre arbeid på byggeplassen skulle ha HMS-kort fra start. Dette betydde at personer som hadde glemt sitt HMS-kort hjemme eller som var i søknadsprosessen med å få kortet, ikke ville få tilgang til byggeplassen.

#### 4.2.3 Styrker og svakheter

På begge casene har det vært ulike krav i kontraktsbestemmelsene tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet. Case A har styrket sine kontraktsbestemmelser underveis i prosjektgjennomføringen, og case B har valgt å blant annet implementere enkelte bestemmelser fra case A.

Flere informanter fra byggherrene mener at det kunne vært fastsatt flere kontraktsbestemmelser i kontraktene. En informant påpeker derimot at det ofte vil være slik at når byggherrer implementerer flere kontraktsbestemmelser vil dette fordyre prosjekter, da entreprenøren må prise sitt arbeid høyere for å følge kravene. Informanten opplever at det på grunn av dette er mange byggherrer som ikke ønsker å implementere flere krav. Derfor foreslås det at byggherrer i stor grad bør bli pålagt å innføre flere kontraktsbestemmelser, da av offentlige myndigheter gjennom lovverket.

En informant fra en av entreprenørene opplever at byggherren på case A stilte strenge krav til hva en entreprenør skal påta seg av kontroller og ansvar for sine underentreprenører. En informant fra en annen entreprenør mener derimot at byggherrer generelt kunne stilt flere og tydeligere krav som omhandler kontroller, og spesifisere i kontraktsbestemmelsene hva entreprenøren skal kontrollere for å motvirke arbeidslivskriminalitet og hyppigheten av kontrollene. Dette mener informanten ville vært enklere for en entreprenør å forholde seg til.

En betydelig andel av informantene stiller seg positive til ulike kontraktsbestemmelser som byggherrer i bransjen har innført. Informantene viser til ledende byggherrer og modeller, som for eksempel Telemark fylkeskommune.

### ***Krav om to ledd av UE***

Krav om maksimalt to ledd av underentreprenører ble implementert på begge casene som et tiltak for å prøve å motvirke at kontraktkjeden under hovedentreprenører ble svært komplekse og uoversiktlige, og dermed vanskeligere å kontrollere for byggherren og hovedentreprenøren. Informantene forteller at et slikt krav har en viss effekt, og bidrar til noe mer oversiktighet. Samtidig påpekes det av flere informanter at underentreprenører tilpasser seg modellene raskt for å finne nye måter å omgå kravene. Det fortelles om flere eksempler der kontraktkjedene til entreprenører heller utvider seg i bredden, istedenfor en lengre kjede. Flere informanter påpeker at det ikke nødvendigvis er enklere å holde oversikten når aktørene utvider seg i bredden.

### ***Krav om HMS-kort fra start***

Krav om at alle arbeidere har HMS-kort fra start oppleves blant informantene som et positivt tiltak i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant fra byggherren på case A (der dette kravet ikke har vært innført) forteller at byggherren har hatt flere tilfeller der arbeidere benytter søknadsskjemaer i en lengre periode, i enkelte tilfeller som en erstatning for HMS-kort. Informanten foreslår at kravet om at alle må ha HMS-kort fra start ville vært en mulig forbedring. Videre påpekes det at et krav om å ha HMS-kort ikke er nok i seg selv, og at det er viktig å kontrollere HMS-kortene, spesielt da det er utfordringer med falske kort og fordi utstedelsesprosessen oppleves som mangelfull.

En informant fra en av entreprenørene mener at når byggherren har krav om at alle må ha HMS-kort (ingen tilgang i søknadsprosessen) for å få tilgang til byggeplassen, gjør dette det utfordrerne for entreprenørene da de ved flere tilfeller ender opp med å sende hjem arbeidere som mangler kort. Samme informant mener allikevel at det er positive sider ved kravet. Dersom alle må ha HMS-kort forenkler det arbeidet med kontroll og adgangssystemer.



Viktigheten av at alle må ha HMS-kort for å få tilgang til byggeprosjekter beskrives også av en av informantene fra de offentlige etatene, som uttaler at: «Aktører bør ikke få komme inn på byggeprosjekter uten at de har HMS-kort klart for alle arbeidstakere.» Andre informanter påpeker derimot at søknadsprosessen for å få HMS-kort ofte kan være lang, og at dette kan skape vanskeligheter spesielt for utenlandske aktører som kommer til Norge for å utføre en jobb. Det nevnes at det kan ta opp mot to måneder for enkelte utenlandske arbeidstakere å skaffe seg HMS-kortet, da fra de kommer til Norge og begynner med å skaffe seg politi- og arbeidstillatelse og d-nummer, til de mottar HMS-kortet. I løpet av disse to månedene kan i noen tilfeller jobben arbeidstakeren skal gjennomføre, være ferdig før personen får startet sitt arbeid. En informant fra en av de offentlige etatene mener at søknadsprosessen kan være lang for de som «ikke har ting i orden», men at for de som har «alt i orden» vil den sjeldent være det. Det foreslås videre at arbeidstakere som skal utføre arbeid for en utenlandsk aktør blir flydd (på aktørens regning) tur/retur Norge for å ordne det formelle, slik at når jobben skal utføres i Norge for eksempel en måned senere, vil alt av nødvendige papirer og HMS-kortet være klart. Det påpekes at for en aktør på det profesjonelle markedet vil ikke dette være en stor utgift «i det store bildet.»

### ***Krav om yrkesskadeforsikring på norske vilkår***

Byggherren på case A erfarte i løpet av prosjektgjennomføringen at det var utfordringer knyttet til manglende yrkesskadeforsikring. Spesielt var det utfordrende da kravet om yrkesskadeforsikring ikke ser ut til å gjelde for utsendte arbeidstakere, og at utsendte arbeidere i mange tilfeller ikke hadde en yrkesskadeforsikring. Samtidig påpekes det at trygderettighetene i mange land ikke er like gode som i Norge, og at utsendte arbeidstakere dermed kan ende opp med å arbeide i Norge uten yrkesskadeforsikring og med minimale trygderettigheter fra hjemlandet. Enkelte utsendte arbeidstakere kan for eksempel kun ha en reiseforsikring. En informant påpeker at det er vanskelig for byggherren å finne ut av vilkårene for de ulike trygderettighetene i land som arbeidere på prosjekter kommer fra, og at det derfor er viktig å sette krav om yrkesskadeforsikring på norske vilkår for alle ansatte på prosjektet. Videre understrekes det at dette kravet legger til rette for at alle arbeidere er tilfredsstillende forsikret, noe som er svært viktig skulle det skje et uhell som for eksempel fører til uførhet eller død. En informant understreker at dersom aktører mangler yrkesskadeforsikring for sine ansatte eller operer med utilstrekkelige forsikringer, vil dette kunne være konkurransevridende.

### ***Krav om fullmaktsavtale med Skatteetaten***

Informanter fra byggherren på case A erfarer at fullmaktsavtalen som ble innført har vært et positivt tiltak. Det erfares at SKAV-informasjonen som byggherrene har krevd i prekvalifiseringen kan være opp til seks måneder gamle, og at byggherren på case A har kunnet innhente oppdatert informasjon om aktørene ved hjelp av fullmaktsavtalen. I tillegg tror flere informanter at en slik fullmaktsavtale kan virke avskrekkende på useriøse aktører. En informant fra en av entreprenørene mener at en slik avtale (med tanke på SKAV-informasjonen byggherren da får tilgang til) i utgangspunktet er grei å kreve fra entreprenørene, men at slike krav i så fall bør være klare ved kontraktsinngåelse.

### ***Økonomiske sanksjoner***

En informant mener det er viktig å ha tydelige krav i kontraktene rundt hvilke konsekvenser det kan få dersom tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet blir avdekket hos en entreprenør. Informanten erfarer at økonomiske konsekvenser er det som hovedsakelig har størst effekt. Et forslag er at byggherrer kontraktstester at en viss sum (dagmulkt) kan kreves fra aktører dersom avdekkede forhold ikke rettes opp, da dette vil kunne få fortløp når det gjelder håndteringen av avvik. En annen informant mener at et slikt krav kan være positivt, men at kravet må bli pålagt byggherrer gjennom det offentlige for at byggherrer faktisk skal innføre det. Informanten foreslår blant annet at et slikt krav bør implementeres i kontraktsettene som benyttes i Norge, og at kravet bør ligge i en standardkontrakt som for eksempel NS8405.

### ***Krav om fagarbeidere***

Kravet om at entreprenører må stille med en minimumsandel fagarbeidere oppfattes som positivt da det er viktig at byggeprosjekter utføres med god kvalitet, av arbeidere med tilfredsstillende kompetanse. Det understrekes at det er et behov for utenlandske arbeidere i den norske byggebransjen i dag, og at mange land (spesielt i Øst-Europa) ikke har et organisert system for yrkesfagutdanning på lik linje med Norge. En informant mener derfor at det må være mulig for utenlandske arbeidstakere å få godkjent deres kompetanse på lik linje med norske arbeidere. Dersom det stilles krav om fagarbeidere påpekes det at det må legges til rette for at kompetente, utenlandske arbeidstakere blir ivaretatt.

### ***Krav til lærlinger***

Krav til at en bedrift har lærlinger gjør at bedriften automatisk må være godkjent som opplæringsbedrift. En informant påpeker at dette krever litt av aktørene, og at et slikt krav kan utelukke noen aktører. Flere av informantene opplever at det ville vært positivt dersom byggherrer stiller krav til lærlinger, spesielt da det er mangel på lærlinger i den norske bygg- og anleggsbransjen. Det antydes at et slikt krav ville bidratt til en positiv utvikling som øker andelen lærlinger i bransjen, og at en får skilt ut useriøse aktører som ikke ønsker å investere i det norske arbeidslivet og bransjen. Videre påpekes det at kravet til lærlinger burde være prosjektfestet. Hvis et slikt krav kun innebærer at en entreprenør skal være en godkjent opplæringsbedrift og ha en viss andel lærlinger i sin organisasjon, opplever flere informanter at kravet kan ha liten effekt.

En informant stiller seg kritisk til hva som vil skje dersom kravet om lærlinger blir utbredt på landsbasis, blant annet fordi det er få lærlinger i Norge i dag. Informanten antyder at det kan ende med at entreprenører ikke klarer å oppfylle kravet, og at byggherrer ser seg nødt til å måtte gjøre unntak fra kravet for å kunne hente inn nok aktører til prosjektene. Dette mener informanten vil kunne redusere effekten av kravet. Viktigheten av at også utenlandske aktører skal kunne stille med lærlinger blir trukket fram, men det påpekes at det kan være utfordrende da utenlandske lærlinger ikke nødvendigvis har opplæringsdokumenter som tilsvarer dokumenter fra den norske lærlingeordningen. Det understrekes at en dialog med byggherren rundt aksept av tilsvarende opplæring må være tilstede, eventuelt må det på plass norske ordninger som godkjenner ulike utenlandske opplæringsprogram.

### ***Krav til egenproduksjon***

Flere av informantene stiller seg positive til krav om egenproduksjon, og mener at det å sette krav til entreprenører om en minimumsandel egne arbeidere kan bidra til en reduksjon i bruk av underentreprenører og bemanningsselskap. Dersom det ikke settes krav til egenproduksjon påpeker en informant at det potensielt kan ende opp med at ingen av de store entreprenørene stiller med egne arbeidere, og at det i verste fall kan bli sånn at alle arbeidere kommer til å jobbe hos underentreprenører eller i bemanningsselskap, som i mange tilfeller kan føre til dårligere vilkår for arbeiderne. Informantene tydeliggjør at det er viktig at byggherrer er sitt ansvar bevisst og sikrer en god utvikling i bransjen.

En av informantene mener at det kan bli utfordrende dersom et slikt krav blir vanlig blant byggherrer, blant annet fordi bransjen har et behov for å benytte utenlandsk arbeidskraft og at disse arbeiderne ofte er ansatte i bemanningsselskap. Informanten uttaler det slik: «Alle store prosjekter kunne hatt med dette kravet i kontraktene sine, men utfordringen blir; hvem skal bygge dette landet? Det er ikke nok norske arbeidere, vi har et kapasitetsproblem. Vi er nødt til å ha utenlandske arbeidstakere og dermed nødt til å ha bemanningsbyråene.» En annen informant mener derimot at et slikt krav vil føre til at aktører tvinges til ikke å velge å leie inn arbeidere fra bemanningsforetak. Dersom det blir vanlig at byggherrer stiller krav til egenproduksjon, mener en informant at dette kan medføre at aktørene må tilby utenlandske arbeidere fast ansettelse innad i sin bedrift.

Flerparten av informantene stiller seg positive til at byggherrer innfører strengere krav til fagarbeidere, lærlinger og egenproduksjon. Det påpekes av en informant at krav til en minimumsandel fagarbeidere, lærlinger og egenproduksjon bør stilles allerede i prekvalifiseringen.

### ***Krav om tariffavtale i bedriftene***

En informant fra en av entreprenørene mener at byggherrer kunne satt krav om at entreprenører skal ha en lokal tariffavtale innad i bedriften, slik at blant annet gode lønns- og arbeidsforhold sikres for arbeiderne. Det påpekes at det er store utfordringer med spesielt utenlandske aktører og utenlandske arbeidstakere i bemanningsselskap som sjeldent har tariffavtaler i bedriften eller bemanningsselskapet, og at disse bedriftene sjeldent har tillitsvalgte eller organiserte i fagforbund. Informanten mener at et krav om tariffavtaler i bedriftene vil være positivt, blant annet fordi en lokal tariffavtale setter krav til at bedriften må ha et visst antall organiserte, der det er en organisasjon som jobber for å ha egne tillitsvalgte og at det blir holdt egne lønnsforhandlinger.

## **4.3 Organisering**

*Organisering i utbyggingsprosjekter avgjøres av byggherrers valgte entrepriseform, byggherrens organisasjon og ressursfordeling. I dette kapitlet presenteres en oversikt over tiltakene i byggherrenes organisering som er innført på case A og case B for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

#### 4.3.1 Byggherrens tiltak på case A

På case A er hovedentrepriseformen delte entrepriser med sidestilte hovedentreprenører, der byggherren fungerer som hovedbedrift. Dette har medført ca. 150 hovedentreprenører i ulike faser av prosjektgjennomføringen. Entreprenørene har igjen kontrahert underentreprenører og eventuelle bemanningsselskap. På prosjektet er det noen entreprenører som har en tradisjonell driftsmodell med store deler egen bemanning, mens andre igjen har basert seg på innleide underentreprenører eller bemanning.

Byggherren på case A har etablert en egen organisasjonsgruppe som arbeider med SHA, kvalitetssikring og ytre miljø, og det er innenfor denne gruppen det først og fremst arbeides med å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Innunder denne gruppen er det flere SHA-koordinatører, samt en kvalitetsleder. Kvalitetslederen har vært tilstede fra prosjektstart for å utarbeide og kontrollere ledelsessystemene til prosjektet, i prekvalifiseringen, tilbudsevalueringen og når byggherren inngår kontrakter. Oppgavene til kvalitetsleder er å overvåke og kontrollere at prosjektledelsen på prosjektet gjennomføres i henhold til gitte bestemmelser. Dette omfatter egen, prosjekterende og entreprenørenes organisasjon, samt alle støtteprosessene under disse. En risk manager funksjon med opplæring om risikostyring innad i egen organisasjon, av de prosjekterende og entreprenørene inngår også i rollen som kvalitetsleder på case A. I løpet av prosjektperioden har kvalitetslederen tilegnet seg kompetanse og kunnskap om temaet arbeidsmarkeds kriminalitet. SHA-koordinatørene på case A har fulgt opp HMS-spesifikke arbeidsoppgaver. Personene som arbeider i gruppen «SHA og ytre miljø» rapporterer til lederen for gruppen, samt den overordnede prosjektledelsen.

På case A er det innleid en koordinator fra LO. På produksjonstoppen til prosjektet har det vært to LO-koordinatører. LO-koordinator har som hovedoppgave å være ute på byggeplassen daglig for observasjon, i tillegg til å legge til rette for en god dialog med arbeiderne. LO-koordinator rapporterer til «SHA og ytre miljø», og samarbeider spesielt med kvalitetslederen.

#### 4.3.2 Byggherrens tiltak på case B

På case B er det i all hovedsak delte entrepriser der flere hovedentreprenører er sidestilt. Byggherren har hatt kontrakter med ca. 34 hovedentrepriser. Som på case A har flere entreprenører på case B hatt en tradisjonell drift med en stor andel egne arbeidere, mens andre igjen har basert seg på underentreprenører og bemanningsselskap. På case B operer en av hovedentreprenørene som hovedbedrift.

På prosjektet er det SHA-koordinatører for prosjektering (KP) og for utførende (KU) som har ansvaret for å følge opp sikkerhet, helse og arbeidsmiljø. Arbeidsfordelingen er slik at SHA-koordinator for utførelse er ute på byggeplassen daglig og har hovedfokus på SHA-oppfølging, mens SHA-koordinator for prosjektering har det overordnede ansvaret for SHA i prosjekteringen. SHA-koordinatørene rapporterer direkte til prosjektlederen. Byggherren på case B har leid inn kvalitetslederen fra case A for å gjennomføre revisjonsarbeid.

I tillegg har case B en LO-koordinator i store deler av prosjektgjennomføringen som på mange måter utfører tilsvarende oppgaver som LO-koordinator på case A. LO-koordinator gjennomfører kontrollarbeid, stikkprøver, samt å prate med arbeiderne ute på plassen. LO-koordinator rapporterer direkte til prosjektlederen.

### 4.3.3 Styrker og svakheter

#### ***Entrepriseform***

Det er flere informanter som stiller seg kritisk til entreprenørmodeller som tilrettelegger for at hoveddelen av produksjonen utføres av underentreprenører og bemanningsselskaper. Det påpekes at en slik «modell» kan gi uoversiktlige kontraktkjeder og en uklar ansvarsfordeling. En informant fra en av byggherrene mener at mange entreprenører i bransjen ofte misforstår fordeling av ansvar, og legger mye av entreprenørens ansvar over på underentreprenøren eller bemanningsselskapet.

Flere informanter trekker frem at utstrakt bruk av bemanningsselskap og underentreprenører gir større utfordringer knyttet til arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant foreslår at en fordelaktig modell kan være en modell som stiller krav til at én entreprenør (eller et fåtall) stiller med flere egne arbeidere, fagarbeidere og lærlinger, der det i mindre grad tilrettelegges for omfattende bruk av underentreprenører og bemanningsselskap.

#### ***Byggherrens organisering mot arbeidsmarkeds kriminalitet***

Casene i studien har ulik organisering og ressursfordeling for å håndtere arbeidsmarkeds kriminalitet. Det oppfattes av intervjudataene som positivt at begge casene har innført ressurser og tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet.

Flere informanter på begge prosjektene har pekt på flere organisatoriske utfordringer i tilknytning til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. En problemstilling flere informanter trekker frem at det kan være vanskelig å finne en balanse mellom arbeid tilknyttet budsjett, fremdrift og sikring av seriøsitet i en prosjektgjennomføring. Flere informanter viser til at prosjektorganisasjoner ofte kan være oppbygd slik at ulike roller har tvetydige arbeidsoppgaver som potensielt kan komme i konflikt. En informant uttaler blant annet: «En prosjektleder som skal inngå en kontrakt med en entreprenør; Hvor interessert er han i å finne sosial dumping? Han er interessert i å kjøpe billigst mulig arbeid, og har lite fokus på å sikre at entreprenørene opptrer lovlig da dette kan koste prosjektet penger, og prosjektlederen får kanskje bonus ut ifra prosjektets økonomiske resultat. Dermed blir det konfliktmessige mål innad i bransjen.» En informant fra en av byggherrene forteller at ressurser som har ansvaret for oppfølging av aktører på byggeprosjekter ofte har mye å kontrollere, og det påpekes at arbeidsoppgaver som er tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet i noen tilfeller kan bli nedprioritert. I tillegg påpekes det at slike roller ofte tolkes individuelt.

En informant fra en offentlig etat uttaler at selv om ledelsen i en byggherreorganisasjon har en klar tanke om at organisasjonen skal arbeide for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, så kan det fortsatt være slik at den enkelte prosjektleder e.l. føler seg forpliktet til å velge den billigste (og ikke nødvendigvis beste) aktøren for å følge opp de kravene som stilles til

budsjettet. Det understrekes at en stor organisasjon dermed kan bli tvetydig både internt og ovenfor sine kontraktsparter.

### ***Ressurser i byggherreorganisasjonen tilknyttet arbeidsmarkedskriminalitet***

En informant erfarer at flere i en byggherreorganisasjon ofte kan være usikre på hvordan de skal håndtere arbeidsmarkedskriminalitet, og at det derfor kan være enkelt å skyve alt ansvaret over på de som det blir oppfattet at skal ha ansvaret, for eksempel en SHA-koordinator. Flere av informantene gir uttrykk for at kravet om at byggherrer skal ha SHA-koordinator på utbyggingsprosjekt er positivt, da slike koordinatorene til dels har arbeidsoppgaver som omhandler arbeidsmarkedskriminalitet. Samtidig påpekes det av en informant at det å følge opp arbeidsmarkedskriminalitet er komplisert, og at det arbeidet byggherrer bør gjøre for å motvirke (og avdekke) arbeidsmarkedskriminalitet favner bredere enn hva SHA-koordinatorens rollebeskrivelse tilsier.

En informant fra en av byggherrene mener at det kan være utfordrende for en SHA-koordinator å kontrollere SHA-relaterte forhold samtidig som for eksempel arbeidsvilkår og arbeidstid skal kontrolleres. Informanten forteller at det kan oppstå en rollekonflikt fordi arbeid tilknyttet avdekking av arbeidsmarkedskriminalitet avhenger av å bygge opp tillit hos arbeidere, men at ivaretagelse av HMS på byggeplassen i enkelte tilfeller kan føre til at en må kritisere arbeidere for eksempel dårlig sikring ved utførelse av arbeid. Gjennom intervjuene er det flere ganger diskutert om arbeidsoppgaver rundt arbeidsmarkedskriminalitet kan ivaretas innunder SHA-rollen. Flere av informantene på begge casene uttrykker at det er positivt for en byggherreorganisasjon å ha egne roller som håndterer arbeidsmarkedskriminalitet på store utbyggingsprosjekter. En informant understreker at dersom arbeidsoppgaver knyttet til arbeidsmarkedskriminalitet skal ligge under SHA-rollen, burde det være én SHA-koordinator som tar av seg forhold knyttet til arbeidsmarkedskriminalitet, samt en eller flere SHA-koordinatorene for å utføre arbeidsoppgaven til KU og KP.

Flere av informantene påpeker at en egen ressurs som jobber for å forebygge og avdekke arbeidsmarkedskriminalitet i en byggherreorganisasjon er viktig. Noen av informantene mener at en slik ressurs kan ha en compliance-funksjon og gjennomføre kontroller m.m. for å avdekke eventuelle tilfeller av arbeidsmarkedskriminalitet. Flere informanter er enige i at det bør være et krav til en slik ressurs hos byggherrer, da på prosjekter av en viss størrelse. Videre påpekes det at en slik ressurs må få opplæring innenfor tematikken og inneha fagkompetanse om kontrakter, revisjoner og gjeldende lov- og regelverk. Flere informanter tydeliggjør viktigheten av at en slik ressurs er uavhengig av ansvaret for budsjettet og fremdriften på et prosjekt, samt at personen har myndighet som er forankret hos prosjektledelsen.

At byggherren på case B hentet inn kvalitetsleder fra case A for å gjennomføre en revisjon fremgår som et viktig tiltak for byggherren på case B. Samtidig er det påpekt at det ville vært en styrke om en slik kvalitetsleder-ressurs med lignende arbeidsoppgaver som på case A, var lagt innunder byggherreorganisasjonen på case B. En informant fra en av entreprenørene mener at det ville vært til hjelp for entreprenørene dersom byggherren på case B hadde en

ressurs med omfattende kunnskap rundt temaet, slik at entreprenørene kunne henvende seg til denne ressursen for å utveksle kunnskap og stille spørsmål med tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet.

Det er foreslått av en informant fra en offentlig etat at en compliance-funksjon kunne vært lovpålagt i bygg- og anleggsbransjen, slik som det i enkelte bransjer er. Videre nevner samme informant at dersom det blir vanlig at store byggeprosjekter har en compliance-funksjon som også er med i kontraheringsprosessen, kan dette potensielt bidra til konkurranse på like forhold i bygg- og anleggsbransjen. En slik funksjon er påpekt som en potensiell bidragsyter til å minimere tilfeller der useriøse aktører får opptre ulovlig på byggeprosjekter.

### ***LO-koordinator***

Å ha en LO-koordinator på utbyggingsprosjekt omtales av flere informanter fra begge casene som et positivt tiltak. På case A har LO-koordinatoren i stor grad samarbeidet med kvalitetslederen, noe flere informanter opplever at har vært en styrke. Det fremgår av intervjudataene at LO-koordinator har hatt hovedkompetansen på å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på case B, ved siden av SHA-koordinatorenes arbeid. Flere informanter fra byggherren har uttrykt at LO-koordinator har bidratt til at byggherreorganisasjonene har utviklet sin egen kompetanse rundt tematikken, noe som fremheves som positivt.

Det trekkes frem i intervjuene at LO-koordinatorene har vært det største grepet byggherrene på prosjektene har tatt for oppfølging av arbeidernes krav og rettigheter på byggeplassen, hovedsakelig på grunn av at LO-koordinator er ute på byggeplassen daglig og prater med arbeiderne. En informant uttaler: «Jo flere folk man har ute på byggeplassen som snakker med arbeiderne, jo større sannsynlighet er det for at man oppdager noe.» Flere informanter forteller at LO-koordinator får en annen dialog med arbeidere enn representanter fra byggherren, da personer fra byggherreorganisasjonen ofte kan oppfattes som mer skremmende for arbeidere enn en LO-koordinator på grunn av deres rolle og posisjon på prosjektet. En av informantene fra LO påpeker at det også er viktig at LO-koordinator oppretter god kontakt med de tillitsvalgte hos aktørene. Informanten utdyper at det er viktig å ha muligheten til å kunne gå direkte til tillitsvalgte for å videreformidle saker som tillitsvalgte kan ta tak i innad hos aktører. På prosjektene viser en informant fra LO til at koordinatorene gjennomfører LO-utvalgsmøter og verneombudsmøter der tillitsvalgte og verneombudene i de respektive bedriftene kalles inn for et felles forum, noe informanten understreker at er styrkende.

Noen av informantene har stilt spørsmål ved om LO-koordinator er noe byggherrer potensielt kan leie inn for å kunne «kjøpe seg fri» for eget ansvar. En informant påpeker at det i noen tilfeller virker som at prosjekt- og byggeledelse kan skyve mye av byggherrens ansvar og arbeid over på LO-koordinator. En annen informant mener at en slik rolle burde ligge i byggherrens egen organisasjon eller eventuelt under en offentlig etat som for eksempel Arbeidstilsynet.

## 4.4 Opplæring og veiledning

*Opplæring og veiledning fra byggherrer i et utbyggingsprosjekt er viktig for samarbeidet og gjennomføringen i en prosjektorganisasjon. I dette kapitlet gis en oversikt over tiltakene som er innført i byggherrenes opplæring og veiledning på case A og case B for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

### 4.4.1 Byggherrens tiltak på case A

I arbeidsmiljøloven settes det krav om at arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring og veiledning. På et byggeprosjekt betyr det at entreprenørene selv er ansvarlig for forsvarlig opplæring av deres arbeidstakere. Byggherren er i utgangspunktet ikke ansvarlig for opplæring og veiledning av entreprenørenes ansatte. Samtidig sier arbeidsmiljøloven også at hovedbedriften er ansvarlig for samordning av alle virksomhetenes HMS-arbeid. Da det på case A er byggherren som opptrer som hovedbedrift, har byggherren her sørget for et obligatorisk SHA-kurs for alle ansatte på prosjektet, både de som utfører arbeid på landside og flyside. En person vil ikke få tilgang til byggeplassen med sitt HMS-kort før SHA-kurset er gjennomført. Da deler av byggeprosjektet finner sted på flyside og da i nær tilknytning til en flyplass i drift, medfører dette ekstra krav til opplæring. For personer som skal utføre arbeid på flyside må obligatoriske HMS- og sikkerhetskurs i regi av Avinor også gjennomføres.

