

**Likhet i lønn?**  
**Allmenngjort minstelønn,**  
**En studie av den norske bygg- og anleggsbransjen**  
**av**  
**Gry Jeanette Bredgaten**

Master i Public Administration (MPA), dybdemaster

Avdeling for økonomi og organisasjonsvitenskap

Høgskolen i Lillehammer

2.mai 2012

## **Førord**

Denne oppgaven markerer avslutningen av studiet Master i Public Administration ved Høgskolen i Lillehammer. Oppgavens tema er innføring av allmenngjort minstelønn i Norge, og allmenngjøringens virkninger i den norske bygg- og anleggsbransjen. Arbeidet med oppgaven har gitt meg innsikt i Norges relasjon til EU gjennom EØS-avtalen, og den har lært meg mye om eksisterende verdier og tradisjoner i det norske arbeidslivet, og i det norske samfunnet. Arbeidet med oppgaven har knyttet sammen ulike tema og fagområder som har vært sentrale i studiet ved Høgskolen i Lillehammer.

Jeg vil først og fremst takke Noralv Veggeland, som har veiledet meg i mitt arbeid med denne oppgaven. Videre hadde denne oppgaven ikke blitt til uten menneskene som lot seg intervju, og de som hjalp meg med å komme i kontakt med disse informantene. Jeg setter stor pris på at dere tok dere tid til å bidra til oppgaven min.

Jeg er også takknemlig for alle som har vist interesse for oppgaven, og som på denne måten har bidratt med motivasjon og oppmuntring. Jeg vil videre takke min samboer Håkon som har holdt ut med meg i denne skriveprosessen.

Endelig retter jeg en stor takk til moren min - for all støtte og oppmuntring gjennom arbeidet med oppgaven.

God lesning!

Kløfta, 1. mai 2012

Gry Jeanette Bredgaten

## Sammendrag

Tema for denne oppgaven er innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge, og virkninger av den allmenngjorte minstelønnen i den norske bygg- og anleggsbransjen. Ved Norges innlemmelse i EØS-avtalen i 1994 ble norsk arbeidsliv integrert i EUs indre marked, som omfatter EUs regelverk for fri bevegelse av kapital, varer, arbeidskraft og tjenester. I debattene om norsk tilknytning til EU, som fant sted på begynnelsen av 1990-tallet, var det et sentralt spørsmål *hvordan tilknytning til det indre markedet i EU/EØS ville påvirke norsk arbeidsliv*.

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Lovens formål er «å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet».

Hensikten med denne oppgaven har vært å belyse prosessen bak en allmenngjort minstelønn i Norge, og deretter å belyse hvilke lønns- og verdibaserte virkninger en ser av den allmenngjorte minstelønnen i den norske bygg- og anleggsbransjen. Internasjonaliseringen av arbeidsmarkedet, som følger av EØS-samarbeidet, har i enkelte bransjer skapt et motsetningsfylt press for tilpasning og fornyelse av nasjonale normer og reguleringsystemer. Denne oppgaven viser at til tross for at allmenngjøring av minstelønn representerer en ny form for lønnsregulering i det norske arbeidslivet, innebærer denne samtidig en videreføring av eksisterende verdier i de norske lønnspolitiske tradisjonene. Videre viser oppgaven at verdier og holdninger i bedrifter og deres omgivelser legger føringer på bedrifters handlinger tilknyttet en minstelønnsregulering.

Jeg har benyttet kvalitative forskningsmetoder, ved dokumentanalyse og intervjuer av 11 informanter, for å belyse oppgavens tema. I analysen bruker jeg tre perspektiver, *instrument, kultur og myte*, som er ment å bevisstgjøre samspillet mellom indre og ytre påvirkninger i bedriftenes handlinger knyttet til en minstelønnsregulering. Informantenes beskrivelser av sine erfaringer fra bransjen vil sammen med tilgjengelig statistikk og undersøkelser gi et bilde av hvilke lønns- og verdibaserte virkninger allmenngjort minstelønn har hatt den norske bygg- og anleggsbransjen.

## Summary

The aim of this thesis is to study the implementation of a minimum wage regulation in Norway. A case study of the Norwegian construction industry is intended to show the impact of the minimum wage regulation on *wages and values* in the industry.

The study consists of document analyses and interviews with 11 informants in the Norwegian construction industry. The study also uses available statistics and research. A central element in this thesis is the existing society values and traditions in Norway, in relation to EUs free movement of services and persons, and existing values and traditions in the companies of the Norwegian construction industry and their surroundings.

I will use three perspectives, *instrument, culture and myth*, to shed light on the compliance of the minimum wage regulation in the Norwegian construction industry, in order to explain business actions concerning the minimum wage regulation, and its consequence in the construction industry.

## **Innholdsfortegnelse**

Forord .....	2
Sammendrag .....	3
Summary .....	4
<b>1. Innledning .....</b>	<b>8</b>
1.1. Oppgavens problemstillinger.....	11
1.2. Oppgavens avgrensinger .....	12
1.3. Kort presentasjon av studien .....	13
1.4. Oppgavens disposisjon .....	14
<b>2. Generelle begrepsmessige avklaringer innenfor tema .....</b>	<b>16</b>
<b>3. Allmenngjøringsprinsippet .....</b>	<b>23</b>
3.1. Et likhetsprinsipp .....	23
3.2. De norske lønnspolitiske tradisjoners rolle i allmenngjøringsprosessen .....	25
3.3. Partenes interesser i den norske lønnsdannelsen .....	28
<b>4. Allmenngjort minstelønn som en regulering .....</b>	<b>32</b>
4.1. En lovgivende regulering og en reregulering .....	32
4.2. Ulike reguleringsbegrunnelser .....	35
4.3. Er likhet og likebehandling en norsk samfunnsverdi? .....	36
<b>5. Teoretiske begreper og perspektivet .....</b>	<b>38</b>
5.1. To idéstrømmer i bygg- og anleggsbedriftenes omgivelser .....	40
5.2. Oppgavens tre perspektiver .....	46
5.3. Instrumentelt perspektiv .....	48
5.4. Kulturperspektiv .....	49
5.5. Myteperspektiv .....	50
5.6. Teoriens anvendelighet .....	52
<b>6. Tidligere forskning innenfor oppgavens tema, og sentrale dokumenter .....</b>	<b>55</b>
6.1. Lønnsvilkår for utenlandske arbeidstakere i Norge .....	55
6.2. Bedrifters motiver og erfaringer med bruk av utenlandsk arbeidskraft.....	56
6.3. Lønnsvilkårene for polske bygningsarbeidere i Oslo-området .....	58
6.4. Uttalelse fra Arbeidstilsynet om situasjonen i det norske arbeidsmarkedet..	59
6.4. Dokumenter i oppgavens dokumentanalyse .....	60

<b>7. Metodekapittel</b> .....	62
7.1. Hva er virkelighet og hvordan kan den forstås og forskes på? .....	62
7.2. Forskningsstrategi og metode .....	62
7.3. Mitt prosjekt .....	64
7.4. En redegjørelse for oppgavens validitet, reliabilitet og etterprøvbarehet .....	66
7.5. Intervjuprosessen .....	69
7.6. Analyseprosessen .....	72
7.7. Verdinøytralitet og objektivitet .....	73
<b>8. Empiriske funn</b> .....	75
8.1. Bakgrunn for innføringen av minstelønn .....	75
8.2. Konkurransesituasjon i bransjen etter EU-utvidelsen i 2004 .....	76
8.3. Konkurransesituasjon i bransjen etter innføring av minstelønn .....	77
8.4. Har allmenngjøring ført til mer likeverdige forhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere? .....	79
8.5. Har bedrifter et samfunnsansvar for å sikre en minstelønn uavhengig av om det er lovpålagt eller ikke? .....	80
8.6. Hva kjennetegner bedrifter som overholder og bryter minstelønnsbestemmelsene? .....	81
8.7. Konsekvenser av å bryte minstelønnsbestemmelsene .....	84
8.8. Hvordan opplever bedriftene omgivelsenes holdning til hvor vidt det betales minstelønn? .....	85
8.9. Andre sentrale funn .....	87
<b>9. Analyse</b> .....	91
9.1. Allmenngjøring av minstelønn i Norge .....	92
9.2. Virkninger av allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen .....	96
9.3. Lønnsutvikling i bransjen som følger av allmenngjort minstelønn .....	98
9.4. Bedriftenes holdninger til lønn og samfunnsverdier .....	101
9.5. Bedriftskulturens rolle i etterlevelse av minstelønnsreguleringen.....	104
9.6. Reell likebehandling .....	106
9.7. Konsekvenser av brudd på minstelønnsregulering.....	110
9.8. Ulike hensyn i spørsmål om etterlevelse av minstelønnsregulering.....	113
9.9. Avrunding, og muligheter for generalisering.....	116
<b>Referanseliste</b> .....	120

## **Tabelloversikt**

Tabell 5.1. Antatt sammenheng mellom perspektiver og handlingslogikker.....	47
Tabell 8.1. Svarfordeling – bedrifter som overholder minstelønnsbestemmelsene .....	82
Tabell 8.2. Svarfordeling- bedrifter for ikke overholder minstelønnsbestemmelsene .....	83
Tabell 8.3. Informantenes syn på konsekvensene av å bryte bestemmelsene .....	84

## **Figuroversikt**

Figur 1. Sammenheng mellom bedrift, mål og omgivelser .....	45
---	----

## **Vedlegg**

Vedlegg 1. Allmenngjøringsloven	
Vedlegg 2. Tabell over allmenngjorte tariffavtaler per 1.5.2012	
Vedlegg 3. Intervjuguiden	
Vedlegg 4. Skriv til informantene	

## 1. Innledning

Ved Norges innlemmelse i EØS-avtalen i 1994 ble norsk arbeidsliv integrert i EUs indre marked, som omfatter EUs regelverk for fri bevegelse av kapital, varer, arbeidskraft og tjenester. Innenfor det som utgjør EUs felles arbeidsmarked kan borgere fra alle landene i EU/EØS og Sveits fritt søke arbeid, med de samme rettigheter og tilgang til sosiale ytelser som vertslandets egne borgere.

Norge ble samtidig koplet til EUs «sosiale dimensjon» som er grunnlagt på felles minimumsregler for arbeidsmiljø og arbeidstakerrettigheter, og partene i arbeidslivet fikk adgang til å delta i EUs «sosiale dialog» (NOU 2012:2), som er samarbeidet mellom organisasjonene i arbeidslivet og myndigheter, i en transnasjonal dimensjon.

I debattene om norsk tilknytning til EU, som fant sted på begynnelsen av 1990-tallet, var det et sentralt spørsmål *hvordan tilknytning til det indre markedet i EU/EØS ville påvirke norsk arbeidsliv*. I internasjonal sammenlikning var Norge på denne tiden kjennetegnet av et velregulert arbeidsliv, med et høyt sysselsettings- og lønnsnivå, relativt små lønnsforskjeller, og et velutviklet regelverk for arbeidsmiljø, faglige rettigheter og forhandlinger mellom sterke organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden (NOU 2012:2).

I St. prp. nr. 100 (1991-92:282) *Om samtykke til ratifikasjon av EØS-avtalen* uttaler Regjeringen<sup>1</sup> at den «vil forhindre at EØS-avtalen fører til at utenlandske arbeidstakere kan komme til Norge og utføre arbeid på lønns- og arbeidsbetingelser som er vesentlig dårligere enn de norske». Virkemiddelet som skulle forhindre dette ble Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (heretter omtalt som Allmenngjøringsloven)<sup>2</sup>. Loven trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Kompetansen til å vedta allmenngjøring, ved forskrift, ble lagt til en nyopprettet Tariffnemnd, med representanter for partene samt en nøytral leder og to sakkyndige.

Ved vedtak om allmenngjøring etter Allmenngjøringsloven blir lønns- og arbeidsvilkår fastsatt med referanse til en aktuell tariffavtale på vedkommende område, i form av et begrenset utvalg av bestemmelser i forenklet form og basert på avtalens minimumsregler. Allmenngjøringsvedtaket vil gjelde som minstevilkår for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, og både for norske og for utenlandske arbeidstakere. Det er

---

<sup>1</sup> Brundtland III

<sup>2</sup> Vedlegg 1



Arbeidstilsynet og Petroleurstilsynet<sup>3</sup> som fører tilsyn med at allmenngjøringsvedtak etterleves.

#### *Allmenngjøringslovens formål*

Allmenngjøringsloven hadde på det tidspunktet den trådte i kraft som formål «å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har». Formålsbestemmelsen hadde en videre en tilføyelse: «Dette for å hindre at arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke»<sup>4</sup>.

Et annet formål, å hindre konkurransevridning, var bare omtalt i lovens forarbeider frem til Allmenngjøringsloven ble endret i 2009 (Skjærvø 2009). Lovens fullstendige formål slik det står i dag er «å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (Allmenngjøringsloven § 1)».

Til tross for at Allmenngjøringsloven ble vedtatt i 1994, kom den faktiske allmenngjøringen flere år senere i forbindelse med utvidelse av EU i 2004. Arbeidsinnvandringen fra EU/EØS-landene endret seg knapt i perioden 1994-2004, men i etterkant av EU-utvidelsen i 2004 økte den betraktelig, og man så av denne grunn et behov for å ta i bruk muligheten til å allmenngjøre tariffavtaler. Det første norske vedtaket om allmenngjøring trådte i kraft 1. desember 2004, og omfattet byggfags-, elektrofags- og verkstedoverenskomstene på syv landbaserte petroleumsanlegg<sup>5</sup>.

#### *Omfanget av arbeidsinnvandringen til Norge*

Innen utgangen av 2004 hadde Norge innvilget over 20 000 arbeidstillatelser (NOU 2012:2), og i tillegg kom en jevn strøm av firmaer fra de nye medlemslandene i EU som tilbød tjenester og arbeidskraft. Det første året etter EU-utvidelsen i 2004 utgjorde den registrerte

---

<sup>3</sup> Ved vedtak om allmenngjøring på områder som faller inn under petroleumsvirksomhet

<sup>4</sup> Opprinnelig formålsparagraf. LOV 1993-06-04 nr 58:

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).

[http://www.regjeringen.no/nb/dok/lover\\_regler/lover/Allmenngjøringsloven.html?id=449263](http://www.regjeringen.no/nb/dok/lover_regler/lover/Allmenngjøringsloven.html?id=449263) (Lest 12.3.2012)

<sup>5</sup> En fullstendig oversikt over allmenngjorte tariffavtaler finnes i vedlegg 2.

strømmen av arbeidsinnvandrere til Norge over 4/5 av den samlede tilstrømningen til Norden. Landene som ble medlem av EU i 2004 var Estland, Latvia, Litauen, Polen, Den tsjekkiske republikk, Slovakia, Slovenia og Ungarn, Malta og Kypros. De åtte østeuropeiske landene som ble medlemmer av EU i 2004 omtales gjerne som EU-8, og det er i hovedsak disse som utgjør strømmen av arbeidsinnvandrere til Norge.

NOU (2012:2) forklarer den store strømmen av migranter til Norge, fra og med 2004, med det store gapet i inntekts- og velferdsnivå mellom de nye og gamle medlemslandene i EU. Eksempelvis var en polsk gjennomsnittlig bruttolønn 17 prosent av norsk gjennomsnittlig bruttolønn i 2010<sup>6</sup>. I tillegg kan geografisk nærhet og gode, billige kommunikasjonsmuligheter som muliggjør korttidsmigrasjon og pendling, være en forklaring. Samtidig var de nye medlemslandene i EU preget av høy ledighet og lav sysselsetting, noe som også kan forklare den store strømmen av migranter til Norge i perioden etter 2004.

#### *En nyskaping i norsk rett, formet over europeisk lest*

NOU (2012:2 pkt. 16.6.4) omtaler Allmenngjøringsloven som *den viktigste endringen i det norske arbeidslivsregimet som følge av EØS-avtalen* og sier videre at: «dette var en nyskaping i norsk rett, formet over europeisk lest».

Norge, og de andre nordiske landene, har en avtalebasert reguleringstradisjon i arbeidslivet som har samsvart dårlig med EU-rettens vekt på lovgivning. Allmenngjøring har tradisjonelt ikke vært benyttet i Norge, fordi lønsspørsmål har vært ansett som partenes ansvar, og verken partene i arbeidslivet eller myndighetene har ønsket lovgivning på dette feltet. Da Norge ble en del av EØS-samarbeidet kom denne holdningen under press, og Norges Handelsorganisasjon (NHO) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) var enige om at det var behov for i visse situasjoner å kunne fastsette rettslig bindende lønnsbestemmelser, for å hindre urimelig forskjellbehandling og konkurransevridning. Mens NHO støttet et opprinnelig forslag om lovfesting av bransjevis minstelønninger, krevde LO en allmenngjøringsordning (NOU 2012:2).

Fortsatt er det, på enkelte områder, uenighet mellom partene i arbeidslivet i synet på den norske allmenngjøringsordningen. EØS-avtalen og senere EU-utvidelser har dessuten reist en

---

<sup>6</sup>Vanskelig å sammenlikne kjøpekraft.

[http://www.ssb.no/magasinet/norge\\_verden/art-2011-09-12-01.html](http://www.ssb.no/magasinet/norge_verden/art-2011-09-12-01.html) (Lest 22.2.2012).

debatt om forholdet mellom konkurranse og likebehandling, der internasjonaliseringen av arbeidsmarkedet i enkelte bransjer skaper et motsetningsfylt press for tilpasning og fornyelse av nasjonale normer og reguleringsystemer. At man i Norge nå kan allmenngjøre tariffavtaler, og at Arbeidstilsynet har fått myndighet til å håndheve tariffregulerte lønnssetninger, bryter med de lønnspolitiske tradisjonene i Norge. Dette utgjør samtidig en vesentlig endring for de enkelte bedriftene i de bransjene som er omfattet av allmenngjøringen, da regulering av lønn tidligere har vært overlatt til partene i arbeidslivet, og arbeidstakere og bedriftenes tilknytning til disse.

### **1.1. Oppgavens problemstillinger**

Temaet for denne studien er bakgrunnen for allmenngjort minstelønn i Norge, og virkninger av allmenngjort minstelønn innenfor den norske bygg- og anleggsbransjen. De konkrete, overordnede problemstillingene for studien har vært:

Hva forklarer beslutningen om allmenngjøring av minstelønn i Norge i kjølevannet av EØS-avtalens krav om fri flyt av arbeidskraft og tjenester i EØS-området? Hvilke lønns- og verdibaserte virkninger av allmenngjort minstelønn finner man i den norske bygg- og anleggsbransjen?

For å belyse problemstillingene har jeg satt opp tre hypoteser, som er antakelser om en årsakssammenheng, som skal testes som et ledd i oppgavens analyse.

*Følgende hypoteser satt opp:*

Hypotese 1: Likhetstanken i den norske velferdsstatsmodellen, uttrykket i lønnspolitiske tradisjoner, har utløst prosessen med allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen.

Hypotese 2: Allmenngjøring av minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen har medført mer likeverdige lønnsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere fra EU/EØS-land, enn utviklingen viste før minstelønn ble allmenngjort i bransjen.

Hypotese 3: Bedriftenes etterlevelse av minstelønnsreguleringen i den norske bygg- og anleggsbransjen kan knyttes til bedriftenes holdning til sine økonomiske mål, og grad av forpliktelse til andre samfunnsverdier.

## 1.2. Oppgavens avgrensinger

Problemstillingene og hypotesene danner det videre grunnlaget for oppgaven. Problemstillingene er avgrenset til forhold knyttet til lønn, og de er videre avgrenset til den norske bygg- og anleggsbransjen.

### *Lønn*

Oppgavens avgrensing til spørsmål om lønn er begrunnet i at lønn er noe *konkret og målbart*. Sammenliknet med eksempelvis «sikkerhet på arbeidsplassen» og boforhold, som også faller innenfor samme tema, har lønn *en klar avgrensing* for hva som er inkludert i begrepet, og hva som faller utenfor. Den konkrete minstelønnsatsen som ligger til grunn for oppgaven er hjemlet i Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge<sup>7</sup>.

Spørsmål om lønn er videre interessant i en større sammenheng, fordi lønnsdannelsen i Norge er knyttet opp mot flere sentrale samfunnsproblemer. Jeg kommer tilbake til dette senere i oppgaven.

### *Bygg- og anleggsbransjen*

Videre er denne oppgaven avgrenset til den norske bygg- og anleggsbransjen. Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge ble fastsatt av Tariffnemnda 21. november 2006, og er gjeldende for faglærte og ufaglærte *som utfører bygningsarbeid på byggeplasser*. Det er denne konkrete allmenngjøringen som ligger til grunn for oppgavens studie av den norske bygg- og anleggsbransjen.

Bygg- og anleggsbransjen er valgt som kontekst i denne oppgaven fordi det er en av bransjene i Norge med høyest konsentrasjon av arbeidsinnvandrere<sup>8</sup>. Samtidig har allmenngjøringen

---

<sup>7</sup> Protokoll fra Tariffnemndas møte 20. desember 2010  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/tariffnemnda/vedtak/2010/protokoll-fra-tariffnemndas-mote-20dese.html?id=629596> (Lest 3.2.2012)

<sup>8</sup> Økt mangel på arbeidskraft  
<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/%C3%98kt+mangel+p%C3%A5+arbeidskraft.295842.cms>  
(Lest 16.12.2011).

vært gjeldende en lengre periode i denne bransjen, sammenliknet med eksempelvis landbruket (vedtak om allmenngjøring i 2010) og renhold (vedtak om allmenngjøring i 2011). Disse forholdene gjør samlet sett den norske bygg- og anleggsbransjen til en egnet arena for å undersøke virkninger av allmenngjort minstelønn.

### **1.3. Kort presentasjon av studien**

Jeg har valgt en enkeltcasestudie som tilnærming til problemstillingene. Den norske bygg- og anleggsbransjen utgjør caset, og dermed utgjør denne bransjen også en kontekst (Ringdal 2007:151). Bransjen er satt sammen av bedriftene i bransjen, og ved hjelp av et utvalg av disse, som utgjør såkalte mikroenheter, vil jeg undersøke caset.

Datagrnnlaget i oppgaven er hentet gjennom dokumentanalyse av offentlige utredninger (NOU), og forarbeidene til Allmenngjøringsloven. I tillegg har jeg også foretatt intervjuer med 11 informanter fra den norske bygg- og anleggsbransjen.

Opgavens problemstillinger har både en beskrivende og en forklarende ambisjon. Dokumentanalysen er knyttet opp mot den første problemstillingen, og har en forklarende hensikt. I omfang er dokumentanalysen en noe mindre del av studien, og jeg anser den som et supplement til studiens hovedundersøkelse, som består av intervjuundersøkelsen.

Den andre problemstillingen har både en beskrivende og en forklarende hensikt, og skal belyses ved hjelp av intervjuer med informanter, og ved sekundærdata i form av tilgjengelig statistikk og undersøkelser.

Hvorfor er det interessant å studere innføringen av allmenngjort minstelønn og hvilke lønns- og verdibaserte virkninger den har i den norske bygg- og anleggsbransjen? Mitt svar er at caset er interessant fordi innføringen av allmenngjort minstelønn representerer en ny form for regulering av lønnsforhold som vi tidligere ikke, i samme omfang, har hatt i Norge.

Opgavens tema illustrerer også et konfliktområde i overnasjonal og nasjonal tilpasning, og det tar opp grunnleggende konflikter mellom ulike hensyn (samfunnsverdi, tradisjoner og normer, og økonomi og effektivitet) og det undersøkes hvordan en reell avveining av disse hensynene gjøres i bedrifter, i en avgrenset kontekst, og forklarer hvordan dette videre danner lønns- og verdivirkninger i en bransje.

## 1.4. Oppgavens disposisjon

Oppgaven består av 9 kapitler, og jeg vil kort presentere oppgavens disposisjon.

Oppgavens tema involverer til dels omfattende regelverk, og dette forutsetter at en del av oppgaven går med til redegjørelse av både regelverk og hendelser, og at jeg forklarer hvordan disse er knyttet sammen. Oppgavens *kapittel 2* vil derfor utgjøre et begrepsmessig og faktabasert rammeverk som oppgavens problemstillinger skal forstås ut i fra.

*I kapittel 3* presenterer jeg allmenngjøringsprinsippet – et likhetsprinsipp som i studien har forklaringskraft for problemstillingene. Kapitlet skal belyse ulike sider ved den norske lønnsdannelsen som er knyttet til innføringen av allmenngjøring av minstelønn i Norge.

*I kapittel 4* vil jeg presentere allmenngjort minstelønn i en reguleringskontekst, og se hvordan den kan knyttes til ulike reguleringsbegreper og ulike begrunnelser for regulering.

*Kapittel 5* er et teorigapittel der jeg presenterer relevante begreper og perspektiver som senere skal brukes i analysen. Jeg vil presentere tre perspektiver - *instrument, kultur og myte* – som er ment å belyse eksisterende verdier og tradisjoners rolle i endringer, både på et systemnivå og på et aktørnivå. Videre vil jeg se på hvordan avveininger mellom bedrifters ulike verdier, mål og handlinger i lønsspørsmål, kan knyttes til virkninger av allmenngjort minstelønn. Jeg vil også presentere to handlingsregler, *formålsrasjonell handlingslogikk* og *logikken om passende atferd*, og mer generelle idéstrømmer i samtiden om hvordan bedrifter skal organiseres.

*Kapittel 6* er et metodekapittel der jeg vil begrunne valget av casestudie som strategi. Jeg vil redegjøre for min fremgangsmåte i denne studien, og for gjennomføringen av intervjuene og analyseprosessen av intervjumaterialet. Jeg vil diskutere studiens validitet og reliabilitet og redegjøre for mine egne verdistandpunkt knyttet til oppgavens tema.

*I kapittel 7* presenterer jeg tidligere forskning som utgjør oppgavens sekundærdata. Forskningsresultatene som presenteres skal senere settes opp mot mine egne funn, for ytterligere å belyse oppgavens problemstillinger og hypoteser. Jeg vil også presentere dokumentene som ligger til grunn for oppgavens dokumentanalyse.

*Kapittel 8* er et empirikapittel der jeg presenterer mine funn fra intervjuene med informanter. Funnene presenteres etter kategorier og temaer som senere blir benyttet i analysen.

*Kapittel 9* er et analysekapittel der jeg vil analysere empiri opp mot oppgavens begreper og teori. Underveis i analysen vil jeg teste hypotesene som er satt opp. Jeg vil til slutt fremheve noen hovedfunn i studien, før jeg til sist kommenterer studiens generaliseringsmuligheter, og mulighet for videre forskning.

## 2. Generelle begrepsmessige avklaringer innenfor tema

Dette kapittelet er en gjennomgang av sentrale begreper og hendelser som er viktige med tanke på konteksten som oppgavens problemstillinger forstås ut i fra.

### *To ulike perioder med norsk tilpasning til EUs åpne arbeidsmarked*

Norsk arbeidslivs tilpasning til det åpne arbeidsmarkedet i EU/EØS-området kan deles i to ulike faser. De to fasene vil være et gjennomgangstema i oppgaven, og er direkte knyttet til de to problemstillingene. Forenklet kan en si at bakgrunnen for allmenngjort minstelønn finner sted i den første perioden, og virkningene finner sted i den andre perioden.

Den første perioden med norsk tilpasning til EUs åpne arbeidsmarked fant sted i tiden før Norges innlemmelse i EØS-avtalen, og frem til 2004. Allmenngjøringsloven ble vedtatt, men i denne perioden var det knapt noen endringer i arbeidsmobiliteten, verken ut av, eller inn til, Norge. Noen flere nordmenn brukte mulighetene til å komme seg ut, men ikke mange. Færre EU-borgere enn ventet kom til Norge i denne perioden (NOU 2012:2).

Etter EU-utvidelsen i 2004 har den frie bevegelsen av arbeidskraft og tjenester ført til økt innslag av virksomheter og arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse i Norge. Dette utgjør den andre perioden med norsk tilpasning til EUs åpne arbeidsmarked. Arbeidsinnvandringen i denne perioden har skapt nye utfordringer i norsk arbeidsliv knyttet til omgåelse av lov- og avtaleverk i en del norske bransjer. Det har utløst tiltak og debatt om tilpasningen av den norske arbeidslivsmodellen til det åpne arbeids- og tjenestemarkedet i EU/EØS-området.

### *Norsk tradisjon for lønnsfastsettelse*

Norge har ingen lovfestet minstelønn (LO 2008, Stokker 2010) og lønnsdannelsen er i Norge i hovedsak overlatt til partene i arbeidslivet<sup>9</sup>. Lønnssetter kan avtales individuelt, eller gjennom kollektivt overenskomst. Øvrige arbeidsvilkår er delvis lovfestet i Arbeidsmiljøloven (AML) og annen vernlovgiving, og delvis i tariffavtaler og i personlige avtaler.

---

<sup>9</sup> Lønn er fastsatt i tariffavtaler mellom partene for hver bransje. Uten medlemskap i en fagforening og tariffavtale på bedriften, er det ingen regler som regulerer lønnsnivået foruten allmenngjort minstelønn i enkelte bransjer (LO (2008)).



I Norge har allmenngjøring av lønnsvilkår tradisjonelt ikke vært benyttet fordi lønsspørsmål har vært ansett som partenes ansvar. Verken partene eller myndighetene har ønsket lovgivning på dette feltet (NOU 2012:2). Denne tradisjonen kom under press ved Norges deltakelse i EØS-samarbeidet, og EU-utvidelsen i 2004 medførte en endret praksis innenfor enkelte bransjer, der vedtak om allmenngjøring er blitt fattet.

#### *«Den norske velferdsstatsmodellen»*

Den norske velferdsstatsmodellen kan beskrives som tre grunnpilarer: a) lønnspolitikken, med kollektive avtaler og lokalt partssamarbeid, b) markedsøkonomisk politikk og næringspolitikk, c) velferdsstaten – med inntektssikring, tjenester og aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Den norske velferdsstatsmodellen er basert på utstrakt trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene (Hansen og Grønningsæter 2010), og er veldig sentral i denne oppgaven.

#### *«Sosial dumping»*

Stoltenberg II-Regjeringens *Handlingsplan mot sosial dumping* (St.meld. nr. 2 (2005-2006) pkt. 3.6) definerte begrepet sosial dumping slik:

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

Arbeidstilsynets bruk av begrepet sosial dumping fremstår som en forenklet versjon av den siterte definisjonen ovenfor. Arbeidstilsynet mener at sosial dumping er *særlig at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere* (Arbeidstilsynet 2010).

Sosial dumping er et upresist begrep som inneholder skildringer som «uakseptabelt lave» og «vesentlig dårligere». Det er heller ikke enighet rundt bruken av begrepet slik det er sitert ovenfor. Deler av arbeidsgiversiden<sup>10</sup> er uenig i denne bruken, og mener at «sosial dumping»

---

<sup>10</sup> For eksempel Lindefjeld (2010)

ikke kan knyttes til tarifflønn, og enkelte har også ment at begrepet må sees i forhold til vilkårene i hjemlandet eller et sosialt eksistensminimum i Norge (NOU 2012:2).

Sosial dumping er i seg selv ikke begrenset til spørsmål om lønn, men det er utelukkende lønsspørsmålet i begrepet som drøftes videre i denne oppgaven.

### *Overgangsordningene*

Ettersom Norge ikke har lovfestet minstelønn, og siden allmenngjøring ennå ikke var tatt i bruk ved EU-utvidelsen i 2004, var det på dette tidspunktet i store deler av det norske arbeidslivet ingen lovfestet nedre grense for avlønning av arbeidstakere. For å unngå eventuell utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft innførte Norge i mai 2004 overgangsordninger med krav om heltids arbeid og «gjengs» nasjonal lønn for individuelle arbeidstakere fra åtte av de nye medlemslandene<sup>11</sup>. Overgangsordningene varte frem til mai 2009<sup>12</sup>. For Malta og Kypros, som også ble EU-medlemmer i 2004, var det ikke anledning til å innføre overgangsordninger (Friberg 2006:8).

Når det i oppgaven er snakk om utenlandsk arbeidskraft er det i hovedsak arbeidsinnvandrere fra EU-8 det er snakk om. Dette følger av at disse er høyest representert blant de som kommer til Norge som arbeidsinnvandrere.

### *Ulike former for arbeidsinnvandring, og tilknytning til minstelønn*

Arbeidsinnvandrere kan deles i tre kategorier; individuelle arbeidsinnvandrere, utsendte/utstasjonerte arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. Hvilken kategori en arbeidsinnvandrer faller inn under er avhengig av ansettelsesforholdet, og kategorien en arbeidsinnvandrer havner inn under vil videre avgjøre på hvilken måte lønnsvilkårene reguleres.

For norske bedrifter er det fire måter man kan rekruttere arbeidskraft fra EU/EØS-land på (Ødegård m.fl. 2007).

---

<sup>11</sup> Omtalt som EU-8 i kapittel 1

<sup>12</sup> Overgangsordninger er senere innført for Romania og Bulgaria frem til 2012

- Man kan ansette arbeidssøkere fra EU/EØS-land i egen bedrift. Arbeidssøkeren regnes da som *individuell arbeidsinnvandrer*, og for disse gjaldt reglene om overgangsordninger for EU-8 landene frem til 2009. Etter at overgangsordningene ble avsluttet er det eventuell allmenngjøring som regulerer minstelønnsatser innen den enkelte bransje, ellers er det fri lønnsfastsettelse.
- Bedrifter kan engasjere underleverandører (også kalt underentrepriser, og innen bygg- og anleggsbransjen gjerne kalt underentreprenører) som har med seg egen arbeidskraft på oppdrag i Norge. Disse arbeidstakerne regnes som *utsendte arbeidstakere* og omfattes av allmenngjøring i bransjer der dette finnes. Disse arbeidstakerne ble ikke omfattet av overgangsordningene.
- Bedrifter kan leie inn arbeidskraft fra utleiefirma. Dersom man leier inn fra et norsk utleiefirma regnes disse som *individuelle arbeidstakere* i det norske utleiefirmaet, men dersom man leier fra et utenlandsk utleiefirma regnes disse som *utsendte arbeidstakere*.
- Bedrifter kan også engasjere arbeidsinnvandrere som opererer som selvstendig næringsdrivende. Disse har fri prisfastsettelse som et utgangspunkt. Et viktig poeng her er imidlertid hvor vidt personen i virkeligheten kan regnes som selvstendig næringsdrivende. Det er det reelle, ikke det formelle, forholdet som legges til grunn for om det foreligger et arbeidsforhold. Årsaken til at dette er et tema er at det i tiden etter allmenngjøring av minstelønn i enkelte bransjer ble spekulert i omgåelse av regelverket, ved å hevde at arbeidstakere var selvstendig næringsdrivende, og dermed hadde fri prisfastsettelse. Bruk av utenlandske arbeidstakere som «selvstendig næringsdrivende» ble lenge brukt som et smutthull for å slippe å betale minstelønn, og dette skjedde *spesielt* i bygg- og anleggsbransjen (Slettemoen 2010).

En ser at de fire måtene en bedrift kan rekruttere utenlandsk arbeidskraft på, knytter seg til den allmenngjorte minstelønningen. Med unntak av de selvstendig næringsdrivende, som opererer med fri prisfastsettelse, er *alle typer rekruttering og ansettelsesformer* i den norske bygg- og anleggsbransjen omfattet av allmenngjort minstelønn. Det er likevel noen

grunnleggende forskjeller i ansettelsesforholdet, som *hvor* dette er plassert, i et norsk firma eller i et utenlandsk firma, og om det foregår ved fast ansettelse eller ved innleid arbeidskraft og underleverandører.

#### *Arbeidsinnvandringens form og omfang etter 2004*

Fra utvidelsen av EU i mai 2004 og frem til overgangsordningene ble opphevet i mai 2009 hadde Norge innvilget over 150 000 nye arbeidstillatelser, og 136 000 fornyelser, til individuelle arbeidstakere fra «nye» EU-land. Om lag 90 prosent av disse var menn, og over 2/3 fra Polen. Antallet tjenesteytere fra nye EU-land, som registreres hos Skattekontoret for utenlandssaker (SFU), hadde økt fra et par tusen i 2004 til nært 24 000 utsendte arbeidstakere i 2008. Denne andelen har, etter en liten nedgang i 2009, fortsatt å øke (NOU 2012:2).

I tillegg har det kommet et ukjent antall *uregistrerte arbeidstakere*. Det kan være store mørketall for omfanget av arbeidsinnvandringen til Norge. En spørreundersøkelse blant polakker i Oslo-området (Friberg og Tyldum 2007) peker i retning av at en høy andel av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene arbeider svart og/eller manglet oppholdstillatelse.

Arbeidsinnvandrerne er sysselsatt i hele Norge. Tall fra 2008 viser at i antall og andel er det flest i Oslo-området, i Rogaland og i Hordaland. Av de bosatte arbeidsinnvandrerne var omtrent 11 000 sysselsatt i Oslo, noe som utgjorde 1/5 av arbeidsinnvandrere i Norge (Berge, Djuve og Tronstad 2010).

#### *Om strukturen i den norske bygg- og anleggsbransjen*

Til tross for at de i forskningssammenheng ofte ses under ett, er det store strukturelle forskjeller på byggebransjen og anleggsbransjen i Norge. Anleggsbransjen kjennetegnes av store entreprenører som til sammen har en vesentlig markedsandel. Byggebransjen kjennetegnes ved mange små virksomheter, der 2/3 av virksomhetene er enkeltpersonforetak, og 90 prosent av bedriftene har færre en 10 sysselsatte (Ødegård mfl. 2007).

Likevel har de største bedriftene i bygg- og anleggsbransjen mange ansatte til sammen. En liste over de 100 største bedriftene i den norske bygg- og anleggsbransjen viser at de 10 største bedriftene i 2010 til sammen hadde 19 972 ansatte<sup>13</sup>.

Organiseringen av bygg- og anleggsvirksomhet innebærer stor grad av underleverandører og innleiet arbeidskraft (Ødegård mfl. 2007). Gjennom 1980- og 1990-tallet foregikk det en omfattende restrukturering i bygg- og anleggsbransjen med fusjoner og oppkjøp. Dette har ført til denne konsentrasjonen med få store entreprenørbedrifter og en hel rekke underentreprenører (Andersen 2004, Ødegård mfl 2007).

Dette er et viktig punkt i oppgaven, da strukturen med mange små bedrifter og innleie av arbeidskraft og tjenester bidrar til å gjøre denne delen av det norske arbeidslivet uoversiktlig og spesielt utsatt for sosial dumping.

#### *Hvem er omfattet av allmenngjøringen i bygg- og anleggsbransjen?*

Yrkene som omfattes av allmenngjort minstelønn, som denne oppgaven legger til grunn i det videre, og som omtales som bygg- og anleggsbransjen, er: anleggsgartnerfaget, betongfagene, tømrere og innredningsnekkere, murere og murarbeidere, rørleggere, kobber- og blikkenslagere, malere og bygg-tapetsere, isolatører, taktekkere, stillasbyggerfaget, og industrimalerfaget. I tillegg omfattes tømrer- og montasjearbeid i trehusindustrien<sup>14</sup>.

Allmenngjøringen gjelder for både faglært og ufaglært arbeidskraft. Med faglært arbeidstaker menes en arbeidstaker med offentlig godkjent fag- eller svennebrev eller tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke fag- eller svennebrev. Forskriften om allmenngjøring for byggeplasser gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak, og disse er dermed ikke omfattet av allmenngjøringen som oppgaven drøfter.

---

<sup>13</sup> 100 største. <http://www.bygg.no/2007/05/22196.0> (Lest 1.12.2011)

<sup>14</sup> Allmenngjøring og påseplikt.

<http://www.bnl.no/category.php/category/Allmenngj%F8ring/?categoryID=353>

(Lest 30.3.2012)

*Om forholdet mellom Tjenstedirektivet, Utstasjoneringsdirektivet, Vikarbyrådirektivet og Allmenngjøringsloven*

EUs Tjenstedirektiv (2006/123/EF) presiserer retten til å yte tjenester over landegrensene. *Tjenstedirektivet* skal åpne det indre markedet for tjenesteytelser, slik at det blir økt konkurranse og vekst, og det skal være lettere for en arbeidstaker eller en bedrift å tilby sine tjenester i et annet medlemsland. Tjenstedirektivet gjelder også i Norge, ettersom den frie bevegelsen av tjenester er en del av EØS-avtalen<sup>15</sup>.

Med hensyn til vilkårene for utsendte/utstasjonerte arbeidstakere viser Tjenstedirektivet til Utstasjoneringsdirektivet.

*Utsstasjoneringsdirektivet* utgjør, sammen med traktatbestemmelsene, det rettslige rammeverket som regulerer medlemstatenes muligheter for nasjonal regulering av det grenseoverskridende tjenestearbeidsmarkedet (Stensvik 2007, Alsos 2009). Utstasjoneringsdirektivet fastslår at vertslandet skal sikre utsendte arbeidstakere de samme rettigheter som innenlandsk arbeidskraft når det gjelder en kjerne av arbeidsvilkår, som inkluderer minstelønnssetninger fastsatt i lov, allmenngjorte tariffavtaler, eller avtaler som er allment gjeldende i den aktuelle bransjen i området (Dølvik og Friberg 2008).

I Norge er gjennomføringen av direktivet hjemlet i Arbeidsmiljøloven og utformet i forskrift til denne, som viser til Allmenngjøringsloven for fastsetting av eventuelle minstelønninger og standarder i bestemte bransjer eller områder.

*Vikarbyrådirektivet* (2008/104/EF) har to hovedelementer. Det første er et prinsipp om at innleide fra vikarbyrå – både nasjonale og utenlandske – i utgangspunktet skal behandles likt med ansatte i tilsvarende stilling i innleiebedriften. For det andre pålegges landene å fjerne restriksjoner for bruk av vikaransatte som ikke er begrunnet i «allmenne hensyn» hvor beskyttelse av vikaransatte, krav til helse og sikkerhet, forebygging av misbruk og behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked er fremhevet. I Norge har vikarbyråbransjen vært et avtaletomt rom inntil LO og NHO i 2010 inngikk en intensjonsavtale som viser til Vikarbyrådirektivets likhetsprinsipp (NOU 2012:2) om likebehandling med ansatte i

---

<sup>15</sup> Tjenstedirektivet.

[http://www.europaveien.no/index.php?option=com\\_content&task=view&id=440&Itemid=191](http://www.europaveien.no/index.php?option=com_content&task=view&id=440&Itemid=191)  
(Lest 30.2.2012)

tilsvarende stilling. Vikarbyrådirektivet er knyttet til denne oppgavens tema spesielt ved at en av måtene norske bedrifter kan rekruttere arbeidskraft på er via vikarbyråer.

De tre direktivene og Allmenngjøringsloven bør ses både isolert og i samspill med hverandre, og med Allmenngjøringsloven.

### **3. Allmenngjøringsprinsippet**

#### **3.1. Et likhetsprinsipp**

Det er to elementer som utpeker seg spesielt ved spørsmål om lønn i den norske allmenngjøringsordningen; formålet om *likebehandling* og det faktum at minstelønnsatser er forskriftmessig *hjemlet i tariffavtaler*. Dette utgjør det jeg kaller et allmenngjøringsprinsipp, og jeg skal i det videre forklare hvordan dette likhetsprinsippet *danner grunnlaget for den norske allmenngjøringsordningen*.

For det første har den norske allmenngjøringsordningen *en formålsparagraf som viser til «likebehandling»*. Dette gjør den norske allmenngjorte minstelønnen til noe mer enn en sosial minstesikring. Når man sammenlikner den norske minstelønnsordningen med andre europeiske lands minstelønnsordninger skiller den norske allmenngjøringsordningen seg ut ved at det ellers i Europa er mest vanlig med en lovfestet minstelønn. En slik lovfestet minstelønn ligger i de fleste tilfeller vesentlig under tariffavtalenes minstelønnsatser (Stokker 2010:12).

Det andre spesielle trekket ved den norske minstelønnsordningen er at minstelønnsatser baseres på bransjevis tariffavtaler (Lismoen og Stokker 2005, Stokker 2010) og at de derfor utgjør et *resultat av den norske lønnskampen*. Allmenngjøringslovens formål, «å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har» (Allmenngjøringsloven § 1), uttrykker et likhetsprinsipp der likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere er fundamentalt, og denne likebehandlingen skal skje ved at tariffsatser allmenngjøres, og lønnskampen dermed gis en sentral rolle i lønnsfastsettelse for utenlandske arbeidstakere i Norge.

### *Ulike likhetsbegreper*

Jeg omtaler allmenngjøringsprinsippet som et likhetsprinsipp, fordi det innebærer ulike likhetsskapende elementer. Det er en rekke ulike måter å se begrepet likhet på, og det er en rekke begrunnelser for likebehandling.

Prinsipielle grunner til likhet er begrunnet i ideen om at alle mennesker er *likeverdige*. Det vises til det grunnleggende prinsippet i FNs Verdenserklæring om menneskerettighetene fra 1948<sup>16</sup>: «All human beings are born free and equal in dignity and rights (..)».

En slik begrunnelse for likhet kan knyttes til verdier og normer for hva en anser som rettferdig, og innebærer dermed en *rettferdighetslikhet*.

Likhet kan videre begrunnes ut i fra hensyn til *omfordeling og utjevning*, fordi en høy grad av likhet i fordelingen av økonomiske ressurser forventes å ha positive effekter på andre samfunnsmessige forhold. Dette kan kalles en *fordelingslikhet*.

Øyen (1992) viser til begrepet *formallikhet*, som innebærer at alle har de samme juridiske rettighetene. Til tross for denne formelle likheten vil et utgangspunkt som er ulikt kunne gi et ulikt sluttresultat. Selv om formålet med formallikhet kan være likhet, vil et skjevt utgangspunkt kunne gi det samme skjeve resultatet. Likevel er det en *formallikhet* fordi det innebærer *de samme* juridiske rettighetene.

Videre kan en trekke et skille mellom *likhet i muligheter* og *likhet i resultat*. Dette medfører igjen et skille mellom regelrettferdighet og resultatrettferdighet (NOU 2009:10 pkt. 1.2).

*Regelrettferdighet* vil si at resultatet er rettferdig hvis *reglene er rettferdige*. *Resultatrettferdighet* betyr at reglene er rettferdige hvis *resultatet er rettferdig*.

### *Likhetsbegreper i allmenngjøringsprinsippet*

En kan si at Allmenngjøringsordningen i Norge innebærer en likhet i mulighet, men ikke nødvendigvis en likhet i resultat. En kan også si at den norske allmenngjøringsordningen gir en regelrettferdighet hvis en anser reglene som rettferdige, men ikke nødvendigvis en resultatrettferdighet dersom det er usikkert om resultatet er rettferdig.

---

<sup>16</sup> Universal Declaration of Human Rights  
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng> (Lest 6.3.2012)



Knyttet opp til allmenngjøringsprinsippet kan en si at likhetsbegrepet i dette prinsippet ytrer seg som et ønske om en likebehandling, som tar utgangspunkt i at norske og utenlandske arbeidstakere er likeverdige jf. FNs Verdenserklæring om menneskerettigheter som det er vist til ovenfor, og allmenngjøringsprinsippet kan derfor direkte knyttes til en oppfattelse av hva som er rettferdig. Videre inneholder en minstelønnsats som baseres på tariffavtaler et fordelingshensyn, i lys av å være noe mer enn en sosial minstesikring.

Den norske minstelønnen innebærer tilslutt en formallikhet fordi alle innenfor den samme bransjen har de samme rettighetene, men som vist ovenfor betyr ikke dette at verken reglene eller resultatet er rettferdig.

### **3.2. De norske lønnspolitiske tradisjonenes rolle i allmenngjøringsprosessen**

Det er tidligere vist til at den norske minstelønnsatsen har sitt grunnlag i resultatet av den norske lønnskampen. Foruten dette kan en si at hele den norske allmenngjøringsordningen for minstelønn i stor grad er basert på tradisjonen med partssamarbeid i Norge.

Forarbeidene til Allmenngjøringsloven (Ot. Prp. Nr. 26 1992-93:6) slår fast at en konsekvens av fri utveksling av tjenester, fri etableringsrett og et fritt arbeidsmarked, som EØS-avtalen medfører, er at likebehandling i arbeidsmarkedet i lønsspørsmål ikke lenger kan overlates til arbeidslivets parter. I forarbeidene står det at:

(...) bestrebelsene i norsk arbeidsliv på å gjennomføre likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere innen de enkelte bransjer med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, ikke lenger kan overlates til arbeidslivets parter og deres avtaler i samme utstrekning som hittil

*Trepartssamarbeidet* - mellom staten, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden står sentralt i den norske lønnsdannelsen og i den norske velferdsstatsmodellen. De store frivillige organisasjonene har vært premissleverandører for offentlig politikk gjennom uformelle nettverk og påvirkning av normer og forståelsesmåter (NOU 2003:19). Det er i hovedsak arbeids- og næringsinteressene som har dominert i denne såkalte korporative kanalen<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Korporatismen, i betydning av organisasjonenes deltakelse i beslutninger

Makt og demokratiutredningen (NOU 2003:19 kapittel 4) påpeker at den norske modellen for arbeidslivet er preget av en omfattende organisering, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det var koalisjonen mellom LO og NHO som i sin tid frambrakte lønnsutjevning i Norge. Dette samarbeidet kom i gang i 1935 med Hovedavtalen mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening (NAF, senere NHO) og har lange røtter i norsk lønnspolitikk. LO og NHO har senere sørget for at systemet er blitt opprettholdt.

Til tross for at den korporative kanalen har blitt svekket de siste årene, står de sentrale og lokale lønnsforhandlingene fortsatt sterkt i de skandinaviske landene (Veggeland 2009:49). Makt og demokratiutredningen (NOU 2003:19 pkt. 4.5) peker på at det er: «én side ved korporatismen som ikke har tapt i betydning. Den befinner seg i skjæringspunktet mellom arbeidsliv, politikk og velferdsstat, og er knyttet til lønnsdannelse og lønnsoppgjør».

#### *Likhetstanker i lønnspolitikken*

Bath, Moene og Wallerstein (2009:11) trekker frem de sentraliserte lønnsforhandlingene som det trekket som er mest karakteristisk ved den norske velferdsstatsmodellen, og hevder at en sentralisert og koordinert lønnsfastsettelse er hovedårsaken til at Norge har blant de laveste lønnsforskjellene i verden. Resultatene av lønnsforhandlingene, som utgjør en grunnstein i den norske minstelønnsordningen, er en lønnspolitikk som er *solidarisk* (Barth, Moene og Wallerstein 2009).

Solidariske lønnsforhandlinger presser sammen lønnsforskjellene og innebærer moderate lønnsoppgjør, en politisk forpliktelse til å holde full sysselsetting og til å tilby full forsikring gjennom universelle velferdsordninger til alle samfunnsborgere, ikke bare til de dårligst stilte (NOU 2009:10 pkt. 3.3.1).

Barth, Moene og Wallerstein (2009) forklarer den solidariske lønnspolitikken slik; når lønnsforhandlinger finner sted i bedrifter anvendes likhetsnormer på den lokale arbeidsstokken ut fra hvor viktig den enkelte arbeidstaker er i bedriften, og hvilke muligheter vedkommende har utenfor bedriften.

Når lønnsforhandlingene skjer på et sentralisert nivå kan de samme *likhetsnormene* anvendes, men nå for arbeidsstyrken som helhet (Barth, Moene og Wallerstein 