# Kartlegging av hvordan informasjons- og påseplikten og solidaransvaret i allmenngjøringsordningen fungerer

Rapport nr. 36-2026

SØA

Samfunns-
økonomisk
Analyse

Rapport nr. 36-2026
fra Samfunnsøkonomisk Analyse AS

ISBN-nummer: 978-82-8395-323-7
Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Forsidefoto:
Tilgjengelighet: Offentlig
Dato for ferdigstilling: 15.10.2026
Forfattere: Merete Onshus, Trond Flaarønning, Jørgen Ingerød, Adrian Kellner Lysne, Aksel Bøe Lanestedt, Tonje Liavaag, Svein Steinfeld Jervell
Kvalitetssikrer: Andreas Benedictow

Borggata 2B
N-0650 Oslo
Org.nr.: 911 737 752
post@samfunnsokonomisk-analyse.no

SØA

# Forord

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Samfunnsøkonomisk Analyse i samarbeid med Institutt for Samfunnsforskning og Dalan advokatfirma kartlagt regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar i allmenngjøringsordningen. Kartleggingen omfatter bruk av og erfaringer med regelverket og en samlet vurdering av hvordan regelverket fungerer, herunder hvorvidt regelverket bidrar til at allmenngjøringsvedtak etterleves. Kartleggingen har tatt i bruk flere metoder og informasjonskilder, herunder analyser på registerdata fra SSB, spørreundersøkelser rettet mot bedrifter og tillitsvalgte, intervjuer og dokumentgjennomgang. Prosjektet har vært gjennomført mellom juni 2025 og oktober 2026 av et prosjektteam bestående av Merete Onshus, Adrian Kellner Lysne, Aksel Bøe Lanestedt og Jørgen Ingerød fra Samfunnsøkonomisk Analyse, Trond Flaarønning fra Institutt for Samfunnsforskning og Tonje Liavaag og Svein Steinfeldt Jervell fra Dalan Advokatfirma. Andreas Benedictow har vært kvalitetssikrer.

Oslo, 15. oktober 2026

Merete Onshus
Prosjektleder

Samfunnsøkonomisk Analyse AS

# Sammendrag

De ulike pliktene og oppgavene som oppdragsgivere, tillitsvalgte og leverandører har i allmenngjøringsregelverket, har ikke blitt evaluert samlet, og det er lenge siden deler av regelverket ble evaluert sist. Denne kartleggingen har som formål å framskaffe mer kunnskap om hvordan regelverket treffer de ulike bransjene som har allmenngjort lønn i dag (ofte omtalt som minstelønn), hvordan reglene praktiseres og fungerer og hvordan de eventuelt bidrar til etterlevelse av allmenngjøringsvedtak. Kartleggingen bygger på en dokumentgjennomgang, intervjuer og spørreundersøkelser, foruten analyser av registerdata fra SSB.

*Informasjons- og påseplikten* innebærer at oppdragsgivere skal informere om, kontrollere og følge opp at leverandører og underleverandører gir arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår i tråd med allmenngjøringsforskrifter. Gjennom *dokumentasjonsplikten* har leverandører og underleverandører plikt til å dokumentere at de etterlever allmenngjøringsforskriften, og tillitsvalgte hos hovedleverandør har rett til *innsyn* i lønns- og arbeidsvilkårene hos underleverandører. *Solidaransvaret* innebærer at arbeidstakere kan kreve allmenngjort lønn, overtidsbetaling og opptjente feriepenger fra leverandører høyere opp i kontraktskjeden dersom egen arbeidsgiver ikke betaler. Ansvaret omfatter ikke bestilleren.

Regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar er relevant for hele næringslivet, men i ulik grad. Informasjons- og påseplikten kommer til anvendelse når det foreligger et leverandørforhold, det vil si at en virksomhet engasjerer en annen virksomhet til å utføre et oppdrag. Omfanget av oppdragsbaserte arbeidsleveranser er størst i byggenæringen, skips- og verftsindustrien, transportnæringen, elektrobransjen og renhold. I de samme bransjene er det også vanlig å sette deler av oppdrag videre til underleverandører, og i særdeleshet gjelder dette i byggenæringen. I slike leverandørkjeder er solidaransvaret relevant. Leverandørforholdene er til dels komplekse, for eksempel fordi prosjektene involverer mange aktører, fordi oppdragspartnerne byttes ut ofte, fordi en eller flere av de involverte aktørene har tilhold i utlandet eller fordi kontraktskjedene er lange. I motsatt ende av skalaen finner vi overnatting og serveringsbransjen, hvor oppdragsbaserte arbeidsleveranser er mindre utbredt og det også er lite bruk av underleverandører. Det samme gjelder deler av jordbruksnæringen og fiskeindustrien. Alle de allmenngjorte bransjene kommer imidlertid i befatning med regelverket om informasjons- og påseplikt i den grad de setter ut for eksempel renhold eller kantinedrift, i likhet med resten av næringslivet.

Spørreundersøkelsene vi har gjennomført, viser at et stort flertall (om lag 80 prosent) blant de spurte bedriftene kjenner til at det gjelder minstelønn i noen bransjer. Det er imidlertid færre som kjenner til reglene om informasjons- og påseplikt. Blant de bedriftene som oppga at de hadde bestilt oppdrag fra noen i en allmenngjort bransje, og som kjente til at det var minstelønn i denne bransjen, kjente bare om lag halvparten til at de også hadde plikt til å kontrollere at minstelønnen ble fulgt. Også blant ansatte tydet

spørreundersøkelsen på at kjennskapen til minstelønnsordningen i seg selv var god, mens kjennskapen til tillitsvalgtes innsynsrett var mer begrenset.

Spørreundersøkelsene viser videre at oppdragsgivere ikke i tilstrekkelig grad påser at de ansatte hos leverandørene får lønn i tråd med allmenngjøringsvedtak. 42 prosent av respondentene som hadde engasjert virksomheter til å utføre oppdrag og som kjente til minstelønnsordningen, hadde utført en eller annen form for kontroll, det vil si at 58 prosent ikke hadde gjort det. Den årsaken som oppgis av flest om hvorfor de ikke har utført kontroll, er at bedriften stoler på at leverandøren har alt i orden. Om lag en tredel av dem som gjør påsekontroller, baserer denne kontrollen utelukkende på egenerklæringer fra leverandøren. Dette er i seg selv ikke nok til å oppfylle påseplikten etter forskriften.

Dårlig oppfølging kan ikke bare tilskrives at bestillere og hovedleverandører ikke kjenner til sin plikt til å følge opp leverandørene med hensyn til allmenngjorte vilkår. Selv bedrifter som kjenner til pliktene, utfører ofte ikke kontroller, og kontrollene som blir utført, har store mangler. Blant respondenter som hadde fullført hele undersøkelsen og som var i målgruppen for informasjons- og påseplikt, var det 11 prosent som oppga å ha gjort dokumentasjonsbaserte påsekontroller, det vil si påsekontroller som kan ha vært gode nok til å oppfylle kravene i forskriften.

Det er også stort forbedringspotensial når det gjelder tillitsvalgtes rolle. Blant de spurte tillitsvalgte som oppga at bedriften de jobber i benytter underleverandører, var det litt over halvparten som svarte at de ikke hadde benyttet innsynsretten.

Både spørreundersøkelsene og intervjuene vi har gjennomført, tyder på at solidaransvaret jevnt over er lite brukt. En viktig årsak er trolig at kjennskapen til solidaransvaret er svak blant tillitsvalgte og ansatte. Litt over halvparten av de spurte bedriftene og litt under halvparten av de tillitsvalgte oppga å kjenne til solidaransvaret.

Intervjuundersøkelsen tyder på at der ansatte har udekkede lønnskrav, rettes kravene oftest mot egen arbeidsgiver og ikke mot dennes oppdragsgiver. Lønnskravsaker er ofte tidkrevende. På grunn av fristen på tre måneder for å fremme krav etter solidaransvaret, må sakene rettes mot hovedleverandør med en gang, dersom det skal fungere. Det krever kunnskap hos ansatte og hos ulike hjelpetilbud. Udekkede lønnskrav som oppdages av hovedleverandør eller tillitsvalgte hos hovedleverandør, ser sjelden ut til å ende i solidaransvarssaker. Den normale framgangsmåten er å kreve at underleverandøren retter forholdet, og om nødvendig holder hovedleverandøren igjen penger på oppgjøret for å få dette gjennom.

Etterlevelsen av allmenngjøringsvedtak framstår som relativt god ifølge tidligere undersøkelser. Nye analyser vi har utført på registerdata, viser imidlertid at etterlevelsen generelt er dårligere hos typiske underleverandører enn hos typiske hovedleverandører. Dette mønsteret er særlig tydelig i byggebransjen. Reglene om informasjons- og påseplikt, innsynsrett og solidaransvar framstår på denne bakgrunn som relevante for å motvirke sosial dumping, og det å ha særlige regler rettet mot underleverandørsjiktet i markedene ser ut til å være berettiget. Intervjuer og spørreundersøkelser fanger videre opp at det benyttes en rekke fordekte teknikker for å betale arbeidstakere mindre enn de har krav på, og som ikke nødvendigvis fanges

opp i registerdata. Den reelle etterlevelsen av allmenngjøringsvedtak er dermed usikker.

Der hvor regelverket om informasjons- og påseplikt er i bruk, tyder denne kartleggingen på at regelverket fungerer og bidrar til bedre etterlevelse. Både spørreundersøkelsene, intervjuene og innspillsmøter vi har hatt med partene i enkelte bransjer, tyder på at aktørene opplever at regelverket bidrar til økt seriøsitet. Det nevnes blant annet at informasjons- og påseplikt trolig har en opplæringseffekt overfor underleverandører slik at ubevisste brudd blir rettet eller unngått, og at solidaransvaret legger et press på hovedleverandører til å faktisk utføre påsekontroller. Mange opplever likevel at påsekontroller ofte ikke er tilstrekkelig for å avsløre fordekte brudd, og at useriøse bedrifter fortsetter å jobbe for andre oppdragsgivere selv om de blir avslørt med brudd.

Kartleggingen viser at kunnskapen om regelverket er for lav og oppfølgingen for svak, og dessuten svakest i de delene av næringslivet som trenger reglene mest. Påsekontroller er i bruk i størst grad i den mer seriøse delen av næringslivet, der etterlevelsen fra før er best. Solidaransvaret er lite brukt, og det ser ut til at det er relativt få situasjoner hvor solidaransvaret er en aktuell løsning. Flere bransjer med allmenngjøring er dessuten lite preget av bestiller- og leverandørforhold, og der treffer reglene i mindre grad.

Vi har gjennom denne kartleggingen ikke avdekket negative og utilsiktede virkninger av regelverket i særlig grad. Kartleggingen bekrefter likevel tidligere funn om at krav som ikke følges opp, kan virke konkurransevridende, fordi manglende kontroll kan føre til at useriøse aktører unnlater å følge fordyrende krav. Kartleggingen gir noe støtte for at regelverket bidrar til å gjøre det vanskeligere for useriøse virksomheter å operere i markedet, men erfaringene her er blandet. En mulig utfordring er også knyttet til at sanksjoner som ilegges etter bruk av en privat håndhevingsmekanisme, slik påseplikten er, kan bygge på feilaktig rettsforståelse.

# Innhold


**Forord** **I**

**Sammendrag** **II**

**1 Problemstilling og bakgrunn** **1**
1.1 Oppdraget 1
1.2 Allmenngjøringsordningen 2
1.3 Oppdragsgiveres plikter, tillitsvalgtes innsynsrett og leverandørers opplysningsplikt 4
1.4 Gangen i rapporten 6

**2 Metodisk tilnærming** **7**
2.1 Dokumentgjennomgang 7
2.2 Analyser av registerdata 7
2.3 Analyse av data fra Arbeidstilsynet 8
2.4 Intervjuundersøkelse og kontakt med partene i arbeidslivet 8
2.5 Spørreundersøkelser 9

**3 Leverandørforhold** **16**
3.1 Innledning 16
3.2 Roller og plikter 16
3.3 Kategorisering av bestiller- og leverandørforhold i allmenngjorte bransjer 17
3.4 I hvilke av de allmenngjorte bransjene brukes mye underleverandører? 22
3.5 Kompleksitet i leverandørkjeder 24

**4 Informasjons- og påseplikt og tillitsvalgtes innsynsrett** **27**
4.1 Hva er god nok oppfølging? 27
4.2 Kjennskap til reglene 29
4.3 Oppfølging av informasjons- og påseplikten 35
4.4 Tillitsvalgtes innsynsrett 48
4.5 Dokumentasjonsplikten for underleverandører 50
4.6 Opplevde utfordringer med regelverket om informasjons- og påseplikt og innsynsrett 52

**5 Solidaransvar** **57**
5.1 Kjennskap til og erfaringer med solidaransvaret blant bedrifter 58
5.2 Kjennskap til og erfaringer med solidaransvar blant tillitsvalgte og ansatte 60
5.3 Erfaringer fra fagforeninger og rettshjelpstilbud 62

**6 Etterlevelse** **65**
6.1 Etterlevelse av allmenngjøringsforskriftene 65
6.2 Leverandørforhold og etterlevelse 71

6.3 Opplever aktørene at regelverket fungerer? 78
6.4 Arbeidstilsynets hjemler til å pålegge etterbetaling 81

**7 Samlet vurdering av regelverket 86**
7.1 Bidrar informasjons- og påseplikten og tillitsvalgtes innsynsrett til etterlevelse? 86
7.2 Solidaransvaret 88
7.3 Er regelverket rettet mot områder med reelle problemer? 89
7.4 Har reglene utilsiktede virkninger? 90

**8 Vedlegg: Spørreskjemaer 92**

**9 Referanser 118**

# 1 Problemstilling og bakgrunn

De ulike pliktene og oppgavene som oppdragsgivere, tillitsvalgte og leverandører har i allmenngjøringsregelverket er ikke evaluert samlet og i nyere tid. Denne kartleggingen har som formål å framskaffe mer kunnskap om hvordan regelverket treffer de ulike bransjene som har allmenngjort lønn i dag, hvordan reglene praktiseres og fungerer og hvordan de eventuelt bidrar til etterlevelse av allmenngjøringsvedtak.

## 1.1 Oppdraget

Kraftig arbeidsinnvandring etter EØS-utvidelsen i 2004 har satt lønns- og arbeidsforhold i visse deler av arbeidsmarkedet under press. Allmenngjøring av tariffavtaler er det viktigste tiltaket for å bekjempe sosial dumping og at utenlandske arbeidstakere får uakseptable betingelser sammenlignet med norske arbeidstakere. Evalueringen av allmenngjøringen konkluderte med at ordningen fungerer etter hensikten (Samfunnsøkonomisk Analyse 2021). Det er påvist positiv effekt på de laveste lønningene i noen bransjer (Samfunnsøkonomisk Analyse 2021, Jordfald og Svarstad 2020).

Ifølge allmenngjøringsregelverket plikter bestillere og leverandører å følge opp at allmenngjøringsvedtakene følges opp i sine kontraktskjeder. Tillitsvalgtes rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandører og solidaransvaret er andre viktige deler av regelverket. Reglene kom på plass i perioden 2008-2010, men har ikke vært evaluert samlet. Solidaransvaret ble evaluert i 2014, og informasjons- og påseplikten inngikk i en samlet evaluering av tiltak mot sosial dumping i 2011. Det er derfor lite samlet og oppdatert kunnskap om hvordan denne delen av regelverket fungerer i praksis. Dette er tema i denne utredningen.

Utredningen har hatt som formål å svare på fire kunnskapsbehov:

a) Kartlegge omfanget av oppdragsbaserte arbeidsleveranser med kontraktskjeder i allmenngjorte områder.

b) Kartlegge hvordan informasjons-, dokumentasjons- og påseplikt samt innsynsrett blir fulgt opp av de ansvarlige aktørene.

c) Kartlegge hvordan solidaransvaret håndteres av oppdragsgiver.

d) Vurdere i hvilken grad regelverket knyttet til informasjons- og påseplikten og solidaransvaret bidrar til å styrke etterlevelsen av allmenngjøringsordningen.

I tillegg skal prosjektet belyse fordeler og ulemper ved regelverket og gjøre en samlet vurdering av hvordan reglene fungerer.

## 1.2 Allmenngjøringsordningen

Allmenngjøring av tariffavtaler skal bidra til at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår på linje med norske arbeidstakere. Ordningen skal også hindre konkurransevridning i favør av useriøse aktører, og er dermed med på å støtte opp om et velfungerende arbeidsliv og like konkurransevilkår i næringslivet.

Allmenngjøring innebærer at de deler av tariffavtalen som regulerer arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår i et bestemt område av arbeidsmarkedet, gjøres gjeldende for alle arbeidstakere i området, også de som i utgangspunktet ikke er bundet av tariffavtalen. Allmenngjøring kan vedtas for noen eller alle lønns- og arbeidsvilkår som fastsettes av tariffavtalen, og avgrenses til tariffavtalens område. Området kan være en hel næring, deler av en næring, et geografisk område eller en bestemt arbeidstakergruppe. Allmenngjøringsforskriftene for særskilte bransjer sikrer tariffestet minstelønn i utsatte områder, noe som er særlig viktig for utenlandske arbeidstakere.

Per i dag har ti bransjer allmenngjøring.[1] Denne kartleggingen omfatter imidlertid kun de ni av disse som hadde allmenngjøring da kartleggingen startet, se tabell 1.1.

Tabell 1.1 Allmenngjorte bransjer som er en del av kartleggingen

| **Allmenngjort bransje** | **Grupper som omfattes** | **Allmenngjorte bestemmelser** |
|---|---|---|
| Bygg | Faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser | Minstelønn<br>Utgifter til reise, kost og losji<br>Arbeidstøy |
| Renhold | Private bedrifter som driver salg av renholdstjenester. Forskriften gjelder for ansatte i slike bedrifter som utfører renhold. | Minstelønn<br>Reisetid mellom oppdrag<br>Utgifter til reise, kost og losji<br>Personlig utstyr (arbeidstøy)<br>Nattillegg |

[1] Ansatte i bilbransjen ble omfattet av allmenngjøringsvedtak fra 15. juni 2026

| Allmenngjort bransje | Grupper som omfattes | Allmenngjorte bestemmelser |
|---|---|---|
| Overnatting, servering og catering | Ansatte innenfor overnattingsvirksomhet, serveringsvirksomhet, cateringvirksomhet og lignende på land, med unntak av ansatte som faller inn under Landforpleiningsavtalen og ansatte som organisasjonsmessig hører inn under avtaleområdet til FLT/LO. | Minstelønn<br>Fratrekk i lønn for innkvartering i bedriften |
| Skips- og verfts-industrien | Fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien. | Minstelønn inkl. tillegg for skiftarbeid og reise<br>Arbeidstid<br>Overtidstillegg<br>Utgifter til reise, kost og losji<br>Arbeidstøy |
| Jordbruks- og gartneri-næringene | Jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager/terminalarbeid, samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen. | Minstelønn<br>Helge-/helligdagstillegg |
| Fiskeri-bedrifter | Fagarbeidere og produksjonsarbeidere med dertil hørende arbeidsoperasjoner, lagerarbeidere, transport, vakthold, rengjøring og kantine, håndverkere, reparatører, arbeidsledere, kontrollører, instruktører og kjølemaskinister/kuldemaskinister. | Minstelønn<br>Skifttillegg |
| Elektro | Bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Forskriften gjelder for arbeidstakere som utfører slikt arbeid i slike bedrifter. | Minstelønn<br>Skifttillegg<br>Arbeidstid<br>Godtgjøring for overtid<br>Utgifter til reise, kost og losji |

| Allmenngjort bransje | Grupper som omfattes | Allmenngjorte bestemmelser |
|---|---|---|
| Gods-transport på vei | Arbeidstakere som utfører godstransport på vei med kjøretøy med tillatt totalvekt over 3,5 tonn.<br>Gjelder ikke ved transport av virksomhetens egne varer (grensen senkes til 2,5 tonn for å omfatte varebil fra 1.6. 2025). | Minstelønn<br>Diett<br>Utbetaling av lønn |
| Person-transport med turbil | Arbeidstakere i bedrifter som utfører persontransport med turvogn eller buss når transporten ikke krever tildeling av løyve ved konkurranse etter yrkestransportlova § 8. | Minstelønn<br>Utgifter til kost og losji |

## 1.3 Oppdragsgiveres plikter, tillitsvalgtes innsynsrett og leverandørers opplysningsplikt

### 1.3.1 Regelverk

Informasjons- og påseplikt og innsynsrett er regulert i forskrift til Allmenngjøringsloven (forskrift 22. februar 2008 nr. 166 om informasjons- og påseplikt og innsynsrett). Forskriftens formål er å bidra til å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøring.

Ifølge forskriften skal den som *bestiller* et oppdrag, informere i kontrakten med leverandøren om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i allmenngjøringsforskriftene (informasjonsplikt). Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører når disse inngår avtaler med underleverandører.

En *bestiller* er ifølge forskriften en fysisk eller juridisk person som engasjerer entreprenører eller leverandører til å utføre et oppdrag. Eksempler som trekkes frem i forskriften er en byggherre eller en skipsreder som bestiller et skip, altså øverste ledd i kontraktskjeden.

En *hovedleverandør* er ifølge forskriften en entreprenør eller leverandør som har påtatt seg et oppdrag for bestiller, og som har en eller flere underleverandører til å utføre en del av oppdraget.

Hovedleverandøren har påseplikt, som betyr at han skal undersøke og om nødvendig følge opp at virksomhetene som utfører oppdraget (underleverandører), følger allmenngjøringsforskriftene, det vil si at de ansatte hos underleverandørene har allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Dette ansvaret omfatter alle ledd nedover i kontraktskjeden, ikke bare hovedleverandørens direkte avtalepart, jf. merknadene til forskriften § 6.

Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Påseplikten kan ifølge forskriften oppfylles for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. Forskriften gir virksomhetene et skjønnsmessig spillerom for å vurdere hva som er en tilfredsstillende måte å gjennomføre påseplikten på. Virksomhetene kan blant annet vurdere dette opp mot hvor godt kjent underleverandøren er for dem.

Arbeidstilsynet har gitt nærmere retningslinjer for hvordan påseplikten skal utføres, se nærmere omtale i punkt 4.2.

Bestiller som driver næringsvirksomhet, har påseplikt overfor sine leverandører i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører. Påseplikten gjelder med andre ord kun bedrifter og andre næringsdrivende, ikke privatpersoner.

Underleverandører skal på forespørsel fra hovedleverandør *dokumentere* at krav til lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter etterleves. Leverandører har en tilsvarende dokumentasjonsplikt overfor bestiller som driver næringsvirksomhet, i tilfeller der det ikke benyttes underleverandører.

Tillitsvalgte i hovedleverandørs virksomhet kan be om innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører, og hovedleverandør må da framskaffe og slik dokumentere at de er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift.

Solidaransvar er regulert i lov om allmengjøring § 13, hvor det står at leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepenger til arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører. Solidaransvaret innebærer at arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn/feriepenger fra sin arbeidsgiver, kan rette kravet mot en virksomhet høyere opp i kontraktkjeden. Fristen for å fremme slike krav er tre måneder. Det er derimot ikke noe krav at man først har forsøkt å inndrive kravet fra egen arbeidsgiver. Der det er flere kontraktsledd, kan arbeidstaker velge hvilken av disse virksomhetene hen vil fremme kravet overfor.

Kravet må fremmes skriftlig, og fristen løper fra lønnens forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at det er kommet fram, og skal snarest mulig og senest innen to uker varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører i kjeden skriftlig om kravet. Ansvaret er objektivt – hovedleverandøren kan ikke la være å betale fordi underleverandøren bestrider kravet, og en slik uenighet må i stedet løses i regressoppgjøret i etterkant. Solidaransvarlig kan likevel nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren på forhånd vet at arbeidsgiveren ikke vil betale full lønn og planlegger for å skyve restansvaret over på solidaransvarlig. Dette unntaket tolkes snevert.

### 1.3.2 Formålet med reglene

Informasjons- og påseplikt, innsynsrett for tillitsvalgte og solidaransvaret skal mobilisere aktørene selv til å bidra til at de allmenngjorte bestemmelsene

etterleves hos leverandører og underleverandører. På den måten begrenses også behovet for kontroller gjennomført av myndighetene.

Da reglene om *informasjons- og påseplikt og innsynsrett* ble innført, var det særlig hensynet til utenlandske arbeidstakere som er ansatt i virksomheter lokalisert i utlandet og som kun er på midlertidig tjenesteoppdrag i Norge, som ble trukket fram. Departementet mente den gangen at utvidet ansvar for den norske oppdragsgiveren ville være et effektivt virkemiddel for å sikre arbeidstakerne utbetaling i henhold til en allmenngjøringsforskrift.

Formålet med å innføre *solidaransvar* var å lage en enklere sikring for at arbeidstakere skal få den lønnsutbetalingen de har krav på. I likhet med for informasjons- og påseplikt ble hensynet til arbeidstakere som er utsendt fra en utenlandsk virksomhet trukket fram som et hensyn ved innføringen. I tillegg ble det lagt vekt på i lovforslaget at «solidaransvar vil kunne være et godt virkemiddel for å skape ryddigere forhold innenfor aktuelle bransjer, ved å virke som en sterk motivasjon for oppdragsgivere til å velge underentreprenører som driver seriøst og etterlever norsk lov» (Ot.prp. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven mm.). Fristen på tre måneder for å påberope solidaransvaret overfor hovedleverandør ble begrunnet i forarbeidende med at departementet så det hensiktsmessig med en aktivitetsplikt hos arbeidstakerne for å fremme slike krav.

Solidaransvaret og informasjons- og påseplikten henger sammen, på den måten at solidaransvaret er ment å gi oppdragsgivere sterkere insentiver til å oppfylle informasjons- og påseplikten.

## 1.4 Gangen i rapporten

Dette innledningskapitlet beskriver problemstilling og overordnet om allmenngjøringsordningen og det regelverket som er vårt studieobjekt. Deretter følger et metodekapittel (kapittel 2) som beskriver datainnsamlingen og hvilken informasjon kartleggingen bygger på. Kapitlene 3-6 tar for seg de fire kunnskapsbehovene som har vært vårt oppdrag: omfang av oppdragsbaserte arbeidsleveranser og leverandørforhold er beskrevet i kapittel 3, aktørenes oppfølging av informasjons- og påseplikt, innsynsrett og dokumentasjonsplikt behandles i kapittel 4 og aktørenes håndtering av solidaransvaret i kapittel 5. I kapittel 6 presenterer vi funn angående etterlevelse av allmenngjøringsordningen. Kapittel 7 inneholder en oppsummerende diskusjon.

# 2 Metodisk tilnærming

Kartleggingen bygger på en dokumentgjennomgang, intervjuer og spørreundersøkelser, foruten analyser av registerdata fra SSB.

Prosjektet benytter en triangulering av metoder for å besvare utredningsoppdraget. I dette kapittelet beskriver vi de ulike metodiske tilnærmingene og informasjonskildene som er brukt i prosjektet.

## 2.1 Dokumentgjennomgang

Innledningsvis i prosjektet ba vi om innsyn i alle vedtak om allmenngjøring fra tariffnemnda, for å undersøke om disse inneholdt informasjon om noen av problemstillingene i oppdraget. Vedtakene ga generell innsikt i forholdene i bransjene som skulle undersøkes, men lite spesifikt om (under)leverandørforhold. De ble derfor ikke brukt videre i kartleggingen.

Det ble gjort systematiske søk etter litteratur som kunne kaste lys over de fire kunnskapsbehovene. Her ble det trukket veksler på en kunnskapsoppsummering SØA gjennomfører i samarbeid med Fafo på feltet sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og det ble gjort søk i juridisk litteratur. Det ble gjort KI-assisterte søk i kildene, men kilder som er sitert, er lest av prosjektmedarbeiderne.

## 2.2 Analyser av registerdata

Analyser av registerdata er benyttet for å kartlegge bruk av underleverandører og undersøke om det er systematiske forskjeller i etterlevelse av allmenngjøringsforskrifter mellom hovedleverandører og underleverandører.

For å kartlegge bruken av underleverandører i de allmenngjorte bransjene har vi brukt vi informasjon fra regnskapsregisteret og strukturstatistikken fra SSB for å generere mål på hvor stor andel av bedriftenes driftskostnader som brukes på kjøp av tjenester fra underleverandører. Rent konkret har vi benyttet posten «Fremmedytelse og underentreprise» i regnskapsregisteret, som er en samlepost for kostnader knyttet til bruk av bemanningsbyråer og underleverandører brukt i produksjon av varer eller tjenester bedriften selger. For å skille ut den rene kostnaden til bruk av underleverandører har vi trukket fra bedriftens utgifter til vikarbyråer, hentet fra SSBs strukturstatistikk. For å kunne sammenlikne bransjer med forskjellig arbeidsintensitet over tid har vi delt utgiftene til underentreprise på bedriftenes totale driftskostnader, for å få

målet «underentreprise som andel av driftskostnader». Dette målet sier oss hvor stor andel av den økonomiske aktiviteten i en bransje som brukes på underleverandører og hvordan dette har utviklet seg over tid.

## 2.3 Analyse av data fra Arbeidstilsynet

Fra Arbeidstilsynet har vi fått oversendt et datasett med informasjon om alle tilsyn med allmenngjøringsloven og tilhørende forskrifter i perioden 2015-2025.

I et tilsyn går Arbeidstilsynets inspektører gjennom ulike kontrollpunkter for å undersøke om virksomheten som kontrolleres etterlever ulike deler av arbeidsmiljøregelverket. Vi har fått informasjon om Arbeidstilsynets funn knyttet til alle kontrollpunkter som er hjemlet i allmenngjøringsloven og tilhørende forskrifter.

Datasettet inneholder saksnummer for og dato tilsynet ble gjennomført. Videre er det informasjon om virksomheten som er tilsynsobjekt i form av organisasjonsnummer, næringsgruppe, antall ansatte og lokasjon.

Ved tolkning av dataene og analyseresultatene er det viktig å presisere at Arbeidstilsynet gjennomfører risikobaserte tilsyn. Vi forventer derfor at det avdekkes brudd på regelverket i en relativt høy andel av tilsynene, uten at dette er representativt for den gjennomsnittlige virksomheten i en næring eller i arbeidslivet som helhet.

## 2.4 Intervjuundersøkelse og kontakt med partene i arbeidslivet

Som ledd i prosjektet har vi gjennomført intervjuer med tillitsvalgte, bedrifter, bransjeorganisasjoner, fagforeninger og organisasjoner som bistår arbeidstakere. Se tabell 2.1 for informantoversikt. Enkelte av intervjuene med tillitsvalgte ble gjennomført som gruppeintervjuer.

Intervjuene ble gjennomført i to runder, hvorav den første bolken foregikk høsten 2025. Et viktig formål med disse intervjuene var å framskaffe tilstrekkelig innsikt i bransjespesifikke forhold og praksiser til å utforme spørsmål til spørreundersøkelsene. Videre ble det gjennomført supplerende intervjuer i etterkant av spørreundersøkelsen, i hovedsak i løpet av våren 2026. Formålet med de supplerende intervjuene var å innhente mer informasjon om forhold som i liten grad hadde blitt belyst gjennom den første intervjurunden og gjennom spørreundersøkelsen. Vi trengte særlig mer informasjon om bruken av solidaransvaret. I og med at få av informantene fra første intervjurunde hadde erfaring med bruk av solidaransvaret, ønsket vi å identifisere ytterligere informanter via spørreundersøkelsen om denne problemstillingen. Det viste seg imidlertid at det også her var svært få som hadde konkrete erfaringer med solidaransvar og som sa seg villige til å bli kontaktet for oppfølgingsspørsmål (ingen bedrifter og kun seks tillitsvalgte). Ytterligere informasjon om denne tematikken ble derfor innhentet fra to lavterskel rettshjelpstilbud og fra en fagforening.

Tillitsvalgte og bedrifter som ble valgt ut som intervjukandidater i første runde, ble foreslått av sine respektive bransjeforeninger og fagforbund. Informantene ble ikke valgt med formål om å være representative, men ut fra at dette ble

antatt å være informanter med kunnskap om bransjen, oppfølging av regelverket og eventuelle utfordringer. Dette ble vurdert som nødvendig av hensyn til å ha nok å intervjue informantene om: De måtte ha et visst kjennskap til reglene og bruken av dem for at et intervju skulle ha noen hensikt. Særlig i den første intervjurunden fanget vi dermed opp mange informanter som hadde høy regelverkskompetanse og god etterlevelse.

Intervjuene i den innledende intervjurunden ble gjennomført via Teams som semistrukturerte intervjuer. Med enkelte unntak stilte SØA med to deltakere i hvert intervju. Enkelte av de intervjuede bedriftene stilte med flere personer. De er likevel oppgitt som én informant i tabellen under. Tre av intervjuene med tillitsvalgte var gruppeintervjuer. I og med at de tillitsvalgte representerte ulike arbeidsplasser og tilkjennega ulike erfaringer, er de talt som individuelle informanter i tabellen. Oppfølgingsintervjuene med tillitsvalgte etter spørreundersøkelsen ble gjennomført som telefonintervjuer, mens intervjuene med rettshjelpstilbud ble gjennomført over Teams.

Vi har også gjennomført intervju med to ansatte i Arbeidstilsynet.

Tabell 2.1 Informantoversikt, intervjuer

| | Bygg | Renhold | Gods | Turbil | Skips- og verfts-industri | Fiske-industri | Jord-bruk | Over-natting og servering | Elektro | Generelt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bedrifter | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | | | | |
| Tillitsvalgte | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 3 | |
| Organisasjoner | 1 | | | | | 1 | 1 | 1 | | |
| Rettshjelps-tilbud | | | | | | | | | | 2 |
| Myndigheter (Atil) | | | | | | | | | | 1 |

Vi har gjennomført tre innspillsmøter med bransjeorganisasjoner og fagforeninger i bransjer der regelverket vi undersøker er særlig relevant; renhold, transportnæringen og byggebransjen. Formålet med innspillsmøtene var å fange opp mer overordnede erfaringer fra organisasjonene og hvilke utfordringer med regelverket og praktiseringen av dette som organisasjonene har fanget opp via sin medlemskontakt.

Ved oppstart av prosjektet fikk referansegruppa for kunnskapsutvikling på arbeidslivsområdet en presentasjon av tema, problemstillinger og planlagt prosjektgjennomføring. Referansegruppa fikk en statusrapport midtveis i prosjektet, hvor de også fikk forelagt spørreundersøkelsene før disse ble sendt ut.

## 2.5 Spørreundersøkelser

Vi har gjennomført to spørreundersøkelser i prosjektet. Én rettet mot bedrifter og én rettet mot tillitsvalgte i relevante næringer. Spørreundersøkelsesdataene ble samlet inn gjennom spørreundersøkelsesplattformen Enalyzer.

Spørreskjemaene ble programmert med filterspørsmål for å gjøre undersøkelsene mest mulig relevante og effektive for respondentene. Det innebar at respondentene i minst mulig grad måtte besvare spørsmål som ikke

var relevante for dem. Dersom en respondent for eksempel oppga at virksomheten ikke hadde bestilt tjenester fra en bedrift i en allmenngjort næring, fikk vedkommende ikke oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de som bestillere hadde påsett at leverandøren fulgte allmenngjøringsregelverket. Respondentene ble derfor informert om at forventet tidsbruk kunne variere avhengig av hvilke svar de ga underveis i undersøkelsen.

### 2.5.1 Spørreundersøkelse til bedrifter

Populasjonen for spørreundersøkelsen som gikk ut til bedrifter ble avgrenset til virksomheter som driver næringsvirksomhet, operasjonalisert som virksomheter med ansatte og relevante organisasjonsformer.[2] Vi ønsket å utelukke virksomheter uten reell aktivitet og virksomheter som ikke driver næring, slik som lag og foreninger. Undersøkelsen omfatter dermed virksomheter hvor regelverket har faktisk relevans, enten som leverandører i allmenngjorte næringer eller som potensielle bestillere med påseplikt overfor slike leverandører.

Spørreundersøkelsen til bedrifter var delt i to ulike undersøkelser. Den ene var en lengre undersøkelse, med antatt gjennomføringstid på 5 til 15 minutter, som gikk til bedrifter med NACE-kode som indikerte at de var i en allmenngjort næring. Den andre var en noe kortere undersøkelse, med antatt gjennomføringstid på 5 til 10 minutter, som gikk til bedrifter utenfor de allmenngjorte næringene.

#### Spørreundersøkelse til bedrifter i allmenngjorte næringer

I utvelgelsen av populasjonen ble de allmenngjorte næringene operasjonalisert ved hjelp av virksomhetenes registrerte næringskode. Avgrensningen bygger delvis på tidligere lignende studier gjennomført av Fafo og SØA (Svarstad & Dapi, 2024; Samfunnsøkonomisk analyse, 2021). Næringskodene vil ikke nødvendigvis sammenfalle fullt ut med virkeområdet til de enkelte allmenngjøringsforskriftene, men gir en praktisk avgrensning av virksomheter som med høy sannsynlighet kan være omfattet av regelverket. Tabellen nedenfor viser hvilke næringsgrupper som ble definert som allmenngjorte næringer i undersøkelsen. Virksomheter innenfor disse næringsgruppene ble sendt den lengre spørreundersøkelsen, mens øvrige virksomheter ble sendt den kortere spørreundersøkelsen.

Tabell 2.2 – Definisjon av allmenngjorte næringer

| | Område | Næringsgruppering (SN2025) |
|---|---|---|
| 1 | Bygg | 41 og 43 (unntatt 43.21) |
| 2 | Elektro | 43.21 |
| 3 | Fiskeri | 10.2 |
| 4 | Godstransport | 49.41 |
| 5 | Jordbruk | 01.1 til 01.6 |

[2] På dette grunnlaget ble populasjonen avgrenset til følgende organisasjonsformer: AS, ASA, BA, BBL, DA, FKF, GFS, IKS, KF, NUF, SA, SF, SPA, STI og SÆR. Det er samtidig verdt å merke seg at aksjeselskaper (AS) utgjør den klart største delen av virksomhetene i populasjonen.

| | Område | Næringsgruppering (SN2025) |
|---|---|---|
| 6 | Overnatting og servering | 55 og 56, unntatt 55.400 og 56.400 |
| 7 | Renhold | 81.21 |
| 8 | Turbil | 49.32 |
| 9 | Verft | 30.1 og 33.150 |

Invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen blant virksomheter i allmenngjorte næringer ble sendt ut 18. mars 2026 til 9 744 unike e-postadresser hentet fra Brønnøysundregistrenes Enhetsregister. Enhetsregisteret omfatter totalt 42 303 virksomheter i allmenngjorte næringer som oppfyller populasjonskravene knyttet til organisasjonsform og ansatte, men kun 9 744 av disse hadde registrert e-postadresse. Den 27. april ble det sendt ytterligere 229 invitasjoner til e-postadresser som var samlet inn manuelt fra åpne kilder, for å øke responsen i byggenæringen og skips- og verftsindustrien.

Totalt ble det sendt ut 9 973 invitasjoner. Av disse var det 769 e-poster der mottakerserveren ikke svarte, mens 574 ble blokkert av mottaker eller mottakerserver. Det innebærer at 8 630 invitasjoner antas å ha nådd fram til mottaker. I alt svarte 490 virksomheter i allmenngjorte næringer på minst tre spørsmål i undersøkelsen. Disse inngår i analysegrunnlaget. Dette gir en brutto svarprosent på 4,9 prosent, og en justert svarprosent på 5,7 prosent når e-poster der mottakerserveren ikke svarte eller som ble blokkert, holdes utenfor beregningsgrunnlaget. Blant respondentene som svarte på tre spørsmål eller flere, var det 17 prosent som ikke fullførte hele undersøkelsen. Svarprosenten er lav, og resultatene må derfor tolkes med varsomhet, særlig fordi virksomhetene som har svart, kan skille seg systematisk fra dem som ikke har svart. Lave svarprosenter forekommer også i andre spørreundersøkelser rettet mot bedrifter. I denne undersøkelsen ble invitasjonene sendt per e-post, og purring ble gjennomført elektronisk, ikke per telefon eller SMS. Dette, sammen med at undersøkelsen var nokså lang, kan ha bidratt til den lave deltakelsen.

Av de 490 respondentene fullførte 407 hele undersøkelsen. Antall svar varierer mellom spørsmålene fordi ikke alle respondentene fikk alle spørsmål. Enkelte spørsmål ble kun stilt til virksomheter som hadde gitt bestemte svar tidligere i undersøkelsen, slik at respondenter ble filtrert bort fra spørsmål som ikke var relevante for dem. I tillegg valgte noen respondenter å avbryte undersøkelsen underveis, noe som også bidrar til variasjon i antall svar mellom spørsmålene. Vi ser også at respondenter som fikk flere spørsmål, og dermed en lengre undersøkelse, hadde større sannsynlighet for å falle fra underveis.

Fordelingen av respondenter mellom de allmenngjorte næringene er vist i tabell 2.3. Tabellen viser både fordelingen blant virksomheter som er del av analysegrunnlaget, fordelingen blant inviterte virksomheter og fordelingen i populasjonen slik den er avgrenset i Enhetsregisteret.

Tabell 2.3 Respondenter i allmenngjorte bransjer

| Bransje | N i analysegrunnlag | | Invitert | I enhetsregisteret |
|---|---|---|---|---|
| Bygg | 45,3 % | 222 | 51,2 % | 50,6 % |
| Elektro | 9,4 % | 46 | 7,7 % | 6,0 % |
| Fiskeri | 1,8 % | 9 | 1,1 % | 0,9 % |
| Godstransport | 10,8 % | 53 | 7,1 % | 7,8 % |
| Jordbruk | 5,9 % | 29 | 3,3 % | 3,0 % |
| Overnatting og servering | 16,9 % | 83 | 22,4 % | 26,1 % |
| Renhold | 5,5 % | 27 | 0,9 % | 0,6 % |
| Turbil | 1,6 % | 8 | 3,0 % | 3,5 % |
| Verft | 2,7 % | 13 | 3,2 % | 1,6 % |
| Totalt antall | 100,0 % | 490 | 9973 | 42303 |

Svarfordelingen samsvarer ikke fullt ut med fordelingen blant inviterte virksomheter eller med fordelingen i den avgrensede populasjonen. Bygg utgjør en noe lavere andel av respondentene enn av de inviterte virksomhetene og populasjonen, mens blant annet godstransport, jordbruk og renhold utgjør en høyere andel av respondentene. Overnatting og servering er på sin side noe underrepresentert blant respondentene, særlig sammenliknet med fordelingen i Enhetsregisteret. Det innebærer at respondentene samlet sett ikke er fullt representative for fordelingen av virksomheter mellom de allmenngjorte næringene.

### Spørreundersøkelse til bedrifter utenfor allmenngjort næring

Invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen blant virksomheter utenfor de allmenngjorte næringene ble sendt ut 18. mars 2026 til 33 893 e-postadresser hentet fra Brønnøysundregistrenes Enhetsregister. Det ble gjennomført én purring, 23. mars.

Av de utsendte invitasjonene var det 3 464 e-poster der mottakerserveren ikke svarte, mens 1 506 ble blokkert av mottaker eller mottakerserver. Det innebærer at 28 923 invitasjoner antas å ha nådd fram til mottaker. Totalt svarte 1 337 virksomheter utenfor de allmenngjorte næringene på minst tre spørsmål i undersøkelsen. Dette tilsvarer en brutto svarprosent på 3,9 prosent av alle utsendte invitasjoner, og en justert svarprosent på 4,6 prosent når e-poster der mottakerserveren ikke svarte eller som ble blokkert av mottaker eller mottakerserver holdes utenfor. Blant respondentene som svarte på tre spørsmål eller flere, var det 15 prosent som ikke fullførte hele undersøkelsen. Vi har undersøkt systematisk frafall i hele datagrunnlaget basert på bedriftsstørrelse, tariffavtale og om virksomheten er i en allmenngjort bransje, og finner ingen statistisk signifikante forskjeller. Resultatene gir dermed ikke grunnlag for å konkludere med at frafallet er systematisk langs disse kjennetegnene.

### Respondentsammensetning og representativitet

Blant respondentene har 41 prosent 10 ansatte eller flere, mens den tilsvarende andelen blant virksomhetene i Enhetsregisteret som inngår i den avgrensede populasjonen, er 28 prosent. Større virksomheter er dermed overrepresentert blant respondentene. Dette kan blant annet henge sammen med hvordan kontaktopplysningene til undersøkelsen er fremskaffet. De fleste kontaktopplysningene er hentet fra Enhetsregisteret, og blant virksomhetene i

den avgrensede populasjonen har 33 prosent av virksomhetene med 10 ansatte eller flere registrert e-postadresse, mot 23 prosent blant mindre virksomheter. I tillegg kan større virksomheter antas å ha større kapasitet til å besvare spørreundersøkelser enn mindre virksomheter.

Virksomheter i næringer med allmenngjort tariffavtale er også overrepresentert blant respondentene. De utgjør 27 prosent av virksomhetene som har svart på undersøkelsen, mot 23 prosent av virksomhetene i den avgrensede populasjonen i Enhetsregisteret. Overrepresentasjonen er blant annet et resultat av hvordan respondentene ble rekruttert. I rekrutteringen la vi særskilt vekt på å få inn svar fra virksomheter i allmenngjorte næringer, for å sikre et bedre grunnlag for å belyse forholdene i disse næringene.

I underkant av 30 prosent av respondentene oppga at bedriften de representerte hadde inngått tariffavtale med én eller flere fagforeninger. Dette er noe lavere enn det som fremkommer i blant annet Alsos, Nergaard og Svarstad (2021) og i nyere statistikk fra SSB (SSB, 2025). En mulig forklaring er forskjeller i hvilke virksomheter som inngår i datagrunnlaget. Mens disse kildene i mindre grad omfatter de aller minste virksomhetene, inkluderer vår undersøkelse alle bedrifter med minst én ansatt. Både Alsos, Nergaard og Svarstad (2021) og SSB viser samtidig at tariffavtaler er mindre utbredt blant små bedrifter enn blant større bedrifter. Forskjeller i virksomhetenes størrelsessammensetning kan derfor bidra til å forklare den noe lavere andelen i vår undersøkelse.

#### Presentasjon og tolkning av resultatene

Resultatene presenteres uvektet. Respondentsammensetningen avviker på enkelte kjennetegn fra den avgrensede populasjonen, blant annet ved at større virksomheter og virksomheter i allmenngjorte næringer er overrepresentert. Spørreskjemaene inneholder dessuten omfattende filtrering, slik at den relevante respondentgruppen varierer mellom spørsmålene. En generell vekting basert på hele respondentutvalget ville derfor ikke nødvendigvis gjenspeile sammensetningen av respondentene som faktisk har besvart det enkelte spørsmålet, og kunne gitt et misvisende inntrykk av representativitet.

I rapporten presenterer vi statistikk fordelt etter blant annet næring, virksomhetsstørrelse og tariffavtale. For spørsmål som er stilt i begge undersøkelsene, viser vi også samlede resultater. Disse gir et felles referansepunkt for sammenligninger mellom grupper, men skal ikke tolkes som presise estimater for hele populasjonen. Resultatene må først og fremst forstås som beskrivelser av virksomhetene som har besvart det enkelte spørsmålet.

### 2.5.2 Spørreundersøkelse til tillitsvalgte

Invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen blant tillitsvalgte innenfor allmenngjorte næringer ble sendt ut 8. april 2026 til 3 852 e-postadresser. E-postadressene var innhentet fra de tillitsvalgtes respektive fagforeninger. Det ble gjennomført én purring, 20. april.

Av de utsendte invitasjonene var det 15 e-poster der mottakerserveren ikke svarte, mens 9 ble blokkert av mottaker eller mottakerserver. Det innebærer at 3 828 invitasjoner antas å ha nådd fram til mottaker. Totalt svarte 354 tillitsvalgte på minst tre spørsmål i undersøkelsen. Dette tilsvarer en brutto svarprosent på 9,2 prosent av alle utsendte invitasjoner, og en justert svarprosent på 9,2 prosent når e-poster der mottakerserveren ikke svarte eller som ble blokkert av mottaker eller mottakerserver holdes utenfor. Blant

respondentene som svarte på minst tre spørsmål, var det 24 som ikke fullførte hele undersøkelsen. Disse respondentene er inkludert i analysene av spørsmålene de har besvart. Sju av dem svarte på det siste spørsmålet og har tilsynelatende bare unnlatt å avslutte undersøkelsen. Ytterligere sju respondenter svarte på færre enn tre spørsmål og er ekskludert fra analysen.

Total mengde respondenter på spørsmål kan dermed variere, ettersom 17 respondenter kun har svart på noen av spørsmålene. Videre varierer mengden respondenter mellom spørsmål også fordi vi underveis i undersøkelsen filtrerer basert på tidligere svar i undersøkelsen. Eksempelvis mottok kun tillitsvalgte som tidligere svarte at de har erfaring med bruk av innsynsretten, spørsmål som handler om erfaringer med denne bruken.

Tabell 2.4 viser hvilke fagforeninger de tillitsvalgte vi har invitert til spørreundersøkelsen har tilhørighet til. Her viser vi også antall respondenter på undersøkelsen som har tilhørighet til de respektive fagforeningene. Omtrent halvparten av respondentene kommer fra Fellesforbundet som blant annet organiserer arbeidstakere fra bransjene bygg, jordbruk, overnatting og servering samt skips- og verftsindustri. Mange tillitsvalgte kommer også fra Norsk arbeidsmandsforbund som organiserer arbeidstakere fra renholdsbransjen.

Vi viser videre andel av svar som er fullstendige fordelt på hvert forbund. Det er her tilsynelatende ingen systematisk sammenheng mellom de ufullstendige svarene og forbundstilhørighet. Vi kan se noe variasjon i andel fullstendige svar blant forbundene, men denne er hovedsakelig blant de to med lavest mengde svar. Blant de resterende forbundene er andelen som har fullført gitt at de har svart på minst tre spørsmål, relativt lik.

Tabell 2.4 Tillitsvalgte respondenter fordelt på forbundstilhørighet

| Forbund | Antall svar | Andel av svar | Antall fullstendige svar | Andel av svar fullstendige |
|---|---|---|---|---|
| Fellesforbundet | 182 | 51,4% | 173 | 95,1% |
| Norsk arbeidsmandsforbund | 101 | 28,5% | 93 | 92,1% |
| NNN | 16 | 4,5% | 14 | 87,5% |
| YTF | 5 | 1,4% | 5 | 100% |
| El- og IT forbundet | 48 | 13,6% | 45 | 93,8% |
| Totalt | 354 | 100% | 330 | 93,2% |

Tabell 2.5 Viser de tillitsvalgte respondentene fordelt på bransjetilhørighet. Vi har flest svar fra byggebransjen.

Undersøkelsen har fanget opp enkelte svar fra respondenter som oppgir å ikke ha tilhørighet i noen av de allmenngjorte bransjene. Flere av forbundene

organiserer grupper både med og uten allmenngjøring. Skillet mellom gruppene har trolig ikke vært klart nok i den kontaktinformasjonen vi har fått tilgang til. Svar fra tillitsvalgte fra bransjer uten allmenngjøring er ekskludert fra undersøkelsen i ettertid. Selv om enkelte av disse tillitsvalgte oppgir å jobbe i en bedrift som setter ut oppdrag til underleverandører i allmenngjorte bransjer, og slik sett har innsynsrett, var de ikke en del av målgruppen vi ønsket å nå ut til. Merk også at vi ikke har tilgang på nøyaktig fordeling av relevante tillitsvalgte (tillitsvalgte fra allmenngjorte bransjer) på bransje eller forbund. Vi vet derfor ikke om fordelingen av svar fra tillitsvalgte etter bransje er representativ for populasjonen.

Tabell 2.5 Tillitsvalgte respondenter fordelt på bransje

| Bransje | Antall svar | Andel av svarene | Antall fullstendige svar | Andel av svar fullstendige |
|---|---|---|---|---|
| Bygg | 71 | 20,1% | 65 | 91,5% |
| Elektro | 51 | 14,4% | 46 | 90,2% |
| Fiskeri | 19 | 5,4% | 15 | 78,9% |
| Godstransport | 13 | 3,7% | 13 | 100% |
| Jordbruk | 1 | 0,3% | 1 | 100% |
| Overnatting og servering | 50 | 14,1% | 48 | 96,0% |
| Renhold | 15 | 4,2% | 15 | 100% |
| Turbil | 7 | 2,0% | 7 | 100% |
| Skip og verft | 21 | 5,9% | 17 | 81,0% |
| Andre enn disse | 124 | 35,0% | 116 | 93,5% |
| Totalt | 354 | 100 % | 330 | 93,2% |

Når vi trekker fra de tillitsvalgte utenfor allmenngjort bransje, er det 230 respondenter fordelt på de allmenngjorte bransjene. Antallet respondenter fordelt på de enkelte bransjene er altså relativt lavt, og vi har dermed ikke analysert svar på undersøkelsen fordelt på enkeltbransjer, ettersom disse resultatene ville hatt lav representativitet for hele bransjen. Vi presenterer dermed resultatene fra undersøkelsen samlet med alle de tillitsvalgte innen allmenngjorte bransjer som en gruppe.

# 3 Leverandørforhold

Regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar er relevant for hele næringslivet, men i ulik grad. Innenfor de næringene som har allmenngjøring, er det byggenæringen, skips- og verftsindustrien, renhold, elektro og transport hvor leverandørforholdene er slik at oppdragsgiverpliktene utløses i størst grad.

## 3.1 Innledning

Dette kapitlet kartlegger leverandør- og bestillerforholdene i de ni allmenngjorte bransjene gjennom å se på tidligere dokumentert kunnskap, registertall fra SSB, spørreundersøkelser og intervjudata. Vi finner at omfanget av oppdragsbaserte arbeidsleveranser er størst i byggenæringen, skips- og verftsindustrien, transportnæringen, elektrobransjen og renhold. De samme bransjene benytter også underleverandører, og i særlig grad gjelder dette byggenæringen. Leverandørforholdene er til dels komplekse, for eksempel fordi prosjektene involverer mange aktører, fordi oppdragspartnerne byttes ut ofte, fordi en eller flere av de involverte aktørene har tilhold i utlandet eller fordi kontraktskjedene er lange. I motsatt ende av skalaen finner vi overnatting og serveringsbransjen, hvor oppdragsbaserte arbeidsleveranser er mindre utbredt og det også er lite bruk av underleverandører. Det samme gjelder jordbruksnæringen og fiskeindustrien, mens gartnerinæringen ser ut til å ha noe større innslag av leverandørforhold.

## 3.2 Roller og plikter

Regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar er relevant alle bedrifter som bestiller eller utfører arbeid innenfor allmenngjorte bransjer.

Bedrifter i bransjer som er omfattet av allmenngjøringsvedtak, kan komme i befatning med både informasjons- og påseplikt og solidaransvar som hovedleverandør, og med dokumentasjonsplikten som leverandør. Tillitsvalgtes innsynsrett er relevant i bedrifter som opptrer som hovedleverandør.

Bedrifter som ikke selv er omfattet av allmenngjøring, må ivareta informasjons- og påseplikt dersom de engasjerer en leverandør i en allmenngjort bransje til å utføre et oppdrag, for eksempel renhold eller

kantinedrift. For alle pliktene gjelder det at (under)leverandøren må ha ansatte for at pliktene skal være relevante.

I noen tilfeller kan det være uklart om et forretningsforhold er å anse som en «bestilling» i forskriftens forstand. Når bedrifter kjøper et produkt som en leverandør produserer på egne premisser for et marked, oppnås ikke status som bestiller, og regelverket om informasjons- og påseplikt kommer ikke til anvendelse. Når bedriften derimot engasjerer en annen bedrift for å utføre et oppdrag, kan den få status som bestiller. Skillet mellom å opptre som kunde og som bestiller er ikke skarpt, og avhenger av graden av styring fra kunden/bestilleren til leverandøren.

Hvordan arbeidet er organisert gjennom bruk av leverandører og kontraktskjeder har med andre ord betydning for når og hvordan reglene om informasjons- og påseplikt og solidaransvar kommer til anvendelse i de ulike bransjene. Derfor er det av interesse å kartlegge hvordan leverandør- og bestillerforhold ser ut i de bransjene vi undersøker.

## 3.3 Kategorisering av bestiller- og leverandørforhold i allmenngjorte bransjer

Organiseringen av produksjonen og kontraktsforholdene i verdikjedene varierer svært mye mellom bransjer. Dermed varierer også relevansen av reglene om informasjons- og påseplikt og solidaransvar. Grovt sett kan organiseringen og kontraktsforholdene innenfor de ni allmenngjorte bransjene grupperes i tre hovedkategorier:

1. Oppdrag settes ut i hovedsakelig ett ledd, og oppdraget inngår ikke i bestillers kjernevirksomhet.
2. Produksjonen er oppdragsbasert og det er utstrakt bruk av underleverandører
3. Produksjonen foregår i liten grad på bestilling, og det er lite bruk av underleverandører

Under beskriver vi disse kategoriene nærmere.

**3.3.1 Oppdrag settes ut i hovedsakelig ett ledd, og oppdraget inngår ikke i bestillers kjernevirksomhet.**
Denne kategorien er særlig relevant for organisering av *renhold* utført av renholdsvirksomhet, catering og kantinedrift.

Det er vanlig at renhold og kantinedrift blir satt ut til eksterne leverandører framfor å utføres i egen regi. Catering er i sin natur en innkjøpt tjeneste. Konkurranseutsetting innenfor rengjøring, mat og kantine ser ut til å øke over tid (Segiet, 2025). Det varierer om leverandøren setter ut deler av oppdragene videre til underleverandører. Ifølge våre registertall omtalt i punkt 3.4 skjer dette i svært liten grad innenfor catering, men i noen grad i renhold. Litteraturen gir noe motstridende indikasjoner på bruken av underleverandører i renhold. Andersen m.fl. (2021) finner at bruk av underleverandører er lite utbredt i renholdsbransjen. Arbeidsinnvandrerutvalget ( NOU 2022: 18) skriver derimot at bruken av underleverandører i renhold er omfattende, men oppgir ikke kilde for påstanden. Noe av bruken av underleverandører i bransjen kan trolig knyttes til bruk av selvstendige oppdragstakere eller enkeltpersonforetak, hvorav noen ikke er reelle selvstendige, se Skatteetaten (2021).

Aktørene i denne kategorien kan bli utført påseplikt overfor, men har sjeldnere egne underleverandører (som ikke er enkeltpersonforetak) og utfører oftest ikke selv påsekontroller. Solidaransvar er ikke relevant med mindre aktøren selv benytter underleverandør som ikke er enkeltpersonforetak. Underleverandørs dokumentasjonsplikt er relevant, mens tillitsvalgtes innsynsrett er mindre relevant.

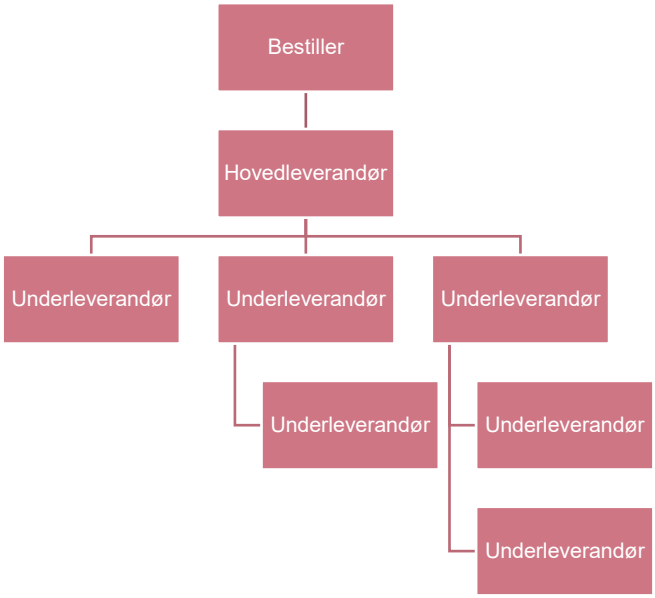
### 3.3.2 Oppdragsbasert produksjon og utstrakt bruk av underleverandører

I *bygg* og i *skips- og verftsindustri* er kjernevirksomheten prosjektbasert og foregår som hovedregel på bestilling. Produksjonen er kompleks og involverer mange ulike faggrupper, noe som fører til at entreprenør eller hovedleverandør er avhengig av å inngå kontrakter med flere underleverandører. Våre analyser av registertall viser at det er i byggenæringen bruken av underleverandører er størst, både i absolutte tall og som andel av driftskostnadene, se punkt 3.4. Omfattende bruk av underleverandører og innleie i byggebransjen er også dokumentert av Oslo Economics (2020) og Flaarønning, Hoen og Strøm (2021). I skips- og verftsindustrien varierer bruken av underentreprise over tid ifølge registertallene. Ifølge intervjuene er det både omfattende bruk av underentrepriser, og ingen fast grense for antallet ledd underleverandører.

I *gods* og *turbiltransport* stykkes produksjonen også ofte opp og utføres av ulike aktører i leverandørkjeder (A-Krimsenteret i Oslo og Akerhus (2019), Arbeidstilsynet (2022), Svarstad, Bråten, Alsos, & Ingerød (2025)). Delvis skjer oppstykkingen på grunn av ulike roller i verdikjeden, men ofte også med bakgrunn i kapasitet. Bedrifter innenfor *elektro* blir ofte engasjert som underleverandører i byggeprosjekter (Andersen & Bråten, 2018), men bruker også selv ofte underleverandører, slik det framgår av tallene presentert under. I intervjuer har det blitt framhevet at underleverandører ofte brukes for å kunne regulere kapasiteten.

I denne kategorien er alle delene av regelverket relevant.

Figur 3.1 Komplekst bestiller-leverandør-forhold




Kilde: SØA.

### 3.3.3 Lite produksjon på bestilling, lite bruk av underleverandører

I noen av de allmenngjorte bransjene ser det ikke ut til å være hovedregelen at produksjonen utføres som oppdrag på bestilling fra en kunde. I stedet skjer produksjonen uten eller med liten styring fra hver enkelt kunde, og produktene selges i et åpent marked. Selv om kundene kan være virksomheter, får ikke kundene status som bestillere i den betydningen som ligger i Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. *Overnatting og servering* faller inn i denne kategorien. Her er det også lite bruk av underleverandører, se punkt 3.4 og Flaarønning, Hoen og Strøm (2021).

I den delen av *fiskeindustrien* som håndterer oppdrettsfisk, selger fisken dels via fiskebørsen Fish Pool og dels gjennom direkteavtaler mellom kjøper og selger. For direkteavtalene kan påseplikten for bestillere være aktuell, men det vil avhenge av vilkårene i den enkelte kontrakten. Denne delen av fiskeindustrien er i stor grad integrert med havbruksleddet og også med eksportleddet (Havbruksskatteutvalget, 2019). I intervjuer har vi fått opplyst at selv om produksjonen innenfor havbruk og havbruksaktørenes industrianlegg (slakterier) består av flere ledd, befinner de ulike leddene seg innad i konsernstrukturer og er sjelden organisert som leverandørkjeder. Noen deler av produksjonen settes ut til underleverandører, men etter hva vi har kunnet kartlegge, er det typisk ikke til virksomheter som omfattes av allmenngjøring.[3] Intervjuer tilsier videre at strukturen i villfisksegmentet er desentralisert med mange små anlegg, som ikke produserer på bestilling. Det er også lite vertikal integrasjon (Regjeringen, 2024). Registertallene tyder på at bruken av underleverandører i fiskeindustrien generelt er begrenset, se punkt 3.4.

I *jordbruks- og garntnerinæringen* skjer størstedelen av produksjonen ikke på bestilling. Et unntak er grøntnæringen (produksjon av poteter, grønnsaker, frukt, bær og blomster) og til dels egg- og kyllingproduksjon, hvor produksjonen noe oftere skjer på kontrakt fra industri- eller dagligvareleddet. I kjøtt- og melkeproduksjon er hovedregelen at produsentene er selvstendige og selger produktene via egne salgssamvirker (Rønning, Vik, & Magnus, 2013). Der hvor det er kontraktsproduksjon, må produsenten ha ansatte for at regelverket om informasjons- og påseplikt skal være relevant.

Bruken av underleverandører i jordbruks- og gartnerinæringen er ifølge registertallene referert i punkt 3.4 svært begrenset. Deler av jordbruks- og gartnerinæringen er avhengig av utenlandsk sesongarbeidskraft. Arbeidstilsynet opplyser at det er ganske vanlig at bønder bruker mellommenn for å få tilgang på arbeidskraft (Arbeidstilsynet, 2025). Samtidig understreker tilsynet at bonden er arbeidsgiver og ansvarlig for arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Dette kan tyde på at næringen i større grad benytter arbeidsformidlere enn tradisjonelle underleverandørkjeder. Inntrykk fra intervju støtter inntrykket av at sesongarbeidere vanligvis blir ansatt direkte, mens det også er noen grad av innleie. Intervju støtter også inntrykket av at det er lite bruk av underleverandører i bransjen.

Fra rapporten «Grøntsektoren mot 2035» (2020) framgår det at grøntnæringen setter ut pakke- og lager/logistikkfunksjoner til pakkerier. Disse er ofte samvirkeforetak som produsentene eier i fellesskap. Trolig er de likevel å regne som underleverandører i forskriftens forstand, og regelverket for informasjons- og påseplikt kan dermed gjelde for produsenter i grøntnæringen

[3] Eksemplet som ble nevnt i intervju, handlet om brønnbåter, det vil si fartøyene som suger opp fisk fra merder og frakter den til slakteri. Personalet om bord vil typisk være sjøfolk og ikke omfattet av allmenngjøringsordningen.

ovenfor de ansatte i pakkeriene. Grøntnæringen peker seg dermed ut som en næring som kan ha større befatning med regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar enn øvrig landbruksproduksjon.

Aktørene i denne kategorien vil, som alle andre virksomheter, komme i befatning med informasjons- og påseplikten i den grad de setter ut for eksempel rengjøring eller kjøper transporttjenester. Solidaransvaret kan i tillegg være relevant der deler av produksjonen settes videre til underleverandører. I den grad produksjonen skjer *på bestilling* eller bedriftene er underleverandører, kan aktørene komme i befatning med dokumentasjonsplikten.

### 3.3.4 Hvem bestiller fra allmenngjorte næringer?

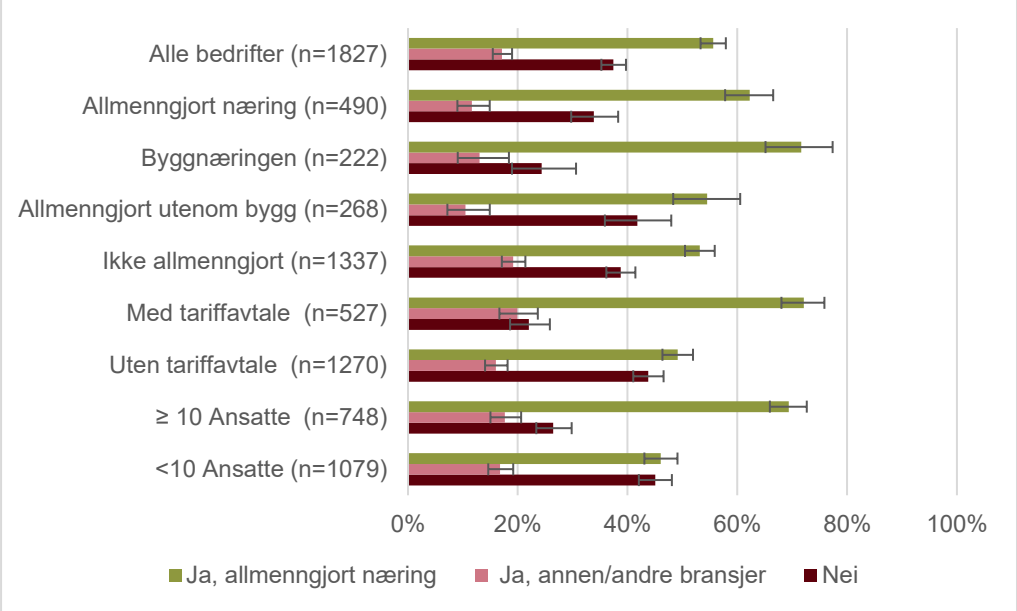
I spørreundersøkelsene til bedriftene, både de som driver i en allmenngjort bransje og de som driver i en ikke-allmenngjort bransje, har vi innledningsvis spurt om de har *bestilt fra* eller *satt ut oppdrag til* noen i en allmenngjort bransje. Det avgjørende er altså ikke om de selv er bundet av allmenngjøring, men om deres leverandører er det.

Som det framgår av figur 3.2, har litt over 55 prosent av respondentene i undersøkelsene bestilt fra eller satt bort oppdrag til en bedrift i en allmenngjort bransje. Det er noen flere av bedriftene som selv er omfattet av allmenngjøringsordningen, som bestiller fra andre allmenngjorte bedrifter, enn blant dem som ikke er omfattet (62 prosent mot 53 prosent).

Forskjellen ser imidlertid i stor grad ut til å være drevet av byggenæringen. Blant virksomheter i byggenæringen oppgir om lag 72 prosent at de har bestilt fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i allmenngjorte bransjer. Tilsvarende andel blant virksomheter i allmenngjorte næringer utenom bygg er om lag 55 prosent. Denne gruppen ligger dermed nærmere virksomheter utenfor allmenngjorte næringer enn byggenæringen gjør. Dette tyder på at leverandør- og oppdragsrelasjoner innenfor allmenngjorte bransjer er særlig utbredt i bygg, noe som også bekreftes av registerdata, se punkt 3.4.

I figur 3.2 ser vi også at respondentene fra virksomheter i allmenngjorte næringer statistisk signifikant oftere oppga å ha bestilt fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i allmenngjorte bransjer enn øvrige virksomheter. Det samme gjelder virksomheter med tariffavtale og virksomheter med 10 eller flere ansatte. For bestilling fra andre bransjer er mønsteret mindre tydelig, men virksomheter i allmenngjorte næringer oppga dette signifikant sjeldnere enn virksomheter utenfor allmenngjorte næringer.

Figur 3.2 Spørsmål 6: Ta utgangspunkt i de to siste årene. Har bedriften du representerer bestilt fra eller satt bort oppdrag til bedrifter innenfor en eller flere av følgende bransjer?

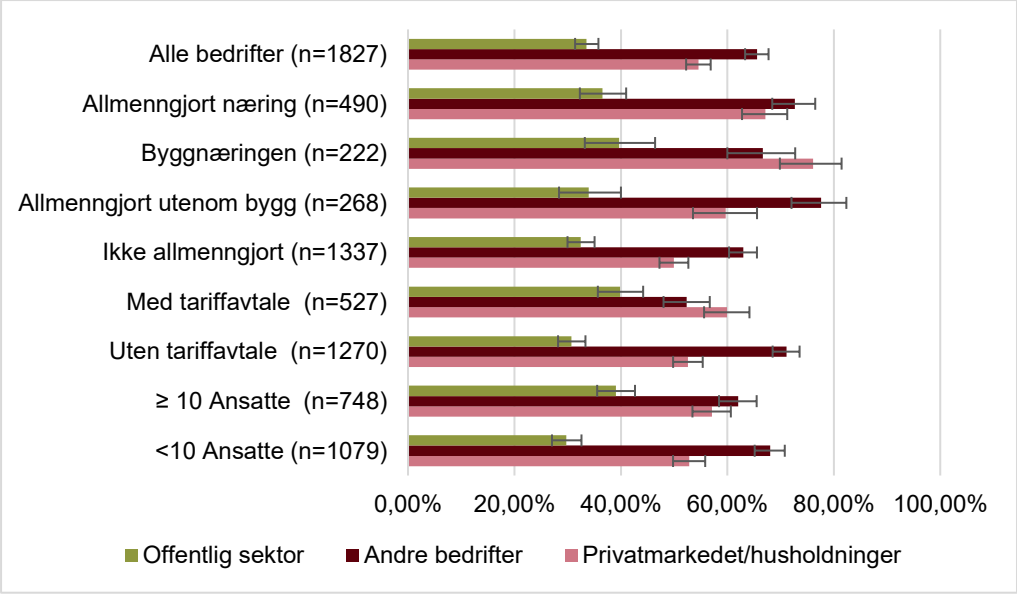



Note 1: Spørsmålet er stilt til alle respondenter
Note 2: Svaralternativene er forenklet ved at «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro» og «Ja, turbiltransport (turbuss)» er slått sammen til «Ja, allmenngjort bransje». «Ja, godstransport» er slått sammen med «Ja, allmenngjort bransje» dersom respondenten i oppfølgingsspørsmål har oppgitt at oppdraget gjaldt den delen av godstransportnæringen som er omfattet av allmenngjøring.

Spørreundersøkelsen kartla også hvilke markeder virksomhetene solgte til, det vil si privatmarkedet, offentlig sektor og/eller andre bedrifter. Figur 3.3 viser hvordan bedrifter i allmenngjorte bransjer svarte på dette spørsmålet. Ettersom respondentene kunne velge flere svaralternativer, kunne samme virksomhet være representert i flere kundegrupper. De fleste respondentene solgte til mer enn ett marked. Det er kun de som selger til andre virksomheter, som kan være aktuelle for dokumentasjonsplikten for leverandører.

Som det framgår av figuren, selger over 70 prosent av disse bedriftene til andre bedrifter. Knapt 40 prosent selger til offentlig sektor. Byggenæringen skiller seg videre fra de andre allmenngjorte næringene. De oppgir oftere at virksomheten selger til privatmarkedet/husholdninger og sjeldnere at de selger til andre bedrifter.

Figur 3.3. Spørsmål 3: Til hvilken kundegruppe selger bedriften du representerer hovedsakelig sine varer eller tjenester? (flere svar mulig), andel.



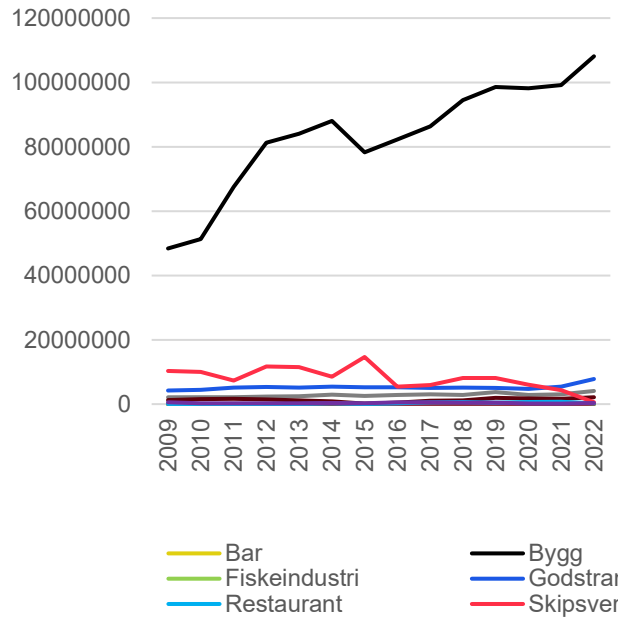

Note: Spørsmålet er stilt til alle respondenter

## 3.4 I hvilke av de allmenngjorte bransjene brukes mye underleverandører?

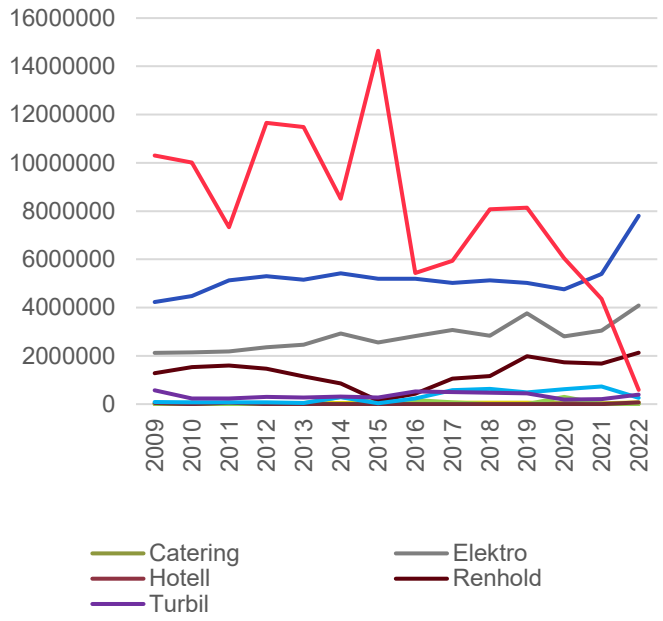
Vi har kartlagt hvor mye av kostnadene i de allmenngjorte bransjene som går til underleverandører, og hvordan dette har utviklet seg over tid. Dette gir informasjon om bruken av underleverandører blant dem som selv er omfattet av allmenngjøring.

Figurene 3.4 og 3.5 viser den totale bruken av underentreprise per allmenngjort bransje. Vi ser at byggebransjen i særklasse har høyest bruk av underentreprise, målt i rene kroner, og at trenden er stigende over tidsperioden.

Figur 3.4 Total bruk av underentreprise per bransje. Faste 2022-priser




Figur 3.5 Total bruk av underentreprise, bygg ekskludert. Faste 2022-priser





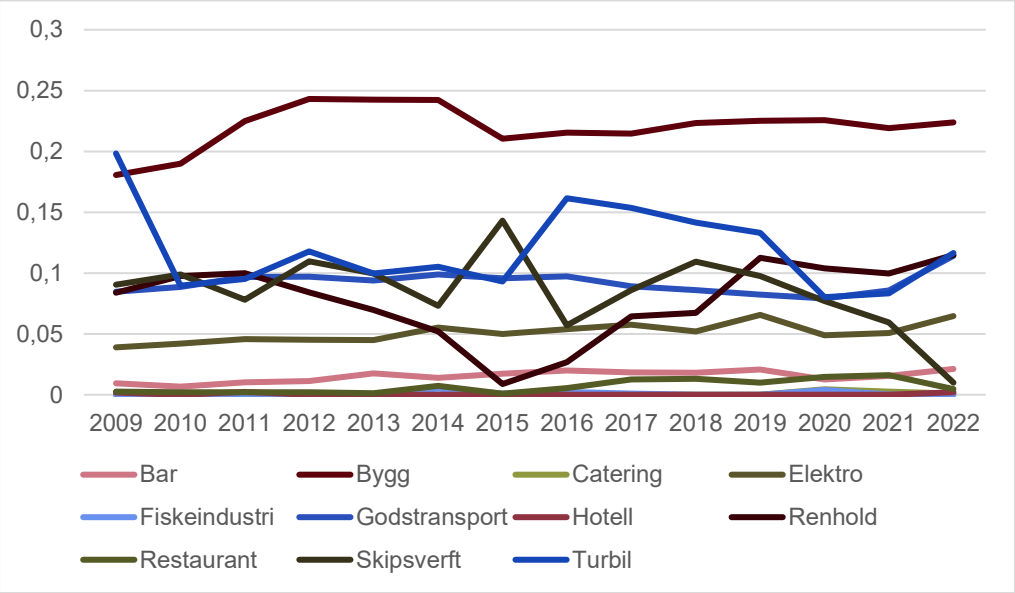


Kilde: Registerdata fra SSB

Figur 3.6 viser utgiftene til underentreprise som andel av de totale driftskostnadene i de allmenngjorte bransjene. Dette illustrerer hvor stor andel av den økonomiske aktiviteten i de forskjellige bransjene som benyttes til kjøp fra underleverandører. Byggebransjen troner også her øverst, der i overkant av 20% av driftskostnadene i bransjen går til kjøp fra underleverandører. Andelen har vært relativt stabil over perioden, med unntak av en midlertidig oppgang fra 2010 til 2014. De andre bransjene der en betydelig andel av bedriftenes driftskostnader går til underentreprise er persontransport med turbil, godstransport på vei, skipsverft og renhold, alle på omtrent ti prosent gjennom perioden, og elektrisk installasjon på rundt fem prosent over perioden.

Noen bransjer fluktuerer mer enn andre, og vi ser fra figuren at turbil, renhold og skipsverft har en ganske ustabil underentreprise-andel gjennom perioden. Vi ser også større endringer mot slutten av perioden, særlig en rask nedgang for skipsverft. Vi antar dette har sammenheng med forhold knyttet til korona-pandemien. I de andre allmenngjorte bransjene er underentreprise-andelen på under to prosent av driftskostnadene. Bruken av underleverandører varierer med andre ord betydelig mellom de allmenngjorte bransjene, og bruken er klart størst i byggebransjen der bruken varierer mellom en femtedel og en fjerdedel av alle driftskostnader i bransjen. Turbil, godstransport på vei, skipsverft, renhold og elektrisk installasjon utgjør et mellomsjikt, mens bruken av underleverandører er veldig lav i de andre allmenngjorte bransjene. Et påfallende mønster er at bruken er relativt stabil over hele perioden fra 2009, og der bruken er ustabil fluktuerer den i stor grad rundt en gjennomsnittsverdi over perioden.

Figur 3.6 Utgift til underentreprise som andel av driftskostnader




Kilde: Registerdata fra SSB

Kostnaden som går til underleverandører, sier ikke noe om hvilken selskapsform underleverandørene er eller om de har ansatte. Noen av underleverandørene kan være enkeltpersonforetak som ikke er dekket av allmenngjøring. Selv om dataene tar utgangspunkt i underleverandører som brukes i produksjon av det hovedleverandøren selger, er det likevel ikke sikkert at underleverandørene omfattes av allmengjøring, slik som hvis en entreprenør i byggebransjen engasjerer et konsulentfirma. Jordbruk og gartneri er utelatt fra analysen, da det er svært få bedrifter fra denne bransjen i SSBs strukturstatistikk.

## 3.5 Kompleksitet i leverandørkjeder

Funnene presentert over om bruken av underleverandører sier ikke noe om hvorvidt det er flere ledd av underleverandører under hverandre eller hvordan kjedene er organisert.

I byggenæringen har lengden på leverandørkjedene blitt betydelig redusert som følge av krav om maksimalt to ledd i leverandørkjeder, opprinnelig stilt av offentlige byggherrer (Blinkenberg, 2025). Dette fant vi også i våre intervjuer med både bedrifter og tillitsvalgte i byggenæringen: begrensningen til maksimalt to ledd under entreprenør gjennomsyrer nå byggebransjen. Oppdragene kan likevel være komplekse i den forstand at de består av mange ulike aktører. Det å ha direkte kontrakt med alle de ulike faggruppene i et byggeprosjekt kan kreve mye av entreprenøren (Blinkenberg, 2025). I intervju fortalte en informant (entreprenør) at de tilstrebet å redusere kompleksiteten gjennom å kun ha én kontraktspartner på hvert fagområde, det vil si én partner på tømrerarbeid, én på teknisk installasjon, én på grunnarbeider osv.

For skips- og verftsindustrien forteller informantene at lengre leverandørkjeder kan forekomme, og at det her ikke opereres med noen fast grense for antallet ledd. Det beskrives også «sideordnede» strukturer: Et verft beskrev oppdrag der verftet hadde tatt på seg et større oppdrag med mange involverte aktører, men der visse oppgaver i prosjektet ble ivaretatt av aktører som verftet selv

ikke hadde kontrakt med. Kontrakten ble i stedet inngått mellom verftets oppdragsgiver og utførende aktør. I tillegg kan det være innslag av utenlandske aktører i flere roller.

I flere av de allmenngjorte bransjene kan både den som er bestiller og engasjerer virksomheter for oppdrag og den som er hovedleverandør, være en utenlandsk aktør, mens arbeidet foregår i Norge. Et eksempel som ble nevnt av en av våre informanter, gjaldt en kinesisk turarrangør som skulle sette sammen en pakketur for kinesiske turister i Norge, og som bestilte buss i forbindelse med reisen fra et litauisk busselskap. Den litauiske sjåføren har krav på norsk, allmenngjort lønn for kjøring i Norge, og den kinesiske bestilleren har påseplikt for dette. I innspillsmøtet om transportnæringen ble det formidlet tydelig at denne typen problemstillinger er vanlige i bransjen, og at dette gjorde oppfølgingen av påseplikten svært krevende.

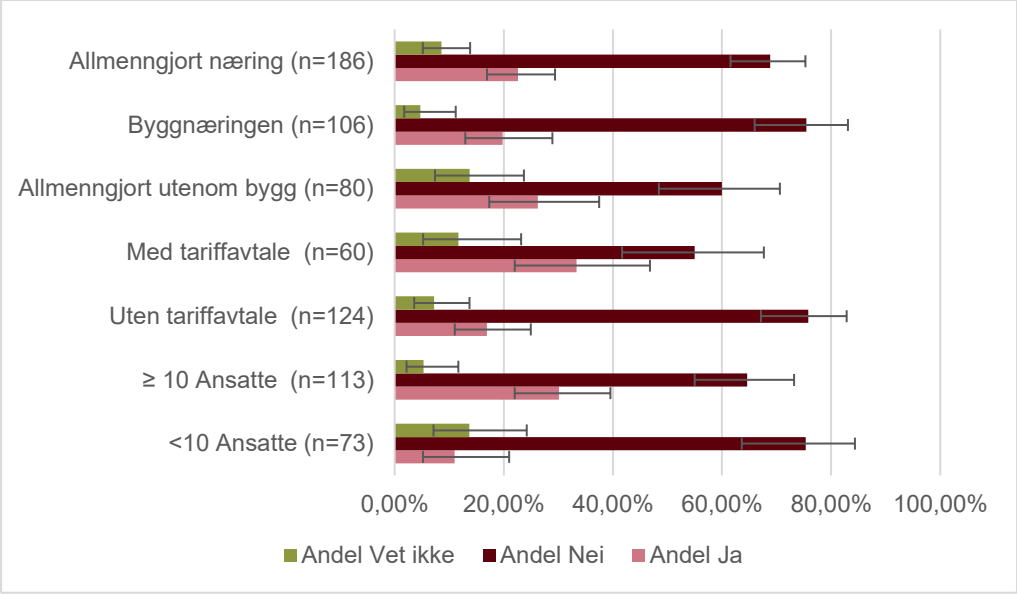
Kompleksitet kan også handle om at et stort antall underleverandører er innom og tar oppdrag for en oppdragsgiver i løpet av en viss tid. I både godstransport og innenfor turbil forteller informanter at enkelte oppdrag kan være svært kortvarige. En informant fra byggebransjen beskrev hvordan de som bestiller av transportoppdrag kunne trenge et stort antall lastebiler i en kort periode i forbindelse med et byggeprosjekt, og at de da var avhengig av å stykke opp oppdraget til flere leverandører. En informant (tillitsvalgt) innenfor godstransport beskrev dette som et «spotmarked», med omskiftelige og kortvarige underleverandørforhold. Dette bekreftes også i Svarstad m.fl. (2025), som beskriver *varebilbransjen* som kompleks, og som avdekker erfaringer med underleverandører i mange ledd. Bruk av enkeltpersonforetak som underleverandører er ifølge denne studien utbredt, selv om det skjer endringer i dette hos de store transportaktørene.

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål til de bedriftene som hadde oppgitt at de hadde brukt underleverandør, om deres underleverandører igjen satte bort oppdrag videre til nye underleverandører, se figur 3.7.

Blant respondentene som fikk spørsmålet, oppgir et klart flertall at de ikke vet om, eller at underleverandørene ikke setter bort deler av oppdraget videre til ytterligere underleverandører. Samlet svarer 69 prosent «nei», mens 23 prosent svarer «ja». En liten andel, 9 prosent, svarer «vet ikke». «Nei»-kategorien omfatter både respondenter som oppgir at virksomheten som hovedregel ikke tillater dette, respondenter som vet at oppdrag ikke er satt videre, og respondenter som oppgir at deres kunder som hovedregel ikke tillater dette. Resultatene tyder dermed på at det er relativt lite utbredt blant respondentene at underleverandører igjen setter bort deler av oppdragene til ytterligere underleverandører.

Andelen som svarer «nei» varierer mellom gruppene. Innad blant respondenter fra allmenngjorte næringer er andelen signifikant høyere blant respondenter fra byggnæringen enn blant respondenter fra allmenngjorte næringer utenom bygg. Andelen er også signifikant høyere blant respondenter fra virksomheter uten tariffavtale enn blant respondenter fra virksomheter med tariffavtale.

Figur 3.7 Spørsmål 45: Vet du om deres underleverandører igjen setter bort deler av oppdragene de har fått av dere, videre til ytterligere underleverandører?




Note 1: Svaralternativene er forenklet ved at «Ja, men sjelden» og «Ja, ofte» er slått sammen til «Ja». Svaralternativene «Nei, vi tillater som hovedregel ikke dette», «Nei, vi vet at oppdrag ikke er satt videre» og «Nei, våre kunder tillater som hovedregel ikke dette» er slått sammen til «Nei». «Vet ikke / vi har ikke informasjon om dette» er beholdt som egen kategori for å vise andelen respondenter som ikke har informasjon om hvorvidt underleverandører setter oppdrag videre.
Note 2: Spørsmålet er kun stilt til respondenter fra virksomheter i allmenngjorte bransjer som hadde bestilt fra eller satt bort oppdrag til bedrifter i én eller flere allmenngjorte bransjer de siste to årene, og som i spørsmål 43 oppga at slike oppdrag organiseres som leverandørkontrakter, enten alene eller sammen med innleie.

# 4 Informasjons- og påseplikt og tillitsvalgtes innsynsrett

De som engasjerer virksomheter for oppdrag eller setter bort deloppdrag i allmenngjorte bransjer, påser ikke i tilstrekkelig grad at de ansatte i disse bedriftene får lønn i tråd med allmenngjøringsvedtak. Dårlig oppfølging kan ikke bare tilskrives at bestillere og hovedleverandører ikke kjenner til allmenngjøringen eller sin plikt til å følge opp leverandørene med hensyn til dette. Selv bedrifter som kjenner til pliktene, utfører ofte ikke kontroller, og kontrollene som blir utført, har store mangler. Det er også stort forbedringspotensial når det gjelder tillitsvalgtes rolle.

For at informasjons- og påseplikt og innsynsretten for tillitsvalgte skal bidra til at arbeidstakere får lønn i tråd med allmenngjøringen, må pliktene faktisk utføres, og innsynsretten må benyttes. I dette kapittelet beskriver vi først hva som er god nok oppfølging ifølge forskriften. Videre undersøker vi om aktørene utfører oppgavene som er gitt i forskriften og om kvaliteten på oppfølgingen er god nok. Datakildene for kapitlet er i hovedsak intervjuer og spørreundersøkelser, og i noen grad foreliggende litteratur.

## 4.1 Hva er god nok oppfølging?

Som påpekt innledningsvis i punkt 1.3.1 om regelverket er ikke pliktene som følger av informasjons- og særlig påseplikten konkretisert uttrykkelig. Påseplikt innebærer at det skal iverksettes systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp at allmenngjøringsforskrifter etterleves. Forskriften underbygger dette nærmere med et eksempel som gir rom for tolkning. Påseplikten kan ifølge forskriften oppfylles *«for eksempel ved at det tas inn kontraktsklausuler om at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter, og at dette følges opp gjennom innhenting av dokumentasjon på arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår»,* uten at dette spesifiseres nærmere. Forskriften gir virksomhetene et skjønnsmessig spillerom for å vurdere hva som er en tilfredsstillende måte å gjennomføre påseplikten på. De kan blant annet vurdere dette opp mot hvor godt kjent underleverandøren er for dem. Stikkprøver i tilfeller der risikoen vurderes som høy, nevnes som en metode.

Arbeidstilsynet har laget en veileder for å gi nærmere retningslinjer for hvordan påseplikten skal utføres.

Vi har intervjuet Arbeidstilsynet om hva som kjennetegner «god nok» oppfølging av reglene om informasjons- og påseplikt. Herunder har vi spurt om i hvilke tilfeller de vil karakterisere en bedrifts oppfølgingsrutiner som brudd på oppdragsgiverpliktene.

Arbeidstilsynet beskriver i sin veiledning på nett hvilke tiltak og risikovurderinger bestillere og hovedleverandører skal gjennomføre for å oppfylle informasjons- og påseplikten. Tiltakene som blir beskrevet er:

1. Lag en rutine for hvordan informasjons- og påseplikten skal ivaretas og ta med hvem som er ansvarlige for å følge opp kontrakten og gjennomføre stikkprøver.

2. Ta inn i kontrakten med leverandøren at arbeidstakere minst skal ha lønn og arbeidsvilkår i tråd med reglene i sin bransje.

3. Risikovurder den enkelte kontrakt og vurder om det er sannsynlig med brudd på reglene.

4. Ta stikkprøver for å sjekke at leverandøren gir arbeidstakerne lovlige lønns og arbeidsvilkår. Dette gjelder også for innleide arbeidstakere.

Veilederen gir eksempel på kontraktsformulering som ivaretar informasjons- og påseplikten, og beskriver også hvordan bestillere og hovedleverandører skal oppfylle dokumentasjonsplikten. Som et minimum skal det innhentes kopi av arbeidsavtaler, lønnsslipper og timelister. I tillegg kan annen relevant dokumentasjon inkludere bankutskrifter, avtaler om kost og losji, diett eller arbeidsutstyr. Hyppigheten av kontroller og omfanget av dokumentasjonen skal vurderes i hvert enkelt tilfelle, basert på risikofaktorer som bransje, antall kontraktsledd, utenlandske leverandører mv. Hyppigheten foreslås dog å være én til to ganger i året, eller ved behov.

Veilederen inneholder også informasjon til underleverandører om deres plikter, og til private forbrukere om hvordan de skal oppfylle sin informasjonsplikt.

I tillegg til denne veilederen har Arbeidstilsynet utarbeidet en egen veileder for virksomheter som kjøper renholdstjenester.  NHO Byggenæringen har også utviklet en veileder for virksomheter i byggenæringen.

Arbeidstilsynet beskriver i intervju at dersom det tas inn i kontrakter med leverandører at arbeidstakere minst skal ha lønn og arbeidsvilkår i tråd med allmenngjøringen, jf. punkt 2 over, så er det tilstrekkelig for å oppfylle informasjonsplikten. Bedrifter som benytter standardkontrakter utformet av bransjeforeninger, vil trolig som oftest ha slike formuleringer inne i sine kontrakter.

Videre sier Arbeidstilsynet at de ser etter tre forhold når de skal vurdere etterlevelsen av påseplikten: Om det finnes en (skriftlig) rutine for ivaretakelse, om det er gjort en risikovurdering av den enkelte leverandør og om det er gjort faktiske påsekontroller av dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår.

Risikovurderingen skal dokumenteres, men det er ingen formalkrav til hvordan den skal se ut. Arbeidstilsynet etterprøver ikke selve risikovurderingene.

Dermed vil det som oftest ikke bli ansett som et brudd selv om en risikovurdering skulle være dårlig eller mangelfull, så lenge den er utført.

Bedriften må videre ha gjort faktiske kontroller av underleverandører for at Arbeidstilsynet skal godkjenne oppfølgingen av påseplikten. Det er ingen fastsatt grense for hvor stor andel av en oppdragsgivers leverandører som må være plukket ut til kontroll, og det er også en skjønnsmessig vurdering hvor grundig kontrollen skal gjøres. Det vil imidlertid bli ansett som brudd dersom bedriften ikke har utfør noen kontroller overhodet. Informantene fra Arbeidstilsynet fortalte at de veileder bedrifter om hvor mye dokumentasjon som skal etterspørres, for eksempel ved å anbefale å plukke ut tre ansatte og be om dokumentasjon for tre måneder.

Arbeidstilsynet opplyser i intervju at egenerklæringer (der en hovedleverandør får en underleverandør til å bekrefte skriftlig eller i en digital løsning at de følger allmenngjøringsforskrift) ikke anses som tilstrekkelig til å oppfylle påseplikten. Slike egenerklæringer kan benyttes i risikovurderinger, men er ikke tilstrekkelig som påsekontroll.

## 4.2 Kjennskap til reglene

Samfunnsøkonomisk Analyse (2021) fant i evalueringen av allmenngjøringsordningen at kjennskapen til allmenngjøringsordningen generelt, og påseplikten spesielt, framstod som lav. Evalueringen viste til eksempler der bedriften som byr på en kontrakt, måtte informere bestiller om allmenngjøring – ikke motsatt. Evalueringen pekte på et behov for å gjøre allmenngjøringsregelverket mer kjent for at virksomhetene skal etterleve regelverket, og sier at oppdragsgiverne ikke etterlever sin påseplikt typisk fordi de ikke vet hva plikten innebærer. Funnene var basert på intervjuer og inneholdt følgelig ikke noen kvantifisering av kjennskapen til regelverket. Vi kan dermed ikke sammenholde det vi finner i vår kartlegging nå med den tidligere undersøkelsen og måle om det har skjedd en forbedring i kjennskapen til regelverket.

Tilsvarende inntrykk av at kjennskapen til reglene er dårlig, går igjen i flere tilsynsrapporter og tilstandsbeskrivelser knyttet til sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, men heller ingen av disse viser til konkrete målinger av kjennskap. Arbeidstilsynet gjennomførte en satsing i renholdsbransjen i perioden 2013-2017, og rapporterte at informasjon og veiledning hadde hatt stor effekt på virksomhetens oppfølging og gjennomføring av informasjons- og påseplikten. Arbeidstilsynet skrev i sluttrapporten at når virksomheter som kjøper renholdstjenester blir opplyst og får kunnskap om innholdet i og hensikten med regelverket, viser de også stor vilje og evne til å følge regelverket (Arbeidstilsynet, 2017).

### 4.2.1 Kjennskap til allmenngjøring og informasjons- og påseplikt blant bedrifter

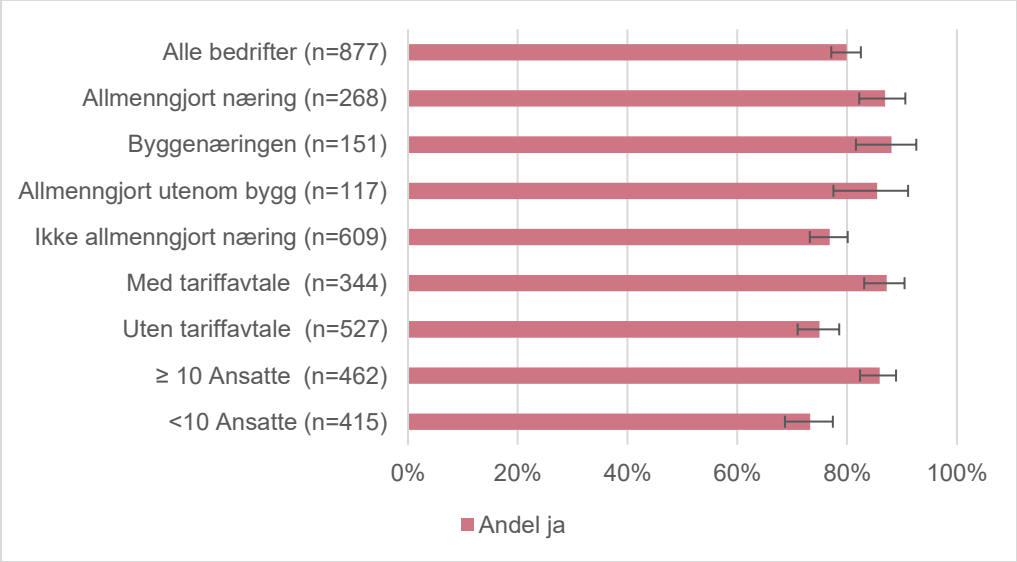
Spørreundersøkelsen vi har gjennomført rettet mot bedrifter, viser at 80 prosent av bedrifter som har bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i allmenngjorte næringer, enten kjente til eller ble kjent med i løpet av bestillingsprosessen at næringen var omfattet av regler om minstelønn, jf. figur 4.1.

Kjennskapen varierer imidlertid mellom grupper. Den er signifikant høyere blant virksomheter i allmenngjorte næringer enn blant virksomheter i ikke-

allmenngjorte næringer. Innenfor de allmenngjorte næringene finner vi derimot ingen signifikant forskjell mellom byggenæringen og øvrige allmenngjorte næringer.

Virksomheter med tariffavtale har signifikant høyere kjennskap enn virksomheter uten tariffavtale. Tilsvarende er kjennskapen signifikant høyere blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant virksomheter med færre enn 10 ansatte.

Figur 4.1 Spørsmål 14: Da bestillingen ble gjort eller kontrakten inngått: Kjente dere til at denne bransjen må følge regler om minstelønn?




Note 1: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer.

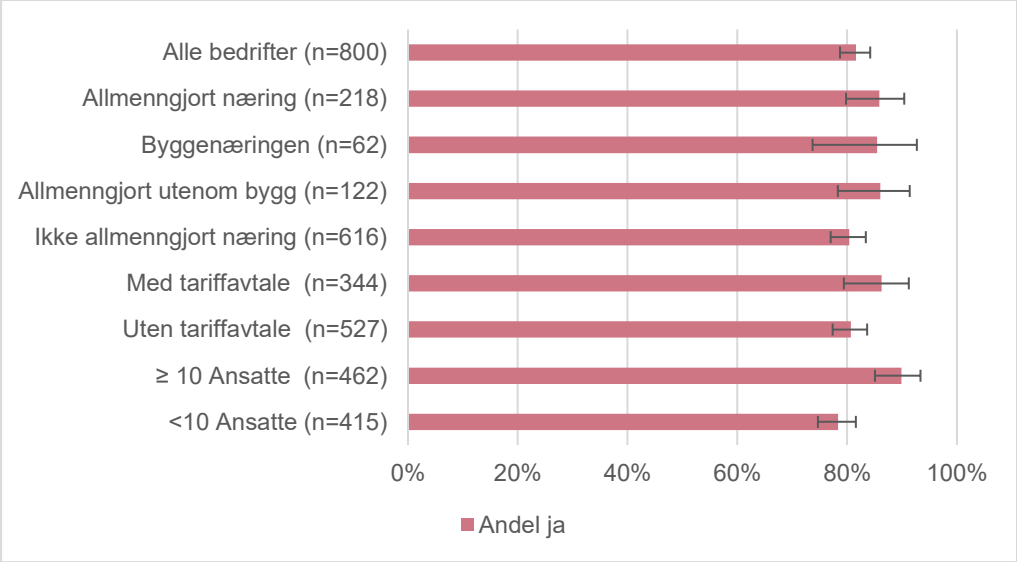
Note 2: Respondenter som svarte «vet ikke», er holdt utenfor beregningsgrunnlaget. Respondenter som svarte «Nei, men ble gjort kjent med det i løpet av bestillingsprosessen», er regnet som «ja» i figuren da de nå kjenner til ordningen. Dette dreide seg kun om et fåtall respondenter.

Blant virksomheter som *ikke* har bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i allmenngjorte næringer, svarer 82 prosent at de kjenner til allmenngjort minstelønn, se figur 4.2. Dette tallet bør imidlertid ikke sammenlignes direkte med resultatene i figur 4.1, ettersom figurene bygger på ulike spørsmålsformuleringer og er stilt til bedrifter som har ulike erfaringer.

Blant virksomhetene som ikke hadde gjort slike bestillinger, og som fikk et mer generelt spørsmål om kjennskap til minstelønn i allmenngjorte næringer, er kjennskapen også høyere blant virksomheter i allmenngjorte næringer enn blant virksomheter i ikke-allmenngjorte næringer. Forskjellen er ikke statistisk signifikant, men peker i samme retning.

Det samme gjelder forskjellen mellom virksomheter med og uten tariffavtale. Virksomheter med tariffavtale har høyere kjennskap, men forskjellen er ikke statistisk signifikant i dette spørsmålet. Kjennskapen er derimot signifikant høyere blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant virksomheter med færre enn 10 ansatte, slik den også var blant virksomhetene som fikk spørsmål om kjennskap på bestillings- eller kontraktstidspunktet.

Figur 4.2 Spørsmål 12: Kjenner du til at bedrifter i allmenngjorte bransjer, som renhold og byggebransjen, er pålagt å betale minstelønn?




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som ikke oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i en allmenngjort bransje.

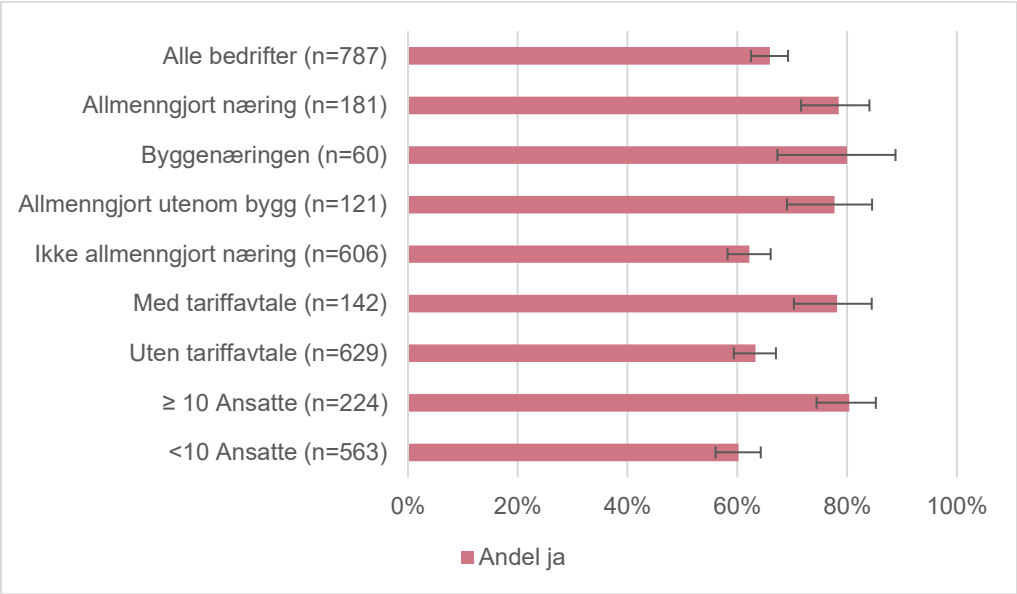
Samlet tyder resultatene på at kjennskapen til allmenngjort minstelønn er høyere blant virksomheter som står nærmere ordningen. Virksomheter i allmenngjorte næringer har gjennomgående høyere kjennskap enn virksomheter utenfor allmenngjorte næringer.

Kjennskapen er også høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant mindre virksomheter. Dette kan tyde på at kjennskap til regelverket henger sammen både med om virksomheten selv er omfattet av ordningen, og med virksomhetens organisatoriske kapasitet og formalisering.

Kjennskap til *påseplikten* er undersøkt på ulike måter. Først har bedriftene fått spørsmål om de kjenner til at den som bestiller eller setter ut et oppdrag til noen i en bransje med minstelønn, plikter å kontrollere at de ansatte får minstelønn, se figur 4.3.

Et flertall (66 prosent) oppgir å kjenne til plikten til å kontrollere sine leverandører, og også her er andelen som kjenner til dette høyere blant de som selv har allmenngjøring, blant bedrifter med tariffavtale og blant bedrifter med flere enn 10 ansatte. Disse forskjellene er signifikante.

Figur 4.3 Spørsmål 13: Kjenner du til at den som bestiller eller setter ut et oppdrag i en bransje med minstelønn, for eksempel setter ut renhold til en renholdsbedrift, plikter å kontrollere at arbeidstakerne i renholdsbedriften får minstelønn?

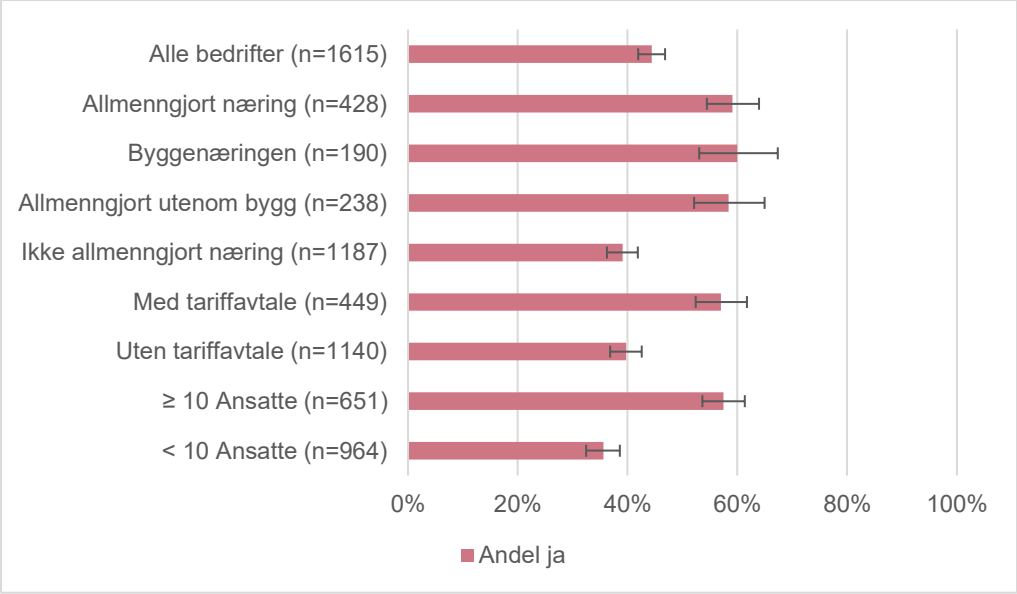



Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som ikke oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i en allmenngjort bransje.

Videre har vi også spurt direkte om respondentene kjenner til forskriften om informasjons- og påseplikt. Her er kjennskapen generelt lavere enn på forrige spørsmål om mer generell kjennskap til plikten til å kontrollere minstelønn, se figur 4.4, hvor det framgår at noe under halvparten av respondentene oppgir at de kjenner til regelverket om informasjons- og påseplikt.

At kjennskapen er høyere blant virksomheter med tariffavtale, kan tyde på at kjennskap til regelverket henger sammen med mer formaliserte lønns- og arbeidslivsrelasjoner. Tilsvarende kan den høyere kjennskapen blant virksomheter med minst 10 ansatte indikere at større virksomheter i større grad har administrative ressurser og rutiner som gjør dem kjent med regelverket.

Figur 4.4 Spørsmål 38: Kjenner du til regelverket om informasjons- og påseplikt (Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett)?

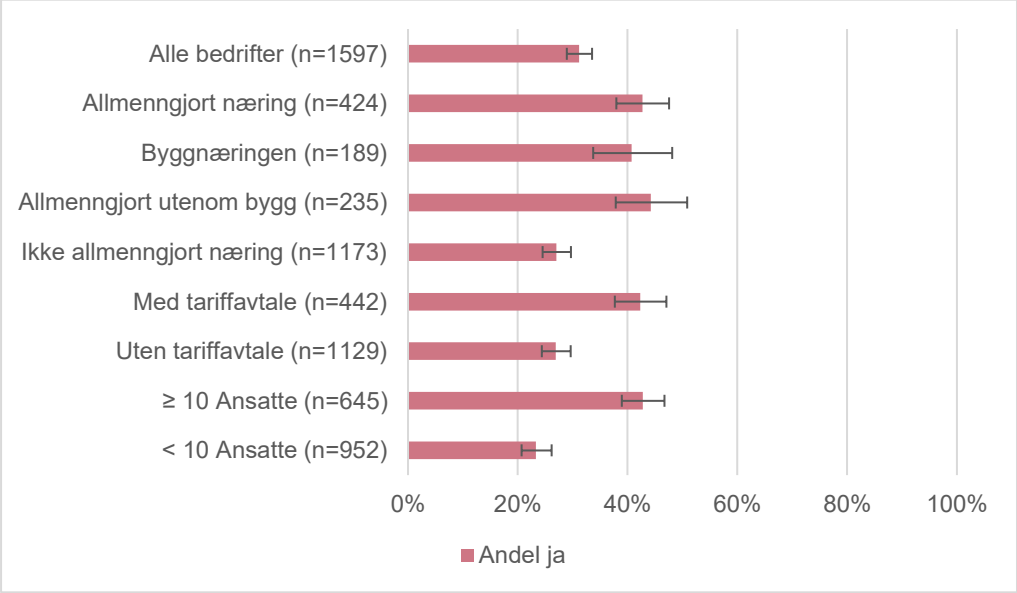



Note: Spørsmålet er stilt til alle respondenter

Arbeidstilsynet gir ut en veileder med praktisk veiledning om hvordan virksomheter kan oppfylle pliktene i regelverket om informasjons- og påseplikt. 31 prosent av respondentene oppgir at de kjenner til denne veilederen, jf. figur 4.5.

Resultatene peker ellers i samme retning som kjennskapen til selve regelverket om informasjons- og påseplikt: Kjennskapen er høyere blant virksomheter der regelverket i større grad kan være relevant, og blant virksomheter som trolig har mer formaliserte rutiner for oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår.

Figur 4.5 Spørsmål 39: Kjenner du til veilederen fra Arbeidstilsynet om hvordan pliktene i regelverket om informasjons- og påseplikt kan oppfylles?




Note: Spørsmålet er stilt til alle respondenter

Inntrykket av at kjennskapen varierer mellom store og små virksomheter, bekreftes også i intervjuer. Flere bedrifter beskriver hvordan de gjennom sitt oppfølgingsarbeid overfor underleverandører driver opplysningsarbeid om både allmenngjøringsordningen generelt, hvordan allmenngjort lønn skal oppfylles i praksis og hvilken dokumentasjon underleverandørene må levere.

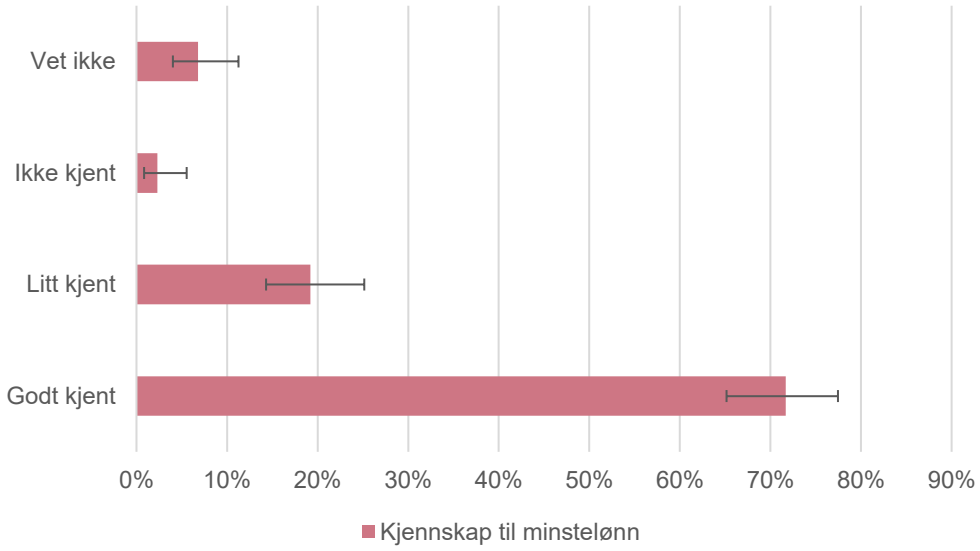
Oppsummert viser kartleggingen på dette punktet at et stort flertall har hørt om at minstelønn gjelder i noen bransjer. Et flertall av dem som har vært oppdragsgivere og som oppgir at de kjenner til minstelønnsordningen, kjenner også til plikten til å kontrollere at allmenngjort lønn følges. Litt færre kjenner selve forskriften. Enda færre kjenner til at det finnes veiledere for hvordan de som oppdragsgiver kan oppfylle sine plikter.

### 4.2.2 Kjennskap til allmenngjøring blant arbeidstakere

Det er også av betydning at ansatte som har krav på minstelønn, kjenner til dette. Vi har ikke hatt tilgang til informasjon fra ansatte direkte, men har stilt spørsmål til tillitsvalgte om deres inntrykk av hvor godt kjent ordningen med allmenngjort minstelønn er blant ansatte.

Som det framgår av figur 4.6, vurderes kjennskapen som relativt god, der 72 prosent av de tillitsvalgte mener at ansatte i egen bedrift er godt kjent med at de har krav på minstelønn.

Figur 4.6 Spørsmål 28: Hvor godt kjent er de ansatte hos din arbeidsgiver med at de har krav på minstelønn? (n=219)




Note: Spørsmålet her har gått til tillitsvalgte i virksomheter innen allmenngjorte bransjer.
Kilde: SØA

Svarene må leses i lys av at bedrifter med tillitsvalgte sannsynligvis skiller seg ut fra bedrifter generelt, gjennom mer ordnede forhold. Flere tillitsvalgte forteller i intervju at kjennskapen til allmenngjøringsordningen er dårlig blant nyankomne innvandrere og nyansatte, og beskriver hvordan de stadig må lære opp ansatte på nytt på grunn av høy turnover. De tillitsvalgte vi har intervjuet, peker også på at et stort problem når det gjelder å nå ut til ansatte med kunnskap om deres rettigheter der det er lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

## 4.3 Oppfølging av informasjons- og påseplikten

Evalueringen av allmenngjøringsordningen fra 2021 referert til over undersøkte ikke konkret hvordan informasjons- og påseplikten ble fulgt opp. Deloitte viser i sin evaluering av hvordan seriøsitetsbestemmelser ivaretas i offentlige kontrakter, hvor oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår er én del av dette, at kontraktsoppfølging og kontroll ofte er svakere enn de formelle kravene skulle tilsi (Deloitte, 2022). Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet har over tid funnet brudd på informasjons- og påseplikt hos en stor del av de kontrollerte virksomhetene, se også omtale i punkt 4.3.5.

### 4.3.1 Oppfølging av informasjonsplikten

Virksomheter som gir oppdrag til virksomheter i allmenngjorte næringer, skal i henhold til informasjonsplikten informere leverandøren om kravene som følger av den relevante allmenngjøringsforskriften. Plikten oppfylles ved å kontraktsfeste at leverandørens ansatte skal ha lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med forskriften.

I spørreundersøkelsen til bedrifter fant vi at 48 prosent av respondentene oppgir at de alltid eller som regel har kontraktsfestet at leverandøren skal betale minstelønn til sine ansatte, jf. figur 4.7. Flertallet oppga dermed at de ikke alltid eller som regel hadde tatt inn et slikt krav i kontrakten.

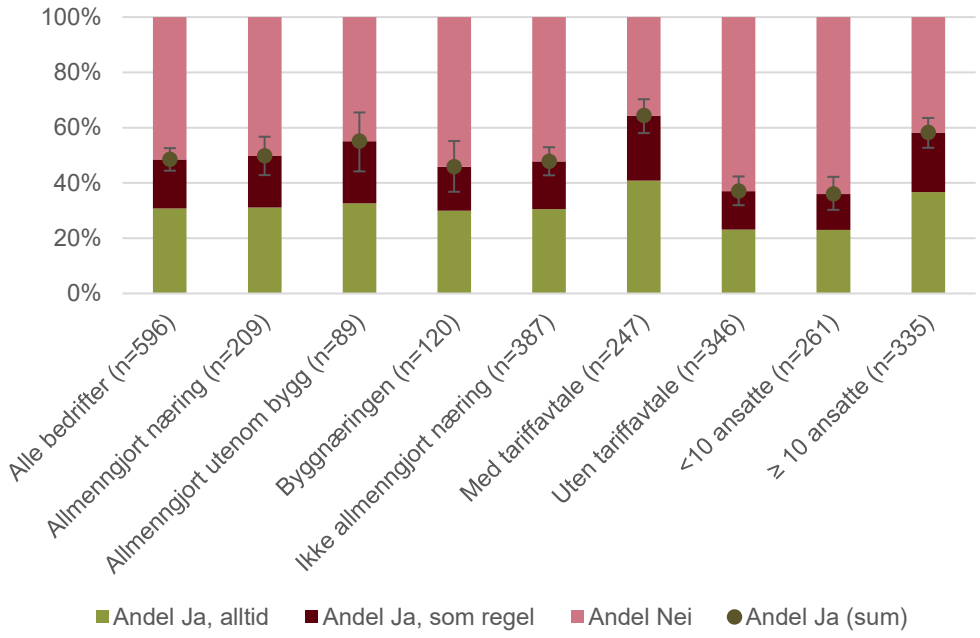
Det kan likevel tenkes at etterlevelsen er noe bedre enn svarene tilsier, for eksempel dersom informasjonen inngår i kontrakten uten at respondenten kjenner til eller husker dette. Bruk av standardkontrakt fra en bransjeforening vil for eksempel forebygge brudd på informasjonsplikten. Det lave nivået indikerer likevel at det er en betydelig andel virksomheter som ikke informerer leverandørene i tråd med informasjonsplikten.

Virksomheter med tariffavtale og virksomheter med 10 eller flere ansatte oppgir i større grad at de har kontraktsfestet at leverandøren, skal betale minstelønn til sine ansatte. Dette kan tyde på at etterlevelsen av informasjonsplikten henger sammen med virksomhetenes organisatoriske kapasitet og formalisering.

I et tidligere spørsmål i undersøkelsen (spørsmål 16) ble respondentene spurt om virksomheten hadde informert leverandøren om minstelønnen i den aktuelle bransjen. Andelen som oppga at de hadde gitt slik informasjon, var lavere enn andelen som oppga at minstelønnen var kontraktsfestet. En mulig forklaring er at enkelte respondenter ikke oppfattet det å kontraktsfeste minstelønnen som det samme som å informere leverandøren om den.

Blant virksomheter i allmenngjorte næringer, særlig i byggenæringen, var mønsteret motsatt: Flere oppga at de hadde informert leverandøren om minstelønnen enn at kravet var kontraktsfestet. Dette kan skyldes at informasjonen i noen tilfeller ble gitt på andre måter enn gjennom skriftlige kontraktsklausuler, for eksempel i forbindelse med mer uformelle avtaler. Forskjellen var imidlertid ikke statistisk signifikant.

Figur 4.7 Spørsmål 18: Har dere kontraktsfestet at bedriften dere har bestilt fra/satt bort oppdrag til, skal betale minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.



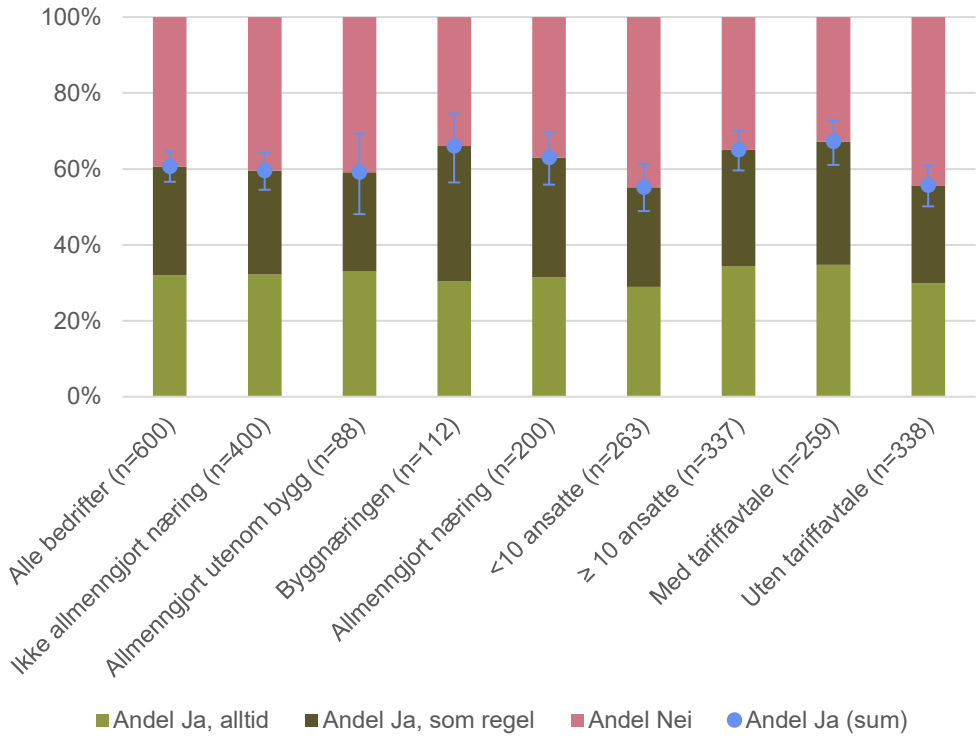

Note 1: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som kjente til at den aktuelle bransjen var omfattet av minstelønnsbestemmelser.
Note 2: 75 Respondenter som svarte «vet ikke», er holdt utenfor beregningsgrunnlaget.

### 4.3.2 Risikovurdering av leverandører

Som del av påseplikten skal virksomhetene også risikovurdere den enkelte leverandør og vurdere sannsynligheten for brudd på allmenngjøringsforskriften. I spørreundersøkelsen til bedrifter fant vi at 60 prosent av respondentene oppgir at de alltid eller som regel har vurdert risikoen for at bedriften de har bestilt fra eller satt bort oppdrag til, ikke betaler minstelønn til sine ansatte, jf. figur 4.8. Om lag 31 prosent oppgir at de alltid gjør slike vurderinger, mens 29 prosent oppgir at de som regel gjør det.

Forskjellene mellom virksomheter i og utenfor allmenngjorte næringer er relativt små. Det samme gjelder forskjellen mellom byggenæringen og øvrige allmenngjorte næringer. Derimot er andelen som oppgir at de risikovurderer, høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og høyere blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant mindre virksomheter.

Figur 4.8 Spørsmål 20: Har dere vurdert risikoen for at bedriften dere har bestilt fra/satt bort oppdrag til, ikke betaler minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.




Note 1: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som kjente til at den aktuelle bransjen var omfattet av minstelønnsbestemmelser.
Note 2: 53 respondenter som svarte «vet ikke», er holdt utenfor beregningsgrunnlaget.

Respondenter som hadde svart at de gjennomfører risikovurderinger, ble videre spurt om hva de legger vekt på i risikovurderingen av leverandøren. Det vanligste svaret er tidligere erfaringer med leverandøren. Undersøkelsen gir imidlertid ikke informasjon om hvorvidt eller hvordan risikovurderingene dokumenteres. Det nest vanligste forholdet er leverandørens bransje, etterfulgt av arbeidets krav til formell kompetanse og om leverandøren benytter utenlandske arbeidstakere. Også antall kontraktsledd, oppdragets verdi og oppdragets varighet trekkes fram, men noe sjeldnere.

Samlet tyder svarene på at risikovurderingene i stor grad bygger på kjennskap til leverandøren og tidligere samarbeidserfaringer, mens bransje og bruk av utenlandsk arbeidskraft tillegges noe vekt. Forhold knyttet til selve oppdraget, som verdi og varighet, ser ut til å spille en noe mindre rolle.

### 4.3.3 Oppfølging av påseplikten

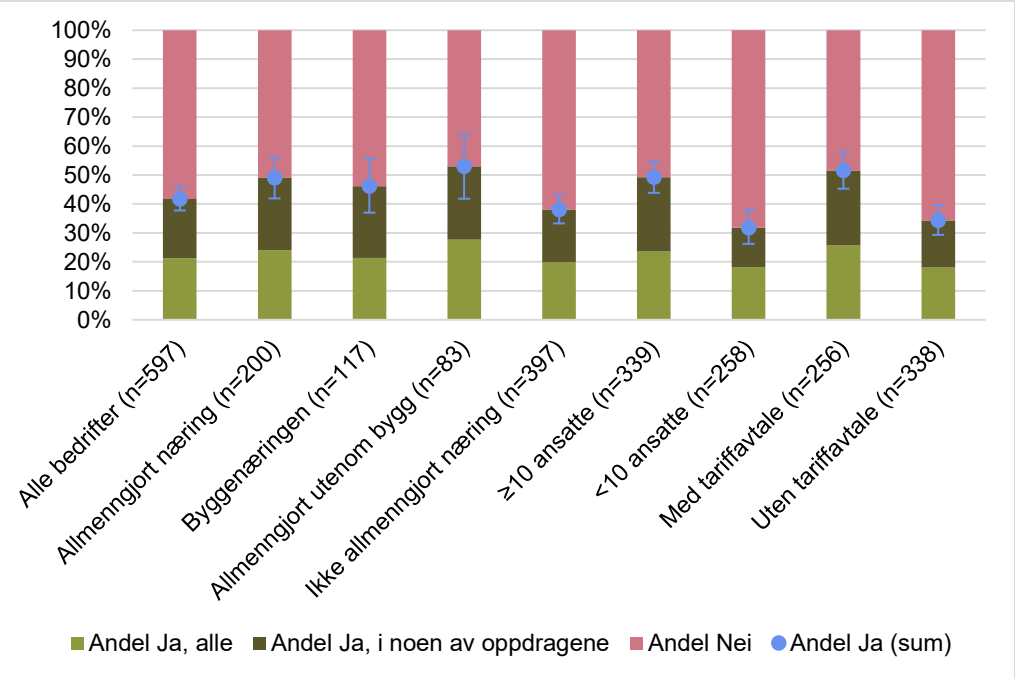
Blant bedriftene som har bestilt fra en allmenngjort bransje, og som oppgir at de kjenner til minstelønnsordningen, er det 42 prosent som oppgir at de har kontrollert at bedriften de har bestilt fra, betaler minstelønn til sine ansatte, jf. figur 4.9. Om lag 21 prosent oppgir at de har gjort dette i alle oppdrag, mens en tilsvarende andel oppgir at de har gjort det i noen av oppdragene.

Flertallet, 58 prosent, oppgir at de ikke har gjennomført slike kontroller. Resultatene indikerer dermed at kontrollaktiviteten er lav. Påseplikten er risikobasert, og innebærer derfor ikke nødvendigvis at alle leverandører skal

kontrolleres på samme måte eller i samme omfang. Selv med lave risikovurderinger er det ikke anledning til å droppe all kontrollaktivitet.

Andelen som oppgir å ha utført kontroller, er høyere blant virksomheter i allmenngjorte næringer enn blant virksomheter utenfor allmenngjorte næringer. Forskjellen mellom bygg og øvrige allmenngjorte næringer er mindre tydelig. Videre er kontrollaktiviteten klart høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant mindre virksomheter. Dette følger samme mønster som tidligere resultater.

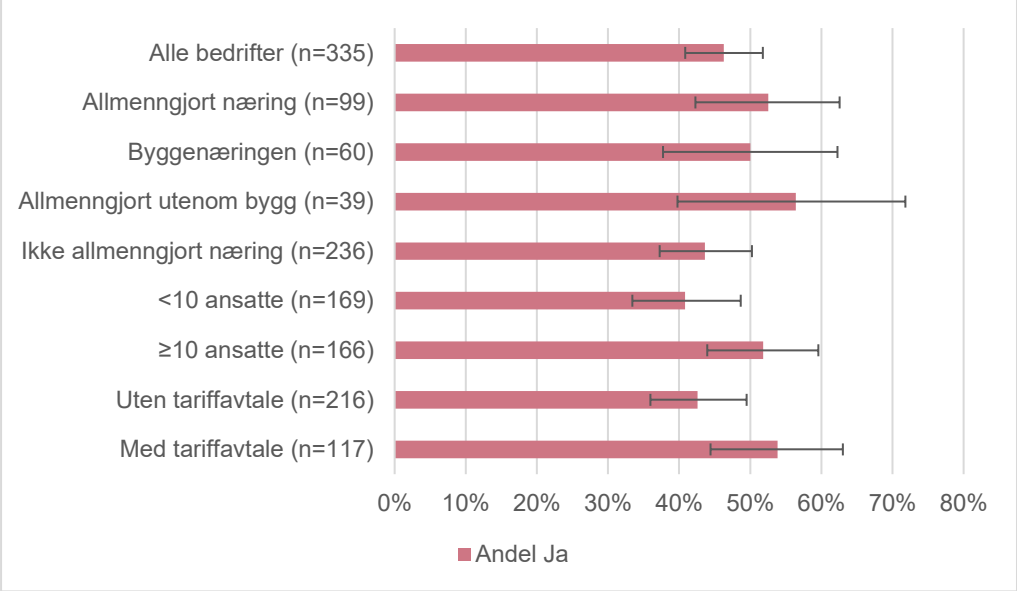
Figur 4.9 Spørsmål 23: Har dere kontrollert at bedriften dere har bestilt fra/satt bort oppdrag til, betaler minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.




Note 1: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte næringer, og som kjente til at den aktuelle bransjen var omfattet av minstelønnsbestemmelser.
Note 2: Svaralternativene «Ja, om lag halvparten», «Ja, over halvparten» og «Ja, under halvparten» er slått sammen til «Ja, i noen av oppdragene» for å gi en ryddigere fremstilling av resultatene. Svaralternativet «Ja, alle» er beholdt som egen kategori, mens 38 respondenter som svarte «Vet ikke», er holdt utenfor beregningsgrunnlaget.

Blant bedriftene som har svart at de ikke har kontrollert at underleverandører betaler minstelønn til sine ansatte, er det 46 prosent som har kjennskap til informasjons- og påseplikten, se figur 4.10. Nesten halvparten av dem som ikke har utført kontroller, kjenner altså til sin plikt til å kontrollere.

Figur 4.10: Spørsmål 38: Kjenner du til regelverket om informasjons- og påseplikt (Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett)? Kun respondenter som har svart nei på spørsmål om de har kontrollert underleverandører.




Note: Spørsmålet er stilt til alle respondenter. Her har vi derimot kun inkludert respondenter som har svart nei på spørsmål 23 om hvorvidt de har kontrollert underleverandører.

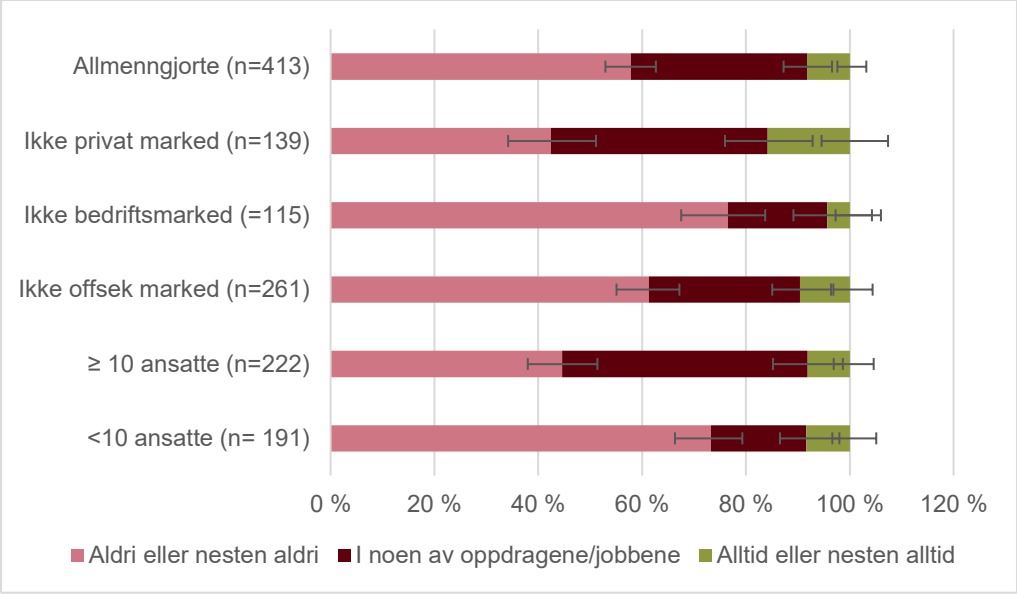
Bedrifter i allmenngjorte næringer som har vært underleverandør for andre, har i tillegg fått spørsmål om hvor ofte virksomheten blir kontrollert av oppdragsgivere eller kunder. Over halvparten av disse respondentene svarer «aldri eller nesten aldri», noe som stemmer godt overens med svarene fra bedrifter som har vært i rollen som hovedleverandør, se over. Det indikerer at kontrollomfanget generelt er begrenset.

Videre tyder svarene på at kontroller er mest vanlig blant virksomheter som leverer til bedriftsmarkedet. Motsatt er andelen som svarer «aldri eller nesten aldri» høyest blant virksomheter som leverer til privatmarkedet. Når kontroller er mindre vanlig i privatmarkedet, må det sees i lys av at privatpersoner ikke har informasjons- og påseplikt. Kontroller forekommer oftere i relasjoner mellom virksomheter og i oppdrag for offentlig sektor. Samtidig er kontrollomfanget begrenset også i disse markedene.[4]

Virksomheter med 10 eller flere ansatte oppgir også noe oftere at de blir kontrollert enn virksomheter med færre enn 10 ansatte.

[4] Det er få virksomheter som kun opererer i ett marked. Vi kan derfor ikke analysere kontrollhyppighet blant virksomheter som utelukkende leverer til privatmarkedet, bedriftsmarkedet eller offentlig sektor. Ved å utelate ett marked av gangen kan vi likevel få en indikasjon på hvilke markeder som ser ut til å være forbundet med mer eller mindre kontroll.

Figur 4.11 Spørsmål 47: Hvor ofte blir bedriften du representerer selv kontrollert av oppdragsgiver eller kunder, med hensyn til om dere betaler minstelønn til de ansatte?



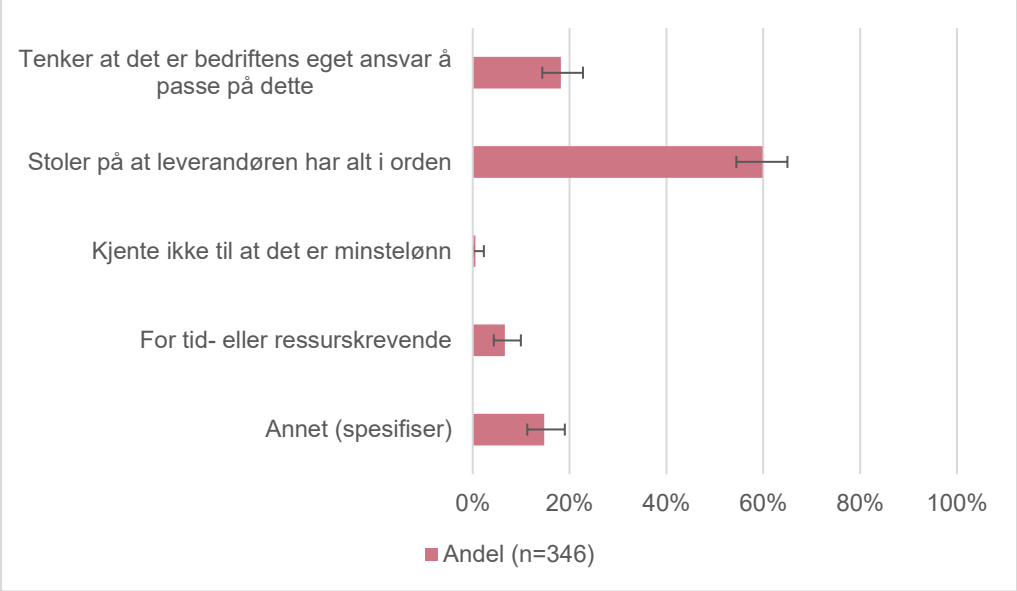

Note 1: Spørsmålet er kun besvart av virksomheter som selv opererer i allmenngjorte næringer.
Note 2: Svaralternativene «I færre enn halvparten av oppdragene/jobbene», «I omtrent halvparten av oppdragene/jobbene» og «I flere enn halvparten av oppdragene/jobbene» er slått sammen til «I noen av oppdragene/jobbene» for å gi en ryddigere fremstilling av resultatene.

Når vi videre spurte respondentene som *ikke* hadde utført påsekontroller om hvorfor de ikke hadde gjort dette, oppga flertallet at de stoler på at leverandøren har alt i orden. Dette gjelder om lag 60 prosent av respondentene. Det kan innebære at virksomhetene har en etablert relasjon til leverandøren eller vurderer risikoen som lav, men svarene gir ikke grunnlag for å vite om dette bygger på en dokumentert risikovurdering.

Enkelte oppgir videre som begrunnelse for ikke å ha gjort kontroller at dette er for tid- eller ressurskrevende. Selv om kontrollomfanget skal tilpasses risikoen, tilsier ikke påseplikten at virksomheten kan la være å følge opp fordi kontrollarbeidet krever tid eller ressurser. Blant respondentene som svarte «annet», overlappet de åpne svarene i stor grad med de faste svaralternativene. De fleste handlet om tillit til leverandøren, mens noen viste til at ansvaret lå hos leverandøren eller at kontroll var for tid- eller ressurskrevende. Et fåtall svar tydet også på at kontroll faktisk var gjennomført, eller at kontroll ikke var relevant fordi leverandøren ikke hadde ansatte.

En svært liten andel har svart at de ikke kjente til at det er minstelønn. Det må sees i lys av at spørsmålet kun er stilt til respondenter som tidligere hadde indikert kjennskap til minstelønnsordningen. Samlet tyder resultatene på at manglende kontroll i hovedsak begrunnes med tillit til leverandøren.

Figur 4.12 Spørsmål 29: Hvorfor ikke? Velg det som passer best. (Spørsmålet påfølger spørsmål 23: «Har dere kontrollert at bedriften dere har bestilt fra/satt bort oppdrag til, betaler minstelønn til sine ansatte?»)




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som svarte «nei» på spørsmål 23 om hvorvidt de hadde kontrollert at virksomheten de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til, betalte minstelønn til sine ansatte. Spørsmål 23 ble kun stilt til respondenter som hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som tidligere hadde indikert at de kjente til minstelønnsordningen.

Respondenter som hadde svart at de hadde kontrollert om bedriften de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til, betaler minstelønn til sine ansatte, ble videre spurt om hvordan virksomheten velger ut hvilke leverandører som skal kontrolleres. Blant disse er det vanligste svaret at virksomheten kontrollerer leverandører med høyest vurdert risiko for brudd på minstelønnsreglene. Dette er i tråd med at påseplikten skal følges opp risikobasert.

I tillegg er det noen som oppgir at de kontrollerer alle, at de kontrollerer ved tips om mulige brudd, og at de velger leverandører tilfeldig. Samtidig oppgir flere respondenter at virksomheten ikke har faste systemer for utvelging til kontroll. Dette kan indikere at kontrollarbeidet i enkelte virksomheter er lite systematisert, også blant virksomheter som faktisk gjennomfører kontroller. Det indikerer videre at en del ikke har etablerte rutiner for hvordan informasjons- og påseplikt skal utføres, som er et av kravene forskriften stiller opp og Arbeidstilsynet spesifiserer i veilederen (jf. omtale i punkt 4.2).

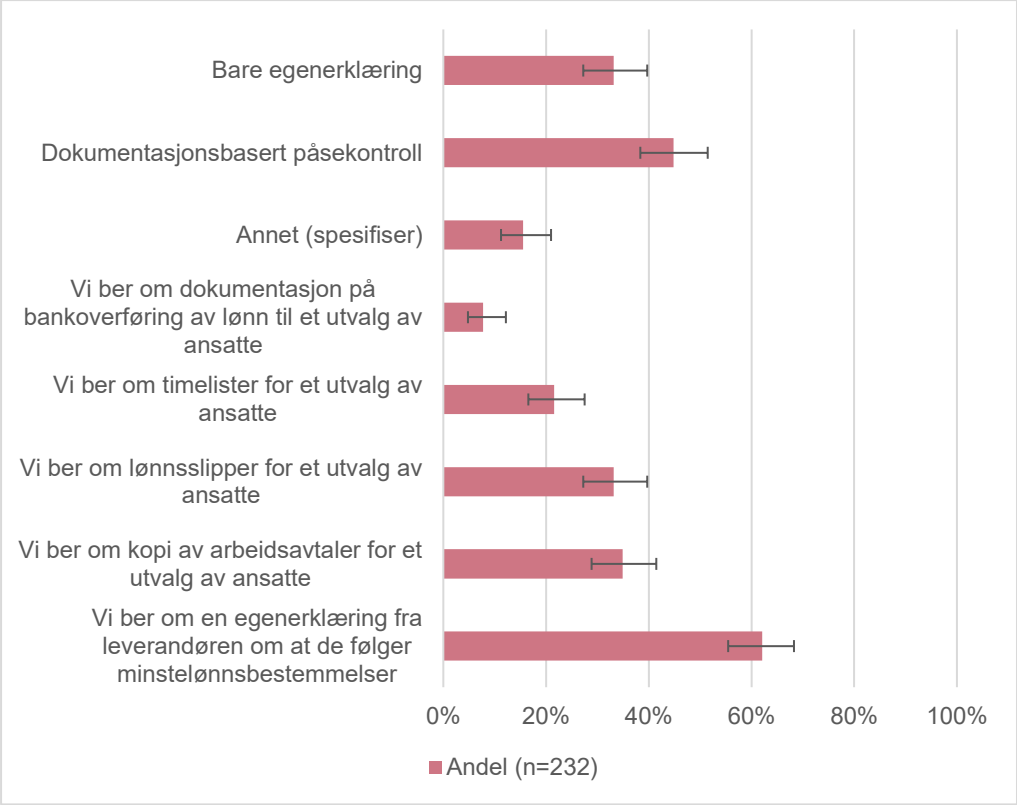
Når bedriftene som utfører kontroller ble spurt om hvordan de gjennomfører disse kontrollene, oppga flest at de ber om en egenerklæring fra leverandøren om at de følger reglene om minstelønn, jf. figur 4.13. Dette gjelder litt over 60 prosent av respondentene. En tredel oppgir dessuten at de kun baserer kontrollen på egenerklæring. Egenerklæring alene er ikke tilstrekkelig for å oppfylle påseplikten.

Mer dokumentasjonsbaserte kontroller er mindre utbredt, se figur 4.13. Med dokumentasjonsbaserte kontroller menes her at virksomheten ber om kopi av arbeidsavtaler, lønnsslipper, timelister eller dokumentasjon på bankoverføring av lønn for et utvalg av de ansatte. Om lag en tredjedel oppgir at de ber om kopi av arbeidsavtaler eller lønnsslipper for et utvalg ansatte, mens en lavere

andel ber om timelister. Svært få oppgir at de ber om dokumentasjon på bankoverføring av lønn. Det å be om dokumentasjon på bankoverføring er anbefalt, men ikke et krav fra Arbeidstilsynet.

16 prosent oppga at de hadde gjennomført andre kontrollformer enn de forhåndsdefinerte svaralternativene. Fritekstsvarende indikerte at noe av det som ble beskrevet som «annet» i realiteten ikke var påsekontroller. Det ble i hovedsak vist til risikovurderinger basert på kredittsjekker og kjennskap til leverandøren, men også til muntlige samtaler med leverandørens ansatte. Enkelte viste også til kontraktsfestede krav om minstelønn og kontroll av HMS-kort, eller til at leverandøren var et enkeltpersonforetak uten ansatte og dermed ikke hadde arbeidstakere som var omfattet av allmenngjøringsregelverket.

Figur 4.13 Spørsmål 26: Hvordan utfører dere kontroller av de dere bestiller inn fra eller setter bort oppdrag til i bransjer med minstelønn? Flere svar mulig.



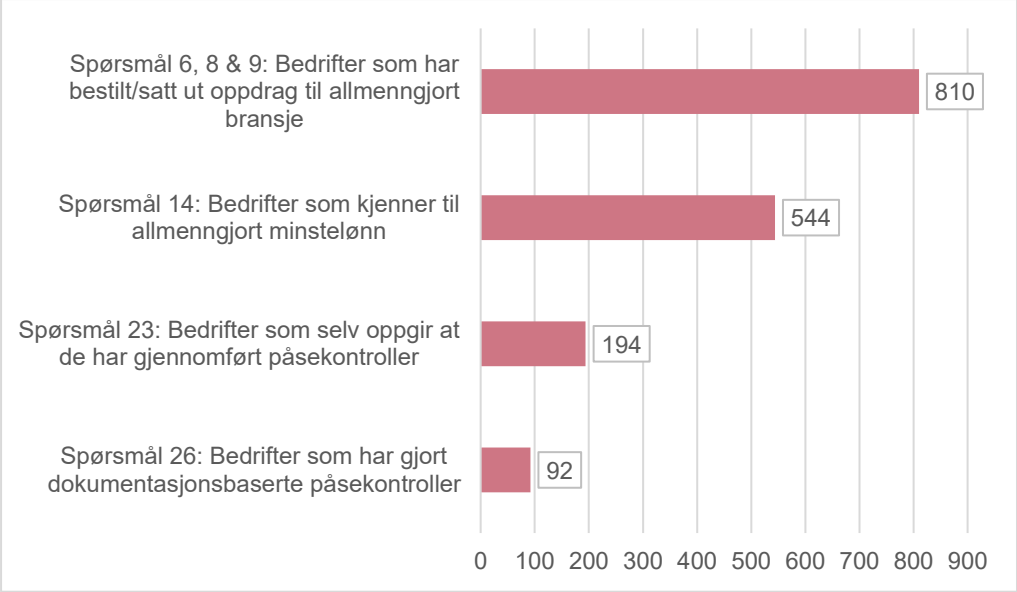

Note 1: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som i spørsmål 23 oppga at de kontrollerte om virksomheten de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til, betalte minstelønn til sine ansatte, i under halvparten av tilfellene eller oftere.
Note 2: Kategorien «Bare egenerklæring» omfatter respondenter som kun oppga at kontrollen besto i å innhente egenerklæring fra leverandøren, og som ikke oppga noen av de dokumentasjonsbaserte kontrollformene. Kategorien «Dokumentasjonsbasert påsekontroll» omfatter respondenter som oppga at de hadde benyttet minst én av følgende kontrollformer: innhenting av arbeidsavtaler, lønnsslipper, timelister eller dokumentasjon på bankoverføring av lønn for et utvalg av ansatte. De 17 respondentene som svarte «Vet ikke», er utelatt fra beregningsgrunnlaget.

Analysene over beskriver hvordan virksomhetene som oppgir at de gjennomfører kontroller, følger opp påseplikten. For å få et samlet bilde av etterlevelsen er det også relevant å se hvor stor andel av virksomhetene som etter regelverket burde ha gjennomført kontroll, som faktisk oppgir at de har gjort dette.

For å få fram et slikt samlet bilde avgrenser vi utvalget til respondenter som fullførte hele undersøkelsen, slik at sammenligningsgrunnlaget er det samme gjennom hele spørsmålsrekken. Dette sikrer at reduksjonen i antall respondenter mellom trinnene ikke skyldes frafall underveis i undersøkelsen. Med dette som utgangspunkt studerer vi virksomheter som er i målgruppen for informasjons- og påseplikt, det vil si at de har engasjert bedrifter i allmenngjorte bransjer til å utføre oppdrag.

Blant respondentene som fullførte hele undersøkelsen, oppga 810 at de hadde bestilt eller satt ut oppdrag til en virksomhet i en allmenngjort bransje. Av disse oppga 67 prosent at de kjente til at virksomheten de hadde satt bort oppdrag til, var omfattet av allmenngjort minstelønn. Målt mot de 810 respondentene oppga 24 prosent at de hadde gjennomført kontroller, mens 11 prosent oppga at kontrollene omfattet minst én av de dokumentasjonsbaserte kontrollformene. Dette er illustrert i figur 4.14.

Figur 4.14 Antall bedrifter som fullført spørreundersøkelsen som har bestilt/satt ut oppdrag til allmenngjort bransje sammenlignet med antallet som kjenner til minstelønnsordningen og antallet som har gjort påsekontroller.



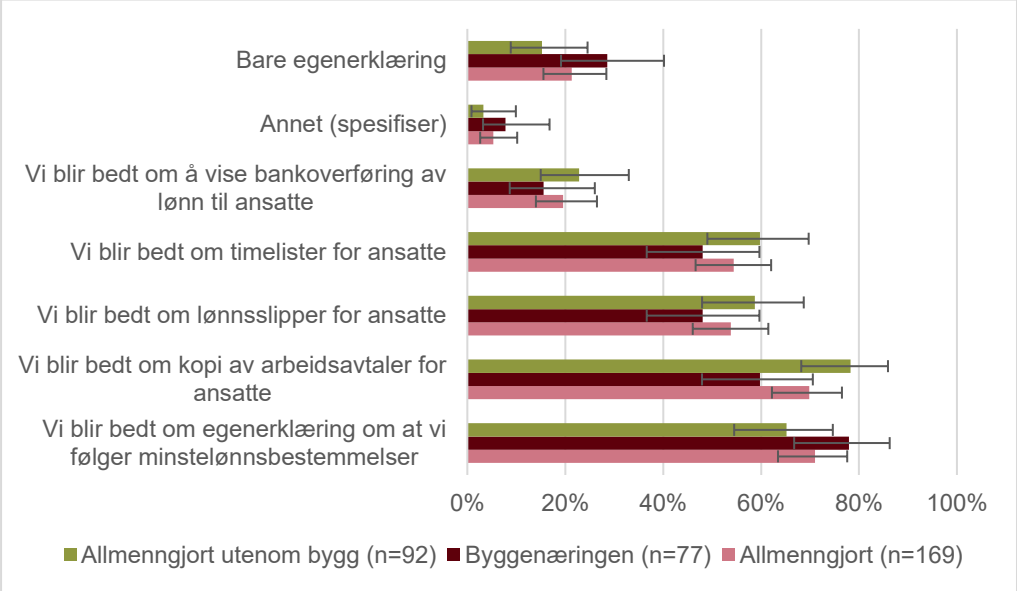

Et speilbilde av hvordan respondentene oppgir at de har *utført* påsekontroller, er hvordan de svarer når de har blitt spurt om de selv har blitt gjenstand for påsekontroller. Merk at dette spørsmålet bare har gått til bedrifter som selv omfattes av allmenngjøring og som har oppgitt at de har vært underleverandør for andre.

Svarene er imidlertid nokså parallelle med det vi finner over: Flest oppgir at de ble bedt om å levere en egenerklæring om at de følger minstelønnsbestemmelsene, jf. figur 4.15. Det er heller ikke uvanlig at virksomhetene blir bedt om å legge fram dokumentasjon, særlig kopi av arbeidsavtaler, lønnsslipper og timelister for ansatte. Dokumentasjon på bankoverføring av lønn er mindre vanlig.

Blant dem som selv har blitt kontrollert, oppgir 21 prosent av respondentene at egenerklæring er det eneste kontrolltiltaket de blir bedt om å gjennomføre.

Dette innebærer at kontrollen i disse tilfellene i hovedsak bygger på virksomhetens egen bekreftelse, uten at det etterspørres underliggende dokumentasjon. Det er signifikant vanligere at respondenter i byggenæringen oppgir egenerklæring som eneste kontrolltiltak, 29 prosent, sammenlignet med respondenter i øvrige allmenngjorte næringer, 15 prosent. Dette kan tyde på at kontroller i bygg oftere gjennomføres som enklere og mindre dokumentasjonsbaserte kontroller enn i andre allmenngjorte næringer.

Figur 4.15 Spørsmål 48: Hvilke typer kontroller har blitt utført? (flere svar mulig)




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter i allmenngjorte næringer som i spørsmål 47 oppga at virksomheten de representerer, blir kontrollert oftere enn «aldri eller nesten aldri».

### Særlig om varebilsegmentet

Allmenngjøring i varebilsegmentet ble innført i juni 2025. I spørreundersøkelsen presiserte vi at de som hadde bestilt varebiltransport, skulle svare ut fra hvordan de hadde håndtert dette i perioden bransjen hadde hatt allmenngjøring.

Resultatene omfatter 20 respondenter som hadde bestilt varebiltransport med kjøretøy mellom 2,5 og 3,5 tonn, og som oppga at de hadde gjennomført kontroller av leverandører i allmenngjorte næringer. Av disse oppga 45 prosent at de hadde gjennomført minst én dokumentasjonsbasert påsekontroll. Til sammenligning hadde 49 respondenter bestilt lastebiltransport med kjøretøy på 3,5 tonn eller mer. I denne gruppen oppga 35 prosent at de hadde gjennomført minst én dokumentasjonsbasert påsekontroll.

Forskjellen mellom gruppene var ikke statistisk signifikant, og de lave respondenttallene gjør at resultatene må tolkes med varsomhet. Undersøkelsens utforming innebærer dessuten at de dokumentasjonsbaserte kontrollene ikke kan knyttes direkte til bestillinger av henholdsvis varebil- og lastebiltransport. Svarene beskriver i stedet respondentenes generelle kontrollpraksis ved bestillinger fra allmenngjorte næringer de siste to årene.

Transportører vi intervjuet, oppga at de ikke hadde skilt mellom lønn til varebilsjåfører og lønn til tungtransportsjåfører selv før varebilsegmentet ble allmenngjort. Samtidig understreket informantene at allmenngjøringen ikke

hjelper mot de mange som etablerer enkeltpersonforetak i varebilbransjen, og som kjører for lav betaling.

### 4.3.4 Hovedinntrykk fra intervjuer og innspillsmøter

Funnene fra spørreundersøkelsen sammenfaller i stor grad med funn fra intervjuer og innspillsmøter. Vi intervjuet både bedrifter som selv ofte opptrådte som hovedleverandør, og bedrifter som oftest var underleverandør. Noen vekslet mellom rollene. De tillitsvalgte fordelte seg også på bedrifter i ulike posisjoner i kjedene.

Gjennomgående sier våre informanter i intervjuer at store bedrifter følger opp informasjons- og påseplikten i større grad enn mindre bedrifter. I tillegg kommer det fram at oppfølgingen kan være mangelfull:

- Der partene kjenner hverandre godt og stoler på hverandre
- Der en liten bedrift engasjerer en større bedrift, for eksempel der en mindre transportbedrift engasjerer en stor speditør for deler av en transportstrekning
- Der bestiller ikke selv driver innenfor en allmenngjort bransje
- Der den som har påseplikt er et utenlandsk selskap
- Ved kortvarige oppdrag

#### Stort spenn i kvalitet på oppfølgingen

Gjennom intervjuundersøkelsen tegnet det seg et nokså klart bilde av et A, B og C-lag i oppfølgingen av informasjons- og påseplikten. Dette bildet baserer seg på erfaringer de intervjuede bedriftene hadde i egenskap av roller som bestiller, hovedleverandør og/eller underleverandør, samt erfaringer fra tillitsvalgte i slike bedrifter. Innspillsmøtene med organisasjonene på henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden bekreftet det samme bildet. Bedriftene vi intervjuet var i overveiende grad å finne blant de mest seriøse (A-laget og i noen grad B-laget), men formidlet sitt inntrykk om C-laget på basis av bransjekunnskap og tidligere erfaringer. Blant de tillitsvalgte var det større spredning angående hvor seriøs de karakteriserte egen arbeidsgiver.

*A-laget* har gode rutiner og gjør grundige risikovurderinger og kontroller: De sjekker bankutskrifter, timelister, lønnsslipper og arbeidsavtaler, de gjør grundig sjekk av underleverandører før kontrakt signeres, og hvis de finner brudd, følger de opp helt til bruddene er rettet eller kontrakten avsluttet. Disse bedriftene har ofte egne seriøsitetsavdelinger som følger opp (under)leverandører. I mange tilfeller tipser de Arbeidstilsynet eller Skatteetaten om brudd eller mistenkelige forhold, og de agerer på tips de mottar fra for eksempel Fair Play Bygg. Flere av våre informanter fra A-laget går lenger i kontrollene enn det regelverket om informasjons- og påseplikt krever, for eksempel at de stiller krav til og kontrollerer tariffbestemmelser som ikke er allmenngjort eller kontrollerer skattemessige forhold. I mange tilfeller er det bedriftens oppdragsgiver (kunde) som initierer påsekontroller, og som også stiller krav om kontrollpunkter som går ut over allmenngjøringsordningen.

Som eksempel på vilkår og kontroller som gikk ut over minstekravene, kan vi vise til en informant som bestilte mye godstransport, og som fortalte at de hadde stilt de samme kravene og praktisert påsekontroller på samme måte overfor varebilsegmentet som for tyngre biler allerede før allmenngjøringen ble innført i varebil. De mente det var kunstig å bare kontrollere noen, og mente det var like viktig at små selskaper med mindre biler fulgte retningslinjene som store selskaper med lastebiler. Andre eksempler er at hovedleverandør krever

at underleverandører skal ha tariffavtale eller at det settes vilkår om at underleverandører ikke setter ut deler av oppdraget videre til ytterligere underleverandører (også i bransjer der dette ikke er standard).

*B-laget* har kjennskap til regelverket og ønsker å etterleve det, men oppfølgingen kan være mangelfull. Mangelfull oppfølging kan bestå i at underleverandør bes om å fylle ut en egenerklæring der de må bekrefte at de følger allmenngjorte bestemmelser, men at dette ikke følges opp ytterligere med en dokumentbasert kontroll. Det kan også være at det har blitt gjort en risikovurdering som konkluderer med at en underleverandør er til å stole på, for eksempel på bakgrunn av langvarig samarbeid, men uten at det faktisk har blitt gjort kontroller av lønns- og arbeidsforholdene hos vedkommende underleverandør noen gang. Mangelfull oppfølging kan også komme av at det haster å få satt ut en jobb, og at det ikke er tid eller kapasitet i bedriften til å kontrollere underleverandøren.

*C-laget* har ikke kjennskap til regelverket og utfører ikke informasjons- eller påseplikt.

I intervjuer med bedrifter kommer det fram en sterk egeninteresse hos mange til å etterleve reglene. De ønsker en seriøs bransje, og vil useriøsitet og konkurranse på ulike vilkår til livs. Disse aktørene opererte i den mer regulerte og seriøse delen av sine respektive markeder, og handlet altså i størst grad med andre seriøse virksomheter. De kunne derfor selv ofte bli gjenstand for påsekontroller, mens useriøse virksomheter i mer useriøse deler av markedene ikke ble det. Dette ble opplevd som et paradoks av mange.

### 4.3.5 Arbeidstilsynets data

Tilsyn med oppdragsgivere som har informasjons- og påseplikt har vært et prioritert mål for Arbeidstilsynet over tid. I perioden 2015–2025 er det registrert til sammen 3 951 tilsyn der minst ett kontrollpunkt omhandler informasjons- og påseplikt. I gjennomsnitt har det vært rundt 300 tilsyn per år, men med en betydelig økning til over 800 tilsyn i 2025. Det henger sammen med økt tilsynsaktivitet rettet mot oppdragsgivere i privat sektor (Arbeidstilsynet, 2025).

Figur 4.16 Antall tilsyn med minst ett kontrollpunkt om informasjons- og påseplikt. 2015-2025.



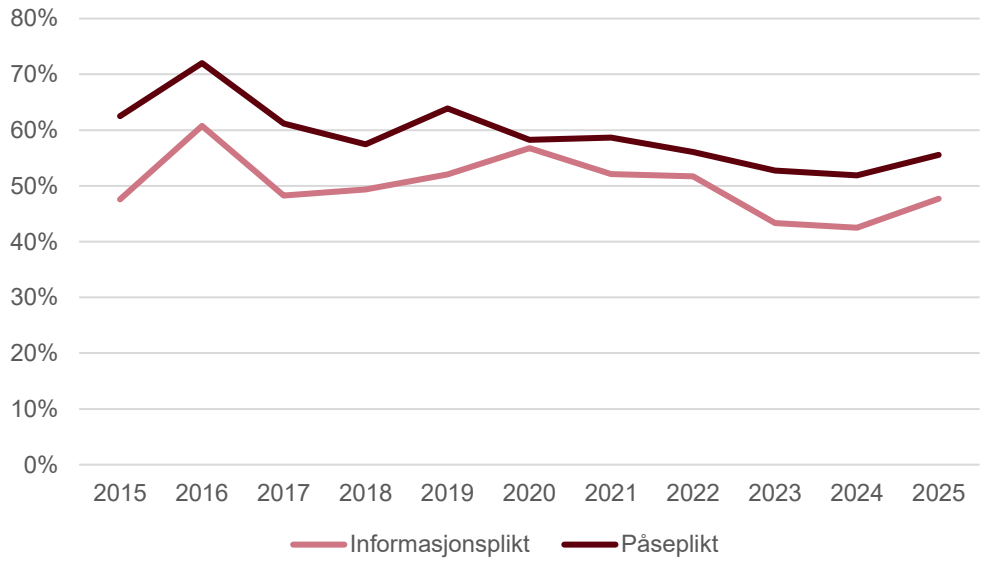

Kilde: Arbeidstilsynet.

I hvert tilsyn gjennomgår Arbeidstilsynets inspektører kontrollpunkter som sjekker om den kontrollerte virksomheten etterlever gjeldende regelverk. Tilsynene er risikobaserte. Vi forventer derfor at det avdekkes minst ett brudd i en relativt høy andel av tilsynene, uten at det er representativt for arbeidslivet som helhet. Samlet sett er det registrert minst ett brudd i to tredeler av alle tilsynene med informasjons- og påseplikten i perioden 2015–2025.

Med utgangspunkt i inspektørenes kontrollpunkter kan vi også skille mellom om de kontrollerte virksomhetene har oppfylt informasjonsplikten i sine kontrakter og om det er iverksatt rutine for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos leverandør er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift. Arbeidstilsynet finner brudd på etterlevelse i halvparten av tilsynene der dette er kontrollert. For kontrollpunkter om påseplikten er andelen brudd på 60 prosent.

Det har vært en svakt fallende trend gjennom de siste årene, jf. figur 4.17. Det er likevel usikkert om dette representerer en reell forbedring eller om det er påvirket av hvilke virksomheter Arbeidstilsynet har ført tilsyn med. I 2025 har Arbeidstilsynet ført oppfølgingstilsyn med offentlige oppdragsgivere som tidligere er kontrollert, og de finner en klar forbedring i etterlevelsen av regelverket (Arbeidstilsynet, 2025).

Figur 4.17 Andel kontrollpunkter registrert med brudd for informasjons- og påseplikt. 2015-2025.




Note: Data for alle kontrollpunkter registrert i tilsynene.
Kilde: Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har ifølge dataene gjennomgått kontrollpunkter om både informasjonsplikten og påseplikten i rundt 3 300 tilsyn de siste ti årene. Vi har sett nærmere på sammenhengen mellom brudd på de to pliktene i samme tilsyn, jf. tabell 4.1. Først observerer vi at blant virksomhetene der det ble funnet brudd på informasjonsplikten, ble det også registrert brudd på kontrollpunktet om påseplikten i 90 prosent av tilfellene. Det er som forventet at få oppfyller kravene i påseplikten, dersom de ikke har oppfylt informasjonsplikten i sine kontrakter.

Når det gjelder tilsynene der det ikke er registrert brudd på informasjonsplikten, er det registrert brudd på påseplikten i nesten 40 prosent av de samme tilsynene. Selv om påseplikten etterleves i større grad blant de som etterlever informasjonsplikten, er det en betydelig andel som ikke gjør det. Det er en indikasjon på at terskelen for å etterleve påseplikten er høyere enn etterlevelse av informasjonsplikten. Dette resultatet understøtter også funnene fra spørreundersøkelsen vi har gjennomført blant bedriftene.

Tabell 4.1 Utfall på kontrollpunkter knyttet til henholdsvis informasjonsplikt og påseplikt i samme tilsyn. 2015-2025.

| Utfall informasjonsplikt | Utfall påseplikt | Antall tilsyn |
|---|---|---|
| Brudd | Ikke brudd | 165 |
| Brudd | Brudd | 1 523 |
| Ikke brudd | Ikke brudd | 1 032 |
| Ikke brudd | Brudd | 601 |

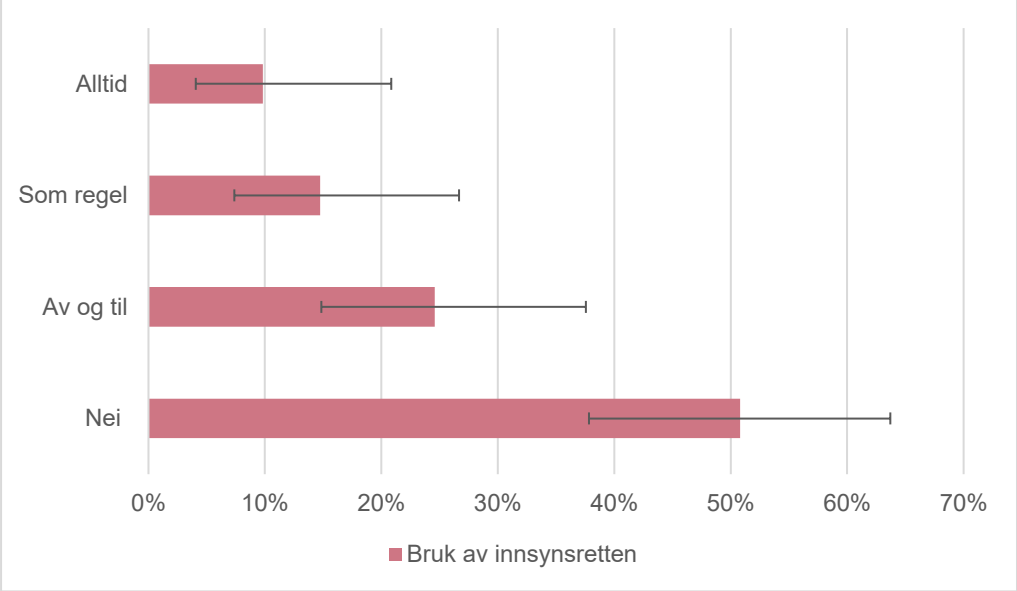
Kilde: Arbeidstilsynet.

## 4.4 Tillitsvalgtes innsynsrett

Evalueringen av allmenngjøringen fra 2021 beskriver tillitsvalgets innsynsrett som et sentralt kontrollvirkemiddel, men inneholder ingen systematisk analyse av hvor ofte ordningen benyttes eller hvilke effekter den har hatt i praksis (Samfunnsøkonomisk analyse, 2021). Vår dokumentgjennomgang til denne rapporten har ikke avdekket andre kilder som undersøker bruken av og erfaringene med tillitsvalgtes innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene hos underleverandører.

I spørreundersøkelsen fikk tillitsvalgte spørsmål om bruk av innsynsretten. Resultatene fra dette spørsmålet er presentert i figur 4.18. Her kan vi se at mange ikke benytter innsynsretten, der omtrent 51 prosent har svart nei på spørsmålet.

Figur 4.18 Spørsmål 10: Som tillitsvalgt har du mulighet til å få innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandører (gjelder allmenngjorte bestemmelser, som minstelønn). Ber du noen ganger om slik innsyn? (n=61).

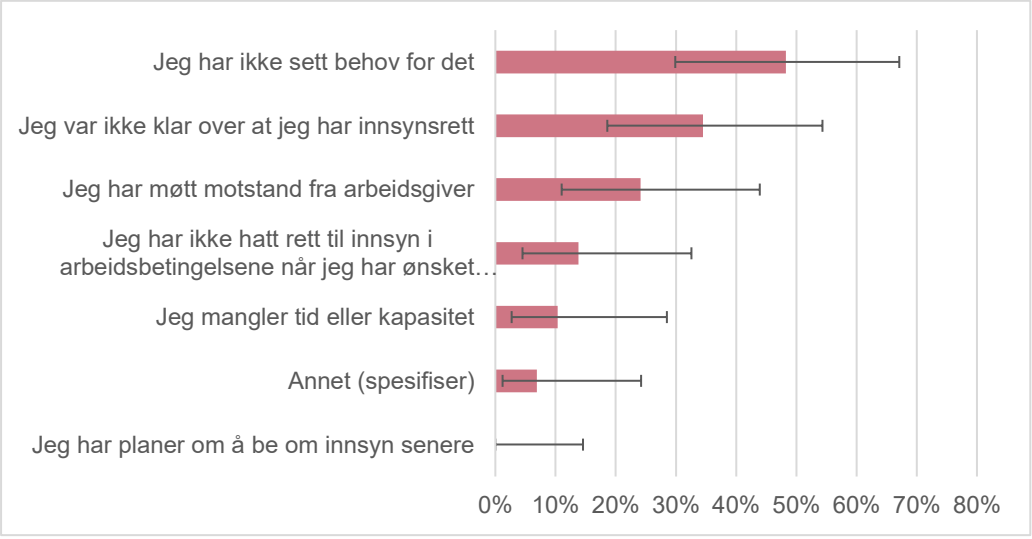



Note: Spørsmålet har gått til de tillitsvalgte som jobber i virksomheter innen allmenngjort bransje og som også har benyttet underleverandører innen allmenngjorte bransjer i løpet av de siste to årene. Vi har også samlet inn svar fra 13 respondenter utenfor allmenngjort bransje, men valgt å ekskludere disse da de ikke er en del av målgruppen.
Kilde: SØA

Den vanligste årsaken til at tillitsvalgte ikke har benyttet innsynsretten er at de ikke har sett behov for det, se figur 4.19.

Videre har 34 prosent, eller 10 av 29 tillitsvalgte, svart at årsaken til at de ikke har benyttet seg av innsynsretten, er at de ikke hadde kjennskap til at de hadde innsynsrett. Ettersom totalt 61 tillitsvalgte fikk spørsmål om de hadde benyttet innsynsretten, kan dette tolkes som at 10 av 61, eller 16 prosent av de tillitsvalgte ikke har kjennskap til innsynsretten. 19 av totalt 61, eller 31 prosent, har ikke benyttet innsynsretten, selv om de var klar over den.

Figur 4.19: Spørsmål 11: Hvorfor ikke? (Spørsmålet kommer direkte etter spørsmål om tillitsvalgt har benyttet innsynsretten, og går til de som svarer nei på dette). Flere svar mulig (n=29)



Note: Spørsmålet har gått til de tillitsvalgte i allmenngjorte bransjer som kunne benyttet innsynsretten i løpet av de siste to årene, men som ikke har gjort det. 2 av de 31 tillitsvalgte som ikke har benyttet seg av innsynsretten har ikke svart på videre spørsmål. Vi har også samlet inn spørsmål fra 11 tillitsvalgte utenfor allmenngjort bransje, men disse har vi ekskludert fra analysen, ettersom de ikke er i målgruppen.
Kilde: SØA

Blant bedriftene vi har intervjuet, var det flere som ble overrasket da vi spurte dem om de tillitsvalgte i bedriften ba om og fikk innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører. De hadde ikke opplevd innsynskrav, og de hadde en oppfatning av at de tillitsvalgte ikke var opptatt av dette temaet.

De tillitsvalgte vi har intervjuet, var for en stor del valgt ut fordi de hadde kjennskap til og erfaring med regelverket. Men også blant disse fant vi flere som primært la sin innsats i andre ting, og da særlig å kontrollere lønns- og arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. Tillitsvalgtes innsats med kontroll av vilkårene blant innleide arbeidstakere framstår slik det er kartlagt i Andersen og Bråten (2018) for øvrig noe bedre enn hva vi finner for allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår blant underleverandører.

Flere av de tillitsvalgte vi intervjuet, var erfarne tillitsvalgte og gjerne konserntillitsvalgt. Mange var frikjøpt fra sin fagforening og hadde dermed mer tid enn en vanlig tillitsvalgt til denne typen oppgaver. De hadde opparbeidet en ekspertkompetanse på feltet og hadde også utstrakt samarbeid med ledelsen i bedriften når det gjaldt påseplikt og innsyn. De fleste av de tillitsvalgte vi intervjuet omtalte samarbeidet med ledelsen på området som godt. Noen tillitsvalgte, også i større virksomheter, fortalte imidlertid om liten eller ingen interesse fra deres arbeidsgivers side for å drive påsekontroll. Her ble det fortalt om aktiv motarbeiding fra arbeidsgiver eller at den tillitsvalgte opplevde at hele ansvaret for kontroll med underleverandørene hvilte på dem. Erfaringene med samarbeid på dette feltet sprikte dermed svært mye.

I innspillsmøtene med bransjeorganisasjoner og fagforeninger ble det understreket fra flere at innsynsretten for tillitsvalgte har begrenset betydning på grunn av lav tariffavtaledekning og organisasjonsgrad i de allmenngjorte bransjene.

Intervjuene og innspillsmøtene avdekket dessuten enkelte problemstillinger som kan være hindringer for at tillitsvalgte kan bruke innsynsretten. En tillitsvalgt i godstransport fortalte at han ikke alltid ble informert om hvilke underleverandørkontrakter arbeidsgiver hadde. Den tillitsvalgte eller andre ansatte i denne bedriften kunne støte på arbeidstakere med firmaets biler eller arbeidsklær på en terminal, uten å vite om dem på forhånd, eller kunne få informasjon om underleverandører via arbeidsgivers kunder. Et annet eksempel handlet om at en tillitsvalgt kunne ønske innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene hos en underleverandør, men fikk ikke innsyn fordi de aktuelle arbeidstakerne ikke tilhørte den tariffavtalen som den tillitsvalgte hadde ansvaret for (annen faggruppe). I noen tilfeller var det også en tillitsvalgt hos én underleverandør som ønsket innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos en annen underleverandør for samme oppdragsgiver.

## 4.5 Dokumentasjonsplikten for underleverandører

Intervjuene vi har gjennomført, tyder ikke på videre problemer med å få utlevert dokumentasjon når det utføres en påsekontroll. Samarbeidet mellom hovedleverandør og underleverandør om selve kontrollene beskrives av de fleste som greit. Enkelte informanter nevnte imidlertid at det kunne være

vanskelig å få utlevert dokumentasjon i en påsekontroll dersom underleverandøren var en konkurrent i andre sammenhenger. Noen forsikrer seg om at dokumentasjon vil bli utlevert ved å kontraktsfeste dette på forhånd, og at kontrakten kan avsluttes hvis dokumentasjon ikke blir utlevert.

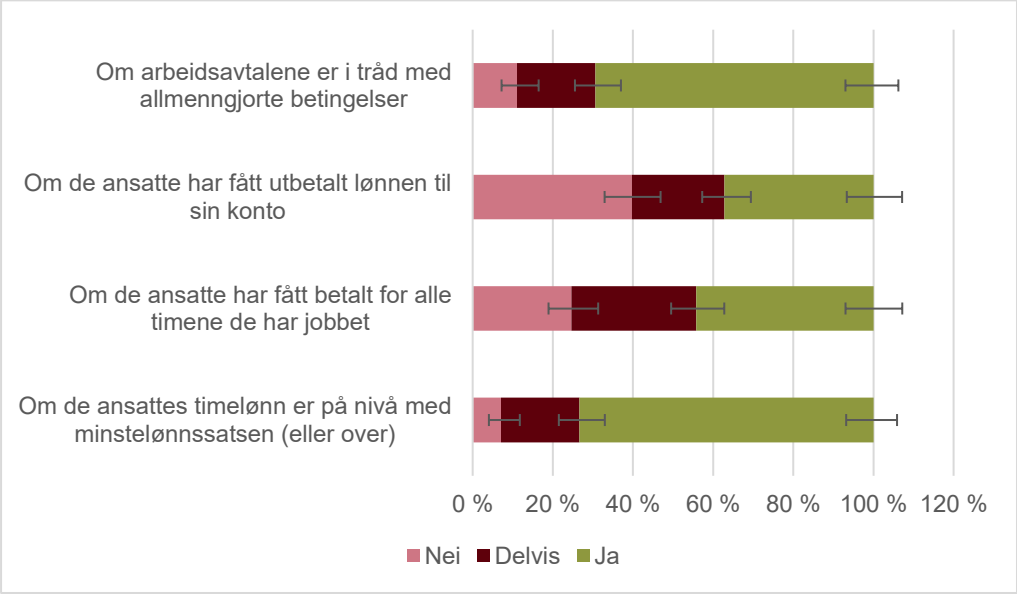
Enkelte av informantene i intervjuer hadde erfaringer med dokumentasjon som de mistenkte var forfalsket. Tegn på forfalsket dokumentasjon kunne være at det for eksempel ble levert identiske timelister og identiske lønnsslipper for flere ansatte. Et annet tegn kunne paradoksalt nok være at det gikk svært raskt og enkelt å få oversendt dokumentasjonen. En «vanlig» bedrift som ikke så ofte blir gjenstand for påsekontroll, har gjerne spørsmål til kontrollen og bruker en viss tid for å finne fram til etterspurt informasjon, mens en bedrift som har til hensikt å levere falsk informasjon, kan ha forhåndsfabrikkert dette.

Blant respondentene i bedriftsundersøkelsen som oppga at de hadde gjennomført konkrete kontroller, viser svarene at dokumentasjonen oftest hadde gjort det mulig å vurdere om den avtalte timelønnen lå på nivå med minstelønnssatsen eller høyere, jf. figur 4.20. Mange oppga også at det som regel hadde vært mulig å vurdere om arbeidsavtalene var i tråd med allmenngjorte betingelser.

Respondentene oppga derimot i mindre grad at dokumentasjonen hadde gjort det mulig å kontrollere om de ansatte faktisk hadde fått utbetalt lønnen til sin konto, og om de hadde fått betalt for alle timene de hadde jobbet. For disse forholdene var det en større andel som svarte «nei» eller «delvis».

Samlet tyder de selvrapporterte svarene på at dokumentasjonen virksomhetene hadde innhentet, i større grad hadde vært egnet til å kontrollere formelle lønns- og kontraktsvilkår enn til å avdekke om lønnen faktisk var utbetalt korrekt og om alle arbeidede timer var betalt. Dette peker på en mulig begrensning ved kontrollene: De kunne gi informasjon om avtalte vilkår, men ga ikke nødvendigvis sikkerhet for faktisk etterlevelse.

Figur 4.20 Spørsmål 28: Når dere har fått dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører: Er det som regel mulig å finne ut av…? Flere svar mulig.

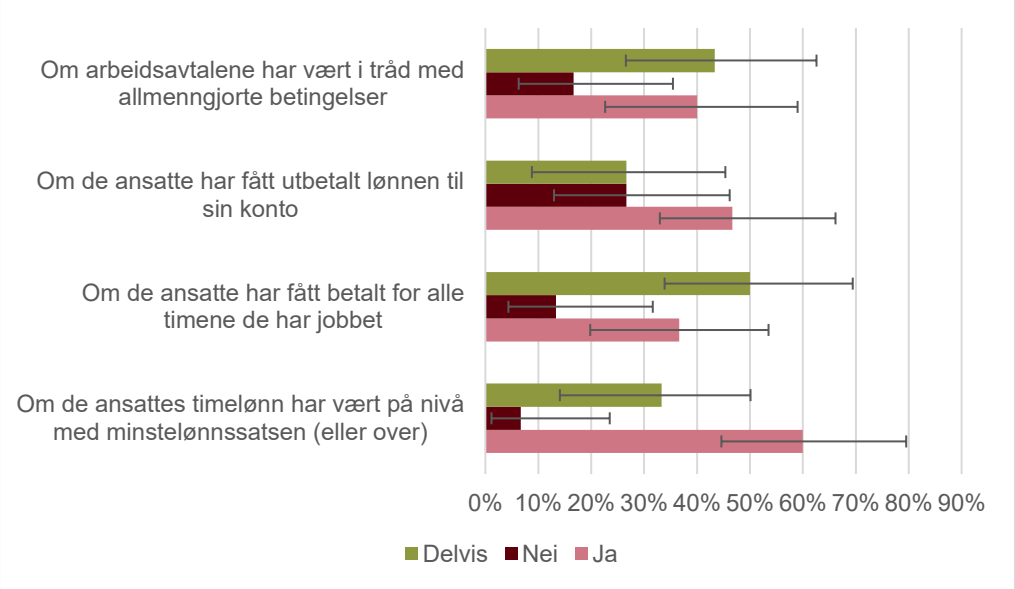



Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som i spørsmål 23 oppga at de kontrollerte om virksomheten de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til, betalte minstelønn til sine ansatte, i under

halvparten av tilfellene eller oftere, og som i spørsmål 26 oppga minst én konkret kontrollform, det vil si alle svaralternativer unntatt «vet ikke», n=199.

Figur 4.21 viser at de fleste tillitsvalgte som hadde benyttet innsynsretten, mener det har vært mulig å finne ut om ansattes timelønn er på nivå eller over minstelønnssatsen. 60 prosent svarer dette og kan dermed se på dokumentasjonen at ansattes timelønn på papiret dekker minstelønnen. Når det kommer til mer grundig informasjon som viser om de ansatte i realiteten får dekket minstelønn er det noe færre som mener dokumentasjonen er tilstrekkelig til å finne ut av dette. Færre oppgir her ja på spørsmål om det har vært mulig å finne ut om de ansatte har fått betalt for alle timene de har jobbet, om de ansatte har fått utbetalt lønnen til sin konto og om arbeidsavtale har vært i tråd med allmenngjorte bestemmelser. Her oppgir og flere respondenter at dette ikke har vært mulig. Totalt svarer 27 prosent nei på om det har vært mulig å se om de ansatte har fått utbetalt lønnen til sin konto.

Figur 4.21: Spørsmål 13 til tillitsvalgte: Dersom du har fått dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører: Har det vært mulig å finne ut av...? (n=30)




Note: Spørsmålet har kun gått til de tillitsvalgte som har benyttet underleverandører innen allmenngjorte bransjer og benyttet innsynsretten i løpet av de siste to årene.

Kilde: SØA

## 4.6 Opplevde utfordringer med regelverket om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

### Er reglene klare nok og lette å tolke og anvende for aktørene?

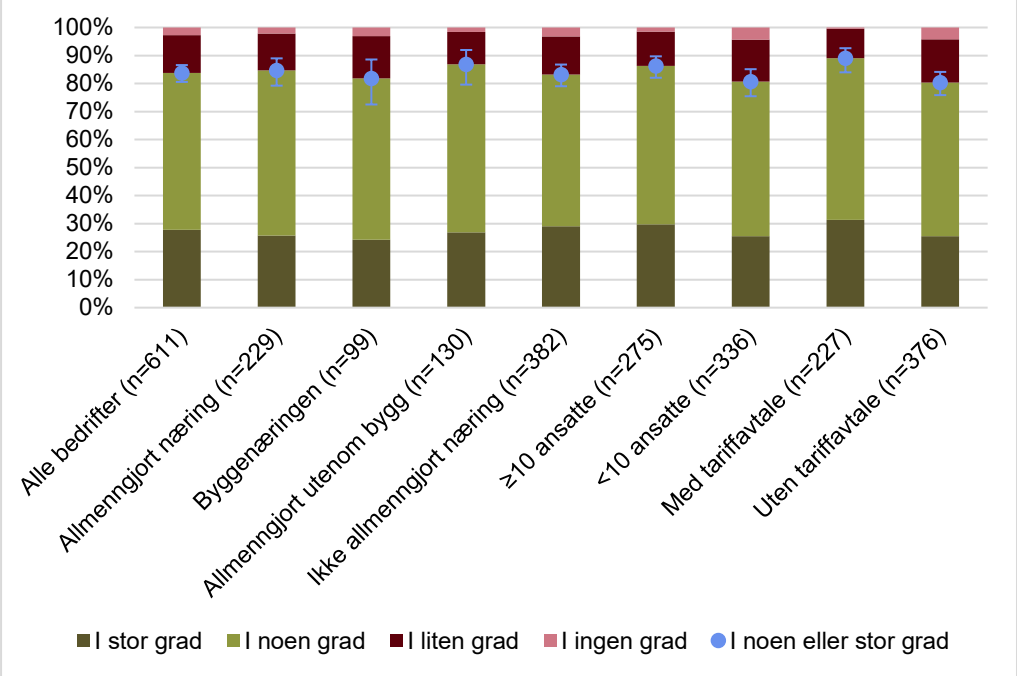
Som påpekt i punkt 1.3.1 og 4.2 gir ikke forskriften en klar regel for hva særlig påseplikten pålegger bedriftene å gjøre. Forskriften gir virksomhetene et skjønnsmessig spillerom for å vurdere hva som er en tilfredsstillende måte å gjennomføre påseplikten på: De kan blant annet vurdere dette opp mot hvor godt kjent underleverandøren er for dem. Dette gir rom for at bedriftene kan tolke dette ulikt og med risiko for at bedrifter legger for lite i sitt ansvar basert på egen skjønnsmessig vurdering.

SØA (2021) fant at flere informanter i evalueringen mente det var behov for tydeligere retningslinjer for hvordan informasjons- og påseplikten skulle etterleves. Arbeidstilsynets veileder på området ble ikke oppfattet som tydelig nok, og flere var ikke kjent med veilederen. Siden den gang har veilederen blitt oppdatert flere ganger.

I vår spørreundersøkelse til bedrifter oppga et klart flertall av respondentene som kjente til regelverket om informasjons- og påseplikt, at de oppfattet regelverket som forståelig. Blant alle bedrifter som fikk spørsmålet, svarte 84 prosent at de oppfattet regelverket som forståelig «i noen grad» eller «i stor grad». Det var særlig mange som svarte «i noen grad», mens en mindre andel oppga at regelverket var forståelig «i stor grad».

Andelen som svarte at de oppfattet regelverket som forståelig «i noen grad» eller «i stor grad», var signifikant høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale.

Figur 4.22 Spørsmål 41: I hvilken grad oppfatter du regelverket om informasjons- og påseplikt som forståelig?




Note 1: Spørsmålet ble kun stilt til respondenter som i spørsmål 38 oppga at de kjente til regelverket om informasjons- og påseplikt.
Note 2: Respondenter som svarte «Vet ikke», er ikke inkludert i beregningsgrunnlaget.

Også i intervjuer har mange bedrifter uttrykt at reglene er greie å forstå. Det må ses i lys av at intervjudeltakerne nok hadde et over gjennomsnittlig kunnskapsnivå om regelverket.

Imidlertid er det også mange, både bedrifter og tillitsvalgte, som i intervjuene ikke skiller tydelig mellom for eksempel brudd på allmenngjøringsvedtak og brudd på deler av tariffavtaler som ikke er allmenngjort, eller mellom allmenngjorte betingelser og plikter som følger av lovverk. For eksempel er det flere som ser ut til å behandle brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtidstillegg – i påsekontroller – på samme måte som brudd på allmenngjort minstelønn, selv i bransjer der overtid ikke er en del av allmenngjøringen. Blant de tillitsvalgte var det flere informanter som ikke så ut til å skille mellom oppfølging av ansatte hos underleverandører og oppfølging av innleide

arbeidstakere. Dette reflekterer ikke nødvendigvis at reglene er uklare, men at det er komplisert for aktørene å forholde seg til nøyaktig hva allmenngjøringen omfatter. Forholdet mellom reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår i Lov om offentlige anskaffelser § 5 e-g og i-j (tidligere forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige anskaffelser) og forskrift om informasjons- og påseplikt er et annet område der det er noen likheter, men også noen forskjeller, som kan være krevende å forholde seg til, der hvor begge regelverkene kommer til anvendelse.[5] Så lenge bedriftene forholder seg til og følger de reglene de skal følge, er det likevel ikke nødvendigvis et problem at de ikke klarer å skille skarpt mellom de ulike reglene de er bundet av.

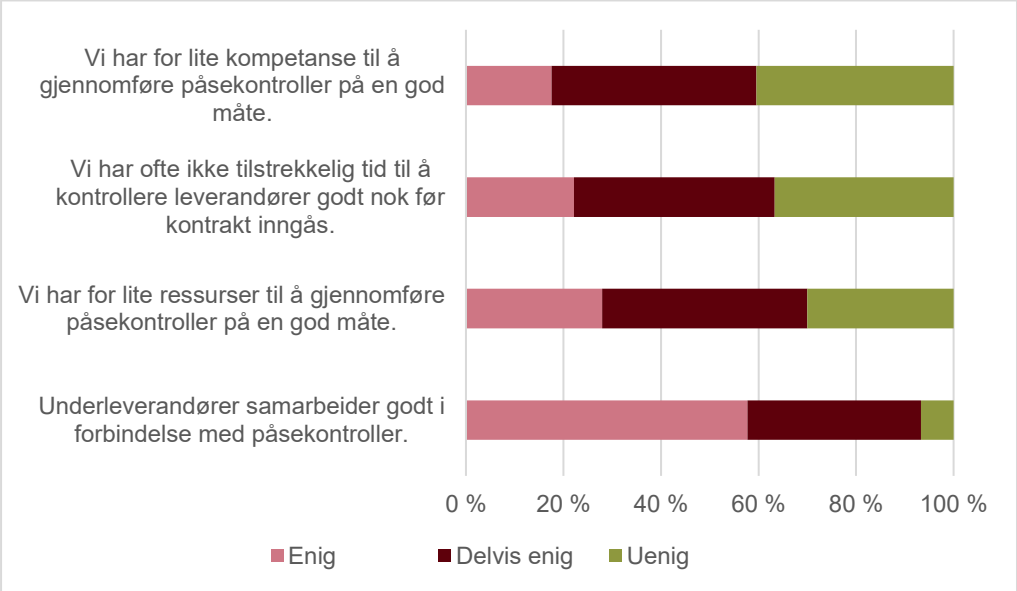
### Utfordringer med tid, ressurser, kompetanse og kompleksitet

Bedrifter som oppga at de kjente til informasjons- og påseplikten og i tillegg hadde svart slik at det framgikk at de hadde påseplikt, ble bedt om å indikere hvor enige eller uenige de var i ulike påstander om virksomhetens arbeid med å kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos underleverandører.

Svarene, i figur 4.23, tyder på at mange opplever praktiske barrierer i kontrollarbeidet. Flertallet er helt eller delvis enige i at virksomheten har for lite ressurser, for lite tid eller for lite kompetanse til å gjennomføre påsekontroller på en god måte. Dette indikerer at oppfølgingen av regelverket oppleves som krevende for en del virksomheter, særlig når det gjelder intern kapasitet og kompetanse.

Utfordringen ser derimot i mindre grad ut til å være manglende samarbeid fra underleverandørene. Et klart flertall er helt eller delvis enige i at underleverandører samarbeider godt i forbindelse med påsekontroller.

Figur 4.23 Spørsmål 40: Er du enig eller uenig i følgende påstander om din bedrifts arbeid med å kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos underleverandører?




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som kjente til regelverket om informasjons- og påseplikt (n=433).

[5] Allmenngjøringsforskrifter gjelder generelt, ikke bare i anbudsprosesser, se nærmere omtale i Prop. 139 L (2021-2022) pkt. 7.2.

I fritekstsvar til spørreundersøkelsen er det en del bedrifter som har gitt tilbakemeldinger om praktiske forhold og/eller utfordringer med regelverket. Selv om disse kommentarene ikke er representative for bedrifter generelt, gir det likevel innblikk i hva som kan være krevende for bedriftene i forbindelse med disse pliktene. Flere skriver at arbeidet med påse- og informasjonsplikt tar for mye tid for bedriften, at det er for mye byråkrati og at særlig små bedrifter må bruke betydelig tid på å forstå regelverket og ansvaret. Noen bedrifter skriver også at regelverket ikke er så relevant for dem, da de benytter få og lokale underleverandører som de er kjent med og som de stoler på.

Samtidig viser undersøkelsen at det var relativt få av de respondentene som ikke hadde utført påsekontroller, som begrunnet dette med at kontrollene var for tid- eller ressurskrevende (se figur 4.12). Ressursbruk ser dermed ut til å være en relevant utfordring i arbeidet med å følge opp reglene, men ikke den mest utbredte forklaringen på at kontroller ikke gjennomføres.

Utfordringer med *tid* og *ressurser* gikk også igjen i intervjuene.

En turbilaktør fortalte i intervju at de ofte brukte underleverandører i høysesongen når det er stor pågang av turister. Da måtte bedriften øke kapasiteten raskt for å kunne påta seg et oppdrag, og oppdragene kunne være kortvarige. I slike tilfeller kunne det bli for knapp tid til å gjøre en skikkelig kontroll av leverandøren.

Noen bedrifter gjør påsekontroller og kontroll av dokumentasjon manuelt over teams eller i møter, det vil si at den kontrollerte bedriften fysisk viser fram arbeidskontrakter, lønnsslipper osv. Én mindre bedrift vi intervjuet, fortalte at de ble kontrollert relativt ofte, og at det rent praktisk var en del jobb å hente ut timelister og lønnsslipper manuelt. I bransjer hvor HMSreg er utbredt, fungerer dette enklere. Også blant tillitsvalgte framheves det at HMSreg har gjort seriøsitetsarbeidet betydelig enklere.

Manglende tid ble også trukket fram av mange tillitsvalgte. Som tidligere nevnt begrenses betydningen av innsynsretten også av at det ofte ikke finnes tillitsvalgte på arbeidsplassene.

Intervjuene bekreftet også at *kompleksitet* i det som skal kontrolleres, er en reell utfordring. Blant de tillitsvalgte var det flere som sa at de synes det er komplekst og vanskelig å faktisk avdekke brudd ut fra informasjonen som forelegges som følge av et innsynskrav. Dette handlet ofte om vanskeligheter med å vurdere lovligheten av arbeidstidsordninger og å fastsette antallet timer som skal avlønnes på hvilken måte (inkl. tillegg). En bedrift beskrev påsekontroller som «ekspertmat», og at deres tillitsvalgte var avhengig av å utøve sin innsynsrett ved å initiere påsekontroll fra arbeidsgivers side – uten tilgang til ekspertisen hos arbeidsgiver, kunne de tillitsvalgte ikke avgjøre hva som var lovlige arbeidsforhold og ikke. I innspillsmøtet om byggebransjen ble gjennomsnittsberegning av arbeidstid og definisjonen av arbeidstid (for eksempel om ulike typer ventetid eller pauser skulle defineres inn i arbeidstiden eller ikke) trukket fram som eksempler på forhold som kunne være utslagsgivende for en vurdering om ansatte har fått lønn i henhold til minstesatser eller ikke, og som det ofte kunne bli uenighet om mellom entreprenører og underleverandører.

Av andre praktiske utfordringer er det flere tillitsvalgte som har trukket fram det de mener er en for streng tolkning av GDPR i forbindelse med innsynskrav. Sladding av personopplysninger på lønnsslipp eller i arbeidskontrakt kan gjøre

det vanskelig å vurdere om allmenngjøringen følges. Det kan for eksempel være vanskelig å vurdere dette hvis det ikke framkommer om vedkommende arbeidstaker har fagbrev eller ikke.

### Andre utfordringer

En bransjeorganisasjon nevnte i innspillsmøte at det kunne forekomme at informasjon gitt fra en underleverandør til en hovedleverandør i forbindelse med påsekontroll kunne bli konkurransesensitivt i senere anbudsprosesser, dersom de to aktørene da står i en konkurransesituasjon. En enkeltaktør nevnte lignende problemstillinger. Dette var imidlertid ikke noe som gikk igjen blant informantene

# 5 Solidaransvar

Solidaransvaret er lite brukt. En viktig årsak er trolig at kjennskapen til solidaransvaret er svak blant tillitsvalgte og ansatte. Der ansatte har udekkede lønnskrav, rettes kravene oftest mot egen arbeidsgiver og ikke mot dennes oppdragsgiver. Lønnskravsaker beskrives som tidkrevende. På grunn av fristen på tre måneder for å fremme krav etter solidaransvaret, må sakene rettes mot hovedleverandør med en gang, dersom det skal fungere. Det krever kunnskap hos ansatte og ulike hjelpetilbud. Udekkede lønnskrav som oppdages av hovedleverandør eller tillitsvalgte hos hovedleverandør, ser sjelden ut til å ende i solidaransvarssaker. Den normale framgangsmåten er å kreve at underleverandøren retter forholdet, og om nødvendig holder hovedleverandøren igjen penger på oppgjøret for å få dette gjennom.

Fafo evaluerte solidaransvarsordningen i 2014, og la da størst vekt på byggenæringen (Alsos & Eldring, Solidaransvar for lønn, 2014). De hentet inn informasjon blant annet fra fagforeninger/klubber som hadde erfaring med solidaransvarssaker. Selv om evalueringen altså konsentrerte seg om en næring med stort innslag av leverandørforhold og brukte informanter hvor man forventet erfaring med solidaransvarssaker, fant evalueringen at ordningen var lite brukt. Gjennomgangen fant flere årsaker til det, blant annet at saker ofte løses lokalt uten at det blir aktuelt å benytte solidaransvaret, at mange av lønnskravsakene ikke kom opp før tremånedersfristen var utløpt og at solidaransvaret ikke var relevant for en rekke av de lønnskravsakene som oppstod.

Vår dokumentgjennomgang har ikke identifisert nyere gjennomganger av solidaransvaret, og kunnskapsgrunnlaget om ordningens faktiske bruk og effekter synes derfor å være begrenset.

Det finnes enkelte erfaringer dokumentert i rapporter, som i Fair Play Byggs årsrapport (2022). Her beskrives en sak der ansatte hos en underentreprenør fremmet lønnskrav mot AF Gruppen gjennom solidaransvaret. I dette tilfellet hadde de ansatte hos underentreprenør lovlig lønn kontraktfestet, men

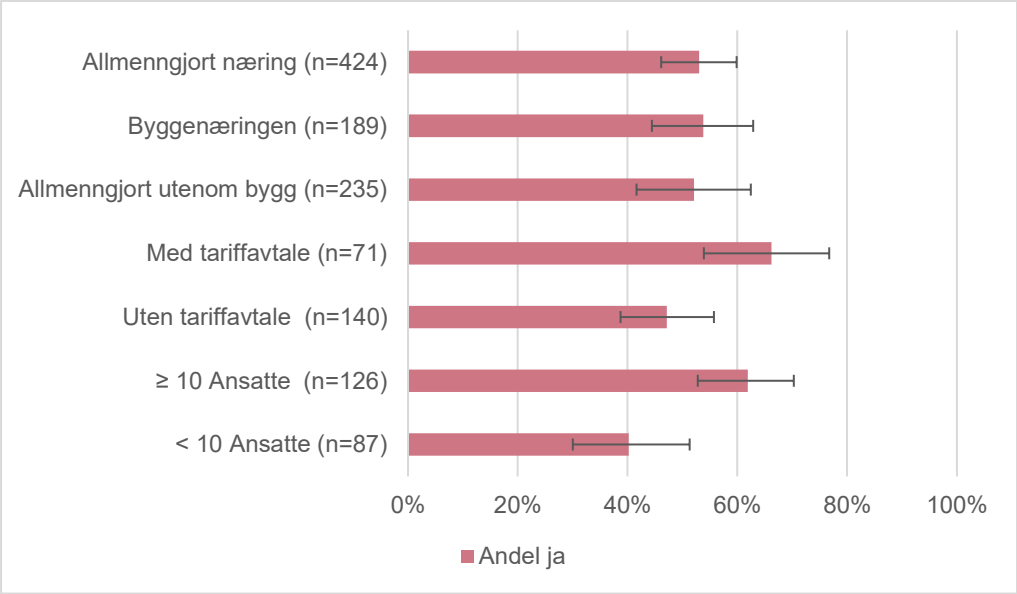
timelistene ble manipulert slik at de ansatte i realiteten fikk lavere utbetalt lønn. Det trekkes frem at tidlig varsling fikk stor betydning, ved at AF Gruppen både kunne løse lønnskravet og samtidig avslutte kontrakten med underleverandør, før lønn ble utbetalt. Dette varselet gikk fra de ansatte til Fair Play Bygg Oslo og Omegn, som videre varslet Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet, byggherren og hovedentreprenør (AF Gruppen).

Vår undersøkelse tilsier at solidaransvaret fortsatt er lite brukt.

## 5.1 Kjennskap til og erfaringer med solidaransvaret blant bedrifter

I spørreundersøkelsen blant bedrifter fant vi at om lag halvparten av respondentene fra allmenngjort bransje oppga at de kjente til regelen om solidaransvar, jf. figur 5.1. Kjennskapen var signifikant høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og høyere blant større virksomheter enn blant mindre virksomheter. Det var derimot ingen signifikant forskjell mellom byggenæringen og øvrige allmenngjorte næringer.

Figur 5.1 Spørsmål 51: Kjenner du til regelen om solidaransvar, som innebærer at en hovedleverandør kan bli ansvarlig for å betale lønn til en underleverandørs ansatte, dersom underleverandøren ikke gjør det selv?

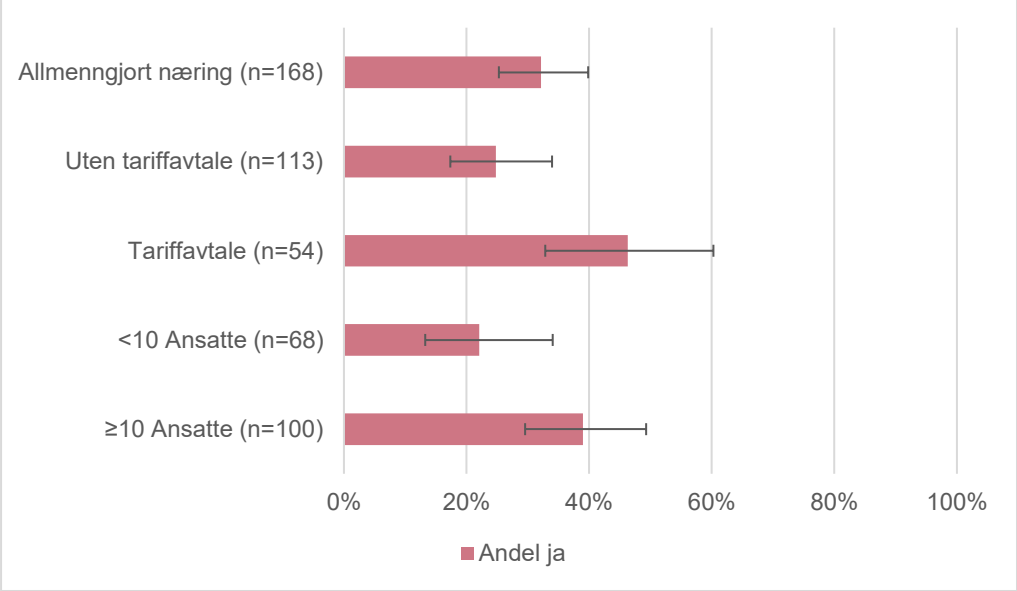



Note: Spørsmålet ble kun stilt til respondenter som selv opererte i en allmenngjort bransje, som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som i spørsmål 43 oppga at de visste om disse oppdragene var organisert som leverandørkontrakter eller som innleie.

For å tilnærme oss et svar på hvordan bedrifter forholder seg til solidaransvaret, stilte vi spørsmål om hvorvidt de tar hensyn til muligheten for at de kan bli holdt solidarisk ansvarlig for lønn til en underleverandørs ansatte. Det var færre som oppga at bedriften tok høyde for et slikt mulig økonomisk ansvar etter solidaransvarsregelen, enn andelen som oppga kjennskap til regelen, se figur 5.2. Blant respondentene som inngikk i beregningsgrunnlaget, oppga 32 prosent at bedriften tok høyde for at den kunne bli holdt økonomisk ansvarlig dersom en underleverandør ikke betalte lønn eller feriepenger til sine ansatte. Andelen var høyere blant virksomheter

med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og høyere blant virksomheter med minst 10 ansatte enn blant virksomheter med færre enn 10 ansatte.

Figur 5.2 Spørsmål 52: Tar bedriften du representerer høyde for at dere kan bli holdt økonomisk ansvarlig dersom en underleverandør ikke betaler lønn eller feriepenger til sine ansatte?




Note 1: Spørsmålet ble kun stilt til respondenter som selv opererte i en allmenngjort bransje, som oppga at de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer, og som i spørsmål 43 oppga at disse oppdragene var organisert som leverandørkontrakter.
Note 2: Respondenter som svarte «Vet ikke», er ikke inkludert i beregningsgrunnlaget.

I spørreundersøkelsen var det svært få respondenter som oppga at virksomheten faktisk hadde blitt møtt med krav etter solidaransvarsregelen. Kun én respondent oppga at virksomheten hadde fått krav om å betale lønn eller feriepenger til ansatte hos en underleverandør i løpet av de siste to årene. Ved gjennomgang av respondentens øvrige svar fremstår dette imidlertid som en mulig misforståelse, og at det ikke faktisk dreide seg om en solidaransvarssak.

Også blant bedriftene vi har intervjuet, er det få som har konkret erfaring med solidaransvarssaker. Flere forteller imidlertid at de har oppdaget brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører. Gjennomgående ser det ut til at dette blir håndtert ved at sakene tas opp med underleverandøren. Flere beskriver at de krever at forholdet rettes, og at de følger opp kravet til det innfris. Én informant (bedrift) ga uttrykk for å være svært bevisst på at dersom underleverandøren ikke betaler, kunne det bli solidaransvarssak – dermed var de «knallharde» på å holde igjen oppgjør til alle utestående lønnskrav var betalt. Samme inntrykk av solidaransvar som «ris bak speilet» ble også formidlet i innspillsmøter og i intervju med en fagforening.

Intervjuene avdekket ikke at bedriftene gjorde spesielle tiltak for å beskytte seg mot eller håndtere risikoen for solidaransvarssaker, slik som å sette av kapital. De fleste bedriftene oppga at de ikke fryktet slike saker, og at de ville betale kravene dersom de dukket opp, mot fratrekk på sluttoppgjøret til underleverandøren.

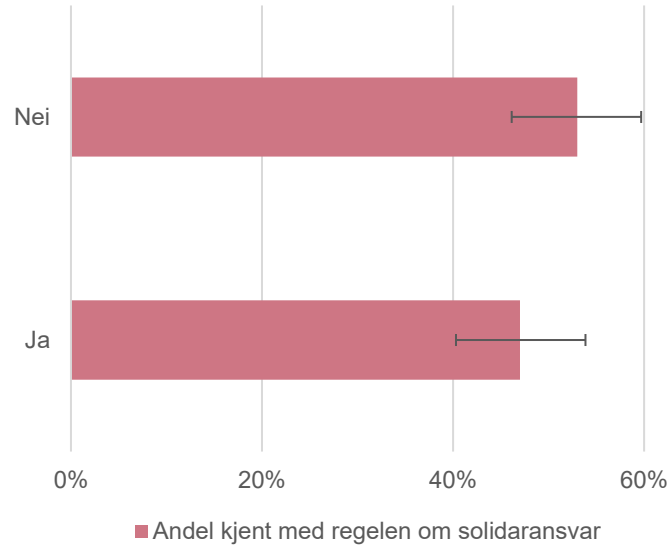
Noen informanter hadde erfaring med tilfeller der det var oppdaget brudd på allmenngjort lønn hos en underleverandør, men at denne underleverandøren enten ikke ville eller kunne betale. I ett av disse tilfellene gikk underleverandøren konkurs, og hovedleverandøren hadde henvist de ansatte til Nav og lønnsgarantiordningen. I et annet tilfelle ble de ansatte tilbudt etterbetaling og videre direkte ansettelse hos hovedleverandøren, men mange av arbeidstakerne hadde da allerede blitt med sin arbeidsgiver tilbake til hjemlandet. I et tredje tilfelle var saken ennå ikke avgjort på det tidspunktet vi gjennomførte intervjuet, men informanten (en bedrift) var beredt til å betale manglende lønn til de ansatte, selv om de ansatte selv ikke hadde reist noe solidaransvarskrav. Bedriften hadde i så fall til hensikt å trekke fra tilsvarende beløp på sluttoppgjøret til underleverandøren, og forventet i tilfelle mulig søksmål fra underleverandøren.

## 5.2 Kjennskap til og erfaringer med solidaransvar blant tillitsvalgte og ansatte

En forutsetning for å kunne benytte solidaransvaret dersom man som ansatt har fått mindre i lønn enn det allmenngjøringen tilsier, er at man kjenner til både at det er en allmenngjort minstelønn og muligheten for å fremme solidaransvarskrav. Som vist i punkt 4.3.2 over anslår de tillitsvalgte i spørreundersøkelsen at de fleste ansatte har en viss kjennskap til eller god kjennskap til den allmenngjorte minstelønnen.

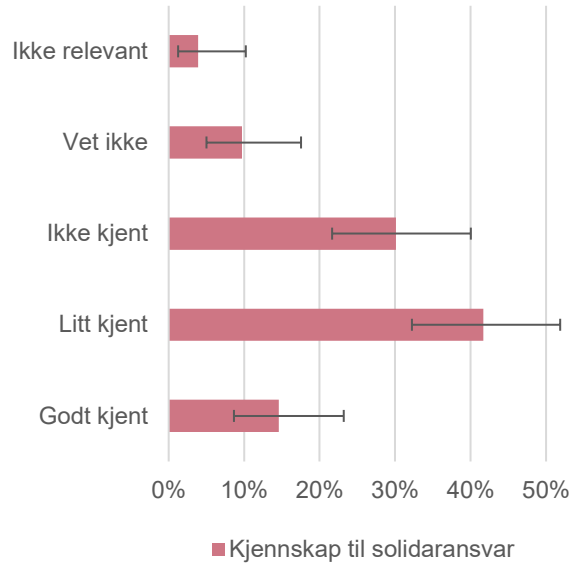
Det er imidlertid også en forutsetning at de ansatte og/eller den tillitsvalgte kjenner til muligheten for å bruke solidaransvarskrav. Kjennskapen til dette er langt svakere, både blant tillitsvalgte, se figur 5.3, og slik tillitsvalgte vurderer kjennskapen blant ansatte, se figur 5.4. Kun tillitsvalgte som svarte at de selv var kjent med regelen om solidaransvar, fikk spørsmålet om de trodde at de ansatte i bedriften kjente til dette. Det forklarer det lave antallet på disse svarene.

Figur 5.3: Spørsmål 24 Var du kjent med regelen om solidaransvar? (n=219)




Note: Spørsmålet her har gått til de tillitsvalgte i virksomheter innen allmenngjorte bransjer.
Kilde: SØA

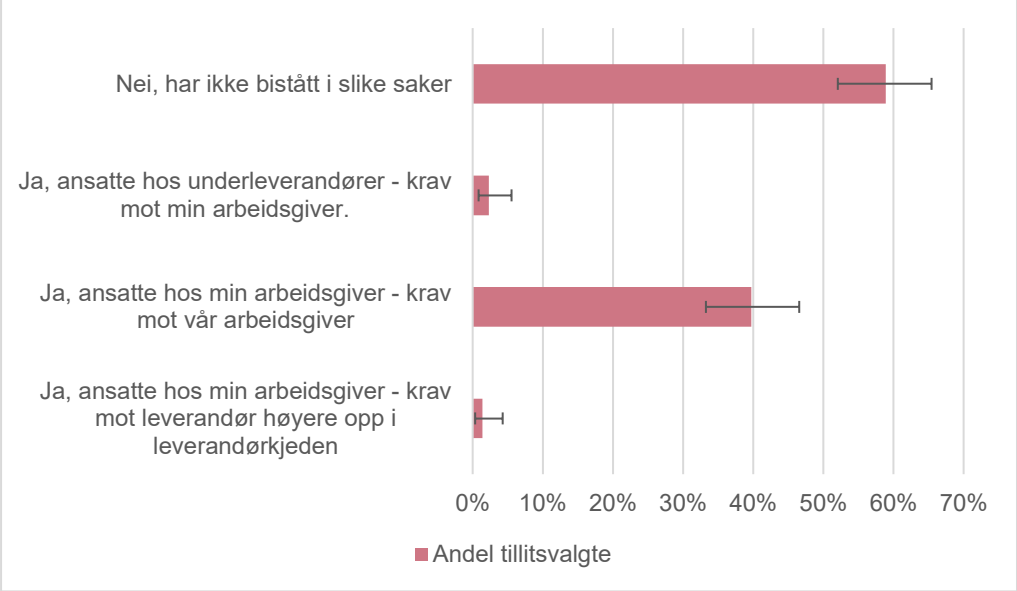
Figur 5.4: Spørsmål 25 Hvor godt kjent opplever du at denne regelen er blant ansatte i bedriften du er tillitsvalgt for? (n=103)




Note: Spørsmålet har gått til de tillitsvalgte i virksomheter innen allmenngjorte bransjer som også har kjennskap selv til solidaransvaret.
Kilde: SØA

Figur 5.5 viser tillitsvalgtes svar på hvorvidt de har bistått ansatte med krav som gjelder underbetaling eller manglende betaling, enten mot egen arbeidsgiver eller mot arbeidsgivers oppdragsgiver. Vi kan se at det er relativt vanlig å ha hjulpet ansatte hos egen arbeidsgiver med lønnskrav mot egen arbeidsgiver. Derimot er det relativt sjelden å ha bistått ansatte med lønnskrav mot andre ledd i en leverandørkjede, noe som altså støtter inntrykket om at krav knyttet til solidaransvaret blir lite brukt.

Figur 5.5: Spørsmål 26 Har du i løpet av de siste to årene bistått ansatte med krav som gjelder underbetaling eller manglende betaling, enten mot egen arbeidsgiver eller mot arbeidsgivers oppdragsgiver? Flere svar mulig. (n=219)




Kilde: SØA
Note: Spørsmålet har gått til de tillitsvalgte i virksomheter innen allmenngjorte bransjer

Blant de tillitsvalgte vi har intervjuet, er det få som har konkret erfaring med solidaransvarssaker. Flere forteller imidlertid om brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører, og gjennomgående ser det ut til at dette blir håndtert ved at sakene tas opp med underleverandøren. En tillitsvalgt understreket at vedkommende i slike tilfeller forsøkte å *unngå* at det ble en solidaransvarssak.

Tillitsvalgte forteller også at det ofte ikke blir reist solidaransvarskrav fordi de ansatte ikke er kjent med sine rettigheter, verken til minstelønn, overtids- eller andre tillegg eller til solidaransvaret. Flere informanter legger vekt på at det heller ikke er noen som informerer disse arbeidstakerne om deres rettigheter, fordi de gjerne jobber i virksomheter uten tariffavtale. Da har de ikke noen tillitsvalgt å gå til, verken for å få informasjon eller for å få hjelp. Mange er også redde for å ikke få nye oppdrag i Norge. En tillitsvalgt forteller at siden underleverandører ofte byttes ut, må informasjonsarbeid overfor underleverandører begynne om igjen og om igjen. Det gjør jobben for tillitsmannsapparatet hos hovedleverandør krevende.

Flere informanter forteller at en lønnskravsak som først rettes mot egen arbeidsgiver, gjerne kan ta flere måneder (over et halvt år) slik at tremånedersfristen i regelverket om solidaransvar medfører at solidaransvaret ikke er aktuelt.

## 5.3 Erfaringer fra fagforeninger og rettshjelpstilbud

Fagforeninger yter bistand til arbeidstakere med problemer på arbeidsplassen, for eksempel knyttet til underbetaling. Uorganiserte arbeidstakere er henvist til å søke hjelp hos advokat eller fra gratis rettshjelpstilbud som utføres av studenter eller ideelle organisasjoner. Fagforeninger og rettshjelpstilbud kan potensielt bistå arbeidstakeren med å rette lønnskrav ved manglende utbetalt

lønn/feriepenger, enten mot egen arbeidsgiver eller mot en bedrift høyere opp i leverandørkjeden (solidaransvarssaker).

Vi har intervjuet én fagforening og to lavterskel rettshjelpstilbud om erfaringer med solidaransvar og bistand med lønnskrav generelt.

Informantene beskriver en lang og møysommelig saksgang i saker der en arbeidstaker hevder å ikke ha fått den lønnen han eller hun har krav på, og kravet rettes mot egen arbeidsgiver. I disse sakene er det gjerne behov for veiledning og bistand til å innhente informasjon og dokumentasjon på arbeidsforholdet, før det sendes lønnskrav til den ansattes arbeidsgiver. Noen slike saker løses ganske enkelt ved at arbeidsgiver utbetaler kravet, men mange saker tas også videre til forliksrådet, namsfogden eller videre i rettssystemet. Prosessen knyttet til solidaransvar beskrives som langt enklere, av de aktørene som har erfaring med dette.

Det var ulikt hvor aktivt disse informantene gjorde bruk av solidaransvaret. Det ene rettshjelpstilbudet vi snakket med, hadde så langt ikke benyttet solidaransvarskrav. Årsaken som ble oppgitt, var at de ikke var bevisst på muligheten til å benytte solidaransvar. Rettshjelperen beskrev at de har en fast rutine for lønnskravsaker, og dersom solidaransvar skulle vært tatt inn i denne rutinen, måtte de laget et tydelig skille mellom arbeidstakere som jobbet i prosjekter der de var del av en leverandørkjede, og arbeidstakere som ikke gjorde det.

Det andre rettshjelpstilbudet hadde bistått med å fremme solidaransvarskrav i enkelte tilfeller, hovedsakelig innenfor bygg og renhold. Informanten fra dette rettshjelpstilbudet beskrev et eksempel på en nylig sak der et solidaransvarskrav ledet til at hovedleverandør la press på underleverandøren (altså arbeiderens arbeidsgiver) og slik fikk denne til å utbetale lønnskravet.

Fagforeningen hadde også lignende eksempler på at solidaransvarskrav, eller det å informere hovedleverandør om at man vurderer å fremme solidaransvarskrav, hadde ført til at hovedleverandør hadde «ryddet opp» hos underleverandør, for eksempel ved å sette i gang en påsekontroll og følge opp eventuelle brudd. Denne fagforeningen hadde også hatt saker der hovedleverandør hadde betalt lønnskrav som følge av solidaransvarskrav. Fagforeningen hadde dessuten erfaring med saker der bestiller (oppdragsgiver) hadde betalt lønnskrav, selv om de etter loven ikke er omfattet av solidaransvaret. Fagforeningen beskrev at frykt for negativ medieoppmerksomhet og negativt omdømme var sterkt medvirkede til at kravene fikk gjennomslag.

Informantene fortalte at i en rekke saker hvor ansatte ikke hadde fått lønn, skyldtes dette at arbeidsgiver ikke kunne betale. I slike saker ble gjerne utfallet at rettshjelperen/fagforeningen sendte konkursbegjæring, og at man forsøkte å få dekket lønnskravene fra Navs lønnsgarantiordning. Informantene har videre opplevd at konkursbegjæring er en langvarig prosess, som gjør at de ansatte kan måtte gå lang tid før lønnskravet dekkes.

Informantene opplever tremånedersfristen for å fremme solidaransvarskrav som kort. I mange tilfeller oppdager ikke arbeidstaker underbetalingen før det har gått flere måneder eller kanskje år, for eksempel fordi vedkommende ikke var klar over minstelønnen. I andre tilfeller har arbeidstakeren forsøkt å snakke med arbeidsgiver selv, før vedkommende oppsøker hjelp. Og selv om arbeidstakeren oppsøker hjelp i tide, tar innhenting av dokumentasjon på

utført arbeid ofte betydelig lengre tid enn tre måneder. Å fremme ferdig beregnede lønnskrav innen tre måneder er derfor ofte ikke mulig. I noen saker lar det seg ikke dokumentere hvor mye arbeidstakeren har jobbet, slik at sakene kan ende i bare delvis dekkede lønnskrav. Det ble også presisert at solidaransvaret ikke alltid gir anledning til å få dekket hele kravet, for eksempel fordi lønnskravet gjelder lønn over allmenngjort nivå. I tillegg kan det ta tid å finne ut hvem som er oppdragsgiver, siden arbeidstakeren selv ofte ikke vet dette. Dette kan komme av både språkbarrierer og hyppige utskiftinger av oppdragsgiver. En rettshjelper beskrev en sak der de hadde kunnet identifisere oppdragsgiver via en logo på en lønnsslipp, og at det var denne informasjonen som muliggjorde bruk av solidaransvaret.

Samlet inntrykk fra intervjuene er at fristen på tre måneder for å fremme solidaransvarskrav er en viktig forklaring på at adgangen er så vidt lite brukt. Mangel på kunnskap hos både arbeidstakere og trolig også mangel på kunnskap og rutiner i en del hjelpetilbud er en annen årsak.

# 6 Etterlevelse

Etterlevelsen av allmenngjøringsvedtak framstår som relativt god ifølge tidligere undersøkelser. Nye analyser vi har utført på registerdata, viser imidlertid at etterlevelsen generelt er dårligere hos typiske underleverandører enn hos typiske hovedleverandører. Dette mønsteret er særlig tydelig i byggebransjen. Intervjuer og spørreundersøkelser fanger videre opp at det benyttes en rekke fordekte teknikker for å betale arbeidstakere mindre enn de har krav på, og som ikke nødvendigvis fanges opp i registerdata. Både spørreundersøkelsene og intervjuene tyder videre på at aktørene opplever at informasjons- og påseplikt, innsynsrett og solidaransvar bidrar til å bedre etterlevelsen av allmenngjøringsordningen.

Informasjons- og påseplikten og solidaransvaret er virkemidler for å understøtte det overordnede målet om etterlevelse av allmenngjøringsordningen. Etterlevelse av informasjons- og påseplikt og bruk av solidaransvaret er dermed ikke mål i seg selv, men skal bidra til det overordnede målet med å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i de allmenngjorte bransjene.

I dette kapitlet beskriver vi etterlevelsen av allmenngjøringen med bakgrunn i registerdata, spørreundersøkelser og intervjuer. Vi drøfter i hvilken grad informasjons- og påseplikten, innsynsretten for tillitsvalgte og solidaransvaret bidrar til denne etterlevelsen.

## 6.1 Etterlevelse av allmenngjøringsforskriftene

Tidligere studier har vist at langt de fleste arbeidstakere i allmenngjorte bransjer får allmenngjort lønn, se for eksempel Svarstad og Dapi (2024) som undersøker andelen med lønn under allmenngjort lønnssats ifølge tall fra a-meldingen. Andelen som er oppført med lønn under allmenngjort sats er lavest i skips- og verftsindustrien med 3 prosent, 5 prosent i byggenæringen, 8 prosent i godstransport på vei og høyest med 9 prosent for deler av arbeidstakerne i jordbruks- og gartnerinæringen. Et viktig forbehold her er at kartlegging via a-meldingen i størst grad fanger opp den lovlige og seriøse delen av arbeidsmarkedet. Brudd på allmenngjøringsordningen kan gå

sammen med svart arbeid, registermanipulasjon eller skatteunndragelse, og i slike tilfeller vil registerinformasjon ikke gi korrekte opplysninger. I tillegg fanger denne typen analyser ikke opp brudd på allmenngjøring som foregår via for eksempel manipulasjon med registrering av arbeidstid.

Denne kartleggingen nyanserer bildet av etterlevelse av allmenngjøringen på to måter: For det første viser vi at etterlevelsen av allmenngjøringen faktisk ser ut til å være dårligere blant typiske underleverandører enn blant typiske hovedleverandører, i tråd med inntrykket fra myndigheter og bransjeaktører. For det andre viser intervjuer og spørreundersøkelser vi har gjennomført i denne kartleggingen, at brudd mot allmenngjorte bestemmelser ofte ikke fanges opp i registrert lønn.

### 6.1.1 Bedriftenes erfaringer med brudd

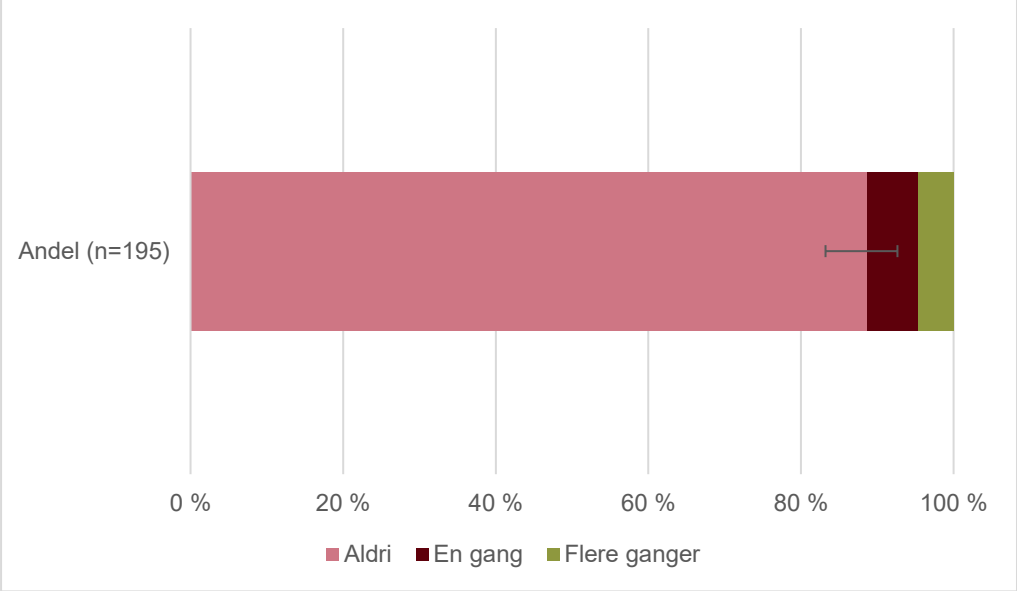
Ut fra de innledende intervjuene med bedrifter var inngangshypotesen vår i spørreundersøkelsen at brudd på allmenngjort lønn ofte foregår på fordekte måter. Intervjuene pekte klart i retning av at brudd på allmenngjort lønn sjelden foregår ved at det avtales og utbetales i henhold til satser som ligger under allmenngjort minstesats, og at eventuelle brudd foregår i stedet ved

- at arbeidstakeren ikke får betalt for alle timene han eller hun har jobbet
- manglende overtidsbetaling
- manglende variable tillegg
- trekk i lønn for losji som overstiger markedsleie
- motregning i lønn for mistet/skadet utstyr eller andre forhold
- feilklassifisering som enkeltpersonforetak
- omdefinering til yrke uten allmenngjøring (eksempelvis fra renholder til vaktmester med renholdsoppgaver)

Resultatene fra spørreundersøkelsene gir ikke like tydelig indikasjon på at rene brudd på allmenngjort minstelønn forekommer sjelden; blant bedrifter er det dette flest oppgir. Antallet svar på spørsmål om avdekkede brudd er imidlertid lavt, både blant bedrifter og tillitsvalgte. Dermed må disse resultatene også ses i sammenheng med at få respondenter svarer at de gjennomfører dokumentbaserte kontroller med innhenting av timelister, lønnsslipper og bankutskrifter som viser lønnsutbetalinger, som er nødvendig for å avdekke mer fordekte brudd på allmenngjøringsregelverket.

Få av bedriftene som hadde gjennomført kontroller av lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører, oppga at de hadde avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører, se figur 6.1. Blant respondentene som fikk spørsmålet, oppga 11 prosent at de hadde avdekket slike brudd én eller flere ganger i løpet av de siste to årene. Det store flertallet, 89 prosent, oppga at de ikke hadde avdekket slike brudd.

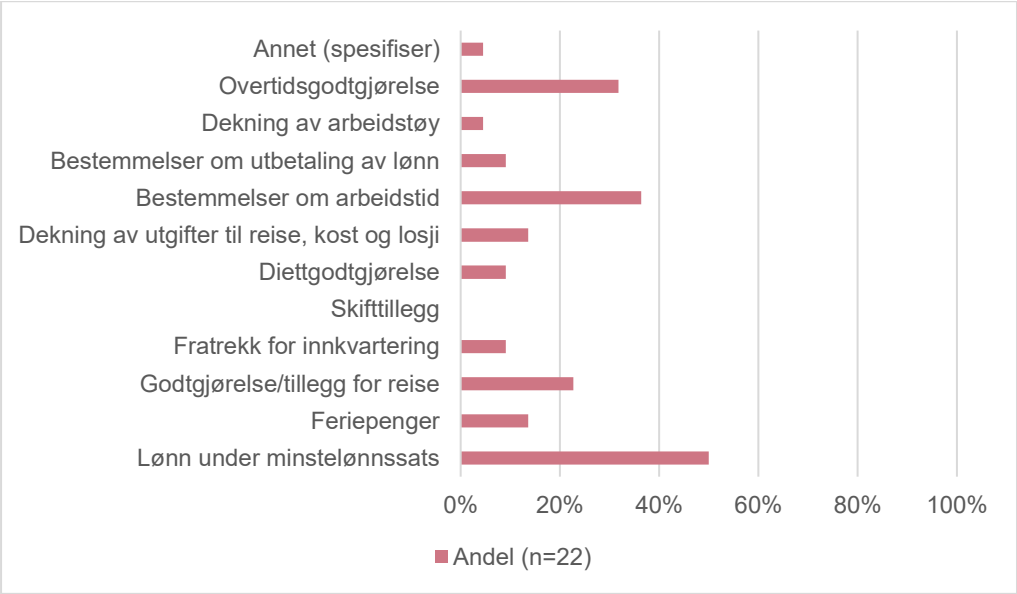
Figur 6.1. Spørsmål 31: Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Har dere gjennom kontroller av bedrifter i bransjer med fastsatt minstelønn avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører?




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som i spørsmål 23 oppga at de kontrollerte om virksomheten de hadde bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til, betalte minstelønn til sine ansatte, i under halvparten av tilfellene eller oftere.

Blant respondentene som oppga at de hadde avdekket brudd, var den vanligste typen brudd lønn under minstelønnssats. Om lag halvparten av de 22 respondentene oppga dette. De nest vanligste bruddene gjaldt bestemmelser om arbeidstid og overtidsgodtgjørelse, som begge ble oppgitt av om lag en tredel av respondentene. Øvrige typer brudd forekom i mindre grad, slik det framgår av figur 6.2. Som nevnt må dette ses i sammenheng med de kontrolltiltakene som respondentene har svart at de benytter.

Figur 6.2. Spørsmål 32: Hva gjaldt bruddet/bruddene?




Note: Spørsmålet er kun stilt til respondenter som i spørsmål 31 oppga at de, gjennom kontroller av bedrifter i bransjer med fastsatt minstelønn, hadde avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører.

De 22 respondentene som oppga at de hadde avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører, ble også bedt om å vurdere alvorlighetsgraden av bruddene. 3 respondenter vurderte bruddene som «grove eller systematiske brudd», mens 7 vurderte dem som brudd som hadde medført «reelle økonomiske tap for arbeidstakere». De resterende 12 respondentene vurderte bruddene som «mindre eller formelle avvik».

I et oppfølgingsspørsmål ble respondentene bedt om å oppgi om de hadde avdekket enkelte mer spesifikke forhold hos underleverandører, i tråd med eksemplene fra intervjuer referert til over. Flere svar var mulig. 7 respondenter oppga at de hadde avdekket tilfeller der arbeidstakere ikke hadde fått betalt for alle timene de hadde jobbet. Videre oppga 1 respondent at arbeidstakere hadde fått urimelige trekk i lønn for ødelagt eller mistet utstyr eller arbeidstøy, mens 2 respondenter oppga at enkeltpersonforetak i realiteten fungerte som arbeidstakere.

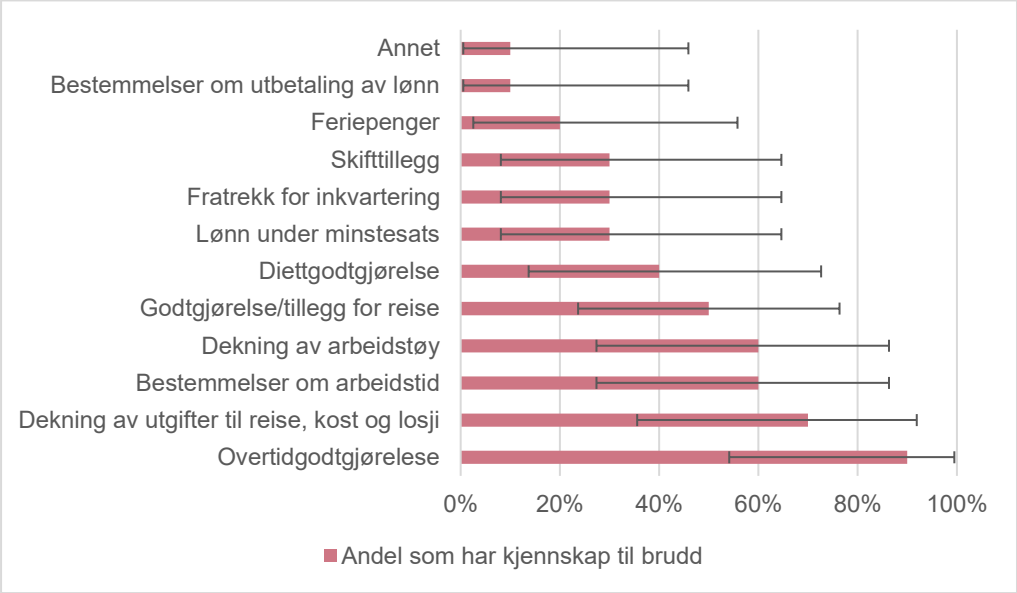
De samme respondentene ble også spurt om hvilke reaksjoner virksomheten hadde brukt ved avdekkede brudd. Den vanligste reaksjonen var å ta kontakt med leverandøren og kreve retting, noe 17 respondenter oppga. Videre oppga 5 respondenter at virksomheten hadde holdt tilbake betaling til bruddet var rettet, mens 4 respondenter oppga at virksomheten hadde avsluttet kontrakten. Ingen respondenter oppga at virksomheten hadde involvert politiet, mens 1 respondent oppga at Arbeidstilsynet var involvert. I tillegg oppga 5 respondenter at virksomheten hadde gjort interne endringer i rutiner eller oppfølging. Ingen respondenter oppga at virksomheten ikke hadde brukt noen reaksjoner ved avdekkede brudd. Blant respondentene som oppga at virksomheten hadde gjort interne endringer, var det imidlertid 2 som oppga dette som den eneste reaksjonen.

I intervjuer kom det tydelig fram at de bedriftene som hadde avdekket brudd, hadde gjort tiltak for at bruddene skulle rettes, se også omtale i punkt 4.3.3. Det var imidlertid også flere som trakk fram at dette likevel ikke førte til at de useriøse bedriftene forsvant fra markedet, men kunne fortsette å jobbe for andre oppdragsgivere som ikke var like nøye med påsekontroller, eller ta oppdrag i privatmarkedet.

### 6.1.2 Tillitsvalgtes erfaringer med brudd

Svarene fra tillitsvalgte som hadde kjennskap til brudd hos underleverandører, bekreftet i større grad inntrykket fra intervjuene, se figur 6.3. Det vanligste bruddet er relatert til overtidsgodtgjørelse, etterfulgt av dekning av utgifter til reise, kost og losji, bestemmelser om arbeidstid og dekning av arbeidstøy, som flere enn halvparten av de tillitsvalgte har kjennskap til. Respondenten som her har svart «annet» har i tekst spesifisert at bruddet relaterer til boforhold. Vi understreker at antallet svar totalt sett er lavt.

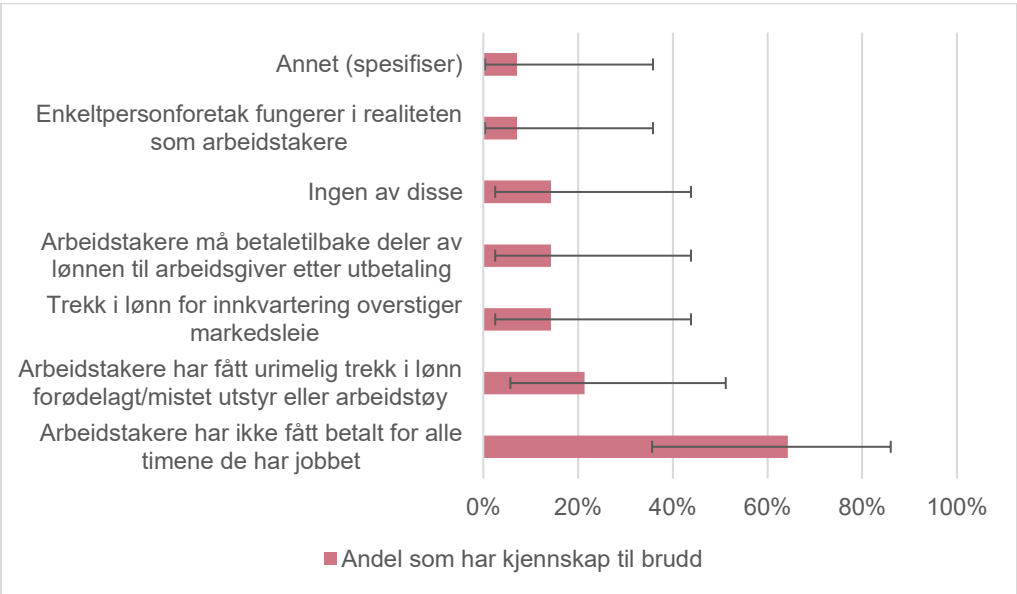
Figur 6.3: Spørsmål 19 Hva gjaldt bruddet/bruddene? (Spørsmålet følger direkte etter spørsmål 16 om den tillitsvalgte har kjennskap til at det har skjedd brudd, gitt at de har svart at bruddet gjaldt "Ansatte hos min underleverandør"). Flere svar mulig. (n=10)




Note: 30 tillitsvalgte jobber i en virksomhet innen allmenngjort bransje med underentreprenører innen allmenngjort bransje. Blant disse har 14 tillitsvalgte (47 %) opplevd brudd enten hos UE eller arbeidsgiver i løpet av de siste to årene, og 10 av disse har opplevd brudd hos UE, og dermed mottatt dette spørsmålet.
Kilde: SØA

Videre har respondentene som har kjennskap til brudd svart på spørsmål om erfaringer med en rekke spesifikke brudd enten hos underleverandør eller egen arbeidsgiver. Her er det vanligste bruddet at arbeidstakere ikke har fått betalt for alle timene de har jobbet, se figur 6.4. Kun 2 av de 14 respondentene har svart at de ikke har kjennskap til noen av disse bruddene.

Figur 6.4: Spørsmål 20 Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Har det blitt avdekket noe av det følgende enten hos underleverandører eller hos din arbeidsgiver?

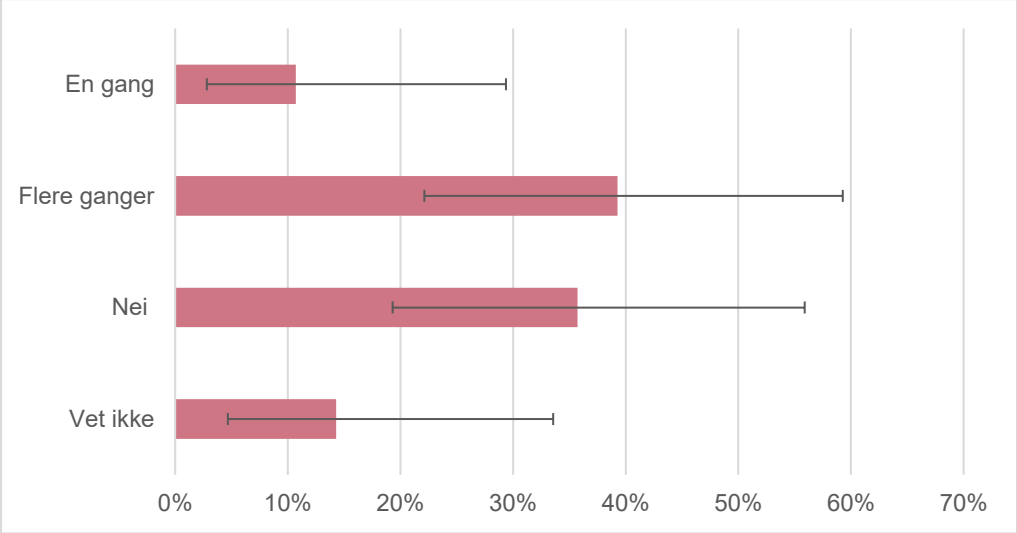



Note: 30 tillitsvalgte jobber i en virksomhet innen allmenngjort bransje med underentreprenører innen allmenngjort bransje. Blant disse har 14 tillitsvalgte (47 %) opplevd brudd enten hos UE eller arbeidsgiver i

løpet av de siste to årene, og dermed mottatt dette spørsmålet.
Kilde: SØA

Vi har videre spurt om de tillitsvalgte har kjennskap til at det har blitt avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos arbeidsgiver eller underleverandør. Som det framgår av figur 6.5, er det flest (39 prosent) som svarer at de har opplevd brudd flere ganger. 36 prosent har svart nei. Totalt har 50 prosent opplevd brudd minst en gang.

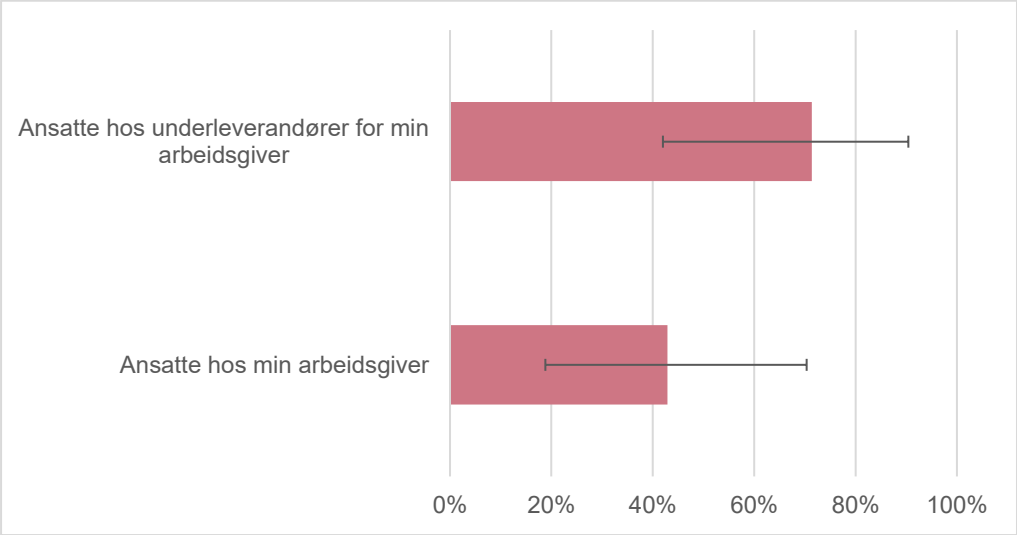
Figur 6.5: Spørsmål 15 Har du kjennskap til at det har blitt avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos arbeidsgiver eller underleverandør for arbeidsgiver? (n=28)




Note: 28 tillitsvalgte jobber i en virksomhet innen allmenngjort bransje med underentreprenører innen allmenngjort bransje og har dermed fått dette spørsmålet. Vi har også samlet inn svar fra 2 tillitsvalgte utenfor allmenngjort bransje, men ekskludert disse fra analysen da de er utenfor målgruppen.
Kilde: SØA

De tillitsvalgte som har svart at de har kjennskap til at det har blitt avdekket brudd enten en gang eller flere ganger har og fått spørsmål om hvem som ble utsatt for bruddene. Som det framgår av figur 6.6, er det flest som oppgir at det var ansatte hos underleverandør som ble utsatt for bruddene.

Figur 6.6: Spørsmål 16 Hvem ble utsatt for bruddene? Flere svar mulig. (n=14)




Note: Spørsmålet har gått til de 14 tillitsvalgte som har svart at de har kjennskap til at det har blitt avdekket brudd.
Kilde: SØA

## 6.2 Leverandørforhold og etterlevelse

Flere kilder peker på at *lange* kontraktskjeder kan vanskeliggjøre kontroll med lønns- og arbeidsvilkår og øke risikoen for useriøsitet og ulovligheter (Riksrevisjonen, 2022; Andersen, et al., 2021). De gjennomgåtte kildene bygger imidlertid i hovedsak på erfaringer og vurderinger fra myndigheter og bransjeaktører. Det er ikke identifisert empiriske analyser i det gjennomgåtte materialet som dokumenterer en systematisk sammenheng mellom kjedelengde og brudd på lønns- og arbeidsvilkår.

En informant (tillitsvalgt i godstransport) i vår kartlegging beskrev at bortsetting til underleverandører kunne bli valgt fordi noen oppdrag var priset så lavt at bedriften «måtte» sette det bort til en aktør som opererer med ulovlig lave vilkår. En tilsvarende erfaring beskrives også av A-krimsentret i Oslo og Akershus (2019). Her vises det at forhandlere benytter transportforetak som hyrer inn underleverandører innen godstransport med vekt på under 3,5 tonn, som på tidspunktet ikke var dekket av allmenngjøringsordningen, og som dermed ikke er dekket av informasjons- og påseplikten. Det ble i tillegg vist til at disse underleverandørene i stor grad begår diverse arbeidskriminelle handlinger som skatt- og avgiftsunndragelser, strømannvirksomhet, sosial dumping etc. Rapporten pekte på at betydelig prispress kan øke risikoen for a-krim i bransjen blant underleverandørene da konkurransen fører til lavere inntjeningsmuligheter for disse. Rapporten peker samtidig på at bruk av underleverandører i flere ledd kan redusere oppdragsgiverens kontroll med hvem som faktisk utfører oppdragene, noe som kan resultere i handlingsrom for kriminelle og useriøse aktører i bransjen.

Verftsprosjektet i Møre og Romsdal beskriver også at kontroll av arbeidsforhold kan være utfordrende i komplekse leverandørkjeder (A-krimsamarbeidet i Møre og Romsdal, 2022). Under kontrollene erfarte prosjektgruppen at arbeidstakernes faktiske tilknytning ofte avvek fra informasjon i verftenes portlister og arbeidstakerne kunne være knyttet til flere nivåer i leverandørkjeden. Rapporten peker videre på at utstrakt bruk av underleverandører reduserer åpenheten i leverandørkjeden og kan øke

risikoen for utnyttelse av arbeidstakere. Verftsprosjektet dokumenterer blant annet utfordringer knyttet til manglende registrering, uklar virksomhetstilknytning, språkbarrierer og arbeidstakere som vegrer seg for å oppgi korrekt lønn til myndighetene. Disse forholdene kan redusere transparensen i leverandørkjeden og vanskeliggjøre oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår.

Det er dessuten beskrevet i litteraturen at utkontraktering i seg selv er forbundet med press på lønns- og arbeidsbetingelser, se Segiet (2025) og Flaarønning, Hoen og Strøm (2021), som begge tar for seg dette basert på norske data.

Visse former for utkontraktering kan dessuten gi muligheter til å omgå allmenngjøringsregelverket. Blant annet kan selvstendige oppdragstakere som reelt sett har det som ligner et tradisjonelt ansettelsesforhold til sin oppdragsgiver, bli oppfordret, lurt eller tvunget til å opprette et enkeltpersonsforetak. Dermed unngår oppdragsgiveren arbeidsgiveransvar og også allmenngjøring. I en kunnskapskontroll i 2020/2021 fant Skatteetaten feilklassifisering av hele eller deler av inntekten hos en ikke ubetydelig del av enkeltpersonforetak i både bygg og anlegg (12,9 prosent), transport (13,1 prosent) og renhold (25,7 prosent) (Skatteetaten, 2021). Bruken av enkeltpersonforetak på bunnen av leverandørkjeden beskrives i A-krim transport (A-Krimsenteret i Oslo og Akerhus , 2019). A-krimsenteret viser til at flere selvstendige næringsdrivende i transportbransjen i praksis er å anse som arbeidstakere.

Selv om litteraturen dokumenterer forhøyet risiko for dårlige lønns- og arbeidsvilkår generelt i forbindelse med konkurranseutsetting og til tross for en rekke eksempler på hvordan sosial dumping og arbeidslivskriminalitet har forekommet hos underleverandører, er det ikke undersøkt empirisk om det faktisk er større forekomst av brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår nederst i kontraktskjedene.

Vi har undersøkt dette gjennom å analysere om foretak vi kategoriserer som "typiske underleverandører" i større grad betaler lønn under allmenngjøringssatsen sammenliknet med foretak vi kategoriserer som "typiske hovedleverandører". For å dele inn foretakene etter hvor de befinner seg i leverandørkjeden, benytter vi oss av informasjon fra regnskapsregisteret og SSBs strukturstatistikk. På samme måte som i seksjon 3.4 lager vi et mål på "underentreprise som andel av foretakets driftskostnader".[6] Deretter deler vi foretakene inn i kvintiler etter hvor stor underentrepriseandel de har sammenliknet med de andre foretakene i sin allmenngjorte bransje. Den femtedelen av foretakene med høyest underentrepriseandel vil da utgjøre kvintil 5 og den femtedelen foretak med lavest underentrepriseandel vil utgjøre kvintil 1. Vi kategoriserer de foretakene med høyest underentrepriseandel som "typiske hovedleverandører", fordi hos disse foretakene foregår en stor andel av den økonomiske aktiviteten gjennom utsetting til underleverandører. Foretak med lavere underentrepriseandel kategoriseres som "typiske underleverandører" fordi i disse foretakene foregår mer av den økonomiske aktiviteten via direkte ansatte arbeidstakere eller innleide fra bemanningsbyrå. Med andre ord: foretak med høy underentrepriseandel kjøper i stor grad inn arbeid fra andre bedrifter, mens foretak med lav underentrepriseandel utfører i større grad arbeidet selv. Å dele inn bedrifter i typiske hovedleverandører og

[6] Trekker fra utgifter til vikarbyråer (fra strukturstatistikken) fra posten "Fremmedytelse og underentreprise" fra regnskapsregisteret for å få bedriftens utgifter til underentreprise. Deler så på bedrfitens driftskostnader for å få "underentrprise som adnel av bedrfitens driftskostnader"

typiske underleverandører ved bruk av regnskapsdata er tidligere gjort i Flaarønning et al. (2021).

Etter å ha delt inn bedriftene i typiske underleverandører og typiske hovedleverandører bruker vi informasjon om arbeidstakeres lønn fra a-meldingen til å analysere om bedrifter lenger ned i leverandørkjeden i større grad betaler ut lønn lavere enn den allmenngjorte satsen i sin bransje sammenliknet med de typiske hovedleverandørene. Informasjonen om den allmenngjorte satsen i de ulike bransjene per år er hentet fra Tariffnemdas oversikt over de ulike allmengjøringsvedtakene. Siden det er så stor forskjell mellom bransjene i bruk av underleverandører, vil resultatene i hovedsak presenteres bransjevis. Kun de mest relevante bransjene presenteres i dette kapittelet. Hovedvekten av analysen vil handle om bygg, siden dette er bransjen med klart størst bruk av underleverandører.

Tabell 6.1 Gjennomsnittlige kjennetegn ved arbeiderne ansatt i byggebransjen, delt inn etter andel underentreprise i foretaket de er ansatt

*Gjennomsnitt per underentreprise-kvintil (standardavvik i parentes)*

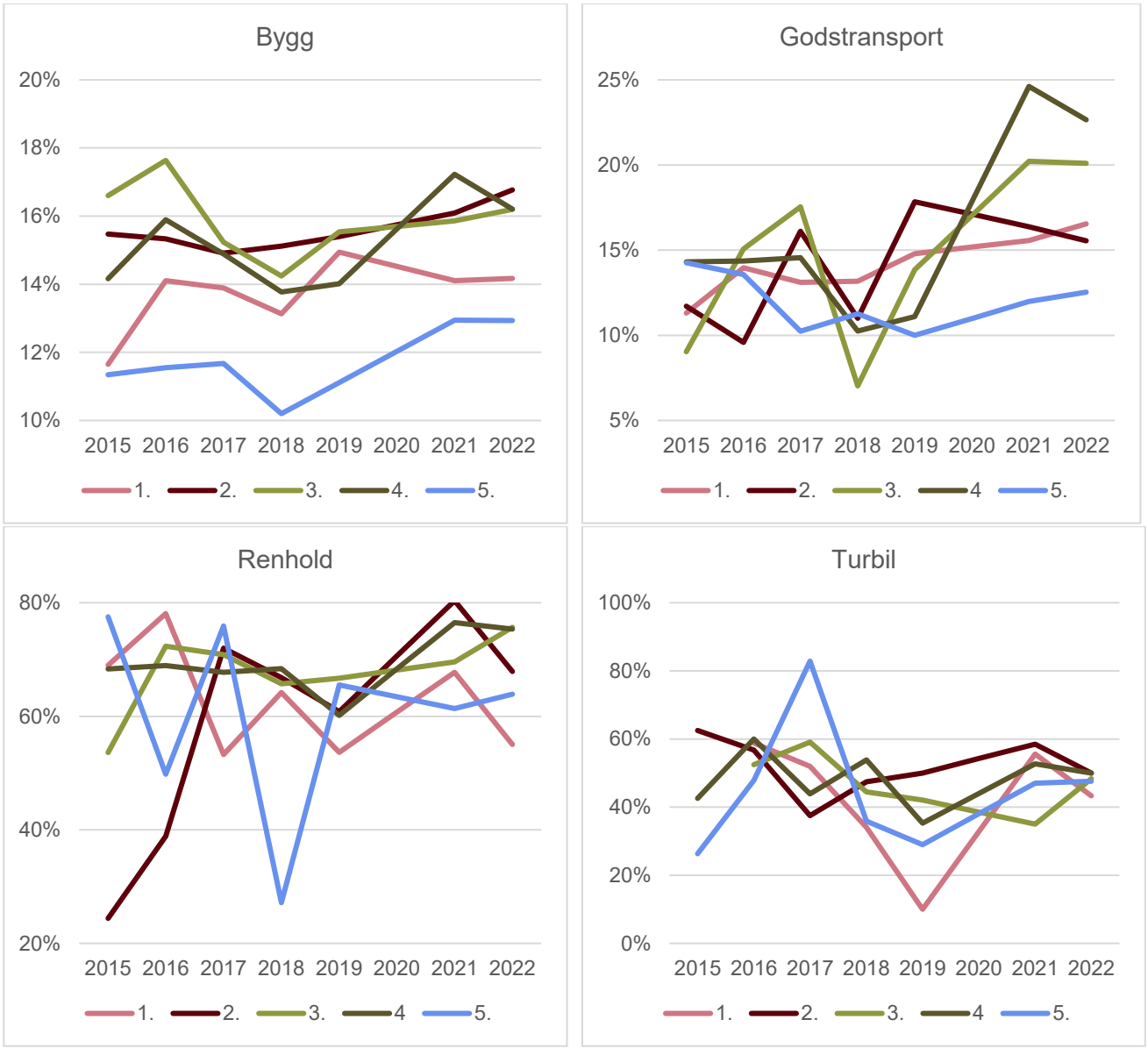
| UE-kvintil | Timelønn (kr/t) | Andel under sats | UE-andel | Andel menn | Andel innv. | Alder | Timer/ uke | N (obs.) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kvintil 1** | **281.5** | **13.8%** | **0.0%** | **96.5%** | **25.1%** | **38.5** | **35.7** | **52 568** |
| | *(133.8)* | *(34.5%)* | *(0.0%)* | *(18.5%)* | *(43.4%)* | *(11.3)* | | |
| **Kvintil 2** | **267.0** | **15.6%** | **2.1%** | **96.9%** | **30.9%** | **37.8** | **35.9** | **34 215** |
| | *(116.3)* | *(36.3%)* | *(1.2%)* | *(17.3%)* | *(46.2%)* | *(10.9)* | | |
| **Kvintil 3** | **269.6** | **15.8%** | **8.1%** | **96.8%** | **31.6%** | **37.5** | **35.8** | **45 405** |
| | *(125.6)* | *(36.5%)* | *(2.4%)* | *(17.5%)* | *(46.5%)* | *(10.9)* | | |
| **Kvintil 4** | **268.8** | **15.2%** | **19.0%** | **97.2%** | **30.8%** | **37.2** | **36.0** | **61 085** |
| | *(110.6)* | *(35.9%)* | *(4.0%)* | *(16.5%)* | *(46.2%)* | *(11.1)* | | |
| **Kvintil 5** | **291.3** | **11.7%** | **47.0%** | **97.5%** | **24.8%** | **38.4** | **36.1** | **106 057** |
| | *(125.8)* | *(32.2%)* | *(13.6%)* | *(15.6%)* | *(43.2%)* | *(11.4)* | | |

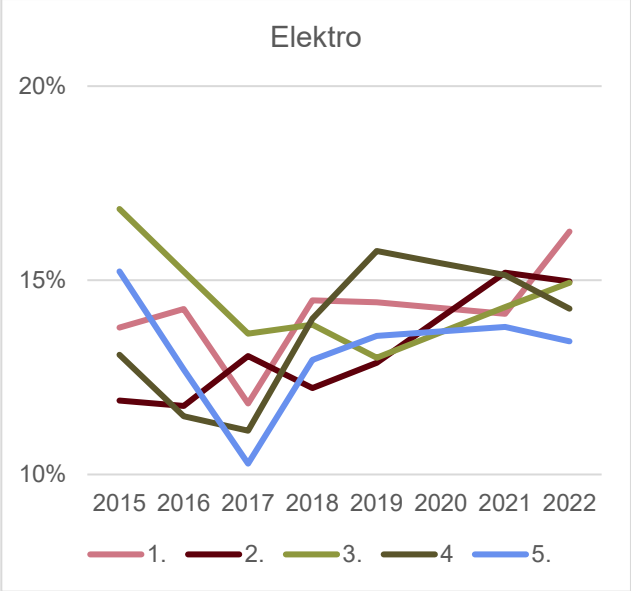
Kilde: Registerdata fra SSB

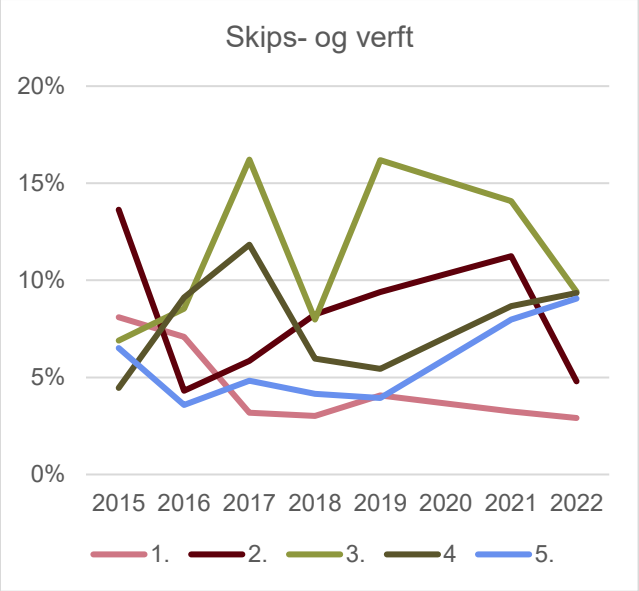
Vi ser av tabell 6.1 at det er forskjeller i lønn og andelen arbeidstakere med lønn under allmenngjort sats, mellom foretak i byggebransjen med forskjellig underentreprise-andel. Interessant nok er det foretakene med lavest underentreprise-andel og de med høyest underentrepriseandel som har høyest lønn og færrest under allmenngjort sats. Vi tolker dette som at mange av de foretakene som ikke bruker underentreprise kanskje er andre typer foretak enn de som inngår i de klassiske verdikjedene i byggebransjen, f.eks. ved at de leverer tjenester til privatpersoner. Foretak uten underleverandører kan både være nederst i en verdikjede og eneutfører av byggeprosjekter. Gruppen bedrifter som havner i kvintil 1 kan med andre ord være svært forskjellige, noe som gjør at resultatene for denne gruppen må tolkes med forsiktighet. Mønsteret for øvrig er tydelig: lønnsnivået er lavere og andelen under allmenngjort sats er tydelig høyere blant foretakene med lav underentreprise-andel (men høyere enn 0), enn blant foretakene med høyest underentrepriseandel (kvintil 5). Det er noen forskjeller mellom foretakene, særlig når vi ser på andel innvandrere og bedriftsstørrelse, som i teorien også

kan være forklaringen på forskjellene i lønn og andel under allmenngjort sats. Derfor vil vi i denne seksjonen analysere lønnsforskjellene og andel arbeidere under allmenngjøringssats mellom typiske hovedleverandører og typiske underleverandører i detalj.

Figur 6.7 Andel arbeidstakere med lønn under allmenngjort sats i utvalgte bransjer med allmenngjøring, etter kvintil for underleverandørandel. Kvintil 5 er typiske hovedleverandører.





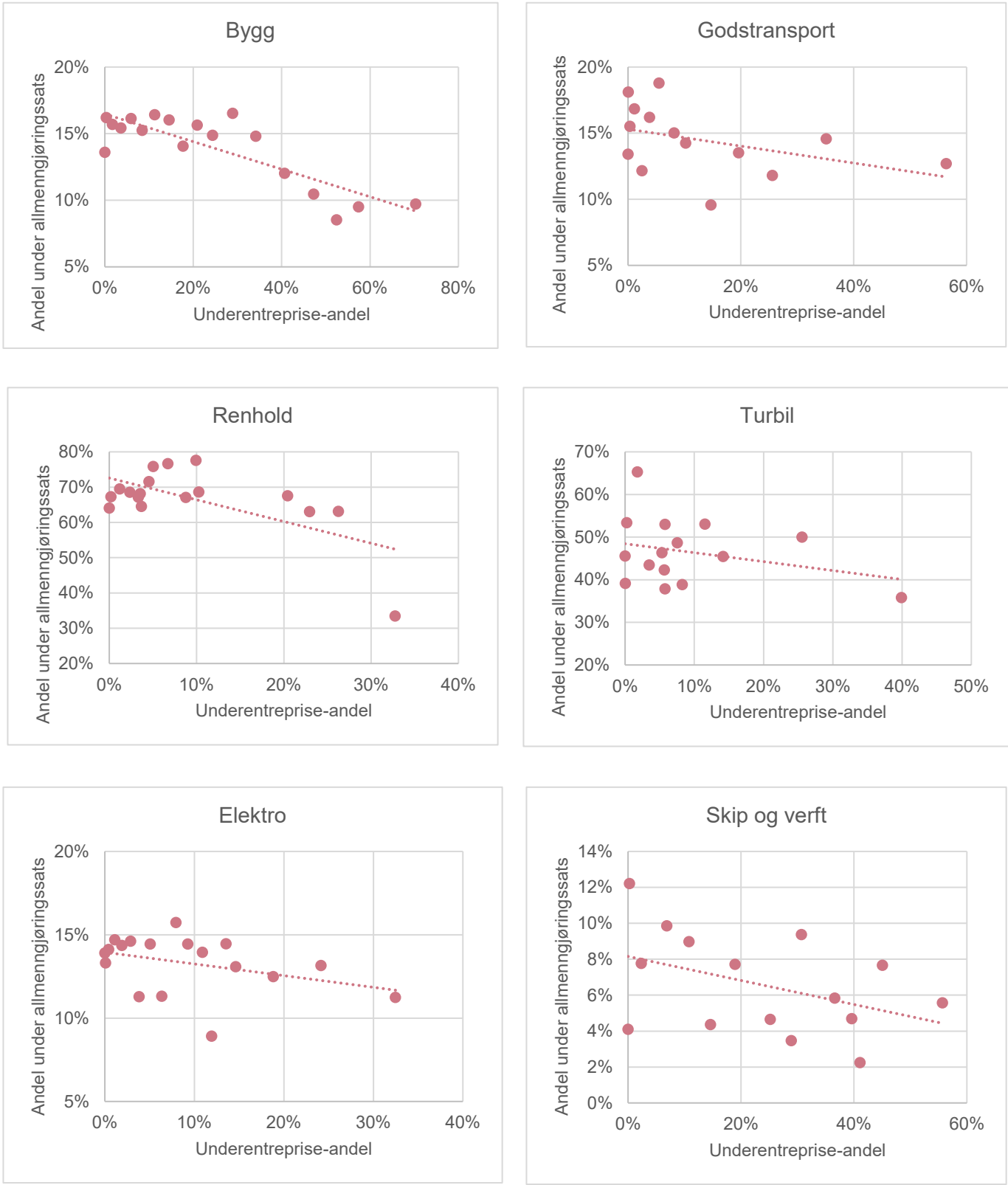

Kilde: Registerdata fra SSB

Figur 6.7 viser utviklingen i andel arbeidsforhold som betaler under allmenngjort sats for de bransjene som har substansiell bruk av underleverandører. Vi ser at med unntak av bygg, og til en viss grad godstransport på vei, er det få systematiske forskjeller mellom de typiske hovedleverandørene (kvintil 5) og de typiske underleverandørene. I byggebransjen er det derimot en tydelig lavere andel arbeidsforhold som betaler under allmenngjort sats blant de typiske hovedleverandørene, et mønster som holder seg stabilt over hele perioden.

Over delte vi inn bedriftene i fem like store grupper og så på utviklingen over tid i andelen som hadde lønn under allmenngjort sats i disse fem gruppene. Som et alternativ kan vi dele inn foretakene i mer finmaskede grupper og se på hvordan den faktiske underleverandørbruken henger sammen med andelen arbeidstakere med lønn under allmenngjort sats. I figur 6.8 studeres en slik sammenheng for de samme fem bransjene (bivariat sammenheng).

Det framgår at lavere andel underentreprise i bedriften er assosiert med et høyere andel arbeidsforhold under allmenngjøringssatsen i bransjen. Denne sammenhengen gjelder for alle bransjene (med unntak for skipsverft), men igjen er sammenhengen klart sterkest i byggebransjen.

Figur 6.8 Bivariat sammenheng mellom underentrepriseandel og andel arbeidsforhold under allmenngjøringssatsen




Kilde: Registerdata fra SSB

Til nå i denne seksjonen har vi presentert rent deskriptive beskrivelser av sammenhengen mellom underentrepriseandel og andel arbeidsforhold under allmenngort sats. For å være sikre på at de sammenhengene vi har avdekket

faktisk skyldes foretakenes plass i leverandørkjeden, presenterer vi nedenfor resultatene fra en regresjonsanalyse, der vi kontrollerer for kjennetegn ved arbeidstakeren og bedriften. Utfallvariabelen i disse regresjonene er andel arbeidsforhold under allmenngjort sats i foretaket. Forklaringsvariabelen er underentrepriseandel på bedriften (kontinuerlig og i kvintiler), og vi kontrollerer for innvandrerstatus, kjønn, ansiennitet, alder, bedriftsstørrelse, år, fylke og bransje.

### Tabell 6.2 Andel under allmenngjøringssats

| | Alle bransjer (pooled) | | | Per bransje, med kontroller | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **UE-Kvintil** | **(1) Uten kontroller** | **(2) Med kontroller** | **(3) Fylke-FE + syss** | **Bygg** | **Elektro** | **Fiskeindustri** | **Godstransport** | **Overnatting, servering, catering** | **Renhold** | **Skipsverft** | **Turbil** |
| **Panel A: Fem UE-kategorier (kvintiler 1-4 vs. Kvintil 5)** | | | | | | | | | | | |
| **Kvintil 1** | **0.0157*** | **0.00496** | **0.00857** | **0.00900** | **0.00455** | **0.0236** | **0.00163** | **-0.0323** | **-0.0212** | **-0.0136** | **0.0507** |
| | *(0.00867)* | *(0.00691)* | *(0.00548)* | *(0.0100)* | *(0.00585)* | *(0.0393)* | *(0.0190)* | *(0.0233)* | *(0.0129)* | *(0.0176)* | *(0.0539)* |
| **Kvintil 2** | **0.0230***** | **0.0168***** | **0.0141***** | **0.0265***** | **-0.000854** | **0.0495** | **-0.00902** | **-0.0297** | **-0.0202** | **0.0432**** | **0.0313** |
| | *(0.00729)* | *(0.00535)* | *(0.00482)* | *(0.00704)* | *(0.00870)* | *(0.0364)* | *(0.0157)* | *(0.0220)* | *(0.0167)* | *(0.0165)* | *(0.0459)* |
| **Kvintil 3** | **0.0288***** | **0.0143***** | **0.00936**** | **0.0241***** | **0.00604** | **0.0375** | **0.0142** | **-0.0408** | **0.00520** | **0.0453**** | **0.0377*** |
| | *(0.00746)* | *(0.00545)* | *(0.00463)* | *(0.00687)* | *(0.00647)* | *(0.0430)* | *(0.0170)* | *(0.0264)* | *(0.0172)* | *(0.0185)* | *(0.0193)* |
| **Kvintil 4** | **0.0309***** | **0.0165***** | **0.0113**** | **0.0212***** | **0.00198** | **-0.00116** | **0.0111** | **0.000892** | **0.00480** | **0.0312** | **-0.00733** |
| | *(0.00755)* | *(0.00495)* | *(0.00460)* | *(0.00688)* | *(0.00746)* | *(0.0273)* | *(0.0150)* | *(0.0243)* | *(0.0104)* | *(0.0203)* | *(0.0238)* |
| **N** | **571,744** | **571,549** | **471,901** | **299,255** | **82,798** | **21,985** | **14,234** | **49,652** | **73,484** | **27,995** | **2,146** |
| **$R^2$** | **0.221** | **0.436** | **0.434** | **0.216** | **0.203** | **0.226** | **0.331** | **0.461** | **0.347** | **0.279** | **0.495** |
| **Panel B: Kontinuerlig UE-andel** | | | | | | | | | | | |
| **UE-andel** | **-0.0884***** | **-0.0556***** | **-0.0542***** | **-0.0555***** | **-0.00796** | **-0.292** | **0.0154** | **0.387** | **-0.0687** | **-0.00435** | **0.0245** |
| | *(0.0165)* | *(0.0139)* | *(0.0114)* | *(0.0152)* | *(0.0236)* | *(0.238)* | *(0.0382)* | *(0.339)* | *(0.0647)* | *(0.0576)* | *(0.103)* |
| **N** | **571,744** | **571,549** | **471,901** | **299,255** | **82,798** | **22,002** | **14,241** | **49,715** | **73,484** | **27,995** | **2,146** |
| **$R^2$** | **0.221** | **0.436** | **0.434** | **0.003** | **0.001** | **0.008** | **0.004** | **0.000** | **0.347** | **0.272** | **0.493** |

Kilde: Registerdata fra SSB

Note: LPM-koeffisienter. Avhengig variabel: =1 hvis timelønn < normalsats. Ref: kvintil 5 (høyest andel UE). Poolede spesifikasjoner: bransje-FE og år-FE. Per-bransje: kun år-FE. Kolonne (3): fylke-FE og foretaksstørrelse (syss) inkludert i tillegg til bransje-FE og år-FE. Panel B: N for per-bransje kan avvike noe fra Panel A pga. sample-restriksjon på kvintil-tilhørighet.

Resultatene fra regresjonsanalysen bekrefter i stor grad at sammenhengene vi har sett ovenfor også holder når vi kontrollerer for individuelle kjennetegn ved arbeidstaker og ved foretaket. Vi ser at foretak i underentreprise-kvintil 2-4 (typiske underleverandører) har signifikant høyere sannsynlighet for å betale under allmenngjøringssats enn kvintil 5 (typiske hovedleverandører). Det samme gjelder når vi bruker kontinuerlig underentrepriseandel i stedet for å dele bedriftene inn i kvintiler. Resultatene er i all hovedsak drevet av byggebransjen der vi ser tydelige og signifikante effekter i begge spesifikasjonene.

For å oppsummere viser våre analyser at typiske hovedleverandører i mindre grad enn typiske underleverandører betaler lønn under allmenngjort sats, og at dette gjelder både når man deler foretakene inn i kvintiler eller benytter seg av et kontinuerlig mål på andel underentreprise i foretaket, og når man kontrollerer for individuelle kjennetegn og størrelse på bedriften. I all hovedsak drives resultatene av byggebransjen. Dette er ikke overraskende, da byggebransjen både er den største bransjen og bransjen med mest bruk av underleverandører blant de allmenngjorte bransjene. I de andre allmnenngjorte bransjene er det få tydelige mønstre på sammenhengen mellom underentrepriseandel og andel arbeidsforhold under allmenngjort lønn.

Analysene over tar i likhet med Svarstad og Dapi (2024) utgangspunkt i lønn slik det rapporteres inn til skattemyndighetene. Dataene fanger ikke opp underbetaling som foregår ved uregistrert arbeid eller på fordekte måter, og undervurderer trolig omfanget av brudd på allmenngjøringen.

## 6.3 Opplever aktørene at regelverket fungerer?

Informantene i intervjuer og innspillsmøter virker samstemte i at regelverket om informasjons- og påseplikt, innsynsrett og solidaransvar er berettiget og har en funksjon, selv om det er elementer av det som ulike aktører kan mene ikke fungerer godt nok. Alt i alt sier informantene at reglene er nødvendige deler av innsatsen mot sosial dumping og for ryddige og seriøse bransjer. Dette synspunktet gikk igjen hos både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Et problem er imidlertid at regelverket ikke er godt nok kjent og ikke brukes nok. Dette pekes på av både bedrifter og tillitsvalgte. Arbeidstilsynet understreker også dette i intervju: de mener det er mye å hente på å få flertallet av bedrifter opp på et akseptabelt nivå i oppfølgingen av informasjons- og påseplikten.

Både bedrifter og tillitsvalgte opplever det som et problem at konkurrenter som ikke har til hensikt å følge allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår, forstyrrer konkurransen og setter lønns- og arbeidsvilkår under press. Mens seriøse bedrifter priser inn lovlige lønns- og arbeidsvilkår i sine anbud, kan useriøse vinne fram ved å ikke gjøre det. Oppfølging fra bestillers side er her avgjørende, siden de useriøse i noen grad er avhengig av manglende kontraktsoppfølging for å lykkes med sin strategi, slik også Deloitte pekte på i sin gjennomgang av seriøsitet i offentlige anbud (Deloitte, 2022).

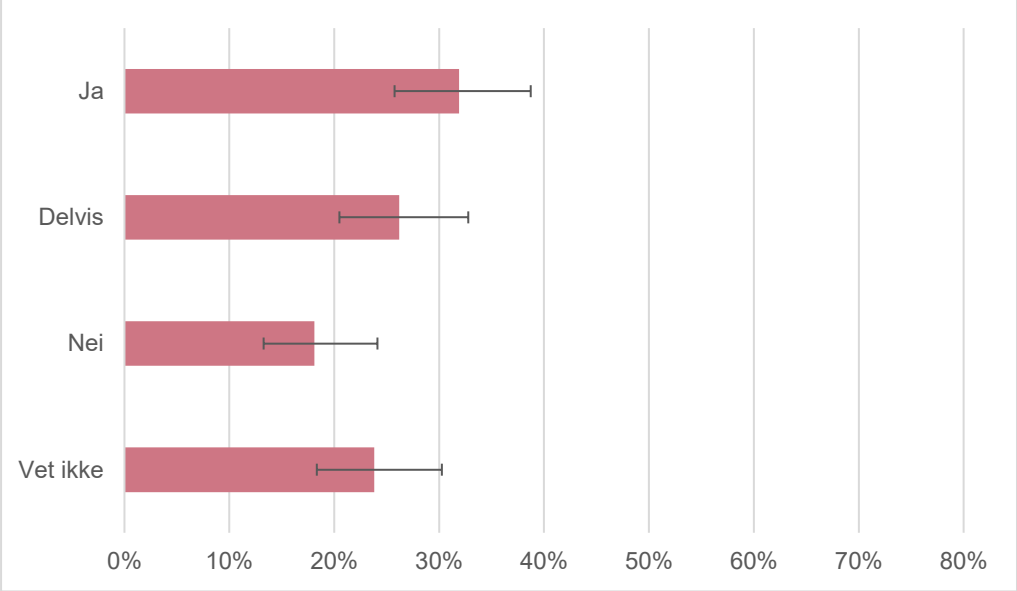
Selv om solidaransvaret er lite brukt, er erfaringene blant dem som *har* brukt det, at det fungerer; særlig framheves solidaransvaret som et pressmiddel som får hovedleverandørene til å ta påseplikten på alvor. Hovedleverandøren får og opplever også et større ansvar for hva som skjer nedover i leverandørkjeden.

Flere informanter blant bedrifter peker på at regelverket fungerer godt *blant dem som allerede er seriøse.* Disse kjenner påseplikten og utfører grundige kontroller, og de legger vekt på å velge ut seriøse underleverandører. Det pekes på som et problem at en del virksomheter ikke ønsker å etterleve regelverket, og overfor disse er de tilgjengelige kontrolltiltakene ikke tilstrekkelige. De useriøse virksomhetene opererer kanskje også i deler av markedet hvor det er minst kontroll. De av våre informanter som har kommet i berøring med virksomheter som bevisst bryter lover og regler, forteller at det ofte kreves etterforskningsmetoder for å komme til bunns i forholdene. Blant

våre informanter på bedriftssiden er det et nokså samstemt ønske om mer tilsyn og kontroll fra Arbeidstilsynet og andre offentlige myndigheter. Flere har ytret at Arbeidstilsynet ifølge deres kjennskap ikke kontrollerer tilstrekkelig i deler av markedene hvor useriøsiteten er størst. En informant beskrev det som at det kunne virke som at Arbeidstilsynet unnlot å gå på kontroll hos bedrifter som hadde regnskapet i en skoeske, fordi det ville medføre mye jobb.

Et flertall av *tillitsvalgte* som deltok i spørreundersøkelsen, opplever at innsynsretten bidrar eller delvis bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i bransjen, se figur 6.9. Omtrent 32 prosent av respondentene har svart ja, mens 26 prosent har svart delvis. Andelen som har svart ja, er høyest innen fiskeindustri og bygg, med henholdsvis 40 og 39 prosent. En relativt høy andel (24 prosent) har svart «vet ikke», mens omtrent 18 prosent har svart nei.

Figur 6.9: Spørsmål 14 Opplever du at tillitsvalgtes rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i din bransje. (n=210)

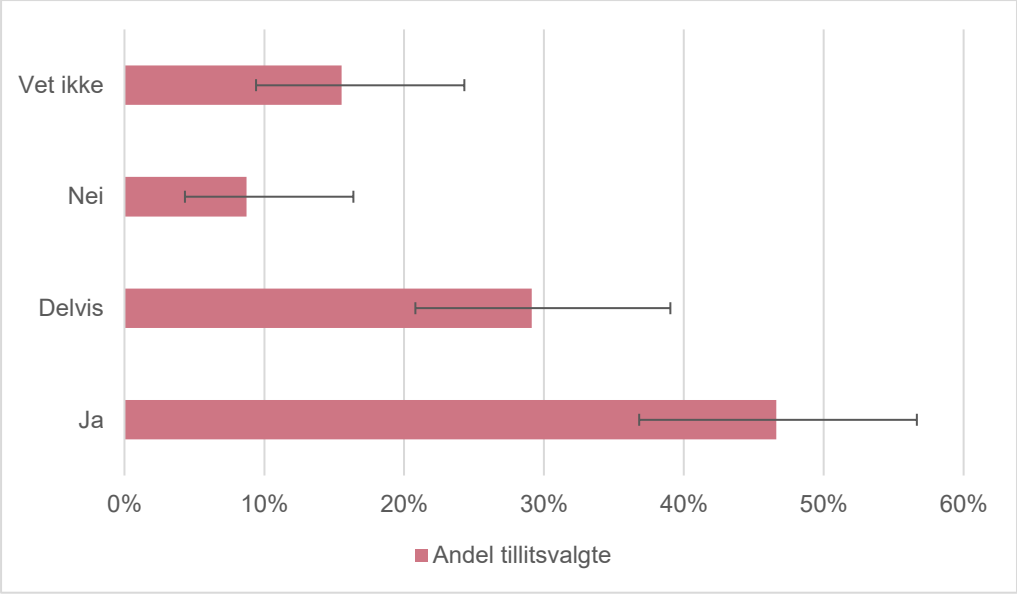



Note: Dette spørsmålet har gått til tillitsvalgte innen allmenngjorte bransjer uavhengig av om de selv har benyttet innsynsretten, og uavhengig om virksomheten de er ansatt i har benyttet underleverandører.
Kilde: SØA

Figur 6.10 viser tillitsvalgtes opplevelse av hvorvidt *solidaransvar* bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i bransjen. Samlet sett er det en relativt høy andel som opplever at solidaransvar bidrar til å sikre den allmenngjorte lønnen i bransjen, der totalt 76 prosent svarer ja eller delvis. Flere tillitsvalgte mener dermed at solidaransvar bidrar til å sikre allmenngjort lønn (minst delvis), enn mengden som mener ansatte i bedriften har kjennskap til solidaransvar (minst litt kjennskap) jamfør figur 5.4.

Hvis man videre sammenligner resultatet i figur 6.10 med svarene presentert i figur 4.18, svarte her 57 prosent «nei» på spørsmål om de hadde benyttet innsynsretten. Dette viser altså at færre av de tillitsvalgte i spørreundersøkelsen har benyttet seg av innsynsrett enn antallet som mener at solidaransvar bidrar til å sikre allmenngjort lønn.

Figur 6.10: Spørsmål 27 Opplever du at solidaransvar bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i din bransje? (n=103)




Note: Dette spørsmålet har gått til alle tillitsvalgte i allmenngjorte bransjer som har svart at de har kjennskap til solidaransvar
Kilde: SØA

### 6.3.1 Forbedringer av regelverket – innspill fra aktørene

Enkelte aktører har i intervjuer kommet inn på mulige forbedringer i regelverket. Slike tema ble også berørt i innspillsmøtene vi har hatt med partene i transport-, renhold- og byggebransjen.

Partene i *transportbransjen* var opptatt av vanskelighetene med kontroller med og av utenlandske aktører i bransjen. Det ble framhevet fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden at det burde være mer aktiv kontroll fra myndighetenes side rettet mot særlig utenlandske aktører, med stedlige kontroller på vei, og også at det burde benyttes sanksjoner som kan avskrekke andre aktører fra å bryte reglene.

Fra deler av arbeidstakersiden i transportbransjen ble det nevnt at innsynsretten har begrenset verdi, fordi det ofte ikke er tillitsvalgte i de relevante bedriftene eller fordi innsynsretten ikke gjelder for de ansatte som de tillitsvalgte ønsker innsynsrett overfor. Det ble fremmet innspill om at innsynsretten burde bli mer generell, og dessuten gjelde fagforening med innstillingsrett.

Videre ble det framhevet at det at påseplikten for bestiller bortfaller når det benyttes en leverandør som har underleverandører, er uheldig og kan føre til ansvarspulverisering. Denne parten mente at bestillere burde ha en selvstendig påseplikt.

I innspillsmøte med *byggenæringen* var partene også opptatt av at Arbeidstilsynet burde være ute og kontrollere mer. Det ble også nevnt at allmenngjøringsregelverket burde samkjøres mer med andre seriøsitetsbestemmelser utenfor allmenngjøringsordningen.

Partene i byggenæringen framhevet at påseplikt er komplisert der arbeidstidsordningene er komplekse. Aktørene er ofte uenige om tolkningen av regelverket, og det kompliserer utførelsen av påseplikt. Fra

arbeidstakersiden ble det nevnt at allmenngjøring av et standardoppsett for gjennomsnittsberegning av arbeidstid kunne vært en mulighet for å fjerne noe av denne uklarheten. Partene pekte på at det burde finnes en instans som gir avklaringer der den som utfører påseplikt og den som blir kontrollert, er uenige om tolkningen av regelverket.

I innspillsmøte med *renholdsbransjen* ble det trukket fram at en del bedrifter kan ha problemer med å forstå hvordan påseplikt skal gjennomføres, samt at det må brukes mer ressurser på den mest useriøse eller kriminelle delen av markedet framfor bedrifter som begår mindre brudd og forseelser. Partene peker på at i de mest useriøse delene av markedet skjer det lite kontroll, mens de seriøse kontrolleres ofte. Et problem ifølge partene er at eksisterende regelverk ikke etterleves, selv om regelverket i seg selv er godt slik det er. Arbeidsgiversiden framhevet at det kan virke mot sin hensikt å stramme til regelverket. Når etterlevelsen av regelverket er mangelfullt, fører ytterligere innstramminger til økte kostnader for lovlydige aktører, mens useriøse aktører som uansett ikke følger regelverket, kan oppnå en konkurransefordel. Det ble også nevnt at mer bevisstgjøring ute blant bedriftene om *solidaransvaret* kunne forsterke insentivene til å følge opp informasjons- og påseplikten.

I innspillsmøtene kom vi også inn på en mulig endring av solidaransvaret til også å omfatte bestillere. Som forventet var det noe delte meninger om dette, hvor enkelte arbeidstakerorganisasjoner var positive, mens arbeidsgiverorganisasjonene var mer skeptiske. Partene pekte på at dette må vurderes nøye, og at mulige utilsiktede effekter måtte vurderes. En slik regel kan føre til at flere bestillere unngår å kjøpe billige tjenester, men kan også påvirke markedet. Flere kan foretrekke å utføre funksjoner inhouse. Det vil innebære en stor omlegging, og kan medføre ekstrakostnader.

Det ble nevnt at revisorplikt for flere kunne bedre kontrollen med seriøsitet i bransjene, og at flere bedrifter burde benytte standardkontrakter utarbeidet av bransjeforeninger.

Enkelte aktører har videre pekt på at forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter § 6 (siden 1. juli regulert i anskaffelsesloven § 5p) gir oppdragsgiver en uttrykkelig rett til å gjennomføre sanksjoner dersom leverandører eller underleverandører ikke etterlever kontraktsvilkårene eller dokumentasjonsplikten, mens forskrift om informasjons- og påseplikt ikke har en tilsvarende sanksjonsbestemmelse. Det ble reist spørsmål om dette burde harmoniseres mellom de to regelverkene.

## 6.4 Arbeidstilsynets hjemler til å pålegge etterbetaling

Oppdraget ber om en vurdering av om regelverksendringer knyttet til Arbeidstilsynets håndhevingsapparat har påvirket etterlevelsen av informasjon- og påseplikten og solidaransvaret.

Konkret gjelder det lønnstyveribestemmelsene i straffeloven §§ 395 og 396, som lyder slik:

*§ 395. Lønnstyveri*

*Den som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som*

*arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.*

*§ 396. Grovt lønnstyveri*

*Grovt lønnstyveri straffes med bot eller fengsel inntil 6 år.*

*Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig.*

Det vises også til endringen av allmenngjøringsloven § 11 innført fra 1. januar 2022, hvor det ble uttrykkelig presisert at Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg til arbeidsgiver om å oppfylle plikten til å etterbetale lønn ved brudd på allmenngjøringsregelverket. Temaet er grundig behandlet i Brunovskis m.fl. (2026), som blant annet konkluderer med at forbudet kan få liten effekt fordi det ikke følges opp av tiltak i hjelpesystemet og håndheving. Som det framgår der, har antall anmeldelser holdt seg relativt stabilt med i overkant av 150 anmeldelser årlig, med et noe høyere nivå i 2024. Det framgår også at Arbeidstilsynet anmelder lønnstyveri nokså sjeldent: Av 142 anmeldelser til politiet i perioden 2014 til 2024 var kun 15 av anmeldelsene er a-krimsaker med hjemmel i straffeloven §§ 395 og 396 om henholdsvis lønnstyveri og grovt lønnstyveri (Brunovskis m.fl., 2026).

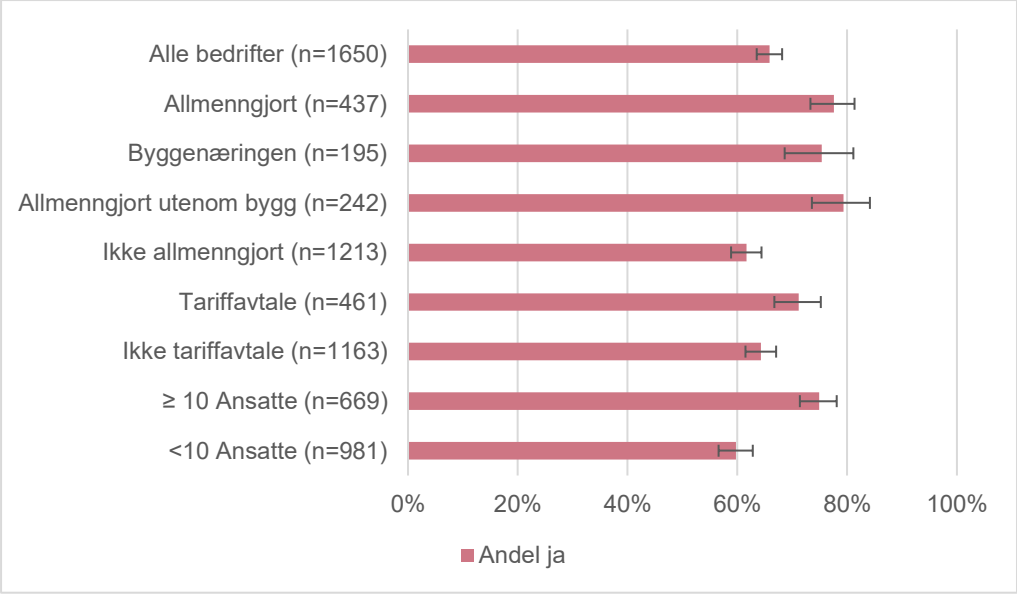
I dette prosjektet er vi bedt konkret om å se på om Arbeidstilsynets hjemler i relasjon til lønnstyveri kan ha påvirket arbeidsgiveres oppfølging av påseplikt eller solidaransvar. For eksempel kan man se for seg at Arbeidstilsynets eventuelle økte aktivitet på dette feltet kunne føre til at det kommer færre solidaransvarskrav.

Blant respondentene i spørreundersøkelsen som gikk til bedrifter, oppga 66 prosent at de kjenner til at Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg om etterbetaling av lønn ved brudd på allmenngjøringsregelverket, jf. figur 6.11.

Kjennskapen varierer tydelig mellom grupper. Den er høyere blant virksomheter i allmenngjorte næringer enn blant virksomheter utenfor allmenngjorte næringer. Dette viser at virksomheter som selv er berørt av regelverket, i større grad kjenner til Arbeidstilsynets myndighet.

Kjennskapen er også høyere blant virksomheter med tariffavtale enn blant virksomheter uten tariffavtale, og blant virksomheter med 10 eller flere ansatte enn blant mindre virksomheter. Dette følger samme mønster som flere av de tidligere spørsmålene. Samtidig er det verdt å merke seg at en betydelig andel, også blant virksomheter i allmenngjorte næringer, ikke kjenner til denne myndigheten.

Figur 6.11 Spørsmål 36: Kjenner du til at Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg om å etterbetale lønn ved brudd på allmenngjøringsregelverket?

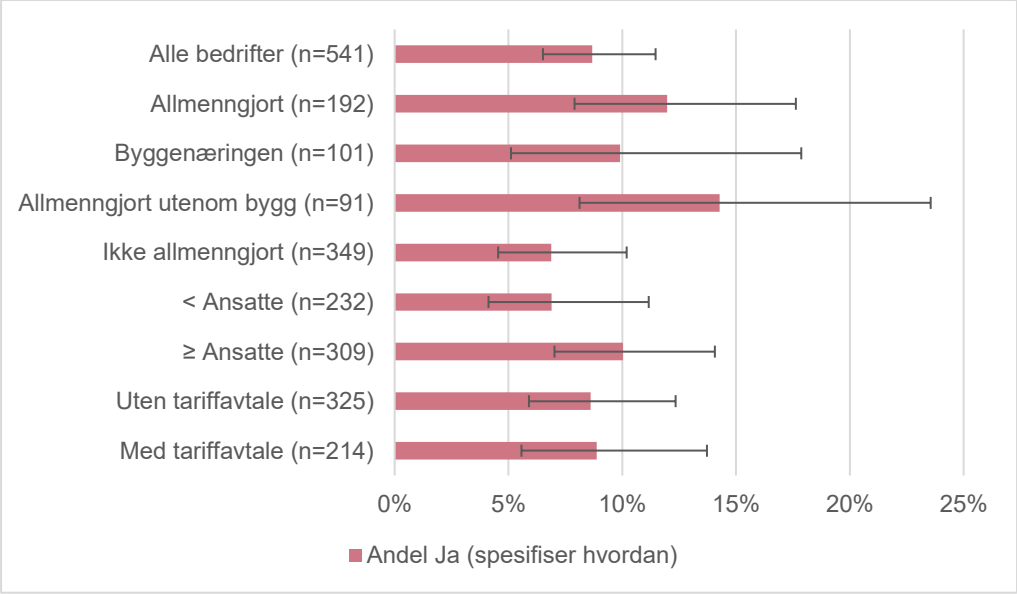



Note: Spørsmålet ble stilt til alle respondenter.

Respondentene ble også spurt om hvorvidt Arbeidstilsynets myndighet til å gi pålegg om etterbetaling av lønn har hatt betydning for hvordan bedriften de representerer følger opp informasjons- og påseplikten. Samlet oppgir 9 prosent at Arbeidstilsynets påleggskompetanse har hatt betydning for virksomhetens oppfølging av informasjons- og påseplikten, jf. figur 6.12. Andelen er signifikant høyere blant virksomheter i allmenngjorte næringer enn blant virksomheter utenfor allmenngjorte næringer.

Samtidig bør resultatet tolkes med varsomhet. Respondentene som svarte «Ja», ble bedt om å spesifisere hvordan påleggskompetansen hadde hatt betydning. Som analysen av de åpne svarene viser, kan flere respondenter ha forstått spørsmålet som et spørsmål om virksomhetens egen etterlevelse som arbeidsgiver, snarere enn om oppfølgingen av informasjons- og påseplikten overfor leverandører og underleverandører. De åpne svarene er derfor viktige for å forstå hva respondentene faktisk legger i at påleggskompetansen har hatt betydning.

Figur 6.12 Spørsmål 37: Har dette hatt betydning for hvordan bedriften du representerer følger opp informasjons- og påseplikten?




Note 1: Analysen omfatter kun respondenter som kjenner til Arbeidstilsynets myndighet til å gi pålegg om etterbetaling av lønn, og som har bestilt tjenester fra eller satt bort oppdrag til virksomheter i én eller flere allmenngjorte bransjer.
Note 2: Figuren viser andelen respondenter som svarte «Ja (spesifiser hvordan)». Øvrige respondenter svarte enten «Nei» eller «Vet ikke». «Vet ikke» er inkludert i beregningsgrunnlaget, fordi disse svarene tolkes som at respondentene ikke kjenner til hvordan Arbeidstilsynets myndighet til å gi pålegg har hatt betydning for virksomhetens oppfølging av informasjons- og påseplikten.

Svarene tyder på at Arbeidstilsynets påleggskompetanse har bidratt til økt oppmerksomhet om allmenngjøringsregelverket i enkelte virksomheter. Dette gjelder særlig blant virksomheter i allmenngjorte bransjer, der svarene i flere tilfeller viser til skjerpet oppmerksomhet om egne lønns- og arbeidsvilkår, intern kontroll eller generell etterlevelse av regelverket.

Samtidig inneholder svarene også eksempler som er mer direkte relevante for informasjons- og påseplikten. Flere respondenter viser til krav i kontrakter, innhenting av egenerklæringer, kontroll av at leverandører følger minstelønnsbestemmelser, kvalitetssikring av avtaler og bruk av faste eller kjente leverandører. Dette indikerer at Arbeidstilsynets myndighet til å gi pålegg kan ha bidratt til økt oppmerksomhet om risiko i leverandørkjeden og til mer systematisk oppfølging av leverandører. Virkningen framstår likevel i hovedsak som indirekte, og flere av svarene er for generelle til å dokumentere konkrete endringer i kontrollpraksis.

Samlet sett gir de åpne svarene derfor støtte til at påleggskompetansen kan ha hatt en viss betydning for virksomhetenes arbeid med informasjons- og påseplikten, men funnene peker også på at spørsmålet kan ha blitt forstått ulikt. Svarene bør derfor først og fremst tolkes som uttrykk for økt bevissthet om allmenngjøringsregelverket og leverandøroppfølging, snarere enn som entydig dokumentasjon på konkrete endringer i påsepliktsarbeidet.

Arbeidstilsynet oppgir i intervju at den nye adgangen til å pålegge etterbetaling så langt har blitt brukt i de groveste tilfellene. Dersom arbeidsgiver ikke betaler, følger tilsynet opp med tvangsmulkt eller stans av virksomheten. Det er ifølge Arbeidstilsynet sjelden at pålegg ikke blir oppfylt. Før disse reglene kom, måtte tilsynet henvise arbeidstaker til å ta opp kravet om etterbetaling med arbeidsgiveren selv, via fagforening, advokat eller fri rettshjelp.

I og med at det så langt dreier seg om få konkrete saker, virker det usannsynlig at Arbeidstilsynets bruk av den nye hjemmelen til å pålegge etterbetaling i saker om underbetaling eller lønnstyveri skal ha påvirket antallet solidaransvarssaker eller bedrifters oppfølging av påseplikt og solidaransvar. Dette bekreftes også av intervju med rettshjelpstilbud.

# 7 Samlet vurdering av regelverket

Reglene om informasjons- og påseplikt, innsynsrett og solidaransvar er relevante for å motvirke sosial dumping, og det å ha særlige regler rettet mot underleverandørsjiktet i markedene ser ut til å være berettiget. Flere bransjer med allmenngjøring er imidlertid lite preget av bestiller- og leverandørforhold, og der treffer reglene i mindre grad. Der hvor regelverket om informasjons- og påseplikt er i bruk, tyder denne kartleggingen på at regelverket fungerer og bidrar til bedre etterlevelse. Men kunnskapen om regelverket er for lav og oppfølgingen er for svak, og dessuten svakest i de delene av næringslivet som trenger reglene mest. Påsekontroller er i bruk i størst grad i den mer seriøse delen av næringslivet, der etterlevelsen av allmenngjøringen fra før er best. Solidaransvaret er lite brukt, og det ser ut til at det er relativt få situasjoner hvor solidaransvaret er en aktuell løsning. Vi har gjennom denne kartleggingen ikke avdekket negative og utilsiktede virkninger av regelverket i særlig grad.

## 7.1 Bidrar informasjons- og påseplikten og tillitsvalgtes innsynsrett til etterlevelse?

En nødvendig forutsetning for at *informasjons- og påseplikt* skal virke, er at pliktene utføres.

*Informasjonsplikt* som utføres ved å kontraktsfeste og dermed informere om hvilke vilkår ansatte skal ha, kan klargjøre hvilken lønn underleverandøren skal benytte der underleverandøren ikke er klar over dette, og dermed bidra til etterlevelse hos dem som ikke har tilstrekkelig kjennskap til ordningen. På denne måten kan ubevisste brudd på regelverket rettes. I intervjudelen av kartleggingen har vi fått indikasjoner på at aktørene selv mener at slik

informasjon fra en bestiller eller hovedleverandør til en leverandør eller underleverandør er nyttig og virkningsfullt. Informasjonsplikten er nærmere omtalt i punkt 4.3.1 og punkt 4.3.4.

Utøvelse av *påseplikten* kan bidra til at både ubevisste og bevisste brudd avdekkes og rettes. Våre funn tyder på at selv om det er relativt få bedrifter som oppgir at de har oppdaget brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår i påsekontroller, så bidrar det at disse bruddene oppdages, til at de også rettes. Både intervjuene og spørreundersøkelsene vi har gjennomført, peker i retning av at de aller fleste av dem som oppdager brudd, følger opp i etterkant og at brudd korrigeres, se nærmere omtale i punkt 4.3.4, 5.1 og 6.1.

Dersom flere påsekontroller hadde blitt utført, er det derfor grunn til å tro at flere brudd hadde blitt rettet.

Pliktene kan ikke utføres hvis aktørene ikke vet om dem. Manglende kjennskap fører til lav kontrollaktivitet. Men også blant bedrifter som kjenner til påseplikten, er kontrollaktiviteten dårlig. Kun omtrent halvparten av bedriftene som har kjennskap til påseplikten, har svart at de har gjennomført påsekontroller. Mange av de kontrollene som utføres, holder heller ikke den standarden Arbeidstilsynet beskriver som «god nok». Spørreundersøkelsen blant bedrifter indikerer av at om lag 10 prosent av de bedriftene som har satt ut oppdrag til leverandører, har utført dokumentasjonsbaserte påsekontroller, se omtale i punkt 4.3.3.

*Tillitsvalgtes innsynsrett* kan fungere som en ekstra kontroll som utfyller informasjons- og påseplikten. Denne kartleggingen viser at et flertall av tillitsvalgte i bedrifter som benytter underleverandører, ikke benytter innsynsretten, se punkt 4.4. Enkelte tillitsvalgte er aktive på dette feltet, men det ser ut til at andre oppgaver ofte går foran, særlig kontroll av arbeidsvilkår for innleide arbeidstakere. I tillegg er lav tariffavtaledekning og lav organisasjonsgrad et stort hinder for at tillitsvalgtes innsynsrett skal kunne være et effektivt virkemiddel, se omtale i punktene 4.4 og 4.6.

Noen forhold svekker trolig virkningen av både informasjons- og påseplikt og tillitsvalgtes innsynsrett. Informasjonsplikt og kontraktsfesting av allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår virker trolig bare overfor aktører som har til hensikt å etterleve kontrakten. Dersom påsekontrollene ikke evner å avdekke brudd som faktisk begås, blir bruddene antakelig heller ikke rettet. Det kan skje hvis underleverandøren leverer falsk informasjon, se omtale i punkt 4.5, eller hvis bruddene er vanskelige å oppdage ut fra den standarddokumentasjonen som en påsekontroll typisk omfatter, se omtale i punkt 6.3. I denne kartleggingen har det kommet fram at informasjons- og påseplikt ikke oppleves tilstrekkelig overfor underleverandør som jukser bevisst, og særlig der den mer dokumentasjonsbaserte kontrollen er mangelfull. Som omtalt i punkt 6.1.1 kreves det gjennomgang av timelister, bankutskrifter for faktisk utbetalt lønn o.l. for å avdekke brudd.

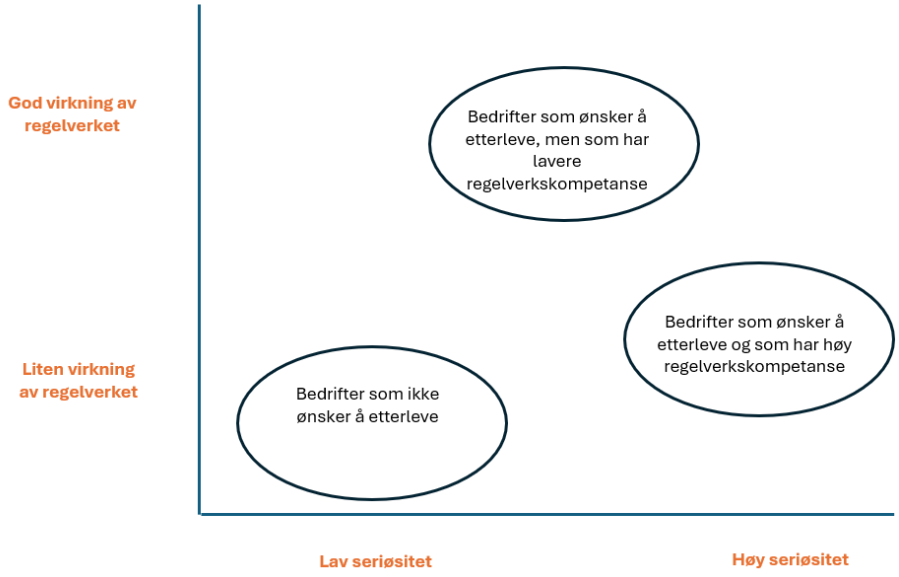
Virkingen av reglene kan også svekkes av at alvorlige brudd som oppdages, ikke fører til at aktørene stenges ute fra markedet, men flytter over i mindre seriøse deler av markedet hvor kontrollen er dårligere, se omtale i punkt 6.1.1. Selv om hovedleverandører som oppdager bruddet melder fra til politiet eller Arbeidstilsynet, har kartleggingen avdekket en viss frustrasjon over at virksomhetene likevel fortsetter å jobbe for andre oppdragsgivere, noe som ofte gir vridninger i konkurransen. Det at oppfølgingen av informasjons- og påseplikten er såpass svak i deler av markedene, bidrar til at useriøse aktører

i for liten grad stenges ute. Med bedre etterlevelse av påseplikten ville handlingsrommet for slike virksomheter blitt mindre.

I tillegg reiser intervjuer med flere virksomheter i den mest seriøse delen av markedet spørsmål om den høye kontrollaktiviteten seriøse virksomheter opplever, jf. omtale i punkt 4.3.4, er vel anvendt tid og krefter. Bedrifter som uansett har til hensikt å etterleve regelverket, vil ikke bli mer lovlydige av at de må dokumentere sin etterlevelse gang etter gang, selv om regelverket antakelig har en viss disiplinerende effekt også i denne delen av markedet.

Kartleggingens hovedinntrykk er at informasjons- og påseplikt i dag har størst effekt i «midtsjiktet» av bedrifter, der manglende regelverkskompetanse, tidsknapphet eller ubevisste feil kan forårsake brudd. Reglene har trolig noe mindre å si i den mest seriøse delen av markedet der både viljen til å etterleve regler uansett er høy og regelverkskompetansen er høy, og også mindre betydning overfor aktører som bevisst bryter regelverket, se figur 7.1.

Figur 7.1 Illustrasjon: Virkning av regelverket for grupper av bedrifter på skala fra lav seriøsitet til høy seriøsitet




## 7.2 Solidaransvaret

Solidaransvaret kan bidra til at arbeidstakere som har blitt underbetalt, får mellomlegget opp til allmenngjort lønn dekket av hovedleverandør. Der hvor det finnes en hovedleverandør, er dette en langt raskere og enklere vei for ansatte med lønnskrav, enn den ordinære veien via krav mot egen arbeidsgiver og deretter eventuelt forliksråd, namsfogd, konkursbegjæring eller å forfølge saken i rettssystemet, se omtale i punkt 5.3.

Denne gjennomgangen viser at solidaransvaret er lite brukt, se omtale i kapittel 5.

At solidaransvaret er objektivt og ikke kan stanses av uenighet med underleverandøren, jf. punkt 1.3.1, tilsier at ordningen i utgangspunktet skal være enkel å bruke. Den lave faktiske bruken skyldes derfor trolig ikke selve utformingen av ansvaret, men heller en kombinasjon av lav kjennskap til

ordningen eller manglende kjennskap til hva allmenngjort minstelønn faktisk omfatter, dvs. at det kan være komplisert å fastslå om det foreligger et reelt brudd. Det kan også være at andre løsninger foretrekkes i praksis, og at tremånedersfristen ofte er utløpt før forholdet til egen arbeidsgiver er avklart.

Det ser på bakgrunn av dette ut til at retting av brudd på allmenngjøringsforskrift som følge av direkte bruk av solidaransvaret, forekommer sjelden.

Derimot kan solidaransvaret virke gjennom å fremme bruk av påseplikten. Vår kartlegging gir en viss støtte for at hovedleverandører som oppdager brudd hos underleverandører, er seg bevisst solidaransvaret når de både gjennomfører påsekontroller og sørger for at underleverandører retter eventuelle brudd, se omtale i punkt 5.1.

Videre kan solidaransvaret bidra til etterlevelse ved å gjøre markedet vanskeligere tilgjengelig for useriøse aktører. Dette ble påpekt av Alsos og Eldring (2014). Denne kartleggingen har funnet indikasjoner på at hovedleverandører som tar sin påseplikt alvorlig, også er nøye med å velge ut antatt seriøse underleverandører, og det er også vanlig å avslutte samarbeid der hvor det tidligere er avdekket brudd, se omtale i punkt 4.3.4. Det er likevel, som tidligere nevnt, frustrasjon over at aktørene gjerne fortsetter å jobbe for andre oppdragsgivere.

Saksbehandlingen i lønnskravsaker uten solidaransvar kan være lang og ressurskrevende. Lavterskel rettshjelpstilbud vi har intervjuet, beskriver en tidskrevende prosess der rettshjelper bistår arbeidstakere i å rette lønnskrav mot egen arbeidsgiver og ofte via både forliksrådet, namsfogden og eventuelt i rettssystemet eller til konkursbegjæring. Solidaransvar forenkler prosessen for ansatte som vil fremme et lønnskrav, gitt at det er en hovedleverandør å rette kravet mot, som beskrevet i Alsos og Eldring (2014).

Hvis det oppdages udekket lønn hos en underleverandør så viser vår intervjuundersøkelse at dette som regel løses ved at man prøver å få underleverandøren til å rette opp forholdet. Dersom underleverandøren ikke kan betale og det blir en konkurs, så henvises lønnskravene gjerne til lønnsgarantiordningen, se omtale i 5.1 og 5.3. I praksis er det ifølge våre funn veldig få saker hvor solidaransvaret *foretrekkes*.

Det kan synes som om solidaransvaret først og fremst virker ved å fremme bruken av påseplikten. Når et lønnskrav først har oppstått, ser det ut til at andre løsninger foretrekkes.

## 7.3 Er regelverket rettet mot områder med reelle problemer?

Et viktig spørsmål i vurdering av regelverk er om reglene er rettet inn mot de problemene man ønsker å løse. I denne kartleggingen finner vi at omfanget av brudd på allmenngjøringen sannsynligvis er større hos underleverandør enn hos hovedleverandører, se punkt 6.2. Dette støtter opp under at det finnes et problem med etterlevelse hos underleverandører som berettiger at det finnes målrettede virkemidler mot underleverandører.

Kartleggingen gir dermed i utgangspunktet støtte for at det er behov for regler om informasjons- og påseplikt, innsynsrett for tillitsvalgte og solidaransvar,

men kan ikke svare på om en annen type regulering eller andre tiltak ville vært mer effektive. Det ligger også utenfor kartleggingens mandat.

Samtidig er det viktig å være bevisst på at informasjons- og påseplikt og solidaransvar kun kan bidra der hvor det finnes leverandørforhold. Som vi har vist i kapittel 3, er det flere av de allmenngjorte næringene hvor leverandørforhold ikke er så utbredt, og hvor den som kjøper tjenestene heller ikke alltid får status som bestiller. Dette gjelder blant annet store deler av den næringen hvor Svarstad og Dapi (2024) finner høyest andel arbeidstakere med lønn under allmenngjort sats, jordbruks- og gartnerinæringen. Overnattings- og serveringsbransjen berøres ifølge denne gjennomgangen også i liten grad av reglene.

## 7.4 Har reglene utilsiktede virkninger?

### Konkurransemessige forhold

Som nevnt i punkt 4.6 har deling av konkurransesensitivt innhold i forbindelse med påsekontroller blitt tatt opp som problematisk av et fåtall informanter. Innvendingen er i tråd med høringsuttalelsen fra Konkurransetilsynet i forbindelse med innføringen av forskriften om informasjons- og påseplikt (Konkurransetilsynet, 2006).

Deloitte (2022) undersøker hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriøsitet. Selv om oppfølging av allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår bare er en liten del av de kravene som stilles i offentlige anbudsprosesser, inneholder rapporten noen resultater som kan ha overføringsverdi til vårt tema: En av hovedkonklusjonene at strenge seriøsitetskrav som ikke blir fulgt opp, kan favorisere useriøse aktører. De seriøse vil prise inn krav og reguleringer når de inngir anbud, mens de useriøse kan spekulere i at kravene ikke blir fulgt opp og legge seg lavere i pris. Flere av våre informanter i intervjuer og innspillsmøter trekker fram det samme poenget. Dette understreker at for at kravene ikke skal virke konkurransevridende, er det avgjørende at de også følges opp.

Deloitte peker også på at omfattende seriøsitetskrav kan bidra til at bare store virksomheter har et tilstrekkelig apparat til å kunne innfri alle kravene som stilles i offentlige anbudsprosesser, noe som kan begrense konkurransen. Tilsvarende poeng framføres også om konkurransesituasjonen i Danmark av den danske Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (Aaagaard & J. G. Linaa, 2024). I denne kartleggingen har det i liten grad blitt framført lignende bekymringer vedrørende informasjons- og påseplikt og solidaransvar. Dette regelverket utgjør også bare en liten del av det samlede seriøsitetsrammeverket i offentlige anbudsprosesser.

### Utestenges «de riktige» aktørene?

En ønsket effekt av reglene om informasjons- og påseplikt og solidaransvar er at det skal bli vanskeligere for useriøse bedrifter å operere i markedet. Alsos og Eldring (2014) fant støtte for at solidaransvarsordningen kan ha ført til at useriøse aktører hadde blitt utestengt fra markedet.

Noen av våre informanter bekrefter at regelverket om informasjons- og påseplikt og solidaransvar kan bidra til at det blir vanskeligere for useriøse aktører å operere i markedene, men erfaringene her er blandet.

Det er ingen informanter fra intervjuer eller innspillsmøter som har tatt opp problemer med utestengelse av antatt useriøse aktører som et problem, for eksempel i form av at leverandører blir utestengt på usaklig grunnlag.

### Rettssikkerhet

Informasjons- og påseplikt er en form for privat håndhevingsmekanisme som kommer i tillegg til myndighetenes kontroll. Det overordnede offentlige ansvaret for tilsyn med at arbeidsmiljøloven, ferieloven og allmenngjøringsloven etterleves, ligger uendret hos Arbeidstilsynet. Informasjons- og påseplikten og solidaransvaret som er lagt til bestiller og hovedleverandør etter dette regelverket, kommer i tillegg til dette.

I teorien kan ordningen likevel skape situasjoner der én privat aktør (bestiller eller hovedleverandør) pålegger en annen privat aktør (leverandør eller underleverandør) handlinger som ikke er i tråd med regelverket, og at atferd som reelt sett er i tråd med loven, blir sanksjonert. Som også beskrevet i punkt 6.3.1 tok partene i innspillsmøtet om bygg opp at for eksempel lovligheten av ulike modeller for gjennomsnittsberegning av arbeidstid kunne være et rettslig sett vanskelig område. Det kan være risiko for at underleverandører får sanksjoner rettet mot seg fra hovedleverandører uten at hovedleverandørens rettsforståelse er riktig. Som svar på denne utfordringen ble det tatt opp at det burde finnes en instans som kan avklare slike saker.

# 8 Vedlegg: Spørreskjemaer

## Spørreundersøkelse – Bedrifter

Påseplikt og allmenngjøringsordningen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i to versjoner: én for bedrifter i bransjer som er omfattet av allmenngjøringsordningen, og én for bedrifter i andre bransjer. Den første versjonen omfattet alle spørsmålene i del 1 til 10, mens den andre omfattet del 1 til 7 samt del 10.

### Oppbygging

| Del | Tema | Elementer |
|---|---|---|
| **Del 1** | Introduksjon og bakgrunn om bedriften | 1–4 |
| **Del 2** | Bestilling og bortsetting av oppdrag | 5–11 |
| **Del 3** | Kjennskap til minstelønn og påseplikt | 12–14 |
| **Del 4** | Informasjon, kontrakt og risikovurdering | 15–22 |
| **Del 5** | Gjennomføring av påsekontroller | 23–30 |
| **Del 6** | Avdekkede brudd og reaksjoner | 31–35 |
| **Del 7** | Kjennskap til og vurdering av regelverket | 36–41 |
| **Del 8** | Underleverandører, innleie og leverandørkjeder | 42–48 |
| **Del 9** | Solidaransvar | 49–52 |
| **Del 10** | Samtykke, personvern og avslutning | 53–55 |

## Del 1 Introduksjon og bakgrunn

### 1. Informasjon om undersøkelsen *[Informasjonstekst]*

> Selv om det ikke er noen generell minstelønn i Norge, er tariffavtalen i enkelte bransjer allmenngjort for å hindre at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Allmenngjøring innebærer at tariffavtalen (eller deler av den) gjøres gjeldende for alle arbeidstakere som utfører den typen arbeid som tariffavtalen dekker, uavhengig av om de er organisert eller ikke. Dermed vil noen bransjer ha minstelønn.
>
> Denne undersøkelsen dreier seg om situasjoner der din bedrift
>
> - bestiller fra bransjer som har minstelønn
> - bruker underleverandører fra en bransje som har minstelønn
>
> Bedrifter som selv er bundet av allmenngjorte minstelønnssatser vil også få spørsmål om situasjoner der dere leverer til eller tar oppdrag for andre bedrifter.

*Vises til alle.*

### 2. I hvilken bransje opererer bedriften du representerer?

*Fritekstfelt*

*Vises til alle.*

### 3. Til hvilken kundegruppe selger bedriften du representerer hovedsakelig sine varer eller tjenester? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Privatmarkedet/husholdninger
- Andre bedrifter
- Offentlig sektor

*Vises til alle.*

### 4. Har bedriften du representerer inngått tariffavtale med en eller flere fagforeninger?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Vises til alle.*

## Del 2 Bestilling og bortsetting av oppdrag

### 5. Om bestilling og bortsetting av oppdrag

*Vises til alle.*

### 6. Ta utgangspunkt i de to siste årene. Har bedriften du representerer bestilt fra eller satt bort oppdrag til bedrifter innenfor en eller flere av følgende bransjer? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Ja, byggebransjen
- Ja, renhold
- Ja, overnatting, servering eller catering
- Ja, skips- og verftsindustri
- Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet
- Ja, fiskeindustri
- Ja, elektro
- Ja, godstransport
- Ja, turbiltransport (turbuss)
- Ja, annen/andre bransjer
- Nei
- Vet ikke

*Vises til alle.*

### 7. Definisjon av «bestilling»

> Med bestille mener vi tilfeller der dere har engasjert en annen bedrift til å utføre et oppdrag eller en tjeneste, for eksempel inngått kontrakt om kantinetjenester eller renholdstjenester. Vi ber dere se bort fra tilfeller der bedriften har opptrådt som vanlig kunde, eksempelvis at ansatte har overnattet på hotell.
>
> Med bortsetting av oppdrag sikter vi til tilfeller der en del av et oppdrag deres egen bedrift utfører, blir satt bort til en underleverandør, som for eksempel at en entreprenør som oppfører et bygg setter ut deler av dette oppdraget til andre.

*Vises til alle.*

### 8. Du har oppgitt at bedriften du representerer har bestilt transporttjenester. Hvilken type transport gjaldt dette?

**Svaralternativer**

- Lastebil over 3,5 tonn
- Varebil 2,5 - 3,5 tonn
- Mindre varebil eller budbil under 3,5 tonn
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 6: «Ja, godstransport»*

### 9. Du har oppgitt at bedriften du representerer har bestilt transport med varebil mellom 2,5 og 3,5 tonn. Har denne bestillingen skjedd etter 1. juni 2025?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 8: «Varebil 2,5–3,5 tonn»*

### 10. Allmenngjøring av varebil *[Informasjonstekst – variant 1]*

> Denne spørreundersøkelsen handler om bestilling fra og bortsetting av oppdrag til bransjer med allmenngjort minstelønn. Transport med varebil ble allmenngjort 1. juni 2025. I resten av spørreundersøkelsen vil vi i flertallet av gangene be deg svare med utgangspunkt i de siste to årene. Dersom du besvarer et spørsmål med utgangspunkt i ett eller flere konkrete oppdrag innen transport med varebil, ber vi deg i stedet svare med utgangspunkt i perioden etter at transport med varebil ble allmenngjort 1. juni 2025.

***Vises hvis:***

- *Spm. 9: «Ja»*

### 11. Allmenngjøring av varebil *[Informasjonstekst – variant 2]*

> Denne spørreundersøkelsen handler om bestilling fra og bortsetting av oppdrag til bransjer med allmenngjort minstelønn. Transport med varebil ble allmenngjort 1. juni 2025. I resten av spørreundersøkelsen vil vi flertallet ganger be deg svare med utgangspunkt i de siste to årene. Dersom du besvarer et spørsmål med utgangspunkt i ett eller flere konkrete oppdrag innen transport med varebil, vil

> oppdrag som ble gjennomført før 1. juni 2025 ikke være relevante. For denne spørreundersøkelsen vil derfor kun oppdrag innen andre allmenngjorte bransjer være relevante.

***Vises hvis:***

- *Spm. 8: «Lastebil over 3,5 tonn»* ***OG*** *Spm. 9: «Nei»*
  ***ELLER***
- *Spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»* ***OG*** *Spm. 9: «Nei» eller «Vet ikke»*

## Del 3 Kjennskap til minstelønn og påseplikt

### 12. Kjenner du til at bedrifter i allmenngjorte bransjer, som renhold og byggebransjen, er pålagt å betale minstelønn?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 6 er IKKE besvart med noen av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»* ***OG*** *Spm. 8 er IKKE «Lastebil over 3,5 tonn»* ***OG*** *Spm. 9 er IKKE «Ja»*

### 13. Kjenner du til at den som bestiller eller setter ut et oppdrag i en bransje med minstelønn, for eksempel setter ut renhold til en renholdsbedrift, plikter å kontrollere at arbeidstakerne i renholdsbedriften får minstelønn?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 6 er IKKE besvart med noen av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»* ***OG*** *Spm. 8 er IKKE «Lastebil over 3,5 tonn»* ***OG*** *Spm. 9 er IKKE «Ja»*

### 14. Da bestillingen ble gjort eller kontrakten inngått: Kjente dere til at denne bransjen må følge regler om minstelønn?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen
- Nei, var ikke kjent med det
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»*
  ***ELLER***
- *Spm. 8: «Lastebil over 3,5 tonn»*
  ***ELLER***
- *Spm. 9: «Ja»*

## Del 4 Informasjon, kontrakt og risikovurdering

### 15. Ved bestilling fra eller bortsetting av oppdrag til noen i en bransje med minstelønn:

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 16. Har dere informert bedriften dere har bestilt fra / satt bort oppdrag til om minstelønnen i bransjen? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.

**Svaralternativer**

- Ja, alltid
- Ja, som regel
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 17. Ved bestilling fra eller bortsetting av oppdrag til noen i en bransje med minstelønn:

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 18. Har dere kontraktsfestet at bedriften dere har bestilt fra / satt bort oppdrag til, skal betale minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.

**Svaralternativer**

- Ja, alltid
- Ja, som regel
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 19. Ved bestilling fra eller bortsetting av oppdrag til noen i en bransje med minstelønn:

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 20. Har dere vurdert risikoen for at bedriften dere har bestilt fra / satt bort oppdrag til, ikke betaler minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.

**Svaralternativer**

- Ja, alltid
- Ja, som regel
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*

### 21. Ved bestilling fra eller bortsetting av oppdrag til noen i en bransje med minstelønn:

***Vises hvis:***

- *Spm. 20: «Ja, alltid» eller «Ja, som regel»*

### 22. Hva legger dere vekt på i en risikovurdering av bedriften dere har bestilt fra / satt bort oppdrag til? Svar med utgangspunkt i de to siste årene. *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Leverandørens bransje
- Antall kontraktsledd (underleverandører)
- Om leverandøren benytter utenlandske arbeidstakere
- Oppdragets verdi
- Oppdragets varighet
- Arbeidets krav til formell kompetanse
- Tidligere erfaringer med leverandøren
- Vet ikke
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 20: «Ja, alltid» eller «Ja, som regel»*

## Del 5 Gjennomføring av påsekontroller

### 23. Har dere kontrollert at bedriften dere har bestilt fra / satt bort oppdrag til, betaler minstelønn til sine ansatte? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.

**Svaralternativer**

- Ja, alle
- Ja, over halvparten
- Ja, om lag halvparten
- Ja, under halvparten
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 8: «Lastebil over 3,5 tonn»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 9: «Ja»*

### 24. Ved bestilling fra eller bortsetting av oppdrag til noen i en bransje med minstelønn:

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Ja, alle», «Ja, over halvparten», «Ja, om lag halvparten» eller «Ja, under halvparten»*

### 25. Hvordan velger virksomheten deres ut hvilke bedrifter dere skal kontrollere? Svar med utgangspunkt i de to siste årene.

**Svaralternativer**

- Vi kontrollerer de med høyest vurdert risiko for brudd på minstelønn
- Vi velger tilfeldig hvem vi skal kontrollere
- Vi kontrollerer de med lengst tid siden sist kontroll
- Vi har ingen faste systemer for utvelging til kontroll
- Vi kontrollerer hvis vi får tips om mulige brudd på minstelønnsbestemmelser
- Vi kontrollerer alle
- Vet ikke
- Vi kontrollerer på annet grunnlag (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Ja, alle», «Ja, over halvparten», «Ja, om lag halvparten» eller «Ja, under halvparten»*

### 26. Hvordan utfører dere kontroller av de dere bestiller inn fra eller setter bort oppdrag til i bransjer med minstelønn? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Vi ber om en egenerklæring fra leverandøren om at de følger minstelønnsbestemmelser
- Vi ber om kopi av arbeidsavtaler for et utvalg av ansatte
- Vi ber om lønnsslipper for et utvalg av ansatte
- Vi ber om timelister for et utvalg av ansatte
- Vi ber om dokumentasjon på bankoverføring av lønn til et utvalg av ansatte
- Vet ikke
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Ja, alle», «Ja, over halvparten», «Ja, om lag halvparten» eller «Ja, under halvparten»*

### 27. Har dere etablerte rutiner for behandling av opplysninger dere får tilgang til i forbindelse med kontrollene? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Ja, rutiner for å ivareta taushetsplikt
- Ja, rutiner som sikrer at opplysningene kun brukes til å gjennomføre kontrollen
- Ja, rutiner for sletting av opplysninger
- Nei
- Ja, annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Ja, alle», «Ja, over halvparten», «Ja, om lag halvparten» eller «Ja, under halvparten»*

### 28. Når dere har fått dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører: Er det som regel mulig å finne ut av …

**Delspørsmål**

- 28.1: Om de ansattes timelønn er på nivå med minstelønnssatsen (eller over)
- 28.2: Om de ansatte har fått betalt for alle timene de har jobbet
- 28.3: Om de ansatte har fått utbetalt lønnen til sin konto
- 28.4: Om arbeidsavtalene er i tråd med allmenngjorte betingelser

**Svaralternativer:**

- Ja
- Delvis
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 26 er besvart med minst ett av: «Vi ber om en egenerklæring fra leverandøren om at de følger minstelønnsbestemmelser», «Vi ber om kopi av arbeidsavtaler for et utvalg av ansatte», «Vi ber om lønnsslipper for et utvalg av ansatte», «Vi ber om timelister for et utvalg av ansatte», «Vi ber om dokumentasjon på bankoverføring av lønn til et utvalg av ansatte», «Annet (spesifiser)»*

### 29. Hvorfor ikke? (Velg det som passer best)

**Svaralternativer**

- Tenker at det er bedriftens eget ansvar å passe på dette
- Kjente ikke til at det er minstelønn
- Stoler på at leverandøren har alt i orden
- For tid- eller ressurskrevende
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Nei»*

### 30. Har dere skriftlige rutiner for hvordan dere skal gå fram for å påse (kontrollere) at den dere bestiller fra / setter bort oppdrag til, betaler minstelønn til sine ansatte?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 14: «Ja» eller «Nei, men ble gjort kjent med i løpet av bestillingsprosessen»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 8: «Lastebil over 3,5 tonn»*
  ***ELLER***
- *Spm. 12: «Ja» – og – spm. 9: «Ja»*

## Del 6 Avdekkede brudd og reaksjoner

### 31. Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Har dere gjennom kontroller av bedrifter i bransjer med fastsatt minstelønn avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører?

**Svaralternativer**

- Flere ganger
- En gang
- Aldri
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 23: «Ja, alle», «Ja, over halvparten», «Ja, om lag halvparten» eller «Ja, under halvparten»*

### 32. Hva gjaldt bruddet/bruddene? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Lønn under minstelønnssats
- Feriepenger
- Godtgjørelse/tillegg for reise
- Fratrekk for innkvartering
- Skifttillegg
- Diettgodtgjørelse
- Dekning av utgifter til reise, kost og losji
- Bestemmelser om arbeidstid
- Bestemmelser om utbetaling av lønn
- Dekning av arbeidstøy
- Overtidsgodtgjørelse
- Annet (spesifiser)

***Vises hvis:***

- *Spm. 31: «Flere ganger» eller «En gang»*

### 33. Hvordan vil du vurdere alvorlighetsgraden av bruddene som er avdekket?

**Svaralternativer**

- Mindre eller formelle avvik
- Reelle økonomiske tap for arbeidstakere
- Grove eller systematiske brudd
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 31: «Flere ganger» eller «En gang»*

### 34. Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Har dere avdekket noe av det følgende hos underleverandører? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Arbeidstakere har ikke fått betalt for alle timene de har jobbet
- Arbeidstakere har fått urimelig trekk i lønn for ødelagt/mistet utstyr eller arbeidstøy
- Trekk i lønn for innkvartering overstiger markedsleie
- Arbeidstakere må betale tilbake deler av lønnen til arbeidsgiver etter utbetaling
- Enkeltpersonforetak fungerer i realiteten som arbeidstakere
- Ingen av disse
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 31: «Flere ganger» eller «En gang»*

### 35. Hvilke reaksjoner har bedriften du representerer brukt ved avdekkede brudd? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Vi har tatt kontakt med leverandøren og krevde retting
- Vi har holdt tilbake betaling til bruddet var rettet
- Vi har avsluttet kontrakten
- Vi har involvert Arbeidstilsynet
- Vi har involvert politiet
- Vi har gjort interne endringer i rutiner/oppfølging
- Ingen reaksjoner
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 31: «Flere ganger» eller «En gang»*

## Del 7 Kjennskap til og vurdering av regelverket

### 36. Kjenner du til at Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg om å etterbetale lønn ved brudd på allmenngjøringsregelverket?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

*Vises til alle.*

### 37. Har dette hatt betydning for hvordan bedriften du representerer følger opp informasjons- og påseplikten?

**Svaralternativer**

- Vet ikke
- Nei
- Ja (spesifiser hvordan) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 36: «Ja»*

### 38. Kjenner du til regelverket om informasjons- og påseplikt (forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett)?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

*Vises til alle.*

### 39. Kjenner du til veilederen fra Arbeidstilsynet om hvordan pliktene i regelverket om informasjons- og påseplikt kan oppfylles?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

*Vises til alle.*

### 40. Er du enig eller uenig i følgende påstander om din bedrifts arbeid med å kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos underleverandører?

**Påstander**

- 40.1: Vi har for lite ressurser til å gjennomføre påsekontroller på en god måte.
- 40.2: Vi har ofte ikke tilstrekkelig tid til å kontrollere leverandører godt nok før kontrakt inngås.
- 40.3: Vi har for lite kompetanse til å gjennomføre påsekontroller på en god måte.
- 40.4: Underleverandører samarbeider godt i forbindelse med påsekontroller.

**Svaralternativer:**

– Enig
– Delvis enig
– Uenig

***Vises hvis:***

- *Spm. 38: «Ja»*
  ***OG***
- *Spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, turbiltransport (turbuss)», «Ja, annen/andre bransjer»*
  ***ELLER***
- *Spm. 38: «Ja» – og – spm. 8: «Lastebil over 3,5 tonn»*
  ***ELLER***
- *Spm. 38: «Ja» – og – spm. 9: «Ja»*

### 41. I hvilken grad oppfatter du regelverket om informasjons- og påseplikt som forståelig?

**Svaralternativer**

– I stor grad
– I noen grad
– I liten grad
– I ingen grad
– Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 38: «Ja»*

## Del 8 Underleverandører, innleie og leverandørkjeder

### 42. Om underleverandørforhold, innleie og leverandørkjeder

> Noen ganger kan det være uklart om et oppdrag er et leverandørforhold (entreprise – en bedrift leverer en delleveranse på en annen bedrift sitt oppdrag) eller innleie (innleide arbeidstakere utfører arbeid for bedriften som har oppdraget).

***Vises hvis:***

- *Spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, godstransport», «Ja, turbiltransport (turbuss)»*

### 43. Ved oppdrag til andre bedrifter: Hvordan blir slike oppdrag organisert i bedriften du representerer?

**Svaralternativer**

- De blir organisert som innleie (bedriften leier inn folk fra en annen bedrift eller bemanningsbyrå)
- De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)
- Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 6 er besvart med minst ett av: «Ja, byggebransjen», «Ja, renhold», «Ja, overnatting, servering eller catering», «Ja, skips- og verftsindustri», «Ja, jordbruks- og gartnerivirksomhet», «Ja, fiskeindustri», «Ja, elektro», «Ja, godstransport», «Ja, turbiltransport (turbuss)»*

### 44. Omtrent hvor stor del av bedriftens utgifter til slike oppdrag vil du anslå er knyttet til hhv. underleverandør og innleie, i bedriften du representerer?

**Svaralternativer**

- 1 - 10 % underleverandører
- 2 - 20 % underleverandører
- 3 - 30 % underleverandører
- 4 - 40 % underleverandører
- 5 - 50 % underleverandører
- 6 - 60 % underleverandører
- 7 - 70 % underleverandører
- 8 - 80 % underleverandører
- 9 - 90 % underleverandører
- ? - Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

### 45. Vet du om deres underleverandører igjen setter bort deler av oppdragene de har fått av dere, videre til ytterligere underleverandører?

**Svaralternativer**

- Ja, ofte
- Ja, men sjelden
- Nei, vi vet at oppdrag ikke er satt videre
- Nei, vi tillater som hovedregel ikke dette
- Nei, våre kunder tillater som hovedregel ikke dette
- Vet ikke / vi har ikke informasjon om dette

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)» eller «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

### 46. Har bedriften du representerer rutiner for å følge opp oppdrag som underleverandører eventuelt setter videre til andre selskaper?

**Svaralternativer**

- Ja, vi gjør egne kontroller
- Nei, vi overlater til underleverandørene å gjøre slike kontroller
- Nei, vi har ingen slike rutiner
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 45: «Ja, ofte» eller «Ja, men sjelden»*

### 47. Hvor ofte blir bedriften du representerer selv kontrollert av oppdragsgiver eller kunder, med hensyn til om dere betaler minstelønn til de ansatte?

**Svaralternativer**

- Alltid eller nesten alltid
- I flere enn halvparten av oppdragene/jobbene
- I omtrent halvparten av oppdragene/jobbene
- I færre enn halvparten av oppdragene/jobbene
- Aldri eller nesten aldri

*Vises til alle.*

### 48. Hvilke typer kontroller har blitt utført? *[Flervalg]*

**Svaralternativer (flere svar mulig)**

- Vi blir bedt om egenerklæring om at vi følger minstelønnsbestemmelser
- Vi blir bedt om kopi av arbeidsavtaler for ansatte
- Vi blir bedt om lønnsslipper for ansatte
- Vi blir bedt om timelister for ansatte
- Vi blir bedt om å vise bankoverføring av lønn til ansatte
- Vet ikke
- Annet (spesifiser) *Fritekstfelt*

***Vises hvis:***

- *Spm. 47: «Alltid eller nesten alltid», «I flere enn halvparten av oppdragene/jobbene», «I omtrent halvparten av oppdragene/jobbene» eller «I færre enn halvparten av oppdragene/jobbene»*

## Del 9 Solidaransvar

### 49. Om solidaransvar

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «De blir organisert som innleie (bedriften leier inn folk fra en annen bedrift eller bemanningsbyrå)», «De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)» eller «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

### 50. Ta utgangspunkt i erfaringene de siste to årene. Har bedriften du representerer opplevd å få krav om å betale lønn eller feriepenger til en underleverandørs ansatte?

**Svaralternativer**

- Flere ganger
- Én gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «De blir organisert som innleie (bedriften leier inn folk fra en annen bedrift eller bemanningsbyrå)», «De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)» eller «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

### 51. Kjenner du til regelen om solidaransvar, som innebærer at en hovedleverandør kan bli ansvarlig for å betale lønn til en underleverandørs ansatte, dersom underleverandøren ikke gjør det selv?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «De blir organisert som innleie (bedriften leier inn folk fra en annen bedrift eller bemanningsbyrå)», «De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)» eller «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

### 52. Tar bedriften du representerer høyde for at dere kan bli holdt økonomisk ansvarlig dersom en underleverandør ikke betaler lønn eller feriepenger til sine ansatte?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 43: «De blir organisert som innleie (bedriften leier inn folk fra en annen bedrift eller bemanningsbyrå)», «De blir organisert som leverandørkontrakter (en annen bedrift leverer til oss, enten som eneleverandør eller som underleverandør på leveranser vi selv gjør for andre)» eller «Vi bruker både innleie og leverandørkontrakter»*

## Del 10 Samtykke, personvern og avslutning

### 53. Samtykker du til at vi kan ta kontakt med deg for eventuelle oppfølgingsspørsmål? (Oppgi e-postadresse dersom du samtykker.)

**Svaralternativer**

- Nei
- Ja

*Vises til alle.*

## 54. Kort om personvern

> Vi vil bare bruke dine kontaktopplysninger til å komme i kontakt med deg for et eventuelt oppfølgingsintervju. Vi behandler kontaktopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern her.

*Vises til alle.*

## 55. Har du noen kommentarer til undersøkelsen?

*Fritekstfelt*

*Vises til alle.*

# Spørreundersøkelse – Tillitsvalgte

Påseplikt og allmenngjøringsordningen

## Oppbygging

| Del | Tema | Elementer |
|---|---|---|
| **Del 1** | Introduksjon og bakgrunn om den tillitsvalgte | 1–3 |
| **Del 2** | Bortsetting av oppdrag, innleie og underleverandører | 4–8 |
| **Del 3** | Innsynsrett og kjennskap til lønns- og arbeidsvilkår | 9–14 |
| **Del 4** | Avdekkede brudd og arbeidsgivers oppfølging | 15–22 |
| **Del 5** | Solidaransvar | 23–27 |
| **Del 6** | Kjennskap til minstelønn og opplæring | 28–30 |
| **Del 7** | Samtykke og avslutning | 31–32 |

## Del 1 Introduksjon og bakgrunn

### 1. Informasjon om undesøkelsen *[Informasjonstekst]*

Overskriften er gjengitt slik den står i eksporten (skrivefeil i originalen).

> Du får denne undersøkelsen fordi du er tillitsvalgt i en bransje med allmenngjøring. Selv om det ikke er noen generell minstelønn i Norge, er tariffavtalen i enkelte bransjer allmenngjort for å hindre at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Allmenngjøring innebærer at tariffavtalen (eller deler av den) gjøres gjeldende for alle arbeidstakere som utfører samme type arbeid som tariffavtalen dekker, uavhengig av om de er organisert eller ikke. Dermed vil noen bransjer ha minstelønn. I enkelte av bransjene med allmenngjøring er det utstrakt bruk av underleverandører. I denne undersøkelsen vil du få spørsmål om lønns- og arbeidsforholdene for ansatte i din bedrift og hos underleverandører.

*Vises til alle.*

### 2. I hvilken arbeidstakerforening er du tillitsvalgt?

**Svaralternativer**

- Fellesforbundet
- Norsk arbeidsmandsforbund
- NNN
- YTF
- El & IT-forbundet
- Annet (spesifiser)

*Vises til alle.*

### 3. Hvilke(n) bransje(r) tilhører virksomheten du er tillitsvalgt i? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Bygg
- Renhold
- Overnatting, servering og catering
- Skips- og verftsindustrien
- Jordbruks- og gartnerinæringene
- Fiskeindustri
- Elektro
- Godstransport
- Persontransport med turbil
- Ingen av disse

*Vises til alle.*

## Del 2 Bortsetting av oppdrag, innleie og underleverandører

### 4. Ta utgangspunkt i de to siste årene. Har virksomheten du er tillitsvalgt i satt ut deler av egne oppdrag/jobber til andre virksomheter i denne perioden?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

*Vises til alle.*

### 5. Ta utgangspunkt i de to siste årene. Hvilke bransjer tilhører virksomhetene dere i denne perioden har satt ut deler av egne oppdrag/jobber til? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Bygg
- Renhold
- Overnatting, servering og catering
- Skips- og verftsindustrien
- Fiskeindustri
- Elektro
- Godstransport
- Persontransport med turbil
- Ingen av disse

***Vises hvis:***

- *Spm. 4: «Ja»*

### 6. Hvordan er disse oppdragene organisert?

**Svaralternativer**

- På min arbeidsplass brukes bare innleie (bedriften leier inn folk fra annen bedrift eller bemanningsbyrå)
- Både innleie og underentreprise/underleverandører brukes
- På min arbeidsplass brukes bare underentreprise/underleverandører (en annen bedrift gjør et oppdrag for oss)
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 5 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 7. Definisjon av innleie og underleverandør *[Informasjonstekst]*

> Med innleie menes at arbeidskraft leies inn fra enten et bemanningsbyrå eller fra en annen produksjonsbedrift. Med underleverandør menes at en del av et oppdrag din arbeidsgiver har påtatt seg, er satt bort til en annen bedrift. Den bedriften har et selvstendig ansvar for sin del av oppdraget. Outsourcing, utkontraktering, konkurranseutsetting, bortsetting, underentreprise og subkontrakt og er andre ord som ofte brukes om slike forhold.

***Vises hvis:***

- *Spm. 5 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 8. Arbeidsgivers bruk av underleverandører *[Informasjonstekst]*

> I de følgende spørsmålene er vi ute etter erfaringer som gjelder din arbeidsgivers bruk av underleverandører. Vi ber deg se bort fra erfaringer som gjelder innleie

***Vises hvis:***

- *Spm. 6: «Både innleie og underentreprise/underleverandører brukes»*

## Del 3 Innsynsrett og kjennskap til lønns- og arbeidsvilkår

### 9. I tilfeller hvor din arbeidsgiver bruker underleverandører: kjenner du til om de ansatte hos underleverandørene får en lønn på nivå med minstelønnen eller høyere?

**Svaralternativer**

- Ja, jeg har som regel god oversikt over det
- Jeg har noe oversikt
- Nei, jeg kjenner ikke til det
- Ikke relevant

***Vises hvis:***

- *Spm. 6: «På min arbeidsplass brukes bare underentreprise/underleverandører (en annen bedrift gjør et oppdrag for oss)» eller «Både innleie og underentreprise/underleverandører brukes»*

### 10. Som tillitsvalgt har du mulighet til å få innsyn i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandører (gjelder allmenngjorte bestemmelser, som minstelønn). Ber du noen ganger om slik innsyn?

**Svaralternativer**

- Nei
- Av og til
- Som regel
- Alltid

***Vises hvis:***

- *Spm. 6: «På min arbeidsplass brukes bare underentreprise/underleverandører (en annen bedrift gjør et oppdrag for oss)» eller «Både innleie og underentreprise/underleverandører brukes»*

### 11. Hvorfor ikke? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Jeg var ikke klar over at jeg har innsynsrett
- Jeg har møtt motstand fra arbeidsgiver
- Jeg har planer om å be om innsyn senere
- Jeg mangler tid eller kapasitet
- Jeg har ikke sett behov for det
- Jeg har ikke hatt rett til innsyn i arbeidsbetingelsene når jeg har ønsket slik innsyn (de ansatte jobbet ikke hos min arbeidsgivers underleverandør, de ansatte tilhørte en annen faggruppe/avtale eller lignende)
- Annet (spesifiser)

***Vises hvis:***

- *Spm. 10: «Nei»*

### 12. Når du har benyttet deg av innsynsretten, har du fått det du har bedt om?

**Svaralternativer**

- Ja
- Varierende
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 10: «Av og til», «Som regel»* ***eller*** *«Alltid»*

### 13. Dersom du har fått dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører: Har det vært mulig å finne ut av …

**Delspørsmål**

- 13.1: Om de ansattes timelønn har vært på nivå med minstelønnssatsen (eller over)
- 13.2: Om de ansatte har fått betalt for alle timene de har jobbet
- 13.3: Om de ansatte har fått utbetalt lønnen til sin konto
- 13.4: Om arbeidsavtalene har vært i tråd med allmenngjorte betingelser

**Svaralternativer:** Ja / Delvis / Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 10: «Av og til», «Som regel» eller «Alltid»*

### 14. Opplever du at tillitsvalgtes rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i din bransje?

**Svaralternativer**

- Ja
- Delvis
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 11 er IKKE besvart med «Jeg var ikke klar over at jeg har innsynsrett»*

## Del 4 Avdekkede brudd og arbeidsgivers oppfølging

### 15. Har du kjennskap til om det i løpet av de siste to årene har blitt avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos din arbeidsgiver eller hos underleverandører som jobber for din arbeidsgiver?

**Svaralternativer**

- Flere ganger
- En gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 10: «Av og til», «Som regel»* ***eller*** *«Alltid»*

### 16. Hvem ble utsatt for bruddene? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Ansatte hos min arbeidsgiver
- Ansatte hos underleverandører for min arbeidsgiver
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 15: «Flere ganger»* ***eller*** *«En gang»*

### 17. Har du kjennskap til om det i løpet av de siste to årene har blitt avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos din arbeidsgiver?

**Svaralternativer**

- Flere ganger
- En gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»* ***OG*** *Spm. 5: «Ingen av disse»*

  ***ELLER***
- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»* ***OG*** *Spm. 4: «Nei» eller «Vet ikke»*

  ***ELLER***
- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»* ***OG*** *Spm. 6: «På min arbeidsplass brukes bare innleie (bedriften leier inn folk fra annen bedrift eller bemanningsbyrå)» eller «Vet ikke»*

### 18. Har du kjennskap til om det i løpet av de siste to årene har blitt avdekket brudd på lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører som jobber for din arbeidsgiver?

**Svaralternativer**

- Flere ganger
- En gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 3: «Ingen av disse»* ***OG*** *Spm. 10: «Av og til», «Som regel» eller «Alltid»*

### 19. Hva gjaldt bruddet/bruddene? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Lønn under minstelønnssats
- Feriepenger
- Godtgjørelse/tillegg for reise
- Fratrekk for innkvartering
- Skifttillegg
- Diettgodtgjørelse
- Dekning av utgifter til reise, kost og losji
- Bestemmelser om arbeidstid
- Bestemmelser om utbetaling av lønn
- Dekning av arbeidstøy
- Overtidsgodtgjørelse
- Annet (spesifiser)

***Vises hvis:***

- *Spm. 18: «Flere ganger» eller «En gang»*
  ***ELLER***
- *Spm. 16: «Ansatte hos underleverandører for min arbeidsgiver»*

### 20. Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Har det blitt avdekket noe av det følgende enten hos underleverandører eller hos din arbeidsgiver? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Arbeidstakere har ikke fått betalt for alle timene de har jobbet
- Arbeidstakere har fått urimelig trekk i lønn for ødelagt/mistet utstyr eller arbeidstøy
- Trekk i lønn for innkvartering overstiger markedsleie
- Arbeidstakere må betale tilbake deler av lønnen til arbeidsgiver etter utbetaling
- Ingen av disse
- Enkeltpersonforetak fungerer i realiteten som arbeidstakere
- Annet (spesifiser)

***Vises hvis:***

- *Spm. 18: «Flere ganger» eller «En gang»*
  ***ELLER***
- *Spm. 15: «Flere ganger» eller «En gang»*

### 21. Ta utgangspunkt i erfaringer de siste to årene: Hvordan vil du vurdere alvorlighetsgraden av bruddene som er avdekket?

**Svaralternativer**

- Mindre eller formelle avvik
- Reelle økonomiske tap for arbeidstakere
- Grove eller systematiske brudd
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 15: «Flere ganger» eller «En gang»*
  ***ELLER***
- *Spm. 18: «Flere ganger» eller «En gang»*

### 22. I hvilken grad opplever du at din arbeidsgiver gjør en innsats for å kontrollere lønns- og arbeidsvilkårene hos underleverandører?

**Svaralternativer**

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 15: «Flere ganger» eller «En gang»*
  ***ELLER***
- *Spm. 18: «Flere ganger» eller «En gang»*

## Del 5 Solidaransvar

### 23. Solidaransvar *[Informasjonstekst]*

> Solidaransvar innebærer at arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn, feriepenger, overtidsbetaling, mv. etter allmenngjøringsforskrifter fra sin arbeidsgiver, kan rette kravet mot en virksomhet høyere opp i kontraktskjeden (dersom det er flere kontraktsledd).

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 24. Var du kjent med regelen om solidaransvar?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 25. Hvor godt kjent opplever du at denne regelen er blant ansatte i bedriften du er tillitsvalgt for?

**Svaralternativer**

- Godt kjent
- Litt kjent
- Ikke kjent
- Vet ikke
- Ikke relevant

***Vises hvis:***

- *Spm. 24: «Ja»*

### 26. Har du i løpet av de siste to årene bistått ansatte med krav som gjelder underbetaling eller manglende betaling, enten mot egen arbeidsgiver eller mot arbeidsgivers oppdragsgiver? *[Flervalg]*

**Svaralternativer**

- Ja, ansatte hos min arbeidsgiver – krav mot leverandør høyere opp i leverandørkjeden
- Ja, ansatte hos min arbeidsgiver – krav mot vår arbeidsgiver
- Ja, ansatte hos underleverandører – krav mot min arbeidsgiver
- Nei, har ikke bistått i slike saker

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 27. Opplever du at solidaransvar bidrar til å sikre allmenngjort lønn hos ansatte i din bransje?

**Svaralternativer**

- Ja
- Delvis
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 24: «Ja»*

## Del 6 Kjennskap til minstelønn og opplæring

### 28. Hvor godt kjent er de ansatte hos din arbeidsgiver med at de har krav på minstelønn?

**Svaralternativer**

- Godt kjent
- Litt kjent
- Ikke kjent
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 29. Har dere hatt informasjonsmøter eller opplæring om regelverket knyttet til allmenngjøring for de ansatte i bedriften du er ansatt i?

**Svaralternativer**

- Regelmessig
- Noen ganger
- Minst én gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

### 30. Har ansatte i bedriften deltatt på informasjonsmøter eller opplæring om regelverket knyttet til allmenngjøring i regi av en fagforening?

**Svaralternativer**

- Regelmessig
- Noen ganger
- Minst én gang
- Nei
- Vet ikke

***Vises hvis:***

- *Spm. 3 er besvart med minst ett av: «Bygg», «Renhold», «Overnatting, servering og catering», «Skips- og verftsindustrien», «Jordbruks- og gartnerinæringene», «Fiskeindustri», «Elektro», «Godstransport», «Persontransport med turbil»*

## Del 7 Samtykke og avslutning

### 31. Samtykker du til at vi kan ta kontakt med deg for eventuelle oppfølgingsspørsmål?

**Svaralternativer**

- Ja
- Nei

*Vises til alle.*

### 32. Har du noen kommentarer til undersøkelsen?

*Fritekstfelt*

*Vises til alle.*

# 9 Referanser


NOU 2022: 18. (2022). Arbeidsinnvandrerutvalget. *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*.

A-krimsamarbeidet i Møre og Romsdal. (2022). *VERFTSPROSJEKTET - sluttrapport.* A-krimsamarbeidet i Møre og Romsdal.

A-Krimsenteret i Oslo og Akerhus . (2019). *ARBEIDSKRIMINALITET I TRANSPORTBRANSJEN - varebilsegmentet.* A-Krimsenteret i Oslo og Akerhus .

Alsos, K., & Eldring, L. (2014). *Solidaransvar for lønn.* Fafo-rapport 2014:15.

Alsos, K., Nergaard, K., & Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. *Fafo-rapport 2021:07*.

Andersen, R. K., & Bråten, M. (2018). Offentlige anbud og bemanning i el-bedrifter. *Fafo-rapport 2018:19*.

Andersen, R. K., Bråten, M., Steen, J., Steen-Jensen, R., Trygstad, S., & Walbækken, M. (2021). Innkjøp av renholdstjenester i proffmarkedet. *Fafo-rapport 2021:19*.

Arbeidstilsynet . (2022). Arbeidstilsynets innsats i transportnæringen 2019-2021.

Arbeidstilsynet. (2017). *Resultater fra Arbeidstilsynets satsing i renholdsbransjen .* Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet. (2025). Fortsatt behov for tilsyn med arbeidsvilkår i landbruket. *NTB Kommunikasjon* .

Arbeidstilsynet. (2025). *Årsrapport 2025. En analyse av Arbeidstilsynets innsats.* Trondheim: Arbeidstilsynet.

Blinkenberg, B. (2025). Erfaringer med regelverk som begrenser bruk av underleverandører i offentlige anskaffelser. Fafo-rapport 2025:09.

Brunovskis, A., Bøckman, E., Jahnsen, S., & Ødegård, A. (2026). Gråsoner i arbeidsutnytting. Mellom sosial dumping og menneskehandel til tvangsarbeid. *Fafo-rapport 2026:18*.

Deloitte. (2022). Evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriøsitet. Deloitte.

Fair Play Bygg Oslo og Omegn. (2022). *Årsrapport 2022.*

Flaarønning, T., Hoen, M., & Strøm, M. (2021). Utsetting og atypisk arbeid i foretak. Sammenheng med lønnsomhet, lønn og direkte ansettelser i perioden 2005-2019. *Rapport 2021:7*. Institutt for Samfunnsforskning.

Havbruksskatteutvalget. (2019). Skattlegging av havbruksvirksomhet. *NOU 2019: 18*.

Jordfald, B., & Svarstad, E. (2020). Renholeres lønnsbetingelser før og etter allmenngjøring. *Fafo-rapport 2020:13*.

Oslo economics. (2020). Kartlegging av omfang og særtrekk ved entrepriser. Rapport utarbeidet til Arbeids- og sosialdepartementet, september 2020. *OE-rapport 2020-56*.

Ot.prp. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven mm. (2008).

Regjeringen. (2024). Meld. St. 7 (2023-2024). *Folk, fisk og fellesskap – en kvotemelding for forutsigbarhet og rettferdig fordeling*.

Riksrevisjonen. (2022). Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser. *Dokunment 1 (2022-2023)*.

Rønning, L., Vik, J., & Magnus, T. (2013). Kontraktsproduksjon i landbruket. En annen hverdag for bonden. *Norsk senter for bygdeforskning, Rapport 1/2013*.

Rådgivende utvalg for innovasjon, vekst og økt norskandel i grøntsektoren. (2020). Grøntsektoren mot 2035. Sammen for økt konkurransekraft, økt etterspørsel og mer norsk. *Rapportfra rådgivende utvalg*.

Samfunnsøkonomisk analyse. (2021). Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler. *Rapport 13-2021*.

Segiet, K. (2025). Domestic Outsourcing of Low-Skill Jobs. *Discussion papers*. SSB.

Skatteetaten. (2021). Kunnskapskontroller på a-krimområdet våren 2021: Feilklassifisering av lønn som næringsinntekt i bygg/anlegg, transport og renhold.

SSB. (2025). *Lønnsutvikling, med og uten tariffavtale.* Hentet fra SSB.no: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/lonnsutvikling-med-og-uten-tariffavtale

Svarstad, E., & Dapi, B. (2024). Lønn i allmenngjorte bransjer 2022. *Fafo-notat 2024:08*.

Svarstad, E., Bråten, M., Alsos, K., & Ingerød, J. (2025). Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen. En kartlegging. *Fafo-rapport 2025:13*.

Aagaard, K. B., & J. G. Linaa. (2024). The impact of competition for public contracts on public finances. *Discussion paper fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen*.

SØA

Samfunns-
økonomisk
Analyse

post@samfunnsokonomisk-analyse.no

+47 970 43 859
Org.nr: 911 737 752

Borggata 2B
N-0650 Oslo