Byggherren på case A har gjennomført flere forebyggende tiltak for opplæring og veiledning av aktørene på prosjektet. For eksempel har det blitt holdt oppstartsmøter med entreprenørene der byggherrens forventninger ble fremlagt. I tillegg har kvalitetslederen gjennomført opplæring av byggherrens egen organisasjon om arbeidsmarkeds kriminalitet. Byggherren holdt et seminar i løpet av prosjektperioden som omhandlet utfordringer med arbeidsmarkeds kriminalitet for de største entreprenørene, med spesielt fokus på de aktørene som i stor grad benyttet seg av bemanningsselskap. Under seminaret ble blant annet påseplikten, seriositetskrav og byggherrens forventninger til aktørene gjennomgått. De innkalte fra entreprenørene var personer ansatt på direktørnivå. Seminaret skulle fungere som en slags avskrekkende advarsel for entreprenørene.

Byggherren har jobbet for å ha en dialog med entreprenørene, spesielt dersom tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet ble avdekket hos en entreprenør eller i underliggende ledd. Ved avdekking av tilfeller har byggherren og toppledelsen hos den aktuelle entreprenøren hatt møter for å diskutere bedriftskultur og ansvarsfordeling. Byggherren opprettet et forum bestående av representanter fra byggherren, LO-koordinator og ulike entreprenøren der erfaringer rundt arbeidsmarkeds kriminalitet ble delt.

Videre er det utarbeidet flere dokumenter av kvalitetslederen for veiledning av byggherrens egen organisasjon og entreprenørene:

- Veileder for arbeidsinnvandring. Formålet til veilederen er å gi veiledning til byggherrens egen organisasjon og entreprenørene om forskjellene i regelverket ved ansettelse og bruk av utenlandsk arbeidskraft.



- Oversikt over lover, forskrifter og kontraktsbilag entreprenørene må forholde seg til vedrørende påseplikt og arbeidsforhold
- Sjekkliste med konkrete krav og bestemmelser i lover og forskrifter, samt veiledning til byggherrens egen organisasjon og entreprenørene

Byggherren på case A har igjennom kvalitetslederen deltatt i utarbeidelsen av en veileder utgitt av Difi. Veilederen tar for seg beste praksis i tilknytning til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Se punkt 3.4.7 Samarbeid mellom partene i bransjen og myndigheter.

#### 4.4.2 Byggherrens tiltak på case B

På case B har det vært hovedentreprenøren som har fungert som hovedbedrift og har vært ansvarlig for en samordning av de ulike entreprenørenes HMS-arbeid. Hovedbedriften har arrangert et kurs om PSI (personlig sikkerhetsinstruks) for alle på prosjektet. Instruksene og kurset innebærte at personene skulle bli kjent med prosjektet, få en gjennomgang av hva som faktisk skulle bygges, gjeldende lover og regler osv. I startfasen av prosjektet ble den personlige sikkerhetsinstruks gitt på norsk og engelsk, men i løpet av prosjektperioden ble instruksene oversatt til 6-7 språk. Da hele byggeplassen på case B har vært på landside av flyplassen har det ikke vært krav om spesielle sikkerhetskurs for personer som arbeider på flyplass.

Videre har byggherren på case B støttet seg på erfaringer fra case A, og erfaringsutveksling mellom de to byggherrene rundt temaet har blitt gjennomført. Blant annet besøkte SHA-koordinatorene fra case B byggeprosjektet og byggherren på case B en dag for å utvide sin kompetanse og lære om arbeidsmetodene til byggherren på case A for å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet.

I løpet av prosjektperioden ble det gjennomført en HMS-uke i regi av byggherren. Under HMS-uka var et regionalt verneombud tilstede og holdt kurs for blant annet lærlingene. Under HMS-uka var fokuset spesielt på sikkerheten ved utføring av arbeid, og HMS-uka fungerte som en oppfriskning av arbeidsmiljøloven. Videre har byggherren gjennomført enkelte møter med ledelsen i entreprenørfirmaene rundt holdninger til SHA. På disse møtene ble det blant annet tatt opp forhold rundt arbeidstid.

Byggherren på case B har utarbeidet en brosjyre som deles ut til alle nye på byggeplassen. Brosjyren fokuserer på arbeidsforhold innenfor lover og regler. Den opplyser og viser til relevant informasjon for alle arbeidstakere i Norge, deres rettigheter og plikter. Brosjyren er tilgjengelig på flere språk, og inneholder bilde og kontaktinformasjon til sentrale kontaktpersoner hos byggherren, og LO-koordinator.

#### 4.4.3 Styrker og svakheter

Byggherrene har i ulik grad sørget for opplæring i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet, noe som ikke er et direkte krav i henhold til lovverket. Flere informanter påpeker dette som positivt. Informanter fra entreprenører på begge casene opplever likevel at byggherrene har

forbedringspotensial når det gjelder opplæring tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant fra en entreprenør på case A nevner at SHA-kurset som alle personer måtte ta var en mulighet for byggherren til å gi omfattende informasjon og fremheve viktigheten rundt slik kriminalitet på prosjektet. Det foreslås at byggherren kunne hatt en fagkyndig person med kompetanse rundt temaet, som for eksempel LO-koordinator, til å informere om arbeidernes rettigheter på dette kurset. Det påpekes av en informant fra en entreprenør på case B at byggherren har hatt lite fokus på opplæring innen arbeidsmarkeds kriminalitet, og at det kunne vært positivt dersom dette ble fremhevet under opplæring både i startfasen av prosjektet, men gjerne også underveis. En informant fra byggherren på case B påpeker at PSI-kurset kunne inkludert mer informasjon rundt arbeidsmarkeds kriminalitet, men at dette kurset var hovedentreprenørens sitt ansvar. En informant fra en av byggherrene opplever generelt at de fleste entreprenører har lite interesse i å tilegne seg kunnskap om temaet arbeidsmarkeds kriminalitet, og erfarer at det er få forespørsler fra aktører om å lære mer om temaet utover det byggherren har informert om.

Det påpekes av en informant at det generelt sett er spesielt viktig med opplæring og informering av utenlandske arbeidere, da det ofte er disse som ikke har kunnskap om sine rettigheter og i mange sammenhenger velger å ikke varsle dersom de blir utsatt for kritikkverdige eller ulovlige forhold.

Seminaret som ble holdt for de største entreprenørene på case A kan ifølge en informant fra byggherren på case A ha hatt en effekt da det kan ha virket avskrekkende på aktørene, og det kan ha bidratt til å utelukke flere useriøse aktører fra prosjektet. Det påpekes at det var liten endring i hvordan entreprenørene fokuserte og jobbet med arbeidsmarkeds kriminalitet etter seminaret, men en annen informant forteller blant annet at flere av aktørene som deltok på seminaret endret sine avtalebestemmelser rundt ansettelsesavtaler. Det foreslås av samme informant at seminaret kunne blitt holdt for samtlige entreprenører og underentreprenører på prosjektet. Det understrekes at dette ville blitt et omfattende arrangement, og at seminaret i så fall måtte blitt oppdelt i flere seminarer som ble holdt underveis i byggeprosessen etterhvert som aktører kommer inn på prosjektet.

Det oppleves av en informant fra en av entreprenørene som positivt at byggherren på case A opprettet et forum slik at entreprenørene på prosjektet kunne dele sine erfaringer.

En informant fra en entreprenør etterlyser at bransjen eller eventuelt myndigheter gjerne kunne arrangert kurs og opplæring knyttet til arbeidsmarkeds kriminalitet. Det foreslås at et slikt kurs kunne vært på linje med HMS-kurs, som for eksempel kan være et 40 timers kurs der man gjennomgår bestemmelser i lover, SHA-planer osv.

Opplæring av byggherrens egen organisasjon mener flere informanter at er viktig, slik som har blitt gjort på case A. Det poengteres at det er avgjørende at det finnes en stab på prosjekter som har kompetanse innenfor temaet og kan ta seg tid til å informere de ulike personene i byggherrens organisasjon. En slik opplæring kan ifølge flere informanter innebære en forklaring til for eksempel byggeledere og prosjektledere angående hva som må kontrolleres og hvilke forhold lederne som er på byggeplassen skal være observante på.

En informant påpeker at det er viktig at byggherrer ikke bare fokuserer på tiltak som omhandler opplæring og veiledning for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, spesielt da det raskt kan bli en «hvilepute» dersom en person eller aktør har fått opplæring og veiledning. Det er viktig at kontrolltiltak også blir gjennomført.

## 4.5 Adgangskontroll

*Adgangskontroll inn til byggeplassen er viktig for byggherrers og aktørers kontroll over området. I dette kapittelet gis en oversikt over tiltakene byggherrene har innført i adgangskontrollen til byggeplassen på case A og case B for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

### 4.5.1 Byggherrens tiltak på case A

På case A er det krav om at alle arbeidstakere på bygg- og anleggsplassen skal ha HMS-kort, men at personer som kan vise til at det er sendt søknad om HMS-kort, kan få tilgang.

Byggeplassen på case A er todelt. Det ene området er på den såkalte «landside», mens det andre området er på «flysiden». Landside-delen av prosjektet har et mer tradisjonelt adgangssystem, der HMS-kortet (eller søknadspapirer) er nødvendig for å få tilgang til byggeplassen. Denne delen av byggeplassen er gjerdet inne, og rotasjonsport og en bevoktet kjøreport blir benyttet ved inn- og utpassering. For å få tilgang til byggeplassen på flyside er det nødvendig med et HMS-kort (eller søknadspapirer), samt et ID-kort utstedt av Avinor og passering gjennom sikkerhetskontrollen på flyplassen.

På både flyside og landside opererer byggherren som hovedbedrift, og byggherren har kontroll over og ansvar for oversiktslister og hvilke personer (og deres HMS-kort) som har tilgang til byggeplassen. På flyside er i tillegg vokterne ansvarlig for passering gjennom sikkerhetskontrollen.

Byggherren på case A har i løpet av prosjektet besluttet at alle nye arbeidere som ankommer prosjektet må registrere seg i resepsjonen til byggherren for kontroll av HMS-kort. Da HMS-kortet ikke viser hvilken nasjonalitet en person har, etterspør byggherren identifikasjonspapirer som pass eller nasjonalt ID-kort dersom det er uklart hvilken nasjonalitet personen har. Hvis identifikasjonspapirene viser at personen er statsborger i et land utenfor Schengenområdet eller dersom det er uklarheter rundt personens nasjonalitet, krever byggherren å få se oppholdstillatelse. Dersom det ikke kan fremvises oppholdstillatelse vil ikke personen få tilgang til byggeplassen før eventuelt dette er i orden. Det kan ved noen tilfeller kontrolleres om landskodene i passet stemmer overens med nasjonaliteten arbeideren oppgir. Ved slike kontroller av HMS-kort blir det hentet inn oppdaterte samordningskjema fra entreprenørene for kryssjekk.

#### 4.5.2 Byggherrens tiltak på case B

På case B er det krav om at alle arbeidere skal ha HMS-kort før de får tilgang til byggeplassen. Søknadsskjema eller ordrebekreftelse gir ikke tilgang.

Arbeidet i case B blir utført på et lukket byggeplassområde på landside-delen av flyplassen. Byggeplassen er gjerdet inne, og inn- og utpassering skjer igjennom rotasjonsport eller kjøreport med vakt. I slutfasen av prosjektet vil byggeplassen bli todelt, og en del av byggeplassen vil være på flysiden. Dette innebærer at det i slutfasen av prosjektet vil være nødvendig for arbeidere som skal utføre arbeid på flyside å ha ID-kort utstedt av Avinor, og å måtte passere en sikkerhetskontroll.

#### 4.5.3 Styrker og svakheter

##### ***Adgangskontroll på landside***

De to byggeprosjektene som er undersøkt i denne studien har begge byggekortlesere med rotasjonsport og kjøreport. Begge byggeplassene er gjerdet inne, noe informantene mener forenkler arbeidet med å kontrollere byggeplassene og hvem som har tilgang til disse. Det nevnes videre at det er få byggeplasser som har så komplette gjerder som de to valgte prosjektene, og at det på mindre prosjekter ofte kan være slik at porter står åpne hele arbeidsdagen. En informant påpeker at mange prosjekter, spesielt de som spenner over store områder slik som vegutbygginger, sjeldent har gjerder til å skille byggeprosjektet fra uvedkomne. Flere informanter mener at de to prosjektene har forbedringspotensial når det gjelder adgangskontrollene, og at det var mulig å komme seg inn på byggeplassen om man ønsket det, for eksempel ved å gjemme seg i biler som passerer en kjøreport eller ved å utføre arbeid på nattetid.

En utfordring som er påpekt er at mange adgangssystemer og registrering ved rotasjonsporter ofte ikke tar høyde for at kort kan registreres flere ganger etter hverandre. Dermed kan en person gi sitt HMS-kort videre til en annen bak i køen etter at personen har passert rotasjonsporten. Flere informanter erfarer at det å innføre en «forsinkelseskontroll» i systemet til en rotasjonsport slik at personer ikke kan gi kortet videre til andre, vil være en forbedring som vil kunne gjøre det lettere å kontrollere.

Ved kontroller i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet blir vanligvis arbeidernes arbeidstid kontrollert. I den sammenheng er det vanlig å kontrollere timelister. Flere informanter påpeker at det kan være vanskelig å vite om timelistene viser den reelle arbeidstiden til arbeideren, eller om personen har jobbet mer enn hva timelistene tilsier. Informantene erfarer at timelistene kan se riktige ut når de overleveres byggherren, men at de ikke stemmer med realiteten. Det påpekes at en kan se på oversiktslistene fra rotasjonsporten for å få en indikasjon på arbeidsmengde, men at bestemmelser rundt personvern gjør at dette ikke er tillatt. Flere informanter ser på dette som en svakhet.

En av informantene fra de offentlige etatene forteller at det generelt i bransjen er utfordringer med at personer benytter HMS-kort til en såkalt «look-a-like». Dette innebærer at HMS-kortet i seg selv er gyldig, men at det er gyldig for en annen person enn den som benytter det.

Informanten forklarer det slik: «Hvis du låner et kort av meg og bruker det, da vil kortet være ekte, men det er hverken bilde eller personinformasjon som tilhører deg.» Et slikt HMS-kort vil kunne benyttes ved inn- og utpassering da det er gyldig, og fordi det ved passering i rotasjonsport i utgangspunktet ikke sjekkes om HMS-kortet faktisk tilhører den personen som bærer kortet. Dette innebærer at adgangskontroll ved bruk av rotasjonsport i utgangspunktet ikke gir en «reell» kontroll. Informanten mener derfor det er viktig at byggherrer og hovedentreprenører gjennomfører andre kontroller i tillegg, og at de må være villige til å gå i dybden for å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet.

Generelt mener informantene at det er viktig med adgangskontroll på byggeprosjekter, og at det å ha et sanntidssystem er positivt. Informantene forteller at enkelte systemer gir muligheter til å legge inn bestemmelser rundt hvilke tidspunkt ulike aktører har adgang til byggeplassen, at det kan registreres kompetanse for arbeidere, at det kommer opp varsel dersom for eksempel falske HMS-kort blir benyttet og at det kan legges opp til en samhandling mellom flere prosjekter der en byggherre benytter seg av samme system.

### ***Adgangskontroll på flyside***

Før prosjektoppstart på case A forteller flere informanter at det var forventet at kravet om at arbeidere måtte ha ID-kort for å kunne utføre arbeid på flyside, ville kunne ha en positiv innvirkning med tanke på arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant påpeker at under utstedelsen av ID-kort kontrolleres det ikke om personen har arbeids- eller oppholdstillatelse i Norge, noe som kunne vært en styrke i tilknytning til motvirkelse av arbeidsmarkeds kriminalitet. Flere informanter oppfatter at ID-kortet har størst innvirkning på prosjektet og aktørene i forhold til at det gir utfordringer for aktører å hente inn arbeidskraft raskt. Det oppfattes av flere informanter som at kravet om at arbeidere på flyside må ha ID-kort har hatt liten innvirkning på arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektet.

Hensikten med sikkerhetskontrollen på en flyplass er hovedsakelig å sikre den internasjonale flytrafikken, og det oppleves blant flere informanter som at en slik kontroll fokuserer mer på å unngå terror enn arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant påpeker at det muligens har vært enklere for byggherren å ha kontroll over byggeplassen på case B der hele prosjektet har vært separert fra selve flyplassen, og det kun har vært én lukket byggeplass.

### ***Byggherrekontroll av HMS-kort ved arbeideres oppstart***

Byggherrekontroll av HMS-kort ved arbeideres oppstart på prosjektet ble innført av byggherren på case A da byggherren opplevde at kontroller utført av offentlige myndigheter i tilknytning til utgivelse av HMS-kort på mange måter er mangelfull. Blant annet trekkes det fram at kontrollen ved utstedelse av HMS-kort ikke inkluderer kontroll av arbeids- eller oppholdstillatelse. Se punkt 4.8.2 HMS-kort. Flere informanter opplever at den ekstra sjekken av nye arbeidere på prosjektet har styrket byggherren sin kontroll. En informant fra byggherren på case A påpeker at det er viktig at byggherrekontrollen av HMS-kort gjennomføres med et oppdatert samordningsskjema, slik at det kan kontrolleres at arbeidsgiveren og organisasjonsnummeret som står oppgitt på HMS-kortet som skal kontrolleres, også er listet opp som en aktør som faktisk er på prosjektet.

Byggherren har erfart at enkelte personer ikke blir godkjent i kontrollen, men som oftest handler dette om manglende dokumentasjon. En informant fra byggherreorganisasjonen påpeker at denne kontrollen er spesiell for dette prosjektet, men at en lignende kontroll absolutt kan bli innført av andre byggherrer på deres prosjekter. Videre opplever informanten at enkelte byggherrer velger å pålegge slikt arbeid til entreprenørene, slik at de slipper å forholde seg til problemstillingen selv.

Flere av informantene fra de offentlige etatene mener tiltaket med å innføre en byggherrekontroll av HMS-kort er positivt. De mener at det er viktig å kontrollere både HMS-kort og identifikasjonspapirer, og sørge for at de to er gyldige og samsvarer. En av informantene opplever at byggherrer i bransjen generelt sett har en oppfatning av at dersom en person har et HMS-kort, så er personen klarert. Informantene mener en grundig kontroll er viktig da det finnes personer som bruker forfalskede kort. Det foreslås av flere informanter fra offentlige etater at byggherren på case A kunne tatt kontrollen et steg videre ved å alltid sjekke identifikasjonspapirer opp mot HMS-kort. Samtidig understreker informantene at personen som gjennomfører kontrollen burde ha kompetanse rundt det å lese identifikasjonspapirer, gjenkjenne ansikter osv. Ved kontroll av identifikasjonspapirer mener en av informantene at det for byggherrer er mulig å kontakte kontrollmyndigheter eller benytte seg av UV-lys.

## 4.6 Kontroller

*Kontroller gjennomført av byggherrer i løpet av en prosjektgjennomføring er viktig. I dette kapittelet gis en oversikt over tiltakene byggherrene har innført ved gjennomføring av kontroller på case A og case B for å motvirke, samt avdekke arbeidsmarkedskriminalitet. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

### 4.6.1 Byggherrens tiltak på case A

Det blir gjennomført kontroller av ulik form av byggherren på case A. Stikkprøver av HMS-kort utføres jevnlig, og i en periode har det vært en person tilstede på byggeplassen som kun har jobbet med å sjekke arbeidernes HMS-kort. Generelt sett gjennomføres det også kontroll ved at LO-koordinator er på byggeplassen, har en dialog med arbeidere, stiller spørsmål og rapporterer eventuelle mistenkelige forhold videre til byggherren.

På case A har det blitt gjennomført inspeksjoner i ulik grad. Inspeksjoner kan skje både ved og uten mistanke om at arbeidsmarkedskriminalitet er tilstede hos den kontrollerte aktøren. Mindre inspeksjoner gjennomføres ved at LO-koordinator får et fåtall av arbeiderne fra den bestemte bedriften til å fylle ut et spørreskjema laget av kvalitetslederen. Spørreskjemaet tar for seg påseplikten som arbeidsgiveren har, og er utarbeidet på norsk, engelsk, polsk, russisk og tysk. Spørsmålene omhandler arbeidsforholdene arbeiderne jobber under, som for eksempel om de har en arbeidskontrakt, tilfredsstillende timelønn og forhold knyttet til reise, kost og losji. Se figur 5 for et utdrag fra spørreskjemaet.

Registreres alle timene du jobber? Are all working hours registered?
Må du jobbe gratis annet sted? Do you have to work for free at another construction site?
Må du jobbe gratis for å rette opp feil og mangler? Is your salary reduced when correcting defects or errors?
Betrakter du deg selv som pendler? Do you consider yourself to be a commuter for the purpose of working?
Har du blitt tvunget til å melde adresseforandring til nærområdet hvor byggeplassen er? Have you been forced to change your address to the neighbourhood of the construction site?

Figur 5: Utdrag fra spørreskjemaet benyttet under inspeksjon

En st re inspeksjon kan gjennomføres i samarbeid mellom LO-koordinator og kvalitetsleder. Ved en slik inspeksjon tas det først kontakt med ledelsen hos aktøren som skal kontrolleres, og det gis beskjed om at det samme dag skal skje en inspeksjon. Det føres en kort dialog med ledelsen, men hoveddelen av en slik inspeksjon brukes til   prate med arbeiderne hos aktøren. En slik inspeksjon varsles ikke på forhånd.

Det ble gjennomført revisjoner av aktører i oppstartsfasen av prosjektet, og i løpet av utførelsesfasen blir det også gjennomført revisjoner. Total har det blitt gjennomført 45 revisjoner, ikke alle omhandlet arbeidsmarkeds kriminalitet. Noen revisjoner er gjennomført med bakgrunn i mistanke om arbeidsmarkeds kriminalitet, mens andre skjer på grunnlag av risikobaserte vurderinger. Revisjoner kan bli utført internt i byggherreorganisasjonen, eller eksternt på prosjekterende og entreprenører. Som oftest er det de utførende aktørene som blir revidert. Ved revisjoner som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet sees det vanligvis på en hel kontraktkjede i en revisjon, også en hovedentreprenør, en underentreprenør og eventuelt bemanningsselskap eller underentreprenør av denne igjen.

Selve revisjonen er et møte, der byggherren stiller med flere representanter, deriblant kvalitetslederen og LO-koordinator. Alle aktørene som skal revideres skal også stille med en eller flere representant. Aktørene varsles om en kommende revisjon en uke før revisjonen skal gjennomføres. Det blir gitt en overordnet oversikt over hvilke temaer som vil bli fokusert på i revisjonen og hvilke dokumenter aktøren skal stille med. Grunnen til den korte fristen er fordi aktøren ikke skal ha mulighet til å fabrikkere eller forfalske dokumenter som legges frem i revisjonen. Under revisjonsm tet blir det benyttet et tilpasset utdrag fra en sjekkliste som kvalitetslederen har laget. Se figur 6 for et lite utdrag av sjekklisen. Sjekklisten er et verktøy som benyttes av byggherren, for eksempel ved revisjoner, for å kontrollere om aktører overholder offentlige lover og forskrifter, samt krav satt fra byggherren. Utdraget varierer for eksempel ut ifra om aktøren er et utenlandsk firma eller om aktøren benytter innleide arbeidere fra et bemanningsselskap. Aktøren som revideres må levere nødvendig dokumentasjon slik at revisjonen kan gjennomføres, som for eksempel en påseplikt- eller internkontrollperm. Dokumentasjonen kryssjekkes i revisjonen.

<p><b>Kontrolleres bruk av HMS-kort?  Praktiseres synlig HMS kort?  Er kortet registrert elektronisk?  Fremgår arbeideren på bemanningsliste?  Fremgår arbeideren på utskrift av elektronisk bemanningsliste?  Opereres det med flere kort? Ikke gyldige kort eller for flere arbeidsgivere (ref. fusjon/fisjon av firma, endret firmanavn)?</b></p> <p>§ 5. HMS-kortet er personlig og skal ikke overdras til andre. HMS-kortet skal bæres godt synlig under opphold på bygge- og anleggsplasser, og kortet skal på oppfordring vises til Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, skattemyndighetene, politiet, verneombud, virksomhet med ansvar for samordning av vernetiltak etter arbeidsmiljøloven § 2-2 og byggherre, byggherres representant og koordinator for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø etter byggherreforskriften. Bestemmelsen gjelder også for arbeidstakere og innehavere av enkeltpersonforetak som er omfattet av § 4 tredje ledd.</p>	<p>Arbeidsmiljøloven  § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet  § 2-2. Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere  §18-10. <u>Overtredelsesgebyr</u>  <u>Kap. 19 Straff</u>  ---  Forskrift om HMS kort på bygge- og anleggsplasser  § 4. Arbeidsgivers plikter  § 5. Kortinnehavers ansvar  § 8. Kortets gyldighet, kontroll og inndragning  § 8a. Arbeidsgivers plikt til å innlevere</p>
--	---

Figur 6: Utdrag fra sjekklisten som benyttes ved inspeksjoner og revisjoner

Ved noen tilfeller blir det ikke funnet noen avvik i en revisjon, men som oftest oppdages det mangler. Vanligvis blir det funnet 15-25 brudd på lover, forskrifter og kontraktskrav. Avvikene varierer i stor grad, men generelt er forhold knyttet til lønn, arbeidstid, kost og losji vanlig. I tillegg kan det ofte være mangler som omhandler internkontrollsystem, skattemessige forhold, bedriftshelsetjeneste, OTP (obligatorisk tjeneste pensjon) og yrkesskadeforsikring. Et eksempel fra prosjektet er at en aktør kan legge frem dokumentasjon på at den har forsikring for sine ansatte, men at det ved kryssjekk blir tydelig at bedriften har 50 ansatte og en forsikring som kun gjelder for fem personer.

Dersom avvik blir avdekket i en inspeksjon eller revisjon er byggherrens mål at aktøren skal rette opp i forholdet innad i sin egen organisasjon. Dersom avvik ikke blir rettet opp i internt i bedriften eller at forholdet rundt avviket viser seg å være for alvorlig, vil saken kunne rapporteres videre til offentlige etater og/eller media. Ofte rettes avvikene opp internt, men byggherren på case A har ved flere anledninger kontaktet media og/eller offentlige etater som Arbeidstilsynet for å belyse problemet.

### **Varsling av kritikkverdige forhold**

Alle som deltar i prosjektet skal ha mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold. På case A innebærer muligheten for varsling blant annet en varslingskanal. Varslingskanalen er synliggjort på byggeplassen, med informasjon om hvordan arbeidere og andre kan ta kontakt for å varsle om kritikkverdige forhold. Varslingskanalen gir blant annet kontaktinformasjon til LO-koordinator og har et bilde over aktuelle kontaktpersoner. Informasjonen har vært tilgjengelig på norsk, engelsk og polsk. I tillegg til byggeprosjektets varslingskanal har flyplassen en egen varslingskanal for alle som jobber på flyplassen.



#### 4.6.2 Byggherrens tiltak på case B

Byggherren på case B gjennomfører stikkprøver av HMS-kort på prosjektet, vanligvis ved at HMS-kortene kontrolleres opp mot oversiktslister. Kontroll av HMS-kort kan også gå ut på at kortene blir kontrollert manuelt ved inn/utpassering på byggeplassen, eller ved at det gjennomføres kontroll av bilene som passerer kjøreporten.

På case B sørger byggherren for kontroll ved at LO-koordinator har en dialog med arbeiderne, stiller spørsmål og utfører mindre kontroller av aktørene. For eksempel kontrollerer LO-koordinator arbeidernes timelister for å sjekke om listene samsvarer med det reelle tallet for utførte timer. Ved mistanke om tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet kontakter LO-koordinator prosjektledelsen og kontraktsparten hos byggherren. SHA-koordinator kontrollerer at entreprenørene følger bestemmelsene rundt allmenngjort tariff lønn og at de har fylt ut HMS-erklæring igjennom kontroll av arbeidsavtalene.

Byggherren på case B har utført en revisjon relatert til arbeidsmarkeds kriminalitet av en hovedentreprenør på prosjektet, da med to underliggende kontraktsforhold. Revisjonen ble ledet av kvalitetslederen fra case A, da byggherreorganisasjonen på case B manglet kompetanse og ressurser til å utføre en revisjon innad i egen organisasjon. Revisjonen ble gjennomført med samme fremgangsmåte som revisjonene på case B, der utdrag av sjekklisten også ble benyttet. I revisjonen som ble gjennomført ble det avdekket ca. 30 avvik, da med ulik alvorlighetsgrad og tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet.

Dersom det blir oppdaget tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektet er målet å rette opp i forholdet internt hos den gjeldende aktøren. Dersom dette ikke blir gjort eller at et avvik er av høy alvorlighetsgrad vil offentlige etater og/eller media bli kontaktet på lik linje som på case A.

#### ***Varsling av kritikkverdige forhold***

På case B har byggherren en varslingskanal som er blitt synliggjort på byggeplassen. Varslingskanalen har kontaktinfo til LO-koordinator og SHA-koordinatorerne. Informasjonen står på norsk, engelsk og polsk, og henger synlig for arbeiderne.

#### 4.6.3 Styrker og svakheter

Begge prosjekter har tatt i bruk kontrolltiltak for å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Det oppfattes av flere informanter som at kontrolltiltakene har hatt en effekt, og tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet har blitt avdekket på begge prosjektene ved hjelp av kontrolltiltakene. En informant fra byggherren på case A uttaler at kontrolltiltak som inspeksjoner og revisjoner er viktige grep for å motvirke slik kriminalitet, og understreker at: «Dersom du graver, så finner du.»

Flere av informantene har selv erfart at byggherrer på andre prosjekter gjennomfører revisjoner, men oppfatter generelt at revisjoner og inspeksjoner er et sjeldent tiltak blant byggherrer i bransjen. Når det gjelder revisjonene som ble gjennomført på de valgte casene, erfarer informantene at disse revisjonene var omfattende og tid- og ressurskrevende. Under en revisjon må for eksempel aktørene som kontrolleres stille med representanter på møtene,

samt at de må følge opp og håndtere eventuelle avvik. Informanter fra entreprenørene opplevde at byggherren på begge prosjektene satte strenge krav og kontrollerte i dybden på alle de utvalgte forholdene under revisjonene. En informant fra en entreprenør uttaler at de under revisjonsarbeidet både ble: «Imponert og irritert over hvor godt byggherren gikk i sømmene.»

Samtidig påpekes det at slike revisjoner som byggherrene på de to valgte casene har gjennomført kan være veldig krevende for de mindre aktørene, og at for eksempel en bedriftsleder hos en mindre underentreprenør ofte kan ha vanskelig for å få oversikt over hvilke lover og regler som skal følges. En informant fra en entreprenør påpeker at enkelte mindre aktører sjeldent har en stor administrasjon til å ta seg av oppgavene som følger med en slik revisjon, og mener at: «Dersom produktet entreprenøren leverer på byggeplassen er av god kvalitet, arbeiderne har anstendig lønn og aktøren leverer en feilfri leveranse, så er det kanskje greit nok.» En informant fra byggherrene mener derimot at det er viktig at også de mindre aktørene følger kravene i lovverket og kontrakten, og at dersom man mangler kompetanse og oversikt kan en revisjon være lærerik.

Informanter fra byggherren på case A mener at sjekklister som ble benyttet ved revisjoner på case A har styrket byggherren sin kontroll og vært sentral i arbeidet med å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Flere informanter fra entreprenørene påpeker at sjekklister har mye interessant informasjon, viktige stikkord og «tips» og at den gir en god oversikt over lover og regler. Samtidig er det noen informanter som synes den blir omfattende og komplisert å ta stilling til daglig på byggeprosjekter. En informant fra en entreprenør på case B foreslår at en slik sjekkliste kan være vedlagt i kontrakter på fremtidige prosjekter. På denne måten mener informanten det kunne vært enklere å vite hva man skal ha kontroll på.

Informanter fra entreprenørene påpeker at selv om revisjonene kunne oppleves frustrerende og voldsomme til tider, var det på mange måter lærerikt for aktørene som ble revidert. Flere informanter viser til tilfeller der byggherrens grundighet og strenge krav førte til at entreprenørene skjerpet sine egne rutiner. Et eksempel er at en entreprenør skjerpet sin kontroll av underentreprenørs dokumentasjon, som for eksempel bedriftshelseavtale eller yrkesskadebrev. En informant fra byggherrene på case B forteller at også byggherreorganisasjonen på case B, og da spesielt SHA-koordinatorene, tilnærmet seg ny kunnskap og lærte en del under revisjonen som ble gjennomført på case B.

En informant fra en av byggherrene mener at det å gjennomføre revisjoner fungerer og har en positiv innvirkning når det gjelder å skulle avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet på et prosjekt. Samtidig påpekes det at revisjonsarbeidet er tungt og krevende, og at inspeksjoner ved bruk av for eksempel spørreskjema er en mer kostnadseffektiv måte å gjennomføre kontrollarbeid på. Det foreslås av en informant at byggherren eventuelt kan utvide en inspeksjon av en aktør med en revisjon i etterkant av inspeksjonen dersom nødvendig.

En informant fra en av entreprenørene på case B mener byggherren på case B gjerne kunne hatt flere revisjoner, men at disse revisjonene kunne i større grad tilpasses aktørene som skal revideres. Slike revisjoner vil i mange tilfeller bli mindre i omfang, noe flere informanter mener kan være gunstig for alle parter i et byggeprosjekt.

Flere informanter fra entreprenørene opplever at byggherrene har forbedringspotensial når det gjelder gjennomføringen av revisjonen, og at et godt samarbeid og en toveis-kommunikasjon mellom byggherren og entreprenørene er viktig. En informant fra en entreprenør forteller at de ved en anledning følte at de var mistenkeliggjort før revisjonen i det hele tatt var startet, og at det gjerne skulle vært en bedre dialog både under revisjonsmøtet og under håndteringen av avvikene. En informant fra byggherren uttaler at selv om byggherren utfører revisjonene med de samme fremgangsmåtene, så reagerer aktørene som revideres ofte svært ulikt. Informanten viser til at noen aktører kan gå rett i «forsvarsposisjon» uten å tenke på at dette er en mulighet for forbedring og læring.

En informant fra en av byggherrene forteller at det å avdekke avvik tilknyttet arbeidsmarkedskriminalitet ikke nødvendigvis er en vanskelig jobb, men at det er når avvikene først er avdekket at selve arbeidet begynner. Intervjudataene viser at håndtering av avvik kan være utfordrende og krevende for både byggherrer og entreprenører. En informant fra en av entreprenørene påpeker at det kan være utfordrende når byggherrer stiller strenge krav i revisjoner og oppfølging av eventuelle avvik. Samtidig understreker informanten: «Totalt sett er det bedre å ha en aktiv og saklig byggherre, enn en likegyldig en.»

Det var gjennomgående i intervjuene at uansett hvor mye forebyggende arbeid som utføres, må byggherren gjennomføre kontroller. Dette ble tydeliggjort av en informant fra byggherren på case A:

Mange byggherrer tror at ved å innføre forebyggende aktiviteter, lære aktørene opp og snakke om tematikken, så trenger en i mindre grad å utføre kontroller. De mener at det skal bidra til at aktørene forstår at de selv skal gjøre arbeidet ordentlig. Vi har mindre tro på denne varianten. Vi har tro på at en må gjøre inspeksjoner, revisjoner, gi sanksjoner og bruke media hvis det er nødvendig. Det er det som virker skjerpene. Det utelukker imidlertid ikke at vi kan drive opplæring og hjelpe aktørene.

En av informantene fra de offentlige etatene påpeker at byggherrer generelt har blitt flinkere til å sjekke dokumenter, som for eksempel skatteattester. Mye av dokumentasjonskontrollen gjennomføres dog i kontraheringsprosessen, og samtidig mener informanten at det generelt for byggherrer er forbedringspotensial når det gjelder grundigheten av dokumentkontroller. Blant annet fortelles det om skatteattester der aktøren har brukt korrekturlakk over deler av informasjonen for å skjule ulovlige forhold. Informanten mener dette viser at kreativiteten og fantasien går langt hos enkelte for å skjule ulovligheter og derved oppnå en økonomisk fordel og gevinst. En annen informant uttaler: «Når du skal ta kriminelle så er dette folk som ønsker å begå lovbrudd for å dra fordel av det. Da er det kontroll som tar disse. Uten kontroll, så kan du bare få tak i de som gjør feil fordi de ikke vet bedre.»

### ***Varsling av kritikkverdige forhold***

Det er påpekt at varslingskanalen blir benyttet i ulik grad av arbeiderne på de to casene. Det fremstår fra informantene som at varslingskanalen har vært nyttig, og at hovedandelen varslinger har skjedd ved at LO-koordinator har blitt kontaktet.

En utfordring som er påpekt av noen informanter er at arbeidere som utsettes for kritikkverdige forhold ofte venter med å rapportere forholdet til det øyeblikket de får sparken

eller blir fjernet fra prosjektet. Dette blir sett på som en utfordring av informanter fra LO, og det påpekes at det ville vært enklere å ivareta arbeidernes rettigheter dersom de varsler om forholdet tidligere. I tillegg utdyper flere av informantene at det i all hovedsak virker som at det er enklere for norske arbeidere å gi beskjed dersom det foregår noe ulovlig, og at kulturforskjeller mellom utenlandske og norske arbeidere derfor kan gjøre det vanskeligere å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet.

## 4.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

*Konsekvenser av at byggherrer avdekker arbeidsmarkeds kriminalitet kan håndteres på ulike måter. I dette kapitlet gis en oversikt over tiltakene byggherrene har innført på case A og case B for å håndtere avdekket arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre vurderes styrker og svakheter ved disse tiltakene og forslag til mulige forbedringer inkluderes.*

### 4.7.1 Byggherrens tiltak på case A

#### ***Samarbeid med offentlige etater***

Dersom det avdekkes tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektet er målet for byggherren å løse saken internt. Ved flere tilfeller har forholdene rundt avvikene blitt løst innad i den aktuelle bedriften, men byggherren har ved noen tilfeller valgt å ta kontakt med offentlige etater. Hvilken etat som ble kontaktet varierte med forholdene som ble avdekket. Som oftest har byggherren kontaktet Arbeidstilsynet når det har blitt avdekket arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektet. I tillegg har byggherren og Arbeidstilsynet gjennomført flere møter.

Byggherren selv har ikke anmeldt noen aktører i løpet av prosjektet, men Arbeidstilsynet har anmeldt flere forhold knyttet til arbeidsmarkeds kriminalitet på case A. Politiet har blant annet tiltalt en aktør som hadde tilknytning til case A, for å ha manglende internkontrollsystem. Skatteetaten og Arbeidstilsynet har gjennomført egne kontroller igjennom uanmeldte inspeksjoner på case A, da blant annet i regi av en av a-krimenhetene. Ved disse inspeksjonene har etatene kontrollert at aktører ikke opptrer under ulovlige forhold. Etatene har blant annet gjennomført ID-kontroller for å sikre at arbeiderne er den de utgir seg for å være.

Byggherren på case A har hatt en god dialog med offentlige etater, og har ved enkelte anledninger tatt kontakt med offentlige etater som for eksempel Arbeidstilsynet og Skatteetaten for å stille spørsmål vedrørende arbeidsmarkeds kriminalitet. Byggherren har hatt en avtale med Skatteetaten som går ut på at byggherren får lov til å innhente informasjon fra Skatteetaten som omhandler skatt- og avgiftsforhold for de aktørene som har signert en fullmaktsavtale til byggherren.

#### ***Mediehåndtering***

Ved avdekking av grove tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektet har byggherrene ved enkelte tilfeller tatt kontakt med media, i tillegg til offentlige etater. I løpet av prosjektperioden har byggherren endret sin «mediestrategi» til at byggherren i større grad

selv melder fra til media dersom byggherrens kontroller avdekker grove tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet hos prosjektets aktører.

#### 4.7.2 Byggherrens tiltak på case B

##### ***Samarbeid med offentlige etater***

Byggherren på case B har i likhet med byggherren på case A ønsket å løse avvik internt på prosjektet dersom dette har vært mulig. I enkelte tilfeller har dette blitt gjort, men byggherren har ved flere tilfeller rapportert ulovlige forhold videre, da til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet har ved flere anledninger gjennomført uavhengige tilsyn på case B, både alene og tverretatlig. Det har ikke blitt anmeldt tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet på case B, hverken av byggherren selv eller av Arbeidstilsynet.

Byggherren har hatt en tett dialog med Arbeidstilsynet igjennom prosjektperioden, og det ble blant annet gjennomført møter mellom byggherren og Arbeidstilsynet. I starten av prosjektet tok byggherren kontakt med en av a-krimenhetene og fikk informasjon og veiledning rundt temaet. Utover dette har byggherren i liten grad samarbeidet med Skatteetaten og politiet ved avdekking av arbeidsmarkeds kriminalitet.

##### ***Mediehåndtering***

Case B har hatt samme overordnede byggherre som case A og ble påbegynt tre år etter case A var i gang. Igjennom erfaringsutveksling med byggherren på case A har byggherren på case B besluttet at det også skal være en bevisst mediestrategi på dette prosjektet. Byggherren har vært opptatt av at det skal være byggherren selv som opplyser media om at avvik er funnet ved egne kontroller.

#### 4.7.3 Styrker og svakheter

##### ***Samarbeid med offentlige etater***

Generelt opplever informanter fra begge byggherrene på de valgte casene at de har hatt et godt samarbeid med offentlige etater. Informanter fra byggherrene forteller at de har hatt en god dialog med Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet gjennom prosjektperioden og ved sakene som har oppstått. Flere informanter fra byggherrene opplever at opprettelsen av a-krimenhetene og et styrket tverretatlig samarbeid er positivt for byggherrene, blant annet fordi det virker som at et tverretatlig samarbeid forenkler offentlige tilsyn og kontroller.

Flere informanter fra de offentlige etatene påpeker at de generelt erfarer et godt samarbeid med byggherrer, og opplever at byggherrer i dag i stor grad har et større fokus på å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet enn før. Flere informanter antyder at byggherrer benytter seg hyppigere av hjelp og veiledning fra offentlige etater enn tidligere. Samtidig påpeks det av en informant at byggherrer generelt kan ta mer kontakt med offentlige etater, og ofte ved et tidligere tidspunkt enn det mange gjør i dag. En informant fra de offentlige etatene synes det virker som at mange byggherrer kanskje ikke ønsker oppmerksomhet rundt arbeidsmarkeds kriminalitet og derfor ikke tar kontakt, og forklarer det slik: «Ved noen tilfeller virker det som at byggherren drar ned en nisselue og håper at det hele skal gå over.»

Det oppleves blant flere informanter som at offentlige etater ofte bruker lang tid på å sette i gang en reaksjon dersom saker blir varslet til dem. Det trekkes frem av en informant fra en av byggherrene at Arbeidstilsynet kan bruke lang tid på å politianmelde et ulovlig forhold, og at politiet ofte kan bruke enda lengre tid på å begynne etterforskningen. I bygg- og anleggsbransjen kan dette være en utfordring da prosjekter kun varer i en bestemt periode, og enkelte informanter påpeker at aktører i noen tilfeller kan fullføre sitt arbeid på et prosjekt før de offentlige etatene kommer i gang med sine kontroller.

En informant fra en av byggherrene opplever at det i noen tilfeller kan bli slik at de offentlige etatene, som for eksempel Arbeidstilsynet, i stor grad støtter seg på byggherren for å følge opp og avdekke saker. Videre erfarer informanten at det i noen tilfeller kan bli mange saker for Arbeidstilsynet å håndtere, blant annet fordi etaten er ansvarlig for tilsyn i ulike markeder innad i bygg- og anleggsbransjen. I den sammenheng uttaler en informant fra en offentlig etat at byggherrer på det profesjonelle markedet i utgangspunktet skal klare å «sikre seg mot arbeidsmarkeds kriminalitet» på egen hånd, slik at etatene kan følge med på andre markeder som privatmarkedet. I tillegg mener informanten at byggherrer på mange måter kan utføre en mer omfattende kontroll av sine kontraktsparter og deres underliggende aktører enn hva offentlige etater kan. Det påpekes at de offentlige etatene kun kan sanksjonere mot bestemmelser i lovverk og forskrifter, men at byggherrer kan stille strengere krav i for eksempel kontraktsbestemmelsene og følge opp disse.

En informant opplever at byggherren blir tatt seriøst når det rapporteres saker til offentlige etater, og at etatene tar tak i og involverer seg i sakene. Samtidig påpekes det at det i noen tilfeller kan være fortvilende og vanskelig å forstå dersom saker rapporteres til offentlige etater for så å ikke bli fulgt opp videre. Likevel har informanten forståelse for at de offentlige etatene har begrenset med tid og ressurser, og at ressursene må prioriteres. Informanter fra de offentlige etatene bekrefter at det er et prioriteringsspørsmål, og at de offentlige etatene i stor grad har et langsiktig blikk på problematikken.

At byggherren på case A har benyttet en fullmaktsavtale med Skatteetaten oppfattes som positivt tiltak av flere informanter. Det påpekes at en slik avtale styrker byggherrens kontroll ved at SKAV-informasjon som byggherren får tilgang til er oppdatert. I tillegg styrker det byggherrens samarbeid med Skatteetaten. En informant fra Skatteetaten mener at det å inngå fullmaktsavtaler med byggherrer i utgangspunktet er positivt, og at et godt samarbeid mellom Skatteetaten og byggherrer er viktig. Samtidig påpekes det at Skatteetaten ikke vil ha kapasitet til å inngå samarbeidsavtaler med alle byggherrer, og at informasjonen som byggherrer tilegner seg i en slik avtale heller burde vært tilgjengelig for alle via en generell ordning, for eksempel et felles register over alle aktører i bransjen.

### **Mediehåndtering**

Flere av informantene fra entreprenørene påpeker at det er positivt med et press fra byggherren og media hvis en aktør begår grove lovbrudd. Det påpekes at oppslag i media kan synliggjøre at funn av tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet på utbyggingsprosjekt vil kunne få konsekvenser. En informant fra en entreprenør forteller at det ofte kan være igjennom medieoppslag at de som entreprenør får med seg om en aktør opptre ulovlig, og at de da vil være mer årvåkne ved et eventuelt samarbeid med denne aktøren. En informanten tror at det i

mange tilfeller ikke holder å stille krav til endringer hos en aktør uten at aktøren ser konsekvenser gjennom et medieoppslag.

## 4.8 Bransjeutfordringer

*Igjennom studien ble det synliggjort flere utfordringer i bygg- og anleggsbransjen som i stor grad har innvirkning på byggherrers arbeid for å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Utfordringene nevnt i dette delkapittelet fremstår derfor som viktige å fremheve. De nevnte utfordringene kan knyttes opp mot forskningsspørsmålene da utfordringene påvirker hvilke tiltak byggherrer kan og bør innføre for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. I dette kapittelet presenteres utfordringer i bransjen som omhandler gråsoner i lovverk og forskrifter, mangler ved seriositetsregistre, svakheter ved HMS-kort, bruk av bemanningsselskap og holdninger.*

### 4.8.1 Lovverk

Det er et stort antall lover og forskrifter som gjelder for byggherrer og andre aktører i tilknytning til et byggeprosjekt. Det er påpekt av flere informanter at lovverket i utgangspunktet er klart og tar for seg relevante forhold, og flere informanter mener at lovverket ikke er hovedutfordringen i kampen mot arbeidsmarkeds kriminalitet. Samtidig opplever informantene at det er flere gråsoner, uklarheter og utfordringer med lov- og regelverket. En informant fra de offentlige etatene påpeker at en utbedring kunne forenklet aktørenes forhold til arbeidsmarkeds kriminalitet.

En annen informant viser til at de som byggherreorganisasjon definerte ni departement som er ansvarlig for lovverket som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet. Det oppfattes som et problem at disse departementene ikke samarbeider godt nok, og at de ulike departementene kun ser sine egne ansvarsområder. Som et eksempel er lov om yrkesskadeforsikring lagt under justis- og beredskapsdepartementet, noe som betyr at det i utgangspunktet er politiet som skal kontrollere at kravet om yrkesskadeforsikring følges. En informant påpeker at Arbeidstilsynet burde være den som kontrollerer dette, og at Arbeidstilsynet kunne fått innsynsrett fra justis- og beredskapsdepartementet til å kontrollere dette kravet.

Det påpekes av flere informanter at det er tidkrevende å innføre nye forskrifter og lover. En informant viser til at konsekvenser av lovverksendringer av og til slår motsatt vei av det som i utgangspunktet var hensikten med endringen. Informanten trekker frem lovverket som omhandler allmenngjøring og påseplikt, og antyder at det har vist seg at disse bestemmelsene på mange måter ekskluderer nordmenn fremfor å inkludere utlendinger.

### **Arbeidsmiljøloven**

I løpet av studien har flere informanter trukket frem utfordringer med Arbeidsmiljøloven som i stor grad påvirker hvilke forhold byggherrer må være oppmerksom på og kontrollere:

- Manglende krav om omfanget og gjennomføringen av opplæring for arbeidsgivere og ledere påpekes. Dette kan medføre at en leder hos en aktør kun har et enkelt HMS-kurs, for eksempel gjennomført over internett

- En informant foreslår at det burde være krav til at ledere skal gjennomføre et grundig HMS-kurs, for eksempel et 40 timers kurs
- At arbeidsmiljøloven gjelder per ansettelsesforhold understrekes som en svakhet. Dette kan medføre at arbeidere kan være ansatt og arbeide for flere aktører samtidig, noe som påpekes at fører til uklarheter rundt hvor mye en arbeider egentlig jobber
- Det erfarer at «doble kontrakter» forekommer. Doble kontrakter innebærer at en arbeidstaker hos en aktør har én arbeidsavtale som synliggjøres ovenfor byggherren, og en «skjult» arbeidsavtale. I den skjulte arbeidsavtalen kan det i noen tilfeller skjule seg tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet. Informanter erfarer at slike skjulte arbeidsavtaler er vanskelig å avdekke
- Svakheter ved krav som omhandler verneombud påpekes:
  - Ulike ledere hos en aktør kan være verneombud. Det foreslås krav om at verneombudet ikke skal kunne velges av noen ledere hos en aktør
  - Verneombudet kan i praksis oppholde seg i en annen by eller land enn der prosjektet foregår. Det foreslås krav om at verneombudet må være på byggeplassen
  - Manglende krav til omfang av opplæring for verneombud. Det foreslås krav om at verneombudet skal gjennomføre for eksempel et 40 timers HMS-kurs
  - Svakhet at aktører med mindre enn 10 ansatte ikke trenger å ha et verneombud. Det understrekes at det er viktig at også de mindre aktørene ivaretar sine arbeidere gjennom et verneombud. Det påpekes at enkelte kan innrette virksomheten slik at kravet unngås
- Uklarheter i lovverket som omhandler bedriftshelsetjeneste og obligatorisk tjenstepensjon (OTP) oppfattes som en utfordring

### ***Byggherreforskriften***

En informant fra de offentlige etatene påpeker at byggherreforskriften i seg selv har rom for forbedring. Informanten mener at forskriften åpner opp for mange ulike tolkninger rundt hva som faktisk kreves av en byggherre når det kommer til hensyn som skal ivaretas tilknyttet SHA, og at enkelte deler av forskriften kunne vært konkretisert. En informant fra en entreprenør viser til at de gjeldende kravene i byggherreforskriften legger premissene for hvilke kontroller og oppgaver som skal utføres av aktører. Videre trekker informanten frem at det i forskriften er tydelige krav til for eksempel oppfølging av HMS og gjennomføring av risikovurderinger, og at det ville forenklet arbeidet både for byggherre og entreprenør om tilsvarende krav rundt arbeidsmarkeds kriminalitet eksisterte i forskriften.

### ***Påseplikten***

At det er uklarheter rundt kravet om påseplikt ble spesielt tydelig i løpet av studien. Flere av informantene mener det er utfordrende å forstå hvor langt byggherrer og arbeidsgivere generelt skal gå for å «påse» at lønns- og arbeidsvilkårene er innfridd i henhold til allmenngjøringsloven. De mener det er gråsoner i forskriften om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, noe som gjør det mulig for aktørene å skyve ansvaret over på hverandre. En informant mener at tydeligere krav i forskriften kunne hjulpet. På bakgrunn av uklarhetene i lovverket opplever flere informanter at det er vanskelig å vite hvilke kontroller en byggherre selv skal utføre, eller pålegge sine kontraktsparter å gjennomføre. Det fremgår som at



bygghegger i bransjen tolker lovverket på ulike måter, noe som fører til at noen bygghegger velger å ta mer ansvar og har et større fokus på det å selv innføre kontrolltiltak. Enkelte bygghegger kontrollerer hele kontraktkjeden og mener det er det som kreves for å overholde påseplikten, mens andre bygghegger velger å legge mer ansvar på sine kontraktsparter og gjennomfører kun kontroll av kontraktsparten selv. Informantene setter spørsmål ved hva det egentlig vil si å «påse», og det påpekes at bransjen og bygghegger burde komme til enighet om hvor langt en byggherre faktisk skal gå for å overholde sin påseplikt. En informant uttaler: «Hvem sitter egentlig med ansvaret til slutt? »

### ***Lov om folketrygd***

I henhold til folketrygdloven skal arbeidsgivere betale arbeidsgiveravgift for lønn og annen godtgjørelse i bedriften. Informantene erfarer at innbetaling av arbeidsgiveravgift er noe virksomheter kan «jukse» med for å betale et mindre beløp til Folketrygden, og at en slik form for arbeidsmarkeds kriminalitet er et utbredt problem. Det erfarer at arbeidsgivere i noen tilfeller kan få arbeidstakerne i bedriften til å melde om flytting til andre steder i Norge enn der de faktisk bor og utfører arbeid, slik at satsen som avgjør arbeidsgiveravgiften blir lavere. Flere informanter har selv erfart at det har blitt avdekket tilfeller der opp mot 10-20 arbeidstakere fra samme bedrift er registrert på samme bostedsadresse i Finnmark, men at prosjektet de utfører arbeid på har vært i Oslo. En slik form for arbeidsmarkeds kriminalitet er konkurransevridende, og påpekes som et viktig problem som burde tas tak i.

### ***Lovverk som omhandler utenlandske arbeidere og aktører***

Generelt erfarer flere informanter at lovverket som tar for seg bestemmelser rundt utenlandske arbeidere og aktører som kommer til Norge er greit. De opplever at det er få utfordringer knyttet til forskjeller rundt norske og utenlandske arbeidstakere, men det påpekes at deler av lovverket motstrider hverandre og at det spesielt er uklarheter rundt forskriften om utsendte arbeidstakere. En informant mener at det kan være vanskelig for bygghegger og utenlandske aktører å forstå hvilke krav en aktør må innrette seg etter når den sender ut en arbeidstaker til Norge. I tillegg oppleves det som en utfordring da det oppfattes som at det ikke er krav om at utsendte arbeidstakere må ha yrkesskadeforsikring, og det påpekes at et fraværende krav om yrkesskadeforsikring for utsendte arbeidstakere kan være konkurransevridende. Igjennom studien tydeliggjøres det at uklarhetene i lovverket som omhandler yrkesskadeforsikring fører til at bygghegger bør kontrollere yrkesskadeforsikring.

### ***Bestemmelser som omhandler reise, kost og losji***

Bestemmelser rundt pendling og kravene til at arbeidsgivere skal dekke reise, kost og losji oppfattes som uklare blant flere informanter. Blant annet settes det ulike krav i de forskjellige overenskomstene, der noen overenskomster stiller mer detaljerte krav enn andre. Generelt stilles det krav til at arbeidsgiver skal dekke reise, kost og losji dersom arbeidstakeren sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted og må tilbringe en eller flere netter borte fra sitt hjem. Kravene i lovverket og i overenskomstene er påpekt som veldig generelle, og det er i stor grad åpent for at arbeidsgiver og arbeidstaker selv blir enige om forholdene rundt reise, kost og losji. En informant fra en entreprenør uttaler: «Reise, kost og losji er en kjempestor utfordring. Det er store rom for tolkning, og ingen tydelige svar på hvor mye arbeidsgiveren faktisk skal dekke. Det er ganske håpløst egentlig, og det er ingen tydelig paragraf som man

kan vise til.» En informant fra en entreprenør foreslår at da lovverket rundt reise, kost og losji er uklart burde byggherren spesifisere forholdene rundt det. For eksempel kan byggherren sette krav i kontraheringsprosessen eller i kontraktsbestemmelsene som fastsetter hva entreprenørene skal dekke av utgifter knyttet til pendling.

### **Offentlige registre**

Det finnes et mangfold av offentlige register og godkjenninger som aktører skal eller kan registrere seg i. En felles utfordring som flere informanter påpeker er at registrene sjeldent samhandler. Det trekkes frem et eksempel der en aktør kan registrere seg i et register med sitt organisasjonsnummer og sin informasjon, men at aktøren samtidig kan registrere annen informasjon for det samme organisasjonsnummeret i andre registre. Videre påpekes det at dersom en aktør mister sin godkjenning i ett register så deles ikke denne informasjonen automatisk med andre registre. En informant understreker at slik det er i dag er det flere dyktige, seriøse aktører som vet akkurat hvordan de skal registrere seg slik at aktøren går «under radaren». Informanten foreslår at en løsning kan være en «registeretat» for å samle alle registrene slik at informasjonen automatisk blir oppdatert for alle registrene.

#### **4.8.2 Seriøsitetsregister**

Situasjonen er slik i dag at alle bedrifter må levere nødvendig dokumentasjon og informasjon til de offentlige instansene. Flere informanter påpeker at denne informasjonen ofte ikke blir tilgjengelig for aktørene, og at mye av informasjonen om aktører dermed er skjult. Det vises til at person- og bedriftsvernet i dag fører til at viktig informasjon ikke kommer fram til aktører som blant annet byggherrer, og en informant etterspør et seriøsitetsregister e.l. Informanten foreslår at et slikt register bør inkludere en stor andel av aktørene i bransjen, der disse registreres og informasjonen som offentlige etater får tilsendt om aktørene, blir synliggjort. Det foreslås at et slikt register kunne ha kategorisert aktører med røde, gule og grønne merker ut ifra om aktøren har levert relevant dokumentasjon og om aktøren overholder lovverket. En informant tror at dersom de registrerte aktørene opptrer i tråd med lovverket vil ikke en slik ordning være et problem. Useriøse aktører vil derimot synliggjøres, og dersom byggherrer velger å ikke benytte seg av disse aktørene antar informanten at arbeidsmarkeds kriminalitet kan reduseres på bygg- og anleggsprosjekter. Det påpekes av flere informanter at et oppdatert og omfattende seriøsitetsregister kunne ha forenklet byggherrer og andre aktører sitt arbeid med å velge seriøse aktører i kontraheringsprosessen.

Det eksisterer allerede enkelte register som kan benyttes ved kontroll av aktører. Eksempler på dette er Sentral godkjenning og StartBANK. Flere informanter påpeker utfordringer og mangler ved kontrollene som gjennomføres i StartBANK og Sentral Godkjenning. Informantene oppfatter at kontrollen som gjøres for å godkjenne aktører som søker om medlemskap i registrene er mangelfull, noe som sees på som et minus, spesielt da store deler av dokumentasjon som registreres er egenerklæringer fylt ut av aktørene selv. I tillegg forteller flere informanter at mye av informasjonen i registrene kan være utdatert, og at for eksempel skatteattester kan være seks måneder gamle. Det foreslås at det burde gjøres utbedringer som går på sanntid og skje en forbedring av kontrollene rundt dokumentasjon som sendes inn, dersom StartBANK eller Sentral Godkjenning skal kunne fungere som et

seriøst produkt. En informant fra en av byggherrene påpeker at slik som situasjonen er i dag, kan det virke som at byggherrer og større entreprenører kan skjule seg bak at en bedrift er registrert i StartBANK eller har Sentral Godkjenning, og at de dermed ikke nødvendigvis vet om de ansetter en seriøs aktør.

#### 4.8.3 HMS-kort

Et av vilkårene for utstedelse av HMS-kort er at arbeidstakeren må ha et fødselsnummer eller et d-nummer. Ved utstedelse av d-nummer skal identifikasjonspapirer leveres inn, men en informant opplever at rekvirentene har ulike forutsetninger og kunnskap for å kontrollere om denne identifikasjonen er ekte. Dette betyr at personer kan søke om HMS-kort med et d-nummer som er utstedt på grunnlag av falsk identifikasjon. Informanten fra politiet forteller at det har vært tilfeller der det oppdages utenlandske arbeidere med falske identifikasjonspapirer på byggeprosjekter.

Det påpekes videre av flere informanter at kontroll og utstedelse av HMS-kort generelt fremstår som for dårlig. Kortet i seg selv er ikke identifikasjon og det kan bestilles via en nettløsning. Det fremheves som en svakhet at det ikke sjekkes om personer har arbeids- eller oppholdstillatelse ved utstedelse av kortet. En informant påpeker at myndighetenes manglende kontroll av dette fører til at byggherrer selv må kontrollere om personer har arbeids- eller oppholdstillatelse i tilknytning til kontroll av HMS-kort. Informanten mener at det burde være myndighetenes jobb å gjennomføre kontroll av arbeids- eller oppholdstillatelse i tilknytning til utstedelse av HMS-kort.

I tillegg opplever flere informanter at informasjon som sendes inn ved søknad om HMS-kort ikke kryssjekkes og kontrolleres på en tilstrekkelig måte. Det oppleves som mulig å sende inn fødselsnummer/d-nummer og personnavn på én person, men bilde av en annen person. Det vil si at bildet av personen ikke kontrolleres opp mot fødselsnummer, personnavn osv. Ifølge informantene har det på andre byggeprosjekter blitt funnet personer med HMS-kort der bildet er av en hund eller ved andre tilfeller at personnavnet har vært «Donald Duck». I hvilket volum slike kort forekommer påpekes som vanskelig å vurdere, og det oppfattes derimot som vanligere at HMS-kort fra tidligere arbeidsgivere blir benyttet på byggeprosjekter. En stor andel av informantene opplever det som forholdsvis vanlig at HMS-kort ikke blir levert tilbake til hverken arbeidsgiveren eller Oberthur Technologies etter endt arbeidsforhold, slik som kortene i utgangspunktet skal når arbeidsforhold opphører. Dersom et HMS-kort ikke leveres tilbake vil arbeidstakeren kunne benytte seg av HMS-kortet, for eksempel på andre prosjekter, helt til kortet utløper. Da HMS-kortet har en varighet på to år påpekes det fra informanter at slike HMS-kort kan benyttes i en lang periode, eventuelt så kan arbeidstakeren eller arbeidsgiveren selge kortet til en annen person som tar det i bruk.

#### 4.8.4 Bemanningsselskap

Intervjudataene viser at det er store utfordringer knyttet til bruk av bemanningsselskap i bygg- og anleggsbransjen. En informant fra de offentlige etatene mener bemanningsselskaper er en av de største utfordringene vi har i Norge i dag. Det påpekes av flere informanter at det

er utfordringer knyttet til regelverket som omhandler bemanningsselskap, og at uklarerheter i lovverket åpner opp for at innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap blir utnyttet.

Flere informanter påpeker at det er en utfordring at innleide arbeidere fra bemanningsselskap i noen tilfeller har oppdragsbekreftelser med kort varighet, i noen tilfeller med varighet på en uke eller ved enkelte anledninger én dag. Det påpekes av flere informanter at kontrakten bemanningsselskapet har med en entreprenør ofte har en varighet på flere måneder, og at bemanningsselskapet dermed vet hvor lenge og ofte de må ha arbeidere på prosjektet. En informant understreker at det burde være mulig for bemanningsselskap i slike situasjoner å tilby sine arbeidstakere oppdragsbekreftelser med lengre varighet. Ifølge en informant fra LO er det svært uetisk av bemanningsselskap å ansette arbeidere igjennom oppdragskontrakter som for eksempel bare har varighet på en uke eller én dag, da slike kontrakter vanskeliggjør forhold rundt både arbeid og fritid for arbeiderne. Det understrekes at korte kontrakter er vanskelig for arbeiderne å forholde seg til, blant annet da det kan føre til at de får liten tid til å forberede seg til neste jobb, noe som kan medføre høye reisekostnader og resulterer i en ustabil fritid.

Dersom en innleid arbeider har flere oppdragsperioder for samme aktør på et prosjekt vil som oftest ikke arbeideren få lønn mellom disse periodene. Flere informanter påpeker at dette ofte kan resultere i at arbeideren jobber under dårlige lønnsvilkår. Dersom en innleid arbeider er ferdig med oppdrag på et prosjekt, vil ikke personen få lønn fra bemanningsselskapet før eventuelt et nytt oppdrag på et nytt prosjekt blir aktuelt. En informant påpeker at det er forståelig at bemanningsselskap ikke betaler lønn i mellom oppdrag på forskjellige prosjekt, men at det burde være mulig å betale «ventelønn» imellom oppdragsperioder på samme prosjekt.

I arbeidsmiljøloven står det at innleide arbeidstakere skal behandles ut ifra likebehandlingsprinsippet. Flere informanter påpeker at likebehandling av innleide arbeidstakere i mange tilfeller ikke blir gjort, og mener at det virker som at mange aktører i alle ledd av en kontraktkjede har liten interesse av å følge likebehandlingsprinsippet. En informant forklarer det slik:

Si at et bemanningsselskap har fastsatt i sine kontrakter at deres arbeidere får 30% overtidsbetalt. Så blir de leid inn et sted hvor de ansatte i innleiebedriften får 50 eller 100 % overtidsbetalt. Da skal det ifølge likebehandlingsprinsippet være slik at de innleide arbeidstakerne får samme overtidsbetaling som de ansatte i innleiebedriften. Bemanningsselskapet ønsker ikke å betale sin arbeidstaker 50 eller 100 % overtid, og dersom den innleide arbeidstakeren er utenlandsk er han ofte bare glad for at han har en jobb her i Norge som i utgangspunktet er bedre betalt enn en lignende jobb i hjemlandet.

En informant påpeker at det derfor er spesielt viktig at de større aktørene i bransjen, som for eksempel byggherrer, kontrollerer og følger opp at likebehandlingsprinsippet følges.

Flere informanter stiller seg kritiske til «friheten» bemanningsselskap har, og mener det må stilles strengere krav til bemanningsselskapene. Det trekkes frem at bemanningsselskapene ikke burde få lov til å benytte korte oppdragsbekreftelser og at det burde settes krav om at de

innleide arbeiderne skal ha lønn mellom oppdragsperiodene. Videre påpekes det at dersom vilkårene hadde blitt like for alle; entreprenører, underentreprenører og bemanningsselskap, så ville det kunne være med på å tvinge frem at alle aktører må ha egne ansatte (som ofte sikres bedre lønns- og arbeidsvilkår).

#### 4.8.5 Holdninger

Flere informanter har påpekt at mange av utfordringene tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet handler om holdninger og kultur. I den sammenheng mener en informant at det er bransjen som må sette standarden for hvilken næring en ønsker å ha, og at det er aktørene i bransjen som må være sitt ansvar bevisst og ha de rette holdningene. En informant påpeker at det er snakk om norske arbeidsplasser og uttaler: «Vi må tenke på den adferden vi selv har. Skal vi fortsette sånn som nå med å undergrave norske arbeidsplasser?»

En annen informant erfarer at politikere og byggenæringen ofte innfører et par tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet og virker fornøyde med det. Informanten mener at enkelte tiltak ikke er nok, og mener at det virker som bygg- og anleggsbransjen i stor grad ønsker en slags «quick fix». Videre påpekes det av en informant fra en av entreprenørene at bygg- og anleggsbransjen sjeldent er den bransjen som løper raskest til det som er nytt, noe som utdypes med at endringer ikke alltid er like velkomne og enkle å innføre. Informanten mener derimot at bransjen trenger å bli utfordret på problematikken, og at det derfor er viktig å ha sette arbeidsmarkeds kriminalitet på agendaen, både i bransjen og hos de enkelte aktørene.

En informant fra en entreprenør sier at det er positivt hvis arbeidsmarkeds kriminalitet er på dagsordenen hos aktører og på prosjekter, og mener det er viktig at problematikken blir tatt opp jevnlig. Flere informanter opplever at arbeidsmarkeds kriminalitet sjeldent er øverst på agendaen hos mange aktører i løpet av en arbeidsdag. Videre antyder en informant at personen har forståelse for at enkelte byggherrer nedprioriterer det å følge opp arbeidsmarkeds kriminalitet, da fordi det ofte er komplisert og ressurskrevende.

I intervjudataene er det flere eksempler på at det kan være kulturforskjeller og ulike holdninger mellom norske og utenlandske arbeidstakere på byggeplasser. En informant forteller blant annet at norske arbeidere i større grad har en kultur for å varsle om kritikkverdige forhold enn hva utenlandske arbeidere har. I tillegg erfares det av flere informanter at utenlandske arbeidere i liten grad har en kultur for å organisere seg i fagforeninger, og at utenlandske, mindre aktører sjeldent har fastsatt tillitsvalgte eller verneombud. Videre påpeker flere informanter at det kan oppstå språkutfordringer knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft. Forskjeller i holdninger og kultur blant norske og utenlandske arbeidere oppfattes av flere informanter som en utfordring i bransjen.

Det påpekes av flere informanter at det er nødvendig med et helhetlig perspektiv for å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet. I den sammenheng understreker informantene at det må forankres hos øverste ledd i en prosjektorganisasjon, for deretter å bli tydeliggjort nedover i organisasjonen. Flere informanter mener at det er utfordringer knyttet til holdninger i bransjen, og at det er viktig i forhold til bekjempelsen av arbeidsmarkeds kriminalitet å endre

innarbeidet praksis. Samtidig påpeker flere informanter at det har vært en «oppvåkning» hos byggherrer og store entreprenører de siste årene som har ført til en god utvikling.

## 5 Diskusjon

*I dette kapitlet presenterer forfatterne en drøfting som baserer seg på funnene som er presentert i resultater i kapittel 4, og det teoretiske rammeverket i kapittel 3. Diskusjonen knytter resultatene fra gjennomførte kvalitative dybdeintervju og dokumentstudien opp mot eksisterende forskning og relevant teori relatert til arbeidsmarkeds kriminalitet. Kapitlene er strukturert etter samme delkapitler som resultatene i kapittel 4. I diskusjonen legges det vekt på tiltakene forfatterne oppfatter som de viktigste byggherrer kan implementere på byggeprosjekter for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet.*

### 5.1 Kontrahering

De to byggherrene satte kvalifikasjonskrav og tildelingskriterier som til en viss grad tok for seg forhold tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet. Med bakgrunn i at de to valgte byggeprosjektene var i slutfasen da denne studien ble gjennomført og at det derfor var lenge siden kontraheringsprosessen fant sted, samtidig som at flertallet av informantene ikke deltok i kontraheringen, ble det i liten grad diskutert styrker og svakheter ved spesifikke kvalifikasjonskrav for de to casene. Det fremkommer likevel i resultatene at flere informanter mener at det kunne vært stilt strengere krav i kontraheringsprosessen på de valgte casene, og at det generelt i bransjen er slik at byggherrer kan stille strenge krav ved innhenting av aktører.

En informant fra en entreprenør påpeker viktigheten av at slike krav blir tydeliggjort tidlig i kontraheringsprosessen slik at entreprenører kan tilby sitt arbeid for en pris der byggherrens krav blir ivaretatt. Resultatene viser at enkelte informanter opplever at strengere krav i kontraheringsprosessen kan føre til at byggherrer generelt vil ha vanskeligheter med å få tak i nok aktører til å gjennomføre prosjektene. En informant fra offentlige etater viser derimot til at enkelte offentlige byggherrer har innført strenge krav, og at disse aktørene fortsatt har fått aktører til å gjennomføre jobber. I nyhetsbildet opplyses det om at flere offentlige byggherrer har benyttet seg av de anbefalte seriøsitetskravene, og en stor andel har implementert ytterligere krav utover det som anbefales. Dermed anser forfatterne det som mulig for byggherrer å stille strenge krav i kontraheringsprosessen, og dersom «alle» byggherrer innfører strenge krav, vil entreprenører måtte møte disse kravene da de er avhengig av å få oppdrag hos byggherrer.

Ifølge Departementene (2017) og Bals (2017) er det offentlige byggherrer som har et spesielt ansvar for å kontrahere seriøse aktører, spesielt da offentlige byggherrer er ansvarlige for nesten 50 % av innkjøpene i bygg- og anleggsbransjen. Forfatterne opplever at dette innebærer at offentlige byggherrer ikke kan velge aktører kun ut ifra laveste pris, men at flere tildelingskriterier må legges til grunn slik at en kan sikre at aktørene som velges er seriøse. Hvordan byggherrer vektet tildelingskriterier er ifølge Anskaffelsesforskriften (2016) opp til den enkelte byggherre, noe som innebærer at pris fortsatt kan vektes høyt. Forfatterne mener det er viktig at byggherrer også legger til grunn tildelingskriterier som kvalitet, gjennomføringsevne og entreprenørens planlagte organisering, og at disse kriteriene vektes forholdsvis høyt. Samtidig kan det ikke bli slik at kun andre tildelingskriterier enn pris legges

til grunn for valg av tilbud. Det må være en balanse slik at entreprenører fortsatt må konkurrere på pris, dette for å sikre konkurranse blant aktørene i bygg- og anleggsbransjen.

Resultatene viser at lov og forskrift om offentlige anskaffelser kan ha satt begrensninger for byggherrenes muligheter til å sette krav i kontraheringsprosessen, og at byggherrene derfor ikke nødvendigvis hadde mulighet til å innføre flere krav under prekvalifiseringen på de to valgte casene. Dersom prosjektene hadde vært i oppstartsfasen i dag ville den nye lov og forskrift om offentlige anskaffelser blitt lagt til grunn for kontraheringsprosessen. Det nye lovverket knyttet til offentlige anskaffelser har ifølge Difi (u.d.) åpnet opp for at offentlige byggherrer til dels står friere til å sette kvalifikasjonskrav og tildelingskriterier. Med bakgrunn i dette oppfatter forfatterne at det nye regelverket for offentlige anskaffelser kan virke positivt for offentlige byggherrer på fremtidige byggeprosjekter, og at dersom det nye regelverket hadde blitt lagt til grunn på de to valgte casene kunne dette ha gitt byggherrene større muligheter i kontraheringsprosessen.

Da det i løpet av studien ble tydeliggjort av flere informanter at de useriøse aktørene tilpasser seg enkelte og nye krav som byggherrer implementerer, oppfatter forfatterne at det er viktig at byggherrer har en helhetlig tilnærming rundt tematikken, innfører flere krav og etterstreber en robusthet i blant annet kontraheringsfasen. Samtidig fremkommer det i resultatene at byggherrer og andre aktører i bransjen generelt kan øke sin årvåkenhet rundt hvilke aktører de faktisk kontraherer, og forsikre seg om at aktøren som ble kontrahert er den som utfører arbeidet.

## 5.2 Kontraktsbestemmelser

Resultatene viser at kontraktene som har blitt benyttet av byggherrene på de to casene har hatt bestemmelser som i ulik grad omhandler arbeidsmarkedskriminalitet. På begge casene har byggherrene benyttet standardkontrakter, og tilpasset disse ved blant annet å implementere bestemmelser om at lønns- og arbeidsvilkår skal være i henhold til krav i lovverket. På case A ble det lagt inn krav om maksimalt to ledd av underentreprenører i løpet av utførelsesfasen, et krav som ble innført fra start på case B. Det er gjennomgående blant informantene at et slikt krav kan ha en viss effekt da en kan unngå at kontraktkjeder blir for lange og uoversiktlige, men da det påpekes at aktørene tilpasser seg et slikt krav og gjerne utvider kontraktkjeden i bredden, setter forfatterne spørsmål ved hvor effektivt dette kravet er.

Kravet om fullmaktsavtale med Skatteetaten som byggherren på case A innførte, fremstår igjennom intervjuene som et positivt tiltak da byggherren får tilgang til oppdatert skatte- og avgiftsinformasjon. Samtidig opplever forfatterne at oppdatert SKAV-informasjon i utgangspunktet burde være tilgjengelig for alle byggherrer, for eksempel i et register med informasjon over aktørene.

Byggherren på case B satte krav til at alle personer skulle ha HMS-kort for å få tilgang til byggeplassen, og at søknadspapirer e.l. ikke ble godkjent. I utgangspunktet oppfatter forfatterne at et slikt krav burde gjelde for alle byggeprosjekter. Dersom det var et krav at



HMS-kort skal være på plass fra start måtte alle aktører ha innrettet seg og sørget for at alle arbeidere har et HMS-kort ved oppstart. Samtidig viser resultatene at det er viktig å uansett gjennomføre kontroll av HMS-kort da de kan være falske, det kan benyttes «look-a-likes» e.l. Det oppfattes dermed som nødvendig at byggherrer gjennomfører stikkprøver og kontrollerer at HMS-kortet virkelig tilhører den personen som bærer kortet.

Flere informanter påpeker igjennom intervju at byggherrene kunne ha implementert flere kontraktsbestemmelser, og foreslår blant annet at krav om egenproduksjon, fagarbeidere og lærlinger ville vært positive tiltak å innføre. Fellesforbundet et al. (2015b) anbefaler blant annet at byggherrer implementerer krav som omhandler fagarbeidere og lærlinger, og at det fastsettes prosentandeler for slike krav. Forfatterne oppfatter på bakgrunn av dette at bestemmelser knyttet til en minimumsandel lærlinger, fagarbeidere og egenproduksjon bør være mulig å innføre for byggherrer, og at en innføring av slike krav til sine kontraktsparter kan gjøre at byggherrer bidrar til en positiv utvikling i bransjen.

Flere informanter antyder at krav om tariffavtaler innad i bedriftene for alle aktører og krav om yrkesskadeforsikring på norske vilkår for alle arbeidere, kan virke positivt da det kan bidra til å ivareta arbeidstakere, og spesielt de utenlandske. Forfatterne oppfatter disse kravene som viktige å implementere for byggherrer. Spesielt fremstår det som nødvendig å sette krav til yrkesskadeforsikring på norske vilkår da det fremstår i resultatene at lovverket som omhandler yrkesskadeforsikring er uklart og manglende yrkesskadeforsikring er konkurransevridende.

Telemark fylkeskommune (2015) fremlegger i Telemarksmodellen at byggherrer skal kunne kreve dagmulkt dersom ulovlige arbeidsforhold oppdages og ikke rettes opp innen en gitt frist. Et slikt krav foreslås også av en informant som oppfatter at det i noen tilfeller kan være nødvendig å ha mulighet til å pålegge en økonomisk sanksjon for å få rettet opp i forholdet. Forfatterne oppfatter at et slikt krav er viktig for byggherrer å innføre da det fremstår som at en økonomisk konsekvens er det som trengs for å få useriøse aktører til å gjennomføre en endring.

I løpet av studien etterspurte en informant fra en entreprenør at byggherrer kan stille strengere krav til hvilke kontroller entreprenører skal gjennomføre ovenfor sine kontraktsparter, og hyppigheten av disse. Forfatterne opplever at slike krav vil være mulig for byggherrer å innføre generelt i bransjen, og at tydelige krav rundt entreprenørers kontroll vil kunne forenkle og styrke kontrollarbeidet på et prosjekt.

I resultatene fremkommer det at noen informanter mener at dersom byggherrer setter flere og strengere krav i kontraktsbestemmelser vil dette kunne fordyre prosjekter. En informant antar derfor at byggherrer ofte kan velge å ikke implementere flere krav, og mener at byggherrer ofte må bli pålagt å innføre flere og strengere bestemmelser dersom dette skal bli gjort. Forfatterne foreslår at standardkontraktene som byggherrer benytter kunne ha blitt endret slik at flere kontraktsbestemmelser ble implementert.

### 5.3 Organisering

På begge casene har det vært en form for delte entrepriser med en omfattende mengde entreprenører i ulike faser av prosjektgjennomføringen. Begge casene har hatt flere hovedentreprenører der enkelte har benyttet seg av underentreprenører og bemanningsselskap. At begge prosjekter har flere entreprenører med underentreprenører og bemanningsselskap samsvarer med Houwerzjil og Peters (2013) som legger fram at det i bygg- og anleggsbransjen i Europa har blitt en økning i bruk av underentreprenører og bemanningsselskap. Igjennom intervjuene pekes det på utfordringer ved slike kontraktsmodeller da de kan resultere i uoversiktlige kontraktkjeder og innleide arbeidere fra bemanningsselskap. Forslaget om en modell som tilrettelegger for et fåtall entreprenør som stiller med flere egne arbeidere, fagarbeidere og lærlinger virker på forfatterne som positivt. Samtidig mener flere informanter at det er en mangel på norsk arbeidskraft, og at det derfor er nødvendig å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft. Ifølge Bals (2017) ansettes ofte utenlandske arbeidere i bemanningsselskap, noe som tilsier at bruk av bemanningsselskap på byggeprosjekter vil kunne være nødvendig for å få gjennomført alle byggeprosjektene i Norge i dag. Forfatterne mener at det bør være mulig å etterstrebe en modell som ivaretar både norsk og utenlandsk arbeidskraft gjennom å tilrettelegge for at arbeidere ansettes fast i enten entreprenørselskap, underentreprenører eller med mer stabile arbeids- og kontraktsforhold hos bemanningsselskap. I den sammenheng fremstår det som positivt når offentlige byggherrer setter flere krav til entreprenørers organisasjonsmodeller i kontraheringen og i kontraktsbestemmelser, som for eksempel i modellen til Telemark fylkeskommune (2015).

At de studerte casene har hatt ulik varighet og størrelse, samt foregått over forskjellig tidsperiode, virker som at de kan ha hatt en innvirkning på byggherrenes organisering. Resultatene tolkes derfor ut ifra dette. De studerte casene har begge hatt ressurser i byggherrenes organisasjon for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, noe som tilsynelatende har hatt en styrkende effekt på byggherrenes kontrollsystem. Det fremgår av intervjudataene at det er positivt med en ressurs som har arbeidsoppgaver direkte tilknyttet å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet i en byggherreorganisasjon, slik som en kvalitetsleder. I tillegg fremstår det som en styrke å ha en LO-koordinator som daglig er ute på byggeplassen for å ivareta arbeiderne og deres rettigheter. At flere utfordringer tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet blir påpekt, viser at det er nødvendig å prioritere slike ressurser i en byggherreorganisasjon.

Forfatterne mener at det bør utpekes en rolle med arbeidsoppgaver tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet, eventuelt så bør en eller flere personer i byggherreorganisasjonen få endret sin rollebeskrivelse og få implementert ansvarsområder. En slik endring kan ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007) møte motstand, blant annet fordi personer kan frykte at endringen vil kunne påvirke en allerede fungerende organisasjon. Samtidig vil personen som får implementert ansvarsområder måtte tilegne seg ny kunnskap og kompetanse, noe som kan møte motstand. Derfor fremstår det som at det må være en enighet innad i en byggherreorganisasjon på hvordan problematikken rundt arbeidsmarkeds kriminalitet skal håndteres, og viktigheten av temaet må fremlegges når

endringer blir introdusert. Organisasjonen må bli enige om prioriteringer slik at det blir en riktig balanse for oppfølging av budsjett, fremdrift og det å ivareta en sikker prosjektgjennomføring der en motvirker arbeidsmarkeds kriminalitet.

Igjennom intervjuene har flere informanter påpekt utfordringer når arbeidsoppgaver knyttet til å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet kun ilegges en SHA-koordinator slik rollen er beskrevet i lovverket i dag, se punkt 3.5.3 Organisering. Hvis slikt arbeid skal ivaretas av en SHA-koordinator bør det være utarbeidet tydelige arbeid- og rollebeskrivelser, samt relevant opplæring tilknyttet stillingen. Arbeidsoppgaver tilknyttet motvirkning av arbeidsmarkeds kriminalitet kan eventuelt ligge under en innleid LO-koordinator, men det fremstår som at en slik rolle kan ivaretas innad i en byggherreorganisasjon. Forfatterne mener at en slik funksjon som LO-koordinator har hatt på de to casene, og de påfølgende arbeidsoppgavene, burde være mulig å innføre i en byggherreorganisasjon, for eksempel som en egen koordinator for arbeidsmarkeds kriminalitet.

For at en byggherreorganisasjon skal ha kapasitet til å undersøke og eventuelt avdekke tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet, fremstår det som at det er nødvendig å ha en egen ressurs i byggherreorganisasjonen med kompetanse utover det LO-koordinator og SHA-koordinator har hatt på de to valgte byggeprosjektene. Forfatterne anser det som viktig at denne ressursen forstår lovverket og kontrakter, samt har revisjonsmyndighet til å kontrollere aktører. Flere informanter foreslår en compliance-funksjon for å ivareta slikt arbeid. Ifølge Norges Interne Revisorers Forening (2012) er en compliance officer en vanlig ressurs i flere bransjer i Norge, men enda ikke på utbyggingsprosjekt i bygg- og anleggsbransjen. Forfatterne oppfatter at det burde være mulig å innføre en slik ressurs på større byggeprosjekter da en compliance officer vil kunne være viktig for å gjennomføre kontroller på byggeprosjekter. Det fremstår som nødvendig at denne ressursen har forankret myndighet i ledelsen hos byggherrer og er uavhengig av budsjett og fremdrift. Selv om en byggherre innfører en compliance officer i sin organisasjon for å gjennomføre kontroller og ivareta seriositeten på byggeprosjekter, mener forfatterne at slikt arbeid må ivaretas i hele organisasjonen.

## 5.4 Opplæring og veiledning

At byggherrene på begge casene har hatt ulike former for veiledning, kurs og seminar fremstår som positivt, spesielt da byggherrene har gjort mer enn hva lovverket krever. Samtidig oppfatter forfatterne at begge byggherrene har et forbedringspotensial, og at mer konkret opplæring og veiledning rundt arbeidsmarkeds kriminalitet kunne blitt inkludert i de ulike kursene.

Det fremstår som at det er viktig at byggherrer tilbyr opplæring av aktørenes ledere, men også arbeidstakerne, slik at de kan være bevisst sine rettigheter. I tillegg ansees det som viktig å ivareta utenlandske arbeidere gjennom at informasjon og kurs er tilgjengelig på de aktuelle språkene prosjektet innehar. Dersom byggherrer har ressurser med kompetanse tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet, vil det være positivt om disse ressursene deltar under opplæringen. En slik ressurs kunne for eksempel opplyst arbeiderne om deres rettigheter.

Å ha et forum der byggherren og entreprenørene på et prosjekt kan diskutere arbeidsmarkeds kriminalitet, virker på forfatterne som at kan styrke samarbeidet mellom aktørene på et byggeprosjekt. I resultatene blir det påpekt at det er viktig med opplæring innad i byggherrens organisasjon slik at arbeidet med å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet blir ivaretatt i hele organisasjonen.

Veiledningene og sjekklisten som er utarbeidet på case A virker som en styrke da de kan bidra til at lov- og regelverk, samt prosedyrer, blir enklere for representanter i byggherreorganisasjoner å forstå og gjennomføre. Samtidig er det utarbeidet veiledninger av offentlige myndigheter og bransjen tilknyttet å følge opp arbeidsmarkeds kriminalitet (Byggenæringens Landsforening, 2016b) (Difi, 2016). Det oppfattes som at spesielt sjekklisten som er utarbeidet av byggherren på case A er mer detaljert enn offentlige, tilgjengelige veiledninger, og at sjekklisten i tillegg til å ta for seg lover og regler, også gir veiledning ut ifra tidligere rettspraksis i saker som har omhandlet arbeidsmarkeds kriminalitet.

Et viktig poeng fra intervjudataene som må trekkes frem, er at det ikke er tilstrekkelig å kun sørge for opplæring og veiledning av aktører. Forfatterne mener at byggherrer også må gjennomføre kontroll av sine aktører.

## 5.5 Adgangskontroll

Generelt oppfattes det som at adgangskontrollene på de to prosjektenes landside i all hovedsak ivaretar en lukket byggeplass. Flere informanter understreker at det er positivt at byggeplassene på begge casene er gjerdet inne med innpassering gjennom rotasjonsport eller kjøreport, men påpeker samtidig at det finnes forbedringspotensial. Forfatterne opplever at det å ha et sanntidssystem virker som et godt tiltak, og at muligheter for å ha en «forsinkelseskontroll» ved passering av rotasjonsport er positivt. I studien har det blitt satt spørsmål om gyldigheten av HMS-kort, og forfatterne mener derfor at kontroller av HMS-kort i tillegg til et fungerende adgangskontrollsystem er viktig.

Igjennom resultatene fremkommer det at forskjellene på adgangskontrollen på flyside og landside er små når det gjelder å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Dette til tross for at det er krav om ID-kort i tillegg til HMS-kort på flyside. Flere informanter påpeker at ID-kortet som kreves for å arbeide på flyside ivaretar for eksempel at en arbeider har plettfrifri vandelsattest, men det understrekes at kontrollen som gjennomføres i utstedelsesprosessen av ID-kortet ikke tar for seg forhold knyttet til arbeidsmarkeds kriminalitet, for eksempel om en person har oppholdstillatelse. Forfatterne opplever dermed at sikkerhetskontroll for arbeid på flyside og bruk av ID-kort har liten innvirkning på byggherrens kontroll for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet.

At byggherrer gjennomfører en kontroll av HMS-kort for alle nye personer som skal inn på et byggeprosjekt, fremstår som et styrkende tiltak for byggherrens kontroll. Forfatterne anser det som viktig å kontrollere om en person har arbeids- og oppholdstillatelse i Norge, da dette er en kontroll som ikke blir gjennomført ved utstedelse av HMS-kort. En slik byggherrekontroll av HMS-kort kan ifølge flere informanter styrkes gjennom å alltid kontrollere identifikasjon.

Forfatterne opplever at det burde være mulig for byggherrer å gjennomføre en slik kontroll av alle arbeidere på et byggeprosjekt, og at det ved en slik egenkontroll alltid burde kontrolleres at identifikasjonspapirer stemmer overens med HMS-kortet.

## 5.6 Kontroller

I henhold til lovverket er det ikke fastsatt hvilke kontroller byggherrer skal gjennomføre ovenfor sine kontraktsparter i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet, eller hyppigheten av slike kontroller. Forskrift om informasjons- og påseplikt mv. pålegger byggherren å påse at lønns- og arbeidsvilkårene er innfridd, og kan i den sammenheng kreve å få tilgang på relevant dokumentasjon. Videre pålegger forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter offentlige byggherrer å gjennomføre nødvendige kontroller for å sikre at krav til lønns- og arbeidsvilkår etterfølges. Da det ikke er fastsatt tydelige krav til byggherrers gjennomføring av kontroller, opplever forfatterne at byggherrer tolker bestemmelsene ulikt og at det dermed oppstår forskjeller i hvilke kontroller byggherrer gjennomfører, hyppigheten av disse og omfanget. Ifølge Kripes (2014) er arbeidsmarkeds kriminalitet blitt et stort og komplekst problem i bygg- og anleggsbransjen og Departementene (2017) mener at det er offentlige byggherrer som må ta ansvar for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Med bakgrunn i dette og at Fellesforbundet et al. (2015b) anbefaler at byggherrer bør gjennomføre blant annet stikkprøver og revisjoner av sine kontraktsparter og underliggende ledd, oppfatter forfatterne at byggherrer, og spesielt offentlige, burde sette av ressurser til å gjennomføre kontroller av aktører på byggeprosjekter.

Begge de studerte casene har gjennomført kontroller av sine aktører, men med ulike prosedyrer og med forskjellig tilgang på ressurser for slikt arbeid. Det fremstår gjennom intervjudataene at gjennomføring av kontroll av aktører kan være krevende både ved at det er tidkrevende, men også at det krever en omfattende forståelse for lov- og regelverk, samt kontraktskrav. Å gjennomføre stikkprøver av HMS-kort virker positivt, spesielt dersom kontrollen innebærer sjekk av gyldigheten til kortet, at organisasjonsnummeret stemmer med oppgitt arbeidsgiver, kontroll opp mot identifikasjon og at personen har oppholdstillatelse. Det oppfattes som at stikkprøver må gjennomføres forholdsvis ofte, og ikke være en «sjeldenhet». Forfatterne mener at inspeksjoner med spørreskjema som fylles ut av arbeiderne i den inspiserte bedriften er et annet viktig tiltak, og at en slik kontroll er tids- og ressursbesparende i forhold til mer omfattende kontroller. Dog, virker det viktigste tiltaket for byggherrers kontroll å være gjennomføring av revisjoner av entreprenører og deres underliggende aktører. Samtidig oppfattes revisjon som krevende og omfattende, både for byggherrer og entreprenører. Forfatterne mener at det fremstår som fordelaktig dersom byggherrer kontrollerer flere entreprenører ved å gjennomføre et større antall revisjoner av mindre omfang, og at disse revisjonene heller går i dybden på enkelte områder der det for eksempel oppfattes som at den reviderte aktøren har spesielle utfordringer.

Et viktig poeng med at byggherrer gjennomfører slike kontroller er at det fremstår som at entreprenørene til en viss grad tar lærdom gjennom revisjoner og inspeksjoner, og dermed kan forbedre sine prosedyrer ved egne kontroller av underentreprenører og

bemanningselskap. Det virker som at et godt samarbeid mellom byggherrer og entreprenører er essensielt, og kan i noen tilfeller forenkle kontrollarbeidet og avvikshåndteringer for begge parter. I tillegg fremstår det som viktig at arbeidere på et byggeprosjekt har en tydelig varslingskanal der det kan varsles om kritikkverdige forhold, slik at byggherren kan bli opplyst om forhold hvor det bør gjennomføres kontroller.

Generelt påpekes det av flere informanter at byggherrer må gjennomføre kontroller uansett hvor mye forebyggende arbeid som gjøres i forkant av utførelsesfasen. Igjennom intervjuene ble det fortalt om flere tilfeller der forfalskede dokumenter hadde blitt benyttet, og en informant har blant annet opplevd at en useriøs aktør har benyttet seg av korrekturlakk for å endre beløp som fremgår i skatteattesten. Dette viser at byggherrer må gjennomføre grundige kontroller av dokumentasjon. I rapporten fra Andersen et al. (2017) synliggjøres viktigheten av kontroll i gjennomføringsfasen. Rapporten viser til at kommuner som offentlige innkjøpere ofte prioriterer kontroll i innkjøpsfasen, og at manglende kompetanse og ressurser til å gjennomføre kontroller og tilsyn i gjennomføringsfasen er et problem. Kontroll i utførelsesfasen oppfattes som en nødvendighet av forfatterne for å kunne motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet hos involverte aktører.

## 5.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

Det fremstår fra resultatene som viktig med et godt samarbeid og en tidlig involvering av offentlige etater når byggherrer avdekker tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet. Gjennom studien ble det synliggjort at det er en positiv utvikling i bransjen der offentlige etater og byggherrer i større grad samarbeider enn tidligere. Forfatterne oppfatter det som viktig at byggherrer må se offentlige etater som et hjelpemiddel, og ikke en trussel.

Ifølge Arbeidstilsynet et al. (2017) har en økning i det tverretatlige samarbeidet hatt en effekt. I studien ble det synliggjort at også byggherrer erfarer at en økning i det tverretatlige samarbeidet har vært positivt for samkoordinering av kontroll og tilsyn. Samtidig understreker flere informanter at det er utfordrende at etatene har forskjellige arbeidsmetoder og prioriteringer, samt at det er forskjeller i etatenes tilgang til ressurser. Forfatterne opplever at det er et behov for økte ressurser i flere offentlige etater til å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet.

Resultatene synliggjør at byggherrer på mange måter kan sette strengere krav i sine kontrakter utover det som gjelder i lovverket, og at byggherrer dermed kan gjennomføre mer omfattende kontroller av sine kontraktsparter og sanksjonere mot disse, enn hva offentlige etater kan. Dette fordi offentlige etater kun kan sanksjonere mot brudd på lovverket. Forskerne mener derfor at byggherrer burde benytte seg av denne muligheten, og i større grad sette krav i kontraktene og innføre tiltak som sikrer at useriøse aktører blir avdekket og eventuelt fjernet fra et byggeprosjekt.

Eksponering av en aktør i media dersom grove tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet avdekkes, fremstår som et tiltak som kan bidra til å sette arbeidsmarkeds kriminalitet på dagsorden, og som samtidig viser at det er konsekvenser ved å drive ulovlig.

## 5.8 Bransjeutfordringer

### 5.8.1 Lovverk

Det fremgår av resultatene at lovverket i utgangspunktet overordnet er klart, men tydelige gråsoner og uklarheter beskrives som utfordrende for byggherrer. Det fremstår som en stor utfordring at kriminalitetsformene kontinuerlig utvikler og endrer seg, og som oftest i forkant av utviklingen av nytt lov- og regelverk. Samtidig kan fra resultatene tolke det som at det ikke er selve lovverket som nødvendigvis er hovedutfordringen i tilknytningen til arbeidsmarkeds kriminalitet bygg- og anleggsbransjen.

I resultatene er det vist til at noen av bestemmelsene som er innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet kan slå feil, og at de dermed i større grad kan bidra til å ekskludere nordmenn i det norske arbeidsmarkedet. En informant uttaler: «Slik som situasjonen er i dag er det urettferdig for seriøse, norske aktører.» Et eksempel er innføring av allmenngjøring av tariffavtaler som ifølge Eldring et al. (2012) skal ivareta utenlandske arbeidstakere. En informant mener at denne bestemmelsen fører med seg at nordmenn i større grad blir ekskludert fra jobber. Dette synliggjør at en utbedring av lovverket i noen tilfeller kan være nødvendig, og at utbedringer må gjennomføres slik at alle arbeidstakere ivaretas.

Resultatene viser at det er flere utfordringer knyttet til arbeidsmiljøloven. Det kan være utfordrende for byggherrer å være sikker på hvor mye en arbeider egentlig jobber da lovverket kun gjelder per ansettelsesforhold, og arbeidere dermed kan ha flere arbeidsgivere og utføre arbeid på ulike byggeprosjekter. I tillegg påpekes det fra flere informanter som vanskelig å oppdage om en arbeider har to kontrakter med sin arbeidsgiver. Dette viser at lovverket åpner opp for flere «smutthull» som useriøse aktører kan benytte seg av, og at en oppstramming rundt arbeidsmiljøloven kan være nødvendig.

I løpet av studien har det blitt tydelig at det er uklarheter i lovverket som omhandler bedriftshelsetjeneste, offentlig tjenestepensjon (OTP), yrkesskadeforsikring og reise, kost og losji. Det viser seg at disse uklarhetene i ulik grad åpner opp for at aktører kan tolke bestemmelsene forskjellig, og på mange måter «velge» hva de ønsker å dekke. Forfatterne opplever at uklarhetene er konkurransevridende, og foreslår at tydeligere krav til for eksempel hva arbeidsgivere skal dekke av utgifter til reise, kost og losji ville vært positivt. Videre virker det som at uklarhetene i lovverket fører til at enkelte byggherrer velger å følge opp og kontrollere forhold knyttet til uklarhetene (og dermed benytter ressurser på dette), men at andre byggherrer i noen tilfeller er uvitende om at dette er forhold som burde kontrolleres eller velger å tolke lovverket slik at de ikke trenger å gjennomføre kontroller av disse forholdene.

Det er vist til av en informant at byggherreforskriften gir rom for tolkning over hva som faktisk kreves av en byggherre. Det fremstår som at en utbedring av byggherreforskriften der tydelige krav til hvordan arbeidsmarkeds kriminalitet skal håndteres og følges opp kan være positivt. Det er også påpekt uklarheter angående hva det vil si å «påse» i henhold til forskrift om informasjons- og påseplikt mv., og det fremgår av resultatene at byggherrer selv i stor grad tolker hvilke kontroller som skal gjennomføres av aktuelle aktører, og hyppigheten av

disse. Det fremstår som at det åpner opp for at aktører i et byggeprosjekt kan skyve ansvaret over på hverandre, og oppsummert oppfattes det som at det da kan medføre at det i mindre grad blir gjennomført tiltak som kontroll. Som et eksempel kan det virke som at byggherrer kan tolke påseplikten slik at det er entreprenøren som skal ivareta at sine underliggende entreprenører sørger for tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår til sine arbeidere, mens entreprenøren kan tolke det slik at det er underentreprenøren som skal ivareta dette. Underentreprenøren kan igjen mene at det er underentreprenøren til underentreprenøren eller et bemanningsselskap som skal sikre at arbeiderene har riktige lønns- og arbeidsvilkår. En kan da stille spørsmål som: Hva om aktøren nederst i kontraktkjeden ikke innehar riktig kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår, eller ikke er interessert i å sikre dette? Hva om byggherren tolker at det er nok å innhente dokumentasjon på at lønns- og arbeidsvilkår er ivaretatt i henhold til kravet i lovverket, men faktisk ikke kontrollerer at det gjennomføres i praksis? Er en byggherre da sikker på at arbeiderne faktisk får lønn i henhold til kravet?

Forfatterne opplever at byggherrer og andre aktører ikke burde ha mulighet til å tolke påseplikten, da dette tydelig kan føre til ulik praksis i gjennomføring av kontroller blant byggherrer. Det oppfattes som at det bør innføres tydeligere krav rundt påseplikten, og at kravene til byggherrer om å påse skal gå utover det å kontrollere dokumentasjonen til innhentede aktører i startfasen. Videre foreslår forfatterne at påseplikten bør omfatte mer enn kontroll av dokumentasjon som omhandler lønns- og arbeidsvilkår, da dette ekskluderer ulike forhold hvor også arbeidsmarkeds kriminalitet kan forekomme, som for eksempel skatte- og avgiftsforhold.

Ifølge Konkurrencesverket (2017) har det i Sverige vært positivt med et aktivt tilsyn som sikrer at regelverket som omhandler offentlige anskaffelser følges. På bakgrunn av dette anser forfatterne det som en mulig forbedring dersom et slikt tilsyn blir opprettet i Norge, spesielt fordi tilsynet til en viss grad kan veilede og hjelpe offentlige innkjøpere til å forbedre sine anskaffelsesrutiner. Det vil kunne være positivt å opprette et anskaffelsestilsyn med god kompetanse og kunnskap innen offentlige anskaffelser, i tillegg til andre kontrollmyndigheter som for eksempel a-krimenhetene, da tilsynet for offentlige anskaffelser vil ha en mer spisset kompetanse.

Generelt er det påpekt flere utfordringer ved offentlige registre som aktører i bygg- og anleggsbransjen må og kan registrere seg i, spesielt da det er lite samhandling mellom registrene. Det kan åpne opp for at aktører kan registrere seg med ulik informasjon i flere registre, og dermed bli godkjent i flere registre på falskt grunnlag. Det fremstår som at et viktig tiltak kan være at det offentlige samkoordinerer de mange registrene slik at aktørenes innsending av dokumentasjon blir kontrollert opp mot hverandre. I tillegg er det viktig at det blir meldt videre til andre registre om en aktør for eksempel mister sin godkjenning hos et register.

### 5.8.2 Seriøsitetsregister

Det fremstår som at opprettelsen av et samkoordinert seriøsitetsregister kan være et viktig hjelpemiddel for å sikre seriøsitet i bransjen. Forsøk på et slikt seriøsitetsregister finnes



allerede i varierende grad, og ifølge Departementene (2017) planlegges det et nytt og forbedret seriøsitsregister. Det fremstår gjennom studien som viktig at et slikt register viser om aktører er seriøse gjennom for eksempel fargekoding som blir tilknyttet hver enkelt bedrift. I tillegg oppfatter forfatterne at et slikt register burde samkjøre og dele relevant informasjon fra offentlige etater, og denne informasjonen må være oppdatert. Videre bør det kunne synliggjøres hvilke registre aktører er registrert i, og hvilke godkjenninger aktørene eventuelt har. Dersom et slikt register ble tilgjengelig for byggherrer ville det kunne gjøre det enklere for byggherrer og andre bestillere å innhente seriøse aktører i kontraheringsprosessen.

Resultatene gjort i denne studien viser at dersom leverandørregistrene StartBANK eller Sentral Godkjenning skal legges til grunn for et seriøsitsregister i bransjen, må registrene gjennomgå flere utbedringer, spesielt når det gjelder kontroll av innsendt dokumentasjon fra aktørene som registreres.

### 5.8.3 HMS-kort

Generelt fremgår det av resultatene at det er mangler ved kontrollen som gjennomføres under utstedelse av HMS-kort. Flere informanter påpeker at kontroller som gjennomføres i utstedelsesprosessen burde forbedres. Forfatterne oppfatter at kontrollen burde optimaliseres, slik at det gjennomføres en grundig kontroll av innlevert dokumentasjon der en kryssjekker personnavn, personnummer, bilde og identifikasjon. I tillegg bør det kontrolleres om personen har arbeids- eller oppholdstillatelse. Det fremstår som at en forbedring av utstedelsesprosessen av HMS-kort er nødvendig, da kvaliteten på HMS-kort i stor grad påvirker byggherrers kontrollarbeid.

Ifølge Byggekort (u.d.) skal HMS-kort leveres til utsteder ved endt arbeidsforhold, noe informanter påpeker at ikke alltid blir gjort. Derfor bør det i større grad sikres at kort innleveres etter opphøring av arbeidsforhold, og forfatterne foreslår at arbeidsgiver som har bestilt kortet for eksempel kunne blitt pålagt en økonomisk bot dersom HMS-kort ikke blir levert inn til Oberthur.

### 5.8.4 Bemanningsselskap

Ifølge Houwerzijl og Peters (2013) og Bals (2017) har det blitt en økning i bruk av bemanningsselskap i bygg- og anleggsbransjen både i Europa og spesifikt i Norge. Igjennom studien ble det tydelig at bruk av bemanningsselskap i bransjen blir sett på som en stor utfordring. Flere informanter påpeker at innleide arbeidstakere ofte kan bli utsatt for dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn faste ansatte hos entreprenører, spesielt fordi innleide arbeidstakere sjeldent får lønn mellom oppdrag på samme prosjekt, samt at mange har oppdragsbekreftelser med svært kort varighet. Som oftest er det snakk om uetiske forhold ved tilfeller av arbeidsmarkedskriminalitet som omhandler innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap, noe forfatterne opplever at kan gjøre det vanskeligere for byggherrer å kontrollere og sanksjonere mot. Det foreslås derfor at byggherrer kan sette krav til sine kontraktsparter rundt bruken av bemanningsselskap. For eksempel kan det settes krav om at

den innleide arbeidstakeren sin oppdragsbekreftelse har en varighet på en viss prosentandel av bemanningsselskapets oppdragsbekreftelse, dette for å unngå korte oppdragsbekreftelser. Videre oppfatter forfatterne at det burde være mulig for bemanningsselskap å betale innleide arbeidstakere lønn mellom oppdrag som gjennomføres på samme prosjekt, noe som kunne blitt satt krav om på prosjekter.

En informant påpeker at dersom det blir satt strengere krav til bemanningsselskap, slik som å sørge for lengre varighet på oppdragsbekreftelsene og å betale lønn mellom oppdrag (kun oppdrag som gjøres på samme prosjekt), vil fordelene ved det å drive bemanningsselskap kunne minske. Forfatterne opplever derimot at bemanningsselskap vil kunne bedre vilkårene for sine ansatte og samtidig ha en fortjeneste, da det ikke nødvendigvis må betales lønn mellom oppdrag på ulike prosjekter.

Da det virker å være store utfordringer knyttet til bruk av bemanningsselskap i bygg- og anleggsbransjen, samt at bruken av bemanningsselskap øker, oppfatter forfatterne at det burde stilles strengere krav i lovverket til bruk av bemanningsselskap. Da det ifølge Bals (2017) er slik i Tyskland at bruk av bemanningsselskap er forbudt, og at bøter på store summer kan ilegges den som bryter dette forbudet, burde det være mulig å stramme inn regelverket for bemanningsselskap i bygg- og anleggsbransjen i Norge.

### 5.8.5 Holdninger

Resultatene fra den innsamlede dataen synliggjør at flere av utfordringene rundt arbeidsmarkeds kriminalitet handler om holdninger og kultur. Det fremstår som at det er viktig og helt nødvendig at bransjen bidrar til å sette standarden for hvilken byggenæring det skal være i Norge, og at endringer knyttet til holdninger i organisasjonene er essensielt. Det at bygg- og anleggsbransjen på mange måter gjennomgår en «krise» fremhever viktigheten av at det må tas tak i problematikken, og ifølge Jacobsen og Thorsvik (2007) kan dette ha en positiv innvirkning dersom en prøver å innføre holdningsendringer i for eksempel byggherreorganisasjoner.

Det fremstår som at mange aktører i bygg- og anleggsbransjen og i politikken ønsker at løsningen på en kompleks og omfattende samfunnsutfordring skal være å innføre et fåtall enkle tiltak. Resultatene synliggjør at det ikke er én enkel løsning for å bekjempe arbeidsmarkeds kriminalitet. En informant påpeker at bygg- og anleggsbransjen sjeldent er raskest ute med å gjøre nødvendige endringer. Dette kan ha en sammenheng med at frykten for det ukjente (som endringer ofte fører med seg) kan gjøre det utfordrende å få implementert endringer i organisasjoner, og dermed i bransjer (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Dagens bygg- og anleggsbransje er flerkulturell og består av mange forskjellige språk. Det fremstår som viktig at dette ivaretas i prosjektgjennomføringer ved at byggherrer er bevisste på kulturforskjellene som eksisterer, og gir nødvendig informasjon og opplæring på alle språkene som innfinner seg på en byggeplass. At utenlandske arbeidstakere må ivaretas og i større grad inkluderes i det norske arbeidslivet, både av aktørene i bransjen og av offentlige myndigheter, er ifølge Bals (2017) viktig.

For at byggherrer skal kunne motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet fremstår det som essensielt at et helhetlig perspektiv forankres i hele byggherreorganisasjonen. Å sette arbeidsmarkeds kriminalitet på dagsordenen i byggeprosjekt fremstår som positivt og viktig i resultatene. Forfatterne oppfatter at det må være entydige holdninger innad i en byggherreorganisasjon på et utbyggingsprosjekt om at det ikke skal forekomme arbeidsmarkeds kriminalitet, og at det stilles krav til at alle aktørene skal bidra til å ivareta dette. Det oppfattes som at hvis byggherrene stiller kravene, følger entreprenørene og aktørene etter.



## 6 Konklusjon

*Hensikten med denne studien var å utforske hvilke tiltak byggherrene på to omfattende utbyggingsprosjekt på flyplasser har implementert for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Videre var målet å klargjøre hvilke styrker og svakheter disse tiltakene har hatt på prosjektene, samt å vurdere hvilke tiltak byggherrer generelt burde implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. I tillegg til å svare på forskningsspørsmålene har studien hatt som hensikt å øke forfatterens kunnskap rundt tematikken arbeidsmarkeds kriminalitet. Dette kapittelet oppsummerer de viktigste resultatene som ble gjort i løpet av studien. Kapittelet er strukturert i delkapitler som kapittel 4 som omhandler resultater.*

*Resultatene viser at flere tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet har blitt innført av byggherrene på de valgte casene, og igjennom studien har det blitt klart at noen tiltak har fungert bedre enn andre. Generelt fremkommer det i studien at det ikke er nok å implementere ett tiltak, men at byggherrer må ha en helhetlig tilnærming for å kunne motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Studien har vist at det faktum at prosjektene har vært flyplassprosjekt i liten grad har påvirket byggherrenes arbeid med å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Det fremstår heller som viktig at byggherrene har vært offentlige, og resultatene ansees som overførbare da tiltakene byggherrene har innført i stor grad virker som aktuelle tiltak for alle byggherrer, spesielt de offentlige.*

### 6.1 Kontrahering

I kontraheringsprosessen på de to casene satte byggherrene flere kvalifikasjonskrav under prekvalifiseringen. Felles for byggherrene var blant annet krav til gjennomføringsevne, økonomisk kapasitet og et fungerende kvalitetssikringssystem. Kvalifikasjonskravene innebar også krav om at leverandørene måtte levere firma- og skatteattester, samt regnskap. Byggherren på case A satte også krav om erfaring fra lignende prosjekt og en oversikt over aktørens planlagte bemanning. På case B satte byggherren krav om at arbeidet skulle gjennomføres med norsk som språk, samt at SHA-plan og leverandørens H-verdi skulle oppgis. Resultatene viser at begge byggherrer kunne satt flere kvalifikasjonskrav i prekvalifiseringen, og at flere krav ikke nødvendigvis ville ført til at prosjektet ikke fikk nok aktører. Dersom byggherrer generelt i bransjen stiller strengere krav, må aktørene følge disse kravene for å vinne oppdrag.

Studien har vist at byggherrene på de to casene har kontrahert aktører ved å velge de økonomisk mest fordelaktige tilbudene. Byggherrene har valgt å vurdere anbudene ut ifra pris, kvalitet og oppgaveforståelse. I løpet av studien har det blitt tydelig at det er viktig at byggherrer ikke lar pris være den ledende og viktigste faktoren for at en aktør blir valgt. Vektingen av tildelingskriterier er derfor sentral, og resultatene viser at byggherrer bør etterstrebe en vekting som ivaretar en sunn og rettferdig konkurranse.

## 6.2 Kontraktsbestemmelser

Studien viser at byggherrene på de to casene har satt flere krav i kontraktene som i ulik grad omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet. Det har blitt benyttet tilpassede standardkontrakter som blant annet har satt krav til lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg har byggherrene implementert spesielle kontraktsbestemmelser for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Disse kravene vises i tabell 6:

Tabell 6: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til kontraktsbestemmelser

	<b>Forskningsspørsmål 1</b>	<b>Forskningsspørsmål 2</b>
<b>Case A</b>	Maksimalt to ledd av underentreprenører Yrkesskadeforsikring på norske vilkår Fullmaktsavtale med Skatteetaten	Delvis styrkende. Bidrar til oversiktlig Styrkende Delvis styrkende. Oppdatert SKAV- informasjon burde være tilgjengelig uten avtale
<b>Case B</b>	Maksimalt to ledd av underentreprenører HMS-kort fra start, ikke søknadspapirer e.l.	Delvis styrkende. Bidrar til oversiktlig Styrkende. Viktig med kontroll av HMS- kort

Resultatene tilsier at byggherrene på de to prosjektene kunne ha implementert flere krav i sine kontrakter, og at det er flere kontraktsbestemmelser som byggherrer generelt i bransjen kan fastsette. I løpet av studien har det blitt synliggjort at det i bygg- og anleggsbransjen er mangel på både fagarbeidere og lærlinger, og derfor oppfattes det som viktig at byggherrer setter krav om at deres kontraktsparter skal ha en viss andel fagarbeidere og lærlinger. Slike krav vil kunne bidra til en positiv utvikling i bransjen. Videre kan byggherrer stille krav til at deres kontraktsparter skal ha en viss andel egenproduksjon, noe som vil kunne virke positivt da det kan bidra til en reduksjon i bruk av underentreprenører og bemanningsselskap under hovedentreprenører. Viktigheten av at byggherrer bør ha mulighet til å pålegge aktører økonomiske sanksjoner i tilfeller der det avdekkes arbeidsmarkeds kriminalitet, har blitt tydelig igjennom studien. Det oppfattes som at byggherrer bør implementere bestemmelser i sine kontrakter som gir byggherren mulighet til å ilegge useriøse aktører for eksempel dagmulkt. I tillegg kan byggherrer sette krav om at alle aktører på byggeplassen skal ha en lokal tariffavtale innad i bedriften, dette for å sikre gode vilkår for alle arbeidere. Videre kan et slikt krav bidra til en positiv utvikling der flere arbeidere blir organiserte og at det blir en økt andel tillitsvalgte. Resultatene viser videre at byggherrer kan sette tydeligere kontraktsbestemmelser som omhandler hvilke kontroller byggherrens kontraktsparter skal gjennomføre, og hyppigheten av disse.

## 6.3 Organisering

I studien fremstår det som viktig at byggherrer i større grad tilrettelegger for entreprisemodeller som har en større andel egne arbeidere, men også faglærte og lærlinger.

For å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på de to casene har byggherrene i ulik grad valgt å sette inn ressurser. Byggherreorganisasjonen på begge casene har hatt SHA-koordinatorer som til en viss grad har hatt arbeidsoppgaver tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet.

Resultatene viser at oppgaver knyttet til å motvirke (og avdekke) tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet favner bredere enn hva en SHA-koordinators rollebeskrivelser tilsier. Byggherrene har satt inn ressurser i form av å leie inn LO-koordinatorene for oppfølging av arbeidstakernes krav og rettigheter på byggeplassen. På case A har byggherren hatt en kvalitetsleder med arbeidsoppgaver lignende en compliance officer. Tabell 7 viser en oversikt over tiltakene byggherrene har implementert, samt en vurdering av disse:

Tabell 7: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til organisering

	Forskningsspørsmål 1	Forskningsspørsmål 2
<b>Case A</b>	LO-koordinator	Styrkende. Arbeidsoppgavene kunne vært underlagt en rolle i byggherreorganisasjonen
	Kvalitetsleder med compliance-funksjon	Styrkende. Viktig med kompetanse til å gjennomføre revisjoner og at rollen er uavhengig av fremdrift og budsjett
<b>Case B</b>	LO-koordinator	Styrkende. Arbeidsoppgavene kunne vært underlagt en rolle i byggherreorganisasjonen

Studien viser at det er utslagsgivende for byggherrer dersom det prioriteres å sette inn ressurser i byggherreorganisasjonen for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, slik som LO-koordinator og kvalitetsleder. Det fremstår som at byggherrene på begge casene har vært avhengig av disse rollene for å undersøke og gjennomføre kontroller i tilknytning til arbeidsmarkeds kriminalitet. LO-koordinator har vært et viktig tiltak på begge prosjektene da arbeidsoppgavene har vært direkte tilknyttet å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. I løpet av studien har det blitt tydelig at det å engasjere en LO-koordinator er et tiltak som flere byggherrer kan implementere på andre prosjekter. Eventuelt kan arbeidsoppgavene til en LO-koordinator bli underlagt en rolle i byggherreorganisasjonen. Videre oppfattes det som viktig at LO-koordinator (eller en person med tilsvarende arbeidsoppgaver innad i byggherreorganisasjonen) har en ressurs i byggherreorganisasjonen å støtte seg på. Denne ressursen må ha kunnskap om lovverket tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet, samt ha nødvendig kompetanse og myndighet til å utføre kontroller som for eksempel revisjoner. Det foreslås at flere byggherrer innfører en compliance-ressurs.

## 6.4 Opplæring og veiledning

På de to casene har byggherrene gjennomført opplæring og veiledning av aktørene som i ulik grad har omhandlet arbeidsmarkeds kriminalitet. Byggherrene har sørget for opplæring rundt HMS, på case A i form av et SHA-kurs og på case B i form av en HMS-uke og PSI-kurs i regi av hovedbedriften. Resultatene viser at disse kursene i større grad kunne omhandlet arbeidsmarkeds kriminalitet. Generelt oppfattes det som viktig at byggherrer deler informasjon om forhold tilknyttet arbeidsmarkeds kriminalitet under HMS-opplæring, og sørger for opplæring av aktørenes ledere, samt arbeidstakerne, slik at de kan være bevisst sine rettigheter.

Byggherren på case A har blant annet arrangert oppstartsmøter, seminar og opprettet forum mellom byggherren og entreprenører. Disse tiltakene har hatt en viss styrkende effekt i arbeidet med å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, og lignende opplæring av aktører kan innføres av byggherrer på andre byggeprosjekter. I tillegg sørget byggherren på case A for opplæring av byggherreorganisasjonen og veiledning ved ulik dokumentasjon, et tiltak som virker positivt da det kan øke kompetansen rundt arbeidsmarkeds kriminalitet innad i organisasjonen.

Begge prosjekter har i ulik grad utformet veiledere som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet. På case A har byggherren utarbeidet en oversikt over lover, forskrifter og kontraktsbilag som entreprenørene må forholde seg til vedrørende påseplikt og arbeidsforhold, samt en sjekklister med konkrete krav, bestemmelser og veiledning til aktørene. Byggherren på case B har utarbeidet en brosjyre som omhandler lovverk knyttet til arbeidsforhold. Da arbeidsmarkeds kriminalitet er en kompleks problemstilling å forholde seg til for aktører og arbeidere, kan det være nyttig at byggherrer utformer veiledere som omhandler tematikken.

## 6.5 Adgangskontroll

For å forenkle registrering av arbeidere på byggeplassene og mulighetene for kontroll, har byggherrene på de to casene benyttet adgangskontrollsystemer. Begge byggeprosjekter har hatt inngjerdede byggeplasser, og HMS-kort har blitt benyttet for inn- og utpassering. På case A har deler av byggeplassen vært på flyside, noe som har resultert i et tilleggskontrollsystem for adgang til byggeplassen, med bruk av ID-kort. Tabell 8 gir en oversikt over tiltakene som byggherrene har benyttet for å styrke sin kontroll av byggeplassene:

Tabell 8: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til adgangskontroll

	Forskningsspørsmål 1	Forskningsspørsmål 2
<b>Case A</b>	Rotasjons- og kjøreport og bruk av HMS-kort (eller søknadspapirer e.l.) på landside	Delvis styrkende. Kunne hatt krav om HMS-kort fra start, samt benyttet sanntidssystem
	Sikkerhetskontroll i regi av vektere og bruk av ID-kort på flyside	Minimal effekt
	Egenkontroll av HMS-kort	Styrkende. Kunne inkludert grundigere kontroll av identifikasjon opp mot HMS-kort
<b>Case B</b>	Rotasjons- og kjøreport og bruk av HMS-kort	Delvis styrkende. Kunne benyttet sanntidssystem

I resultatene synliggjøres det at en inngjerdet byggeplass er et positivt tiltak. Dette styrker byggherrens adgangskontrollsystem, og det oppfattes som at byggherrer generelt bør sørge for at byggeplassen er lukket på prosjekter der dette er mulig å gjennomføre. Videre antydes det i resultatene at det er styrkende for byggherrer dersom det benyttes et sanntidssystem.

Generelt fremkommer det i resultatene som positivt dersom byggherrer innfører egenkontroll av HMS-kort. Denne kontrollen bør alltid inkludere en sjekk av identifikasjon opp mot HMS-kort.



## 6.6 Kontroller

Igjennom studien har det blitt tydelig at det er ved kontroller at tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet har blitt avdekket på de to casene. Byggherrene har i ulik grad benyttet seg av kontrolltiltak. Tabell 9 viser hvilke kontrolltiltak de to byggherrene har innført:

Tabell 9: Byggherrenes viktigste tiltak knyttet til kontroll

	<b>Forskningsspørsmål 1</b>	<b>Forskningsspørsmål 2</b>
<b>Case A</b>	Stikkprøver av HMS-kort	Styrkende. Burde kontrollere gyldighet, organisasjonsnummer, identifikasjon
	Inspeksjoner ved bruk av spørreskjema	Styrkende
	Revisjoner	Styrkende
<b>Case B</b>	Stikkprøver av HMS-kort	Styrkende. Burde kontrollere gyldighet, organisasjonsnummer, identifikasjon
	Revisjon	Delvis styrkende. Kunne ha gjennomført flere revisjoner

Det fremkommer i resultatene at kontrolltiltak som stikkprøver, inspeksjoner og revisjoner er viktige for at byggherrer skal kunne avdekke eventuelle tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet. Stikkprøver av HMS-kort bør byggherrer innføre som tiltak, og slike kontroller bør gjennomføres jevnlig. Inspeksjoner med bruk av spørreskjema er mindre tid- og ressurskrevende enn revisjoner, og dermed kan det være å foretrekke inspeksjoner fremfor revisjoner i enkelte tilfeller. Igjennom studien tydeliggjøres det at revisjoner er et viktig tiltak da det innebærer en grundig kontroll av dokumentasjon. Mindre omfattende og mer tilpassede revisjoner av en stor andel aktører på et prosjekt virker som positivt.

## 6.7 Konsekvenser av arbeidsmarkeds kriminalitet

I tilfeller der arbeidsmarkeds kriminalitet har blitt avdekket på de to casene har byggherrene ved flere anledninger meldt sakene videre til offentlige etater. Spesielt har byggherrene tilkalt Arbeidstilsynet og Skatteetaten. På case A har Arbeidstilsynet anmeldt saker videre til politiet. Det fremkommer i resultatene som at byggherrenes rapportering og samarbeid med offentlige etater i stor grad har vært et positivt tiltak, og at byggherrer generelt i bygg- og anleggsbransjen bør benytte seg av offentlige etater dersom alvorlige tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet oppdages på et prosjekt.

Byggherrene på de to casene har ved flere anledninger valgt å eksponere aktører i media ved avdekking av grove tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet. Resultatene viser at slik eksponering kan få ringvirkninger i bransjen, og at det i noen tilfeller er slik at medieeksponering kan få forgang i prosessen med at aktøren skal rydde opp i det ulovlige forholdet. Dermed kan byggherrer benytte media som et tiltak for å motvirke og håndtere tilfeller av arbeidsmarkeds kriminalitet.

## 6.8 Bransjeutfordringer

Resultatene har vist at det er flere utfordringer i bygg- og anleggsbransjen som i stor grad er utenfor en enkelt byggherres kontroll å endre på, men som har direkte tilknytning til byggherrers arbeid for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet. Dersom utfordringene hadde blitt håndtert kunne dette ha forenklet byggherrers arbeid.

Det har vist seg at lovverket som omhandler arbeidsmarkeds kriminalitet i stor grad er komplekst og omfattende, men at regelverket i utgangspunktet er klart og ikke kan regnes som hovedutfordringen rundt arbeidsmarkeds kriminalitet. I løpet av studien har det derimot blitt tydelig at det finnes flere gråsoner og uklarheter i lovverket, noe en utbedring muligens kunne ha redusert. Ifølge resultatene er lovverket som omhandler påseplikten spesielt uklart. Det virker som at byggherrer kan velge å skjule seg bak tvetydigheter i lovverket, velge å forholde seg passive og legge alt ansvaret for kontroll til entreprenørene.

Igjennom studien har det blitt klart at bygg- og anleggsbransjen mangler et register der informasjon om alle aktører presenteres, og der det kan fremkomme hvilke aktører som opptrer seriøst. Seriositetsregisteret bør dele og samkjøre oppdatert informasjon fra offentlige etater og registre. Et slikt register vil kunne gjøre det enklere for byggherrer å kontrahere seriøse aktører. Litteratursøk har synliggjort at myndighetene planlegger et seriositetsregister, noe som oppfattes som positivt. Videre har resultatene synliggjort utfordringer med gyldigheten av HMS-kort i bygg- og anleggsbransjen. Det har blitt påpekt at utstedelsesprosessen og kontrollene som gjennomføres for å utstede HMS-kort bør være grundigere. Det fremstår som at en forbedring av utstedelsesprosessen av HMS-kort er nødvendig, da manglende kvalitet på HMS-kort i stor grad påvirker byggherrers kontrollarbeid.

Holdninger viser seg å være en utfordring i bransjen. Det virker som at mange har et overordnet fokus på å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, men når det kommer til å velge aktører, sette strenge krav i kontrakter, avsette ressurser eller gjennomføre kontroller, er det i realiteten pris som styrer valget. Det er nødvendig med en holdningsendring i bransjen slik at motvirkning av arbeidsmarkeds kriminalitet ivaretas på prosjekter og i hele byggherreorganisasjonen.

## 7 Anbefalinger til videre arbeid

*Dette kapittelet tar for seg muligheter for videre arbeid som har blitt tydeliggjort i løpet av studien.*

Denne studien viser at det er en mangel på forskning som tar for seg hvordan aktører i bygg- og anleggsbransjen motvirker arbeidsmarkeds kriminalitet på byggeprosjekter. Det er et behov for forskning som diskuterer spesifikke tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, spesielt hvilke tiltak aktører i bransjen kan implementere. Denne studien kan bli brukt som inspirasjon for mer omfattende og kvantitativ forskning.

Videre forskning kan studere hvilke tiltak andre aktører i bransjen har innført. Blant annet vil det være interessant å undersøke tiltakene som større entreprenører har innført for å sikre seg mot arbeidsmarkeds kriminalitet i underliggende ledd i kontraktkjeden. Det viser seg at det er gjennomført flere vurderinger og studier som omhandler tiltak de offentlige etatene har innført. Samtidig kunne det vært interessant å sett på konkrete tiltak som er innført, som for eksempel opprettelsen av a-krimenheter, og studere hvordan dette tiltaket påvirker bygg- og anleggsbransjen.

Studien har vist at det er mange utfordringer i bygg- og anleggsbransjen som i ulik grad påvirker byggherrers arbeid for å motvirke og avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet. Det ville vært interessant å studere konkrete former for arbeidsmarkeds kriminalitet i bransjen, for eksempel hvitvasking av penger, skatteunndragelse, ulovlig bruk av HMS-kort eller lignende. Det fremkommer i resultatene i denne studien at bestemmelser som angår reise, kost og losji, samt bruk av bemanningsselskap er en stor utfordring i bransjen. Videre forskning kan studere disse problemområdene og se på muligheter for forbedring.

Denne studien har blitt avgrenset til å ta for seg arbeidsmarkeds kriminalitet i den profesjonelle delen av bygg- og anleggsbransjen. Resultatene viser at det også er store utfordringer i andre markeder og på prosjekter av mindre størrelser. Videre forskning burde derfor ta for seg arbeidsmarkeds kriminalitet i andre markeder, og det vil være spesielt interessant å studere fenomenet arbeidsmarkeds kriminalitet i privatmarkedet og rehabiliterings-, ombyggings- og tilbyggs markedet (ROT).



## Bibliografi

- ACHILLES. (u.d.). *Administrasjon av leverandørinformasjon for bygg- og anlegg, forsikring samt forvaltning og drift av eiendom*. Tilgjengelig: <http://www.achilles.com/nb/nettverk/836-startbank-norge-register-for-bygg-anlegg-facility-managment-og-forsikring>. [08.10.16]
- ALSOS, K. & ELDRING, L. (2008). Labour mobility and wage dumping the case of Norway. *European journal of industrial relations*, 14, 441.
- ALSOS, K. & ELDRING, L. (2014). *Solidaransvar for lønn*. Fafo.
- ANDERSEN, R. K., BJØRU, E. C., TOFTENG, M. & ØISTAD, B. S. (2017). *Hva gjør kommunene for å bekjempe arbeidslivskriminalitet*. Fafo.
- ANDERSEN, R. K. & JORDFALD, B. (2016). *Arbeidstakere i byggenæringen i 2008 og 2014*. Fafo.
- ANDERSEN, S. (2014). *Outsourcing i byggebransjen - en lønnsomhetsanalyse med vekt på CM-modellen*. Masteroppgave, Universitetet i Agder.
- ANSKAFFELSESFORSKRIFTEN. (2016). *Forskrift om offentlige anskaffelser*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-08-12-974?q=forskrift%20om%20offentlige%20anskaffelser> [23.05.17].
- ANSKAFFELSESLOVEN. (2016). *Lov om offentlige anskaffelser*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-06-17-73?q=lov%20om%20offentlige%20anskaffelser> [23.05.17].
- ARBEIDERVERN. (u.d.). *Byggenæringen i kamp mot svart arbeid*. Arbeidstilsynet. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=89665> [09.12.2016].
- ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTET. (2015). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*. Oslo:
- ARBEIDSMILJØLOVEN. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven> [20.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-a). *Allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge*. Arbeidstilsynet. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/forskrift.html?tid=97798> [20.04.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-b). *Ansettelse*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78162> [10.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-c). *Innleie av arbeidskraft*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78204> [10.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-d). *Midlertidig ansettelse*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966> [10.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-e). *Obligatorisk HMS-kurs for ledere*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=97151> [02.12.2016].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-f). *Sosial dumping*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78185> [23.09.2016].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-g). *Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=92257> [20.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET. (u.d.-h). *Verneombudets oppgaver og rolle*. Tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78516> [10.05.17].
- ARBEIDSTILSYNET, KRIMINALOMSORGEN, KRIPOS, MATTILSYNET, NAV, UTLENDINGSENHET, P., SKATTEETATEN, TOLLVESENET, UTLENDINGSDIREKTORATET & ØKOKRIM (2014). *Arbeidsmarkedskriminalitet i Norge*. Kripos.
- ARBEIDSTILSYNET, LANDSFORENING, B., FELLEFORBUNDET, EIENDOM, F. N., NORGE, L. I., FORBUND, M., ARBEIDSMANDSFORBUND, N., HOVEDORGANISASJON, N. & ANS, R. (u.d.). *Helse, miljø og sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen*. Arbeidstilsynet.
- ARBEIDSTILSYNET, NAV, POLITIET & SKATTEETATEN (2017). *Felles årsrapport 2016 mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet*. Arbeidstilsynet.

ARNHOLTZ, J. & ELDRING, L. (2015). 'Varying perceptions of social dumping in similar countries'. In: BERNACIAK, M. M. F. (ed.) *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. Florence: Taylor and Francis.

AVINOR. (u.d.). *ID-kort*. Tilgjengelig: <https://avinor.no/konsern/flyplass/oslo/samarbeidspartner/id-kort/> [13.04.2017].

BALS, J. (2017). *Hvem skal bygge landet?* Oslo, Cappelen Damm.

BEFRING, E. (2007). *Forskingsmetode med etikk og statistikk*. Oslo, Samlaget.

BERGSLI, A. T. (2015). *Allmenngjøring: Tariffønn til alle*. Landsorganisasjonen i Norge.

BERNACIAK, M. M. F. (2015). *Market expansion and social dumping in Europe*. Routledge.

BLUMBERG, B., COOPER, D. R. & SCHINDLER, P. S. (2011). *Business research methods*. London, McGraw-Hill Higher Education.

BYGG21 (2014). *Sammen bygger vi framtiden*. Bygg21.

BYGG21. (u.d.). *Dette er Bygg21*. Tilgjengelig: <http://www.bygg21.no/no/om-bygg21/> [09.12.2016].

BYGGEINDUSTRIEN. (2007). *Byggherrerollen - forprosjektrapport*. Bygg.no.

BYGGEKORT. (u.d.). *HMS-kort til Bygge- og Anleggsnæringen*. Tilgjengelig: <https://www.byggekort.no/> [25.04.2017].

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING (2014). *Enkelt å være seriøs*. Bygge- og anleggsnæringens ekspertutvalg for godkjenning av kvalifikasjoner og innsats mot useriøse aktører.

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING. (2016a). *BNL i justiskomiteen: Kampen mot arbeidslivskriminalitet må forsterkes*. Tilgjengelig: <http://www.bnl.no/dette-er-bnl/aktuelt/bnl-pa-horing-i-justiskomiteen/> [09.12.2016].

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING. (2016b). *Veileder for valg av seriøse bedrifter*. bnl.no. Tilgjengelig: <http://www.bnl.no/arbeidsforhold/helse-miljo-sikkerhet/veileder-for-valg-av-seriose-aktorer/> [04.05.17].

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING. (u.d.). *Om BNL*. Tilgjengelig: <http://www.bnl.no/dette-er-bnl/om-bnl/> [09.12.2016].

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING, SKATTEDIREKTORATET, POLITIDIREKTORATET, ARBEIDSTILSYNET, FELLEFORBUNDET & AVGIFTSKONTORATET, T.-O. (2003). *Seriositet i byggenæringen*. Byggenæringens Landsforening.

BYGGFAKTA. (2017). *Elektronisk føring av mannskapslister*. Byggfakta.no. Tilgjengelig: <http://www.byggfakta.no/elektronisk-foring-av-mannskapslister-112335/nyhet.html> [05.06.17].

BYGGHERREFORSKRIFTEN. (2009). *Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-08-03-1028?q=byggherreforskrift> [20.05.17].

DALEN, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode : en kvalitativ tilnærming*. Oslo, Universitetsforl.

DALLAND, O. (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo, Gyldendal akademisk.

DEPARTEMENTENE (2017). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet - Revidert 13. februar 2017*. Regjeringen.

DIBK. (2015). *Enkelt å være seriøs i byggenæringen*. Direktoratet for byggkvalitet. Tilgjengelig: [https://dibk.no/no/sentral\\_godkjenning/Aktuelt-sentral-godkjenning/enklere-a-vare-serios-i-byggenaringen/](https://dibk.no/no/sentral_godkjenning/Aktuelt-sentral-godkjenning/enklere-a-vare-serios-i-byggenaringen/) [09.12.2016].

DIBK. (u.d.). *Sentralt godkjente foretak*. Direktoratet for byggkvalitet. Tilgjengelig: <https://sgregister.dibk.no/> [13.05.17].

DIFI (2016). *Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter*.

DIFI. (2017a). *Kontrakt mellom byggherre og entreprenør*. difi.no. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/temaer-bae/kontrakter/kontrakt-mellom-byggherre-og-entreprenor> [20.05.17].

DIFI. (2017b). *Kontrakter - BAE*. difi.no. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/hva-skal-du-kjope/bygg-anlegg-og-eiendom-bae/kontrakter> [20.05.17].

DIFI. (2017c). *Kvalifikasjonskrav*. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/gjore-anskaffelser/anskaffelsesfaglige-temaer/kvalifikasjonskrav> [15.05.17].

DIFI. (2017d). *Seriøsitetsbestemmelser for bygg- og anleggskontrakter*. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/verktøy/seriøsitetsbestemmelser-bygg-og-anleggskontrakter> [20.05.17].

DIFI. (2017e). *Spesielle kontraktsbestemmelser til standardkontrakter*. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/temaer-bae/kontrakter/spesielle-kontraktsbestemmelser-til-standardkontrakter> [15.05.17].

DIFI. (2017f). *Vekting og bruk av poengskala*. difi.no. Tilgjengelig: <https://www.anskaffelser.no/tildelingskriterier-utforming-og-evaluering/evalueringsmodeller/vekting-av-tildelingskriterier-og> [20.05.17].

DIFI (u.d.). *Ny lov og forskrift om offentlige anskaffelser*. Direktoratet for forvaltning og IKT.

DØLVIK, J. E. & ELDRING, L. (2018). *Mobility of labour from new EU states to the Nordic Region*. Copenhagen: Nordiska ministerrådets förlag.

DØLVIK, J. E., ELDRING, L. & ØDEGÅRD, A. M. (2005). *Lavlønnskurransen og sosial dumping*. Fafo.

DØRRE, J. B. & LOTHE, I. K. (2013). *Tiltak mot sosial dumping - påseplikt og solidaransvar i byggebransjen*. Advokatfirmaet Hjort.

EIKELAND, P. T. (1999). *Teoretisk analyse av byggeprosesser*. Samspillet i Byggeprosessen.

ELDRING, L., FITZGERALD, I. & ARNHOLTZ, J. (2012). Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 18, 21.

ELDRING, L. & FRIBERG, J. H. (2013). Europeisk arbeidsmobilitet : utfordringer for de nordiske arbeidsmarkedene. *Søkelys på arbeidslivet (trykt utg.)*. Årg. 30, nr 1-2 (201, S.22.

ELDRING, L., ØDEGÅRD, A. M., ANDERSEN, R. K., BRÅTEN, M., NERGAARD, K. & ALSOS, K. (2011). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Fafo.

ENTREPRISERETTSADVOKATER. (u.d.). *Offentlige anskaffelser*. Tilgjengelig: <http://www.entrepriserettsadvokater.no/entreprise/offentlige-anskaffelser/> [15.05.17].

EUROPAKOMMISJONEN (2012). *Dine trygderettigheter i Norge*. Den europeiske union.

EUROPEAN COMMISSION. (u.d.). *Posted workers*. Tilgjengelig: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471> [10.05.17].

FAFO ØSTFORUM. (2015). *Allmenngjøring og minstelønn*. Tilgjengelig: <http://www.fafostforum.no/index.php/temasider/allmenngjoring-og-minstelonn-lukk-4> [08.12.2016].

FELLESFORBUNDET, BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING, DIFI & KS (2015a). *Anbefalt seriøsitetskrav i bygg- og anleggskontrakter*.

FELLESFORBUNDET, BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING, DIREKTORATET FOR FORVALTNING OG IKT & KOMMUNESKTORENE ORGANISASJON (2015b). *Seriøsitetskrav*. Fellesforbundet et. al.

FLYVBJERG, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12, 219.

FOLKETRYGDLOVEN. (1997). *Lov om folketrygd*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygd> [20.05.17].

FORSKRIFT OM ARBEIDSVILKÅR I OFF. KONTRAKTER. (2008). *Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-08-112> [24.05.17].

FORSKRIFT OM HMS-KORT PÅ BYGGE- OG ANLEGGSPASSER. (2007). *Forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2007-03-30-366?q=hms-kort> [24.05.17].

FORSKRIFT OM TARIFFAVTALE FOR BYGGEPLASSER. (2016). *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-09-23-1241?q=forskrift%20allmenngj%C3%B8ring%20av%20tariffavtaler> [20.05.17].

FORSKRIFT OM UTSENDTE ARBEIDSTAKERE. (2005). *Forskrift om utsendte arbeidstakere*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-12-16-1566?q=forskrift%20om%20utsendte%20arbeidstakere> [24.05.17].

FORSYNINGSG- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET (2006). *Veileder til reglene om offentlige anskaffelser*. Oslo.

FOUGNER, A. (2013). Arbeidsrettslige regler gjeldende for arbeidstakere utsendt til Norge. *Hjort journal*, 10.

FRIC, K. (2017). *Statutory minimum wages in the EU 2017*. Dublin: Eurofound.

GULBRANDSEN, T. K. (2016). *Skatteetatens trusselbilde og strategi for bekjempelse av arbeidsmarkedskriminalitet*. Skatteetaten.

HASÅS, T. (2017). De jakter på kriminelle i arbeidslivet - og avdekket 254 kriminelle nettverk og saker i fjor. FriFagbevegelse.

HOUWERZIJL, M. & PETERS, S. (2013). *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*. Netherlands: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,.

HOVLAND, L. (2016). *Svensk tilsyn med anskaffelsespraksis gir positive resultater*. Anbud365.no. Tilgjengelig: <https://www.anbud365.no/svensk-tilsyn-med-anskaffelsespraksis-gir-positive-resultater/> [11.05.17].

INTERNKONTROLLFORSKRIFTEN. (1996). *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127?q=internkontroll> [24.05.17].

JACOBSEN, D. I. & THORSVIK, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen, Fagbokforl.

KIRKEHEI, I. & ORMSTAD, S. S. (2013). Litteratursøk. *Norsk epidemiologi*, 23, 141.

KOMMUNAL - OG MODERNISERINGSDEPARTEMENTET. (2013). *Bygg21 - Langsiktig samarbeidsprogram med byggenæringen*. Tilgjengelig: <https://www.regjeringen.no/no/tema/plan-bygg-og-eiendom/ryddemappe-plan-bygg-eiendom/bygg21--langsiktig-samarbeidsprogram-med/id742582/> [09.12.2016].

KONKURRENSVERKET (2017). *2016 Annual Report*. Konkurrentverket i Sverige.

KRINGS, T. (2009). A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour. *European Journal of Industrial Relations*, 15, 49.

KRIPOS (2014). *Kriminalitet i bygg- og anleggsbransjen*. Kripos.

KRISTIANSEN, J. E. (2009). *Hvilke bedrifter må ha yrkesskedeforsikring*. Småbedrifter.no. Tilgjengelig: [http://portal.smaabedriftsforbundet.no/artman2/publish/forsikring\\_og\\_pensjon/Hvilke\\_bedrifter\\_m\\_ha\\_yrkesskedeforsikring.shtml](http://portal.smaabedriftsforbundet.no/artman2/publish/forsikring_og_pensjon/Hvilke_bedrifter_m_ha_yrkesskedeforsikring.shtml) [10.05.17].

KVALE, S., BRINKMANN, S., ANDERSSON, T. M. & RYGGE, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal akademisk.

LALANNE, S. (2011). Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services. *International Labour Review*, 150, 211.

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (2015). *Beretning 2015*.

LUND, P. H. (2017). *Good practice fiche - Joint operation group between public agencies*. European Platform Undeclared Work.

LÆDRE, O. (2012). *Gjør det selv eller betale andre for jobben - Byggherrens valg av kontraktstrategi i bygg- og anleggsprosjekt*. Concept.

MELD. ST. 2 (2012-2013). (2013). *Revidert nasjonalbudsjett 2013*. Oslo:

MILLER, G. O. (2014). The compliance function: an overview. *NYE Law & Economics Research Paper*, 14.

NAV. (2016). *Aa-registeret*. NAV. Tilgjengelig: <https://www.nav.no/no/Bedrift/Tjenester+og+skjemaer/Aa-registeret+og+a-meldingen/Hva+er+er+Aa-registeret> [13.05.17].

NEBY, S., NESHEIM, T., RYSSEVIK, J., RUBECKSEN, K., DAHLE, M. & NORDHAGEN, I. (2016). *Innsats mot arbeidslivskriminalitet - Kartlegging evaluering av hvordan det tverretatlige statlige samarbeidet fungerer*. Bergen: Uni Research Rokkansenteret.



NERGAARD, K., NESHEIM, T., ALSOS, K., BERGE, Ø. M., TRYGSTAD, S. C. & ØDEGÅRD, A. M. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo.

NORGES INTERNE REVISORERS FORENING (2012). *Fokus på compliance*. Norges Interne Revisorers Forening.

NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENTET (2004). *Beste praksis - offentlige anskaffelser*. Nærings- og handelsdepartementet.

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON. (2013). *Tariffavtalesystemet i NHO*. NHO. Tilgjengelig: <https://www.nho.no/Lonn-og-tariff/Hoved--og-tariffavtaler/Tariffavtalesystemet-i-NHO/> [11.05.17].

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON. (2017). *Sjekkliste for offentlige anskaffelser*. nho.no. Tilgjengelig: <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/offentlige-anskaffelser/sjekkliste-for-offentlige-anskaffelser/> [20.05.17].

OFFERGAARD, S. (2016). *Seriøsitetkonferansen: - Bransjen må samles om seriøsitetkrav*. Tilgjengelig: <http://www.bygg.no/article/1297118> [09.12.2016].

OLSSON, N. (2011). *Praktisk rapportskrivning*. Trondheim, Tapir akademisk.

PRESSENS OFFENTLIGSHETSUTVALG. (u.d.). *Alle registre*. Presse.no. Tilgjengelig: <http://presse.no/offentlighet/register/alle-registre/> [13.05.17].

REGERINGSKANSLIET (2016). *Countracting tax evasion, tax avoidance and money laundering*. Regeringskansliet.

REGJERINGEN.NO. (2017). *Hvem kan jobbe i Norge?* Tilgjengelig: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsinnvandring/hvem-kan-jobbe-i-norge/id2339920/> [10.05.17].

SEIDMAN, I. E. (2013). *Interviewing as qualitative research : a guide for researchers in education and the social sciences*. New York, Teachers College Press.

SEIERSTAD, D. (2004). *Sosial dumping : en kreftsvulst i norsk arbeidsliv*. Oslo, Nei til EU.

SKATTEETATEN. (2017). *Frykter rundt 40 milliarder kroner er lurt unna*. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Om-skatteetaten/Presse/Nyhetsrommet/Pressemeldinger/pressemeldinger-2017/frykter-rundt-40-milliarder-kroner-er-lurt-unna/> [16.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-a). *Arbeidsgiveravgift*. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/Arbeidsgiveravgift/> [10.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-b). *D-nummer*. Skatteetaten. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Person/Skattekort-og-forskuddsskatt/Utenlandsk-arbeidstaker/D-nummer/D-nummer1/> [13.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-c). *Dette er folkeregisteret*. Skatteetaten. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Person/Folkeregister/Dette-er-folkeregisteret/> [13.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-d). *Regler for pendlere*. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Person/Selvangivelse/tema-og-fradrag/Jobb-og-utdanning/Pendler/Pendlere-bosted-skatteforhold/?chapter=3808 - kapitteltekst> [10.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-e). *Trygdeavgift*. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/Trygdeavgift/> [10.05.17].

SKATTEETATEN. (u.d.-f). *Vanlige spørsmål om D-nummer*. Skatteetaten. Tilgjengelig: <http://www.skatteetaten.no/no/Person/Skattekort-og-forskuddsskatt/Utenlandsk-arbeidstaker/D-nummer/Ofte-stilte-sporsmal-om-D-nummer/?chapter=28732 - kapitteltekst> [13.05.17].

ST.MELD NR. 18 (2007-2008). (2008). *Arbeidsinnvandring*. Oslo:

ST.MELD. NR. 2 (2005-2006). (2006). *Revidert nasjonalbudsjett 2006*. Oslo:

STARTBANK (u.d.). *Erklæring SB1 og SB2*. Achilles.

STATISTISK SENTRALBYRÅ. (2016). *Nøkkeltall for innvandring og innvandrere*. Tilgjengelig: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall> [08.12.2016].

- STATISTISK SENTRALBYRÅ. (2017). *Økt omsetning for bygg og anlegg i 2016*. Tilgjengelig: <https://www.ssb.no/bygg-bolig-og-eiendom/artikler-og-publikasjoner/okt-omsetning-for-bygg-og-anlegg-i-2016> [15.05.17].
- STATSBYGG (2016). *Veiledning i utforming av kvalifikasjons- og tildelingskriterier, med tips - Bygg- og anleggsarbeider - totalentrepriser*. Statsbygg.
- STØSTAD, J.-E. (2013). *Sosial dumping : trues den norske modellen?* Oslo, Gyldendal arbeidsliv.
- TELEMARK FYLKESKOMMUNE (2015). *Retningslinjer mot sosial dumping i byggeprosjekter hvor TFK er byggherre*.
- THAGAARD, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode*. Bergen, Fagbokforl.
- THORKILDSEN, T. & CARLSEN, T. O. (2014). Om begrepet "sosial dumping". *Arbeidsrett*, 11, 266.
- TJORA, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo, Gyldendal akademisk.
- TRYTI, H. A. (2012). *Kort om de enkelte NS-kontrakter*. proffentreprise.no. Tilgjengelig: <http://proffentreprise.no/ns-kontrakter/> [20.05.17].
- UNDERVISNINGSBYGG (2007). *Veileder - fordeler og ulemper med ulike entreprisereformer*.
- UTENRIKSDEPARTEMENTET. (2014). *Historikk Norge-EU*. Tilgjengelig: <https://www.regjeringen.no/no/tema/europapolitikk/tema-norge-eu/historikk/id692066/> [08.12.2016].
- VEIEN TIL INFORMASJONSSIKKERHET. (2015). *Kildekritikk*. VIKO. Tilgjengelig: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Finne+kilder> [18.05.17].
- WEBER, R. P. (1990). *Basic content analysis. Quantitative Applications in the Social Sciences*. Sage Publications.
- YIN, R. K. (2014). *Case study research : design and methods*. Los Angeles, Calif, SAGE.
- YRKESKADefORSIKRINGSLOVEN. (1989). *Lov om yrkesskadeforsikring*. Tilgjengelig: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1989-06-16-65?q=lov%20om%20yrkesskadeforsikring> [20.05.17].

## **DEL 2: VITENSKAPELIG ARTIKKEL**





CENTERIS - International Conference on ENTERprise Information Systems / ProjMAN - International Conference on Project MANagement / HCist - International Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies, CENTERIS / ProjMAN / HCist 2017, 8-10 November 2017, Barcelona, Spain

## Measures to counteract work-related crime – airport developments in Norway

Marianne Skovly<sup>a</sup>, Alida Rundhovde Mørenskog<sup>b</sup>, Atle Engebø<sup>c</sup>, Ola Lædre<sup>d</sup>, Jardar Lohne<sup>e\*</sup>

<sup>a</sup>First affiliation, Address, City and Postcode, Country

---

### Abstract

Over the last decade work-related crime has become an increasing problem in Norway. An increase in labour immigrants as well as complicated regulations make it possible for criminal actors to operate in the labour market. Airport developments are often characterized as large and complex projects with a high security level and many different actors. This study examines the measures to counteract work-related crime in two airport developments in Norway. A literature study regarding work-related crime in the construction industry, 17 semi-structured in-depth interviews and a content analysis of case specific documentation are conducted. Most of the interviews were case specific with representatives working in project management, quality management, HSE or as Trade Union coordinators. Interviews with government officials regarding work-related crime was also conducted. The research shows that on both cases studied, measures for counteracting work-related crime have been implemented. The study shows that it is important with countermeasures in all phases of a project. Few studies have been conducted on measures to counteract work-related crime. This study provides a valuable assessment of implemented measures used to counteracting work-related crime in the context of airport developments.

© 2017 The Authors. Published by Elsevier B.V.

Peer-review under responsibility of the scientific committee of the CENTERIS - International Conference on ENTERprise Information Systems / ProjMAN - International Conference on Project MANagement / HCist - International Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies.

*Keywords:* Work-related crime; construction industry; airport developments; quality management; client

---

### 1. Introduction

Work-related crime has increased in Europe after the EU enlargement to Central and Eastern Europe in the period between 2004 and 2007. The principle of free movement within the EU and the socioeconomic differences between new and old member states, contributed to an increase in mobility of labour and services, from East to West. This change in migrant patterns contributed to the increase of work-related crime .<sup>1</sup> Work-related crime can be viewed as a systematic business strategy where the

---

\* Corresponding author. Tel.: +0-000-000-0000 ; fax: +0-000-000-0000 .  
*E-mail address:* [author@institute.xxx](mailto:author@institute.xxx)

goal is to cut costs related to staffing and production with the purpose of winning contracts. Examples of work-related crime could be illegally low wages, money laundering and tax evasion. Eventually, work-related crime should be viewed anti-competitive and a threat to society.<sup>2</sup> Estimates from the European Commission show that EUR 50 billion is lost annually in the EU Member States because of organised VAT fraud.<sup>3</sup> Therefore, it is important that effective measures for counteracting work-related crime gets implemented both internationally and nationally.

The construction industry is particularly exposed due to characteristics such as the magnitude of values at stake, a high demand for labour and comprehensive projects with complex supply chains.<sup>4</sup> In the Norwegian construction industry, actors have started to implement measures to counteract work-related crime. Especially, the public clients with the largest projects are at the forefront and have implemented countermeasures. Therefore, it would be interesting to see what measures public clients have introduced, and how successful these measures have been. In the research connected to this paper, it was chosen to study the cases of two airport developments in Norway. On these projects, the public clients have implemented different measures to counteract work-related crime.

The topic of work-related crime is examined by addressing the three following research questions:

- What does the client at airport developments do to counteract work-related crime?
- What are the strengths and weaknesses of these practices?
- What measures ought to be implemented to counteract the challenges experienced?

In general, there seems to be surprisingly little research regarding *work-related crime* in the construction industry. Available literature and research on this topic mainly focuses on describing why such crime has become widespread. Moreover, the literature presents what actions governments and public agencies plans to take to combat work-related crime. There seems to be a lack of research regarding which measures actors in the construction industry has implemented on projects to counteract work-related crime, and an assessment of how these measures work. Specially, literature and research concerning airport developments and work-related crime seem to be absent.

## 2. Method

The research presented in this paper was initiated by a scoping literature study according to the principles of Arksey and O'Malley.<sup>5</sup> Selected articles from the research literature has been subject to further analysis according to the prescriptions of Blumberg et al.<sup>6</sup> In addition, emphasis has been laid on exposing the formal frameworks according to which the Norwegian construction industry is operating. This includes national rules and regulations, a study of their development, and, in particular, the influence of socio-political changes on the industry.

Table 1: Key figures of the cases examined

	Time frame	Cost framework	Area	First tier contracts	Workers at peak
Case A	2011-2017	NOK 14,05 bill.	117 000 sq.m.	150	1600-1650
Case B	2014-2017	NOK 4,3 bill.	63 000 sq.m.	35	500-600

A case study of two complex airport developments in Norway were chosen as a method, based on the size of the projects and the clients focus on work-related crime. An additional argument for choosing the first case was the work-experience that two of the authors had on this project, providing access to well-informed interviewees and internal project documents. The second case was chosen on basis of it sharing the same client as the first case, being within the same time frame, and relatively similar project characteristics. In this paper, the client representatives on the two cases will be addressed as different "clients".

12 semi-structured in-depth case specific interviews lasting from one to three hours with representatives from the actors, the clients and the Trade Unions within the airport developments where conducted to the prescriptions of Yin.<sup>7</sup> The interviewees had roles within HSE, quality management, project management and as union representatives. According to the recommendations of Kvale<sup>8</sup>, and based on the research questions, an interview guide with predetermined questions was used. All interviews were audiotaped and transcribed. Résumés were sent to the interviewees for acceptance. Case specific content analysis of internal documents, such as contract provisions, organisational charts, key figures, checklists, project-specific guidelines and HSE plans were studied according to the prescriptions of Weber.<sup>9</sup> In addition, five general interviews were carried out in a similar manner as the case specific interviews, with the interview guide altered for a more balanced view on the subject. The questions were to a large degree similar as the case specific interviews, but with some minor changes to the wording. The interviewees were government officials from the Norwegian Tax Administration and the police, and did to a different extent work directly in regards to the chosen topic within their organizations.

### 3. Theoretical framework

The term *work-related crime* has two slightly different meanings in the Norwegian context. The first term is *crime related to labour relations*. It is defined as: “acts that breaches with the Norwegian laws concerning wages, working conditions, welfare, taxes and fees, often done organized, that exploits workers or appears to be anti-competitive and undermines the social structure.”<sup>10</sup> The second term, *crime related to labour market*, is defined as: “breach on Norwegian laws concerning wages, working conditions, welfare, taxes and fees or organized crime that minimalizes the costs of producing goods or services in Norway and therefore undermines the Norwegian social structures and appears to be anti-competitive.”<sup>2</sup> It is anticipated that the term *crime related to labour relations* includes the workers and their rights, whilst *crime related to labour market* does not to the same extend. Consequently, this paper will refer to the definition of the term *crime related to labour relations* when addressing *work-related crime*.

Work-related crime can be seen as a business strategy where the goal is to cut costs related to staffing and production so that the business increases its surplus, and will have a better chance at winning jobs because they can offer work at a lower price than their competitors. Often this is done by exploiting the workers. There exists a variety of different types of work-related crime, for example providing workers with illegally low wages, committing money laundering, tax evasion and human trafficking.<sup>2</sup> Work-related crime can have an impact on the society, both on a national and international level. The consequences are far-reaching and can potentially undermine the social structure (welfare and the legitimate labour market).<sup>11</sup> On a business level, work-related crime could be anti-competitive, resulting in outperformance of legitimate actors, by those that do not follow the rules.<sup>2</sup> According to Arnholtz and Eldring<sup>11</sup> the “social standards” or “social regulations” are considered to be under attack.

Work-related crime has always been present, but became an increasing issue in Norway after the expansion of the EU to Central and Eastern Europe (CEE) in 2004 and 2007.<sup>1</sup> The principle of free movement of capital, goods, services and people is essential within the EU.<sup>12</sup> This principle made it possible for workers from the new member states to migrate to the existing member states. The EU enlargement led to an increase in mobility of labour, and in the UK more than 949,000 registrations by CEE workers was noted in the period between 2004 and 2009. During the same period, 200,000 work permits were issued to CEE workers in the Nordic countries.<sup>13</sup> Norway alone has issued more work permits than all the other Nordic countries combined.<sup>14</sup> The major reason for work-migration within the EU is the considerable socioeconomic differences between the member states. According to Lalanne<sup>15</sup> the average wages in some countries in Western Europe are between six and eight times higher than in some of the countries that joined the EU in 2004.

Work-related crime is found in all sorts of industries, such as cleaning, transportation and the shipbuilding industry. The construction industry is a high-risks industry when it comes to this type of crime, and it is an industry that recruits immigrant workers at a high level.<sup>4,13</sup> Divergent laws and regulations in different countries result in different measures being used. While most countries in Europe have statutory minimum wages, in Norway, collective agreements have been implemented after the EU enlargement to regulate low wages in certain industries.<sup>18,1</sup> A generalization of the collective agreement concerning the construction industry has been present since 2007, and has been strengthened in previous years.<sup>1,10</sup> The principle of *joint and several liability* has been implemented in all sectors with a generalization of a collective agreement. This means that a contracting entity has a liability for the obligations of contractors further down the chain of subcontractors has at paying wages.<sup>19</sup> *Responsibility for information and supervision* is another measure that has been implemented. *The responsibility for information* means that a contracting entity is responsible for informing underlying contractors that their employees are entitled to receive wage and working conditions according to the collective agreement. *The responsibility for supervision* means that the main contractor shall ensure that wage and working conditions of the enterprises’ subcontractors comply with the collective agreement. The client has a corresponding obligation to its’ contractors in cases where subcontractors are not used.<sup>20</sup> In general, the Working Environment Act [Arbeidsmiljøloven] is central in regards to work-related crime as its’ purpose is to ensure safe working conditions and equal treatment among workers, and to ensure that the working environment forms a basis for a health-promoting and meaningful work situation.<sup>21</sup> For clients, the Construction Client Regulation [Byggherreforskriften] is important, whilst the law of Public Procurement [Lov om offentlige anskaffelser] is central for public clients.

Since 2006, the Norwegian government has presented three action plans against so-called social dumping as well as one strategy to combat work-related crime.<sup>22,10</sup> A main focus has been to strengthened the generalization of collective agreements, as well as making sure that this law is enforced.<sup>10</sup> Additionally, resources has been granted to authorities in order to coordinate and combat this type of crime. Another government measure has been the establishing of joint operation groups between public agencies in five of the largest cities.<sup>23</sup> In 2008, the government enforced a regulation regarding the use of so-called HSE cards on construction sites. Workers can, however, start working while the card is in process.<sup>24</sup> Both public agencies and the Federation of Norwegian Construction Industries [BNL] have prepared guidelines to help actors in the construction industry know which laws and regulations to follow, and given recommendations for measures that can be implemented to counteract work-related crime.<sup>25,26</sup>

Work-related crime is present in a variety of areas within the construction industry. What distinguish the professional parts of the construction industry from others is that most projects in this market are complex and consists of a high number of actors, which often results in projects with long chains of contractors and unclear relations.<sup>4</sup> There are several public clients in the professional part of the construction industry, and according to the government public clients have a special responsibility in counteracting work-related crime.<sup>10,25</sup> Public clients have been among the first to implement certain measures to counteract

work-related crime. They have started to see the importance of applying resources into their organizations to combat work-related crime.

It is common practice for clients to appoint HSE coordinators to oversee and coordinate the construction site in order to ensure safety.<sup>27</sup> Some clients have gone further and engaged a quality manager with tasks similar to a compliance officer. The compliance function has been present in many industries in different countries for many years, for example in the US within finance.<sup>28</sup> The compliance function has not been normal within the Norwegian construction industry. Miller<sup>28</sup> defines the compliance function as: “The compliance function consists of efforts organizations undertake to ensure that employees and others associated with the firm do not violate applicable rules, regulations or norms”. A different measure that has been taken by some clients in large scale projects has been to employ a coordinator from the Trade Unions [LO]. Such a coordinator is engaged in a project to ensure the workers’ rights, and to coordinate the HSE work through the unions and the elected representatives from the different actors.<sup>29</sup>

If a client registers that work-related crime might be or is present on the project, interference with public agencies is a possible measure. The Labour Inspection Authority can be contacted by the client if poor working conditions are found amongst workers. The Labour Inspection Authority could then do their own controls on the construction site. Sometimes, the Labour Inspection Authority might show up unannounced and/or coordinate their controls with other public agencies such as the Police or the Tax Administration.

#### 4. Results and discussion

During the interviews, it became clear that work-related crime is a known challenge among actors in the industry. The cases studied have both experienced challenges connected to such crimes. These crimes are changing all the time; criminals develop their methods and adapt easily when new measures are implemented. Combating work-related crime has been on the agenda in different ways on both projects, and they have both implemented countermeasures. Through the process of interviewing, the complexity of combating work-related crime was pointed out. To simplify it, one of the government officials mentioned three guidelines clients in projects can use as a basis when trying to combat work-related crime: “1) Know who you are contracting with, 2) Know which actor is actually conducting the job, 3) Know which employees that actor is paying. At first, the actors may laugh a bit when they hear these three simple guidelines, but then they think about it and realize that knowing this is actually not that obvious.” Another government official pointed out that it seems like the industry and the politicians wants a “quick fix”. Some might implement one or two measures, and then they declare that they are counteracting work-related crime. In that context, it is pointed out from several interviewees that it is important not to focus on single measures, but have a holistic approach when combating work-related crime.

The interviewees agree that the legislations regarding work-related crime in the construction industry in Norway overall is well-understood. Though, the laws and regulations are complex, it is pointed out that grey zones can lead to misinterpretation and ambiguity. Furthermore, there are also confusion and disputes regarding how the clients and the actors should ensure their “supervisory duty” and how far they should check their underlying contracts. A culture of pushing the responsibilities of the laws between actors in a contract chain seems to have developed in the industry.

When counteracting work-related crime, the interviewees imply that you need to start in the early phases. Demands must be set already in the procurement process, in descriptions and contract agreements. This is important so that actors can compete on equal terms. Also, it is mentioned that choosing the winning contractor should be based on criteria such as quality, experience and a secure project execution, instead of choosing actors based on the lowest price. Public clients are to an extent open to set different weighting on these criteria. However, it seems like some clients choose to focus on the lowest price, often because doing so seems easier and they are in lack of better knowledge regarding weighing of criteria. The interviewees imply that different types of registers exist for checking actors in a contracting process, but that these registers lack the comprehensiveness to be fully effective. Therefore, a suggestion of an online register with updated info on actors that clients and main contractors can choose from in a contracting process is suggested. This could help clients to choose liable actors.

On both cases studied, special contract provisions regarding work-related crime were implemented, in addition to the general terms. An example of such contract provisions were; no more than two subcontractors under a main contractor. This demand secures fewer actors in a chain of contractors. As the contractors adapt, the chain of contractors might get wider, and therefore still complex. Case A has strengthened their contract provisions during the project execution by implementing measures such as an agreement with the Tax Authority where contractors must sign a power of attorney. Such an agreement would ensure important confidential information to the client regarding actors in a supply chain. Also, a demand of occupational injury insurance on Norwegian terms for all workers was implemented, as the client registered this as an issue. Case B has had a demand that every worker must have the HSE card when entering the construction site. The interviewees imply that the demand of having a HSE card overall is a good countermeasure regarding work-related crime. Though, there are still some issues addressed to the HSE cards. For example, it is easy to get a false HSE card and it is possible to use other workers’ cards. Also, the issuing of the HSE card is not fulfilling, among other things because controls regarding residence permits are not conducted. Demands such as contractors needing to have a certain number of apprentices, own workers and skilled workers on projects are suggested as possible measures. Such demands have been implemented by other public clients in Norway. Some of the interviewees implied that the client should be able to impose certain fines to the contractors due to work-related crime. It was pointed out that it is necessary for a client to be able to use economic sanctions against contractors when combatting work-related



crime.

Construction projects varies in size and complexity, also regarding clients' organizational resources. At both projects, they have had HSE coordinators to follow up HSE regulations. In case A they also had a quality manager with competence within risk management, revisions of contracts and compliance of these. At case B they had no specific role within the clients' organization directly connected to combatting work-related crime, but the quality manager from case A helped conducting a revision of a contractor at case B. The quality manager from case A have had tasks like a compliance officer. Throughout the interviews, it was suggested that a compliance function could be a possible countermeasure that clients should implement within their organisations on projects. This compliance officer should not be responsible for budgets or time frames in projects, and have the right authority to control that laws and regulations are followed. The compliance officer should receive relevant education and competence on work-related crime, and have a clear role description.

On both cases the client has employed coordinators from LO, but the function of these have been different on both cases. At project A, the coordinator from LO has reported to the quality manager which has had the main competence in counteracting work-related crime at the project. At project B, it seems from the interviews that the coordinator from LO has had the main competence on combating work-related crime, and has helped the HSE-coordinators to increase their knowledge of combating work-related crime. Furthermore, it is pointed out that having a coordinator from LO on projects is a functioning countermeasure. It is commented in the interviews that having a resource like the coordinator from LO could in some cases be a way for clients to "by their way out" of the responsibility, and leave the tasks regarding work-related crime to this consultant. The client must also have competence in regards to work-related crime within their own organization. Keeping a viable balance between cost, time frame and quality in projects is important and challenging. A known dilemma was in different ways described by all the interviewees: How can you follow up the contracts regarding work-related crime and at the same time be responsible for securing the budget and the timeline?

The interviewees gave the impression that no matter how much preventive work an actor implement; they still must conduct controls. That was emphasized by the quality manager at case A: "Some actors believe that through implementing preventing measures such as preparatory activities, educating the actors and talk about the thematic, they don't have to do the controls. They seem to believe that such measures contribute enough so that the actors will follow the rules without further controls. We don't think that's enough. It's necessary to have measures such as inspections, revisions and the potential use of media and sanctions. That works."

Regarding the controls of the construction sites of the two cases, there were some differences. Case A had two different construction areas, where one were inside the airport security control. This control was responsible for checking the workers in the airport security control, and the workers passing this control had to have an airport ID-card issued by the Civil Aviation Authority. It became clear during the interviews that the demands from the Civil Aviation Authority, both to issue the airport ID card and related to the airport security controls, overall, was more focused on terror than work-related crime. Case B was for the most part on the outside of the airport security control, which ment that access systems were similar to regular construction projects. Therefore, the study shows that the two cases being airport developments, have not had an impact on counteracting work-related crime.

Inspections and revisions have been implemented on case A. The inspections were led by the coordinator from LO and the quality manager where a contractor and their workers were contacted and questioned. Revisions were conducted by random choosing or when the client had suspicion of work-related crime being present. A revision included checking documentation regarding a contractor and its' subcontractors, such as the contractors internal control system, tax information and their employees' wage and working conditions. In case B, controls similar to inspections were conducted, and a revision by the quality manager from case A. Overall, the contractors are positive to the inspections and revisions implemented. Though, they say demands from clients can be tough to follow, and that a cooperative dialogue between clients and contractors is essential. When the client discovers work-related crime during an inspection or revision, they have the possibility to contact public agencies. At both projects, work-related crime has been discovered and reported to either Labour Inspection Authority or the Tax Authority. If an offence is severe, the authorities report it further to the police. Both clients and contractors are positive regarding the involvement of public agencies, some even implied that such interaction could be increased.

In general, the interviewees talk about how incorporated practices need to change. At the same time, it is pointed out that many clients and contractors have developed and become more aware of the issue of work-related crime. In all, it seems like it is a positive development in the industry.

## 5. Conclusion

In the research connected to this paper, we set out to analyse what measures the clients on two major airport developments have implemented to counteract work-related crime. The goal was to map out which strengths and weaknesses the different measures had on the projects, and consider what measures ought to be implemented to counteract the challenges experienced. The results show that different measures have been implemented on the two projects, and that some of them have been more successful than others. The most important countermeasures from the two cases are; 1) Clear and strict demands in contractual provisions related to counteracting work-related crime, 2) Resources within the clients' organization with competence and tasks regarding counteracting work-related crime. Execute tasks similar to a compliance officer, 3) Engaging a coordinator from LO

that daily look into the working conditions on the construction site, 4) Controls such as random samplings, inspections and revisions to help reveal possible crime.

In addition to the measures mentioned above, the results show that it is important that consequences are put in action when work-related crime is found on a project. Consequences can be that clients report an offense to a public agency who takes the case further, that the client involves the media and/or an economic fee. An economic consequence is the “only solution” to make the criminal actors see the consequences of operating illegally.

The research has shown that the laws and regulations are complex, but in general, clear. According to the results, one of the most significant challenges in the laws regarding work-related crime is the “supervisory responsibility”. In general, it seems like clients can choose to hide behind the obscurities of this law, choose to stay inactive and leave the responsibility of the supervision to the contractors.

Throughout the research it became clear that a client cannot settle after one or two countermeasures have been implemented, with the belief of having solved the problem of work-related crime entirely. Work-related crime is complex and one needs to obtain a holistic perspective to ensure that criminal actors does not get access to operate on construction projects. Additionally, the criminal actors evolve quickly and come up with new methods to trick the systems. A continuous development of measures and systems to counteract work-related crime is therefore essential. Furthermore, there seems to be challenging for clients to keep a viable balance between time and costs limits, while counteracting work-related crime. It is essential that clients clarify the importance of having work-related crime on the agenda, and that this topic is put into focus throughout projects.

The fact that the two examined cases were airport developments does not seem to have influenced the implementation of the measures to any degree. What seems to be the crucial factor in both cases is the fact that the clients in both cases were public clients. Therefore, the measures implemented on these projects are transferable.

This study shows that there is a lack of research on how actors counteract work-related crime on construction projects. There is a need for research discussing specific measures to counteract work-related crime, and particularly which measures different actors can implement. This study can be used as inspiration for more extensive and quantitative research. During the research process related to this paper, it has become clear that there are a lot of challenges in the private market and the rehabilitation and maintenance market, in addition to the professional market. Therefore, future research should address the problems concerning work-related crime in the private and/or rehabilitation and maintenance market.

## References

1. Alsos, K. and Eldring, L. Labour Mobility and Wage Dumping: The case of Norway, *European Journal of Industrial Relations*, 2008;14(4), p. 441-459. DOI: 10.1177/0959680108097495
2. Kripos [The National Criminal Investigation Service in Norway]. *Arbeidsmarkedskriminalitet i Norge [Work-related crime in Norway]*. (2014). Available from: [https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/kripos/vedlegg\\_2797](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/kripos/vedlegg_2797) (Accessed: 18.03.17).
3. Regeringskansliet [The Swedish Government]. *Counteracting tax evasion, tax avoidance and money laundering*. (2016). Available from: <http://www.government.se/499ee1/contentassets/099c10d6502745279ff7a8b1e3c79c9b/action-plan-counteracting-tax-evasion-tax-avoidance-and-money-laundering.pdf> (Accessed: 20.04.17).
4. Kripos [The National Criminal Investigation Service in Norway]. *Situasjonsbeskrivelse: Arbeidsmarkedskriminalitet i bygg og anlegg [A situational description: Work-related crime in the construction industry]*. (2014). Available from: <http://www.nsr-org.no/getfile.php/Dokumenter/Eksterne%20publikasjoner/Kriminalitet%20i%20bygg%20og%20anleggsn%C3%A6ringen.pdf> (Accessed: 19.03.17)
5. Arksey, H. and O’Malley, L. Scoping studies: towards a methodological framework, *International Journal of Social Research Methodology*, 2005;8(1), p. 19-32. DOI: 10.1080/1364557032000119616
6. Blumberg, B., Cooper, D. R. and Schindler, P. S. *Business research methods*. London: McGraw-Hill; 2011
7. Yin, R. K. *Case study research: design and methods*. 5<sup>th</sup> ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE; 2014
8. Brinkmann, S. and Kvale, S. *Interviews: learning the craft of qualitative research interviewing*. 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE; 2009
9. Weber, R. P. *Basic content analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. Iowa: SAGE; 1990
10. Arbeids- og sosialdepartementet [Ministry of Labour and Social Affairs]. *Strategi mot arbeidslivskriminalitet [Strategy for combating work-related crime]*. (2015). Available from: [https://www.regjeringen.no/contentassets/4f7ae70171bd480682b8dafddadaf311/strategi\\_mot\\_arbeidslivskriminalitet.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/4f7ae70171bd480682b8dafddadaf311/strategi_mot_arbeidslivskriminalitet.pdf) (Accessed: 19.03.17)
11. Arnholtz, J. and Eldring, L. Varying perceptions of social dumping in similar countries. In: Bernaciak, M., editor. *Market Expansion and Social Dumping in Europe*. Florence: Taylor and Francis; 2015. p. 80-96.
12. Krings, T. A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour, *European Journal of Industrial Relations*, 2009;15(1), p. 49-69. DOI: 10.1177/0959680108100165
13. Arnholtz, J., Eldring, L. and Fitzgerald, I. Post-accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK, *European Journal of Industrial Relations*, 2011;18(1), p. 21-36. DOI: 10.1177/0959680111430656
14. Dølvik, J. and Eldring, L. *Mobility of labour from new EU states to the Nordic Region*. Copenhagen: Nordiska ministerrådets förlag; 2008
15. Lalanne, S. Posting of workers, EU enlargement and the globalization of trade in services, *International Labour Review*, 2011;150(3-4), p. 211-234. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2011.00114.x/epdf> (Accessed: 20.04.17)
16. OECD. *OECD Economic Surveys: Norway*. (2008). Available from: [https://books.google.no/books?id=T\\_DVAgAAQBAJ&pg=PA77&lpg=PA77&dq=norway+high+wages+low+unemployment+social+dumping&source=bl&ots=ILJaTIMVn-&sig=dYk6Tn0e7bfYfnyN8gxfYT8\\_MY&hl=no&sa=X&ved=0ahUKewjD1cetm7jTAhUDkiwKHQ46CDoQ6AEIJAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.no/books?id=T_DVAgAAQBAJ&pg=PA77&lpg=PA77&dq=norway+high+wages+low+unemployment+social+dumping&source=bl&ots=ILJaTIMVn-&sig=dYk6Tn0e7bfYfnyN8gxfYT8_MY&hl=no&sa=X&ved=0ahUKewjD1cetm7jTAhUDkiwKHQ46CDoQ6AEIJAA#v=onepage&q&f=false) (Accessed: 10.04.17)
17. Torvatn, H. *Cleaning in Norway: Between professionalism and junk enterprises*. (2011). Available from: [http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external\\_website/publications/WALQING\\_SocialPartnershipSeries\\_2011.5\\_Cleaning\\_NO.pdf](http://www.walqing.eu/fileadmin/download/external_website/publications/WALQING_SocialPartnershipSeries_2011.5_Cleaning_NO.pdf) (Access: 10.04.17)

18. Eurofound. *Statutory minimum wages in the EU 2017*. (2017). Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1703en.pdf> (Accessed: 12.04.17)
19. Labour Inspection Authority. *Joint and several liability of contracting entities: In sectors subject to General Application Regulations*. (n.d.). Available from: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=216405> (Accessed: 12.04.17)
20. Arbeids- og inkluderingsdepartementet [Ministry of Labour and Social Affairs]. *Informasjons- og påseplikt og innsynsrett [The responsibility for information and supervision and the right to access]*. (2008). Available from: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=228738> (Accessed: 19.04.17).
21. The Norwegian Government. *The Working Environment Act*. (2008). Available from: <https://www.regjeringen.no/en/topics/labour/the-working-environment-and-safety/innsikt/the-working-environment-act/id447107/> (Accessed: 20.04.17)
22. St.meld. nr.2 (2005-2006) [White paper nr.2 (2005-2006)]. *Revidert nasjonalbudsjett 2006 [Revised national budget 2006]*. (2006). Oslo: Finansdepartementet
23. Lund, P. H./European Platform Undeclared Work. *Good practice fiche – Joint operation group between public agencies*. (2017). Available from: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4875&langId=en> (Accessed: 17.04.17)
24. Arbeidstilsynet [Labour Inspection Authority]. *HSE-cards in the building and construction industry*. Available from: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=96288> (Accessed: 17.04.17)
25. Difi [Agency for Public Management and eGovernment]. *Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter [Wage and working conditions in public contracts]*. (2015). Available from: [https://www.anskaffelser.no/sites/anskaffelser/files/lonns-\\_og\\_arbeidsvilkar\\_i\\_offentlige\\_kontrakter\\_-\\_veileder\\_om\\_beste\\_praksis\\_difi\\_2015\\_spreads\\_hoy.pdf](https://www.anskaffelser.no/sites/anskaffelser/files/lonns-_og_arbeidsvilkar_i_offentlige_kontrakter_-_veileder_om_beste_praksis_difi_2015_spreads_hoy.pdf) (Accessed: 22.03.17)
26. BNL [The Federation of Norwegian Construction Industries]. *Regelverket mot sosial dumping på byggeplasser [Laws and regulations against social dumping on construction sites]*. (2014). Available from: [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) (Accessed: 19.04.17)
27. Arbeidstilsynet [Labour Inspection Authority]. *HMS på bygge- og anleggsplasser [HSE on construction sites]*. (n.d.). Available from: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78179> (Accessed: 19.04.17)
28. Miller, G. P. The compliance function: an overview, *NYE Law & Economics Research Paper*; 2014;14-36. Available from: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=449064097090116090098070015106002018105010039080036071121027109103072084096102125031029001042036049056029092066071011009121027025035039078017068072078075025082110066065086069080064114101115104072090101125016121087110071121113107084019116101070073007&EXT=pdf> (Accessed: 19.04.17)
29. Landsorganisasjonen i Norge (LO) [The Norwegian Confederation of Trade Unions]. *Beretning 2015 [Report 2015]*. (2015). Available from: [http://www.lo.no/Documents/Om\\_LO/LOs\\_beretninger/LOs%20Beretning%202015%20-%20nettversjon.pdf](http://www.lo.no/Documents/Om_LO/LOs_beretninger/LOs%20Beretning%202015%20-%20nettversjon.pdf) (Accessed: 19.04.17)



## **DEL 3: VEDLEGG**



# Vedlegg A: Intervjuguide for casespesifikke intervju

## Intervjuguide for casespesifikke intervju

### Introduksjon

Intervjuguiden er utarbeidet av Marianne Skovly og Alida R. Mørenskog som er 5.års studenter ved Institutt for bygg- og miljøteknikk ved NTNU. Den valgte spesialiseringen er prosjektledelse. Intervjuguiden er utarbeidet i tilknytning til en masteroppgave som utarbeides våren 2017 i samarbeid med NTNU. Masteroppgaven har som hensikt å kartlegge byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på to valgte case. Videre ser masteroppgaven på styrker og svakheter ved tiltakene byggherrene bruker for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, og eventuelle forbedringspotensial. I tillegg har oppgaven som mål å knytte byggherrenes tiltak opp mot hva som kan gjøres i et bransjeperspektiv.

I rapporten *Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge* fra 2014 har et utvalg fra ulike offentlige instanser ledet av Kripos definert arbeidsmarkeds kriminalitet på følgende måte:

*Arbeidsmarkeds kriminalitet er brudd på norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde-, skatte- og avgiftskriminalitet eller organisert kriminalitet som minimaliserer produksjonskostnadene for varer og tjenester i Norge og dermed undergraver norske samfunnsstrukturer og virker konkurransedrivende.*

Intervjuguiden tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene:

- 1) Hvilke tiltak har byggherrene innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?
- 2) Hvilke styrker og svakheter er det ved disse tiltakene?
- 3) Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

### Prosedyre

Intervjuguiden er utarbeidet med bakgrunn i forskningsspørsmålene. Hensikten med spørsmålene er å få utvidet forståelse for tiltakene som byggherrene har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektene.

Intervjuformen er semi-strukturerte dybdeintervju, hvilket medfører at eventuelle passende oppfølgingsspørsmål vil kunne bli stilt. Formålet er å få en god dialog med den intervjuede. Før intervjuet starter presenteres bakgrunnen for masteroppgaven. Det informeres om at det er ønskelig å benytte seg av lydopptak av intervjuene. Transkribert intervju blir ettersendt intervjuobjektene for godkjenning. I tillegg blir det informert om muligheten til anonymitet.

## Generelle spørsmål

Spørsmål	Kommentarer
Kan du gi et kort sammendrag om din bakgrunn og arbeidserfaring?	
Hvor lenge har du vært på prosjektet?	
Hvilken rolle har du på prosjektet?	
Hvilke arbeidsoppgaver har du på prosjektet?	

## Forskningsspørsmål 1: Hvilke tiltak har byggherren innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

Spørsmål	Kommentarer
Hvilke forebyggende tiltak har byggherren innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?	
Hvordan gjennomfører byggherren innhenting av entreprenører i kontraheringsprosessen, og eventuelle underentreprenører?	
Hvordan kontrollerer byggherren entreprenører som kommer inn på prosjektet i byggefasen, samt arbeidere som involveres i prosjektet underveis?	
Hvordan følger byggherren opp entreprenørene i byggefasen?	
Hvordan samarbeider byggherren med entreprenørene?	
Hvordan blir prosjektet påvirket av at det er på en flyplass?	
Hvordan organiserer byggherren seg for å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet i byggefasen?	
Har byggherren en kvalitetsleder e.l. ressurs som jobber konkret med arbeidsmarkeds kriminalitet? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvem har evt. bestemt at prosjektet skal ha en slik ressurs?</li> <li>• Hvilke arbeidsoppgaver har denne ressursen?</li> </ul>	
På prosjektet er det en LO-koordinator. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvem har bestemt at prosjektet skal ha et slikt samarbeid med LO?</li> <li>• Hvilke arbeidsoppgaver har denne ressursen?</li> </ul>	
Hva gjør byggherren ved mistanke om arbeidsmarkeds kriminalitet?	
Blir det gjennomført revisjoner av entreprenørene? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis ja; Hvor mange revisjoner gjennomføres det i året?</li> </ul>	
Hvilke brudd på lover og forskrifter blir vanligvis avdekket?	
Hvilke konsekvenser kan det få dersom brudd på lover og forskrifter oppdages på prosjektet?	
Hvordan samarbeider byggherren med offentlige etater? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved hvilke tilfeller av a-krim involveres de ulike etatene?</li> <li>• På hvilket tidspunkt?</li> </ul>	
Hvilke forskjeller er det i regelverket for ansatte i norske bedrifter, i utenlandske bedrifter og i bemanningsselskaper? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fører disse forskjellene til utfordringer, evt. hvilke?</li> </ul>	
Hvilke utfordringer finnes det ved å ha utenlandsk arbeidskraft på prosjektet?	



## Forskningsspørsmål 2: Hvilke styrker og svakheter er det ved byggherrens kontrollsystem?

Spørsmål	Kommentarer
Hvilke tiltak som byggherren har innført for å motvirke og avdekke a-krim fungerer bra/dårlig?	
Det har blitt avdekket tilfeller av ulovlige arbeidsforhold på prosjektet. Oppstod det noen utfordringer i noen av disse prosessene, evt. hvilke?	
Hvordan fungerer samarbeidet mellom byggherren og: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlige etater, entreprenører, LO-koordinator, innad i byggherreorganisasjonen</li> </ul>	
Hvilke styrker og svakheter mener du er knyttet til den benyttede organisasjonsstrukturen?	
Gjennomfører byggherren erfaringsutveksling med andre i bransjen? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis ja; Hvor ofte og hvordan?</li> </ul>	
Er det noen styrker/ svakheter med dagens kontrollsystem som ikke er diskutert under de foregående spørsmålene?	

## Forskningsspørsmål 3: Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkedskriminalitet?

Spørsmål	Kommentarer
Hva kan gjøres annerledes i kontraheringsprosessen ved innhenting av entreprenører?	
Hva mener du om arbeidet som blir utført for å motvirke arbeidskriminalitet i dag? Hva kan gjøres annerledes?	
Hvordan kan arbeidet med å avdekke arbeidsmarkedskriminalitet gjøres annerledes?	
Hva kan gjøres annerledes opp mot de ulike aktørene?	
I sakene som har oppstått, kunne noen av prosessene ha blitt håndtert bedre? Evt. hvordan?	
Hvordan kan en utbedring av lover og forskrifter forenkle byggherrens arbeid med å motvirke og avdekke a-krim?	
Eksisterer det andre tiltak i bransjen eller på andre prosjekter som kunne ha forbedret dagens kontrollsystem?	

## Avsluttende spørsmål

Spørsmål	Kommentarer
Er det andre personer som er involvert i arbeidsmarkedskriminalitet vi bør ta kontakt med i forbindelse med masteroppgaven?	
Er det noe vi har glemt å spørre om eller noe du mener ikke er kommet godt nok frem?	

**Takk for din tid og bidrag!  
Med vennlig hilsen**

**Alida Rundhovde Mørenskog og Marianne Skovly**



# Vedlegg B: Intervjuguide for generelle intervju

## Intervjuguide for generelle intervju

### Introduksjon

Intervjuguiden er utarbeidet av Marianne Skovly og Alida R. Mørenskog som er 5.års studenter ved Institutt for bygg- og miljøteknikk ved NTNU. Den valgte spesialiseringen er prosjektledelse. Intervjuguiden er utarbeidet i tilknytning til en masteroppgave som utarbeides våren 2017 i samarbeid med NTNU. Masteroppgaven har som hensikt å kartlegge byggherrenes tiltak for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på to valgte case. Videre ser masteroppgaven på styrker og svakheter ved tiltakene byggherrene bruker for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet, og eventuelle forbedringspotensial. I tillegg har oppgaven som mål å knytte byggherrenes tiltak opp mot hva som kan gjøres i et bransjeperspektiv.

I rapporten *Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge* fra 2014 har et utvalg fra ulike offentlige instanser ledet av Kripos definert arbeidsmarkeds kriminalitet på følgende måte:

*Arbeidsmarkeds kriminalitet er brudd på norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde-, skatte- og avgiftskriminalitet eller organisert kriminalitet som minimaliserer produksjonskostnadene for varer og tjenester i Norge og dermed undergraver norske samfunnsstrukturer og virker konkurransedrivende.*

Intervjuguiden tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene:

- 4) Hvilke tiltak har byggherrene innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?
- 5) Hvilke styrker og svakheter er det ved disse tiltakene?
- 6) Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

### Prosedyre

Intervjuguiden er utarbeidet med bakgrunn i forskningsspørsmålene. Hensikten med spørsmålene er å få utvidet forståelse for tiltakene som byggherrene har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet på prosjektene.

Intervjuformen er semi-strukturert dybdeintervju, hvilket medfører at eventuelle passende oppfølgingsspørsmål vil kunne bli stilt. Formålet er å få en god dialog med den intervjuede. Før intervjuet starter presenteres bakgrunnen for masteroppgaven. Det informeres om at det er ønskelig å benytte seg av lydopptak av intervjuene. Transkribert intervju blir ettersendt intervjuobjektene for godkjenning. I tillegg blir det informert om muligheten til anonymitet.

## Generelle spørsmål

Spørsmål	Kommentarer
Kan du gi et kort sammendrag om din bakgrunn og arbeidserfaring?	
Har du hatt arbeid tilknyttet til utbyggingsprosjektene på case A eller case B? Hvis ja; Hvilket arbeid?	
Hvilken stilling har du?	
Hvilke arbeidsoppgaver har du?	

Forskningsspørsmål 1: Hvilke tiltak har byggherrer innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?

Spørsmål	Kommentarer
Hvilke forebyggende tiltak erfarer du at byggherrer har innført for å motvirke arbeidsmarkeds kriminalitet?	
Hvordan gjennomfører byggherrer innhenting av entreprenører i kontraheringsprosessen, og eventuelle underentreprenører?	
Hvordan kontrollerer byggherrer eventuelle entreprenører som kommer inn på prosjektet i byggefasen, samt arbeidere som involveres i prosjektet underveis?	
Hvordan følger byggherrer opp entreprenørene i byggefasen?	
Hvordan samarbeider byggherrer med entreprenørene?	
Hvordan kan byggeprosjekter bli påvirket av at det er på en flyplass?	
Hvordan organiserer byggherrer seg for å avdekke arbeidsmarkeds kriminalitet i byggefasen?	
Har ofte byggherrer en kvalitetsleder e.l. ressurs som jobber konkret med arbeidsmarkeds kriminalitet? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke prosjekter har en slik ressurs?</li> </ul>	
Engasjerer ofte byggherrer en LO-koordinator på sitt prosjekt? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke prosjekter har ofte engasjert en LO-koordinator?</li> </ul>	
Hva opplever du at byggherrer gjør ved mistanke om a-krim?	
Er det vanlig blant byggherrer å gjennomføre revisjoner av entreprenører? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke prosjekttypen gjennomfører vanligvis revisjoner?</li> </ul>	
Hvilke brudd på lover og forskrifter blir vanligvis avdekket?	
Hvilke konsekvenser kan det få dersom brudd på lover og forskrifter oppdages på prosjekter?	
Ved hvilke tilfeller av a-krim involverer byggherrer de ulike etatene?	
På hvilket tidspunkt involverer byggherrer de ulike etatene?	
Hvordan koordineres samarbeidet mellom byggherrer og offentlige etater dersom en sak er meldt videre til offentlige myndigheter?	
Hvilke forskjeller er det i regelverket for ansatte i norske bedrifter, i utenlandske bedrifter og i bemanningsselskaper? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fører disse forskjellene til utfordringer, evt. hvilke?</li> </ul>	
Hvilke utfordringer finnes det ved å ha utenlandsk arbeidskraft på prosjekter?	
Hvilke forskjeller er det på offentlige og private byggherrer?	

Forskningsspørsmål 2: Hvilke styrker og svakheter er det ved byggherrers tiltak?

Spørsmål	Kommentarer
Hvilke tiltak som byggherrer har innført for å motvirke og avdekke a-krim fungerer bra/dårlig?	
I tilfeller hvor det har blitt oppdaget a-krim, har det oppstått noen utfordringer?	
Hvordan kan byggherrer tilrettelegge for et godt samarbeid med: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offentlige etater , entreprenører , innad i byggherreorganisasjonen</li> </ul>	
Hvilke styrker og svakheter er det ved å benytte seg av LO-koordinator på prosjekter?	
Hvilken innvirkning har et prosjekt sin organisasjonsstruktur på arbeidet som gjøres med a-krim?	
Når tilfeller av a-krim avdekkes på prosjekter, opplever du at byggherrer involverer offentlige etater nok? Involveres de tidsnok?	
Er det som oftest byggherrer sine internkontroller som avdekker tilfeller av a-krim eller er det kontroller gjennomført av eksterne eller offentlige etater?	
Gjennomfører byggherrer erfaringsutveksling med andre i bransjen? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis ja; Hvor ofte, med hvem og hvordan?</li> </ul>	

Forskningsspørsmål 3: Hvilke tiltak burde byggherrer implementere for å motvirke arbeidsmarkedskriminalitet?

Spørsmål	Kommentarer
Hva kan byggherrer forbedre ved innhenting av entreprenører i kontraheringsprosessen?	
Hvordan kan arbeidet med å motvirke og avdekke a-krim gjøres annerledes på prosjekter og i det offentlige?	
Hvordan kan byggherrer forbedre sitt arbeid opp mot de ulike aktørene i prosjekter?	
I sakene som har oppstått, kunne noen av prosessene ha blitt håndtert bedre? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis ja; Hvordan?</li> </ul>	
Har offentlige etater god nok kapasitet til å følge opp alle sakene som blir innmeldt?	
Hvordan kan en endring av lover og forskrifter forenkle byggherrers arbeid med å motvirke og avdekke a-krim?	

Avsluttende spørsmål

Spørsmål	Kommentarer
Er det andre personer som er involvert i arbeidsmarkedskriminalitet vi bør ta kontakt med i forbindelse med masteroppgaven?	
Er det noe vi har glemt å spørre om eller noe du mener ikke er kommet godt nok frem?	

**Takk for din tid og bidrag!**

**Med vennlig hilsen**

**Alida Rundhovde Mørenskog og Marianne Skovly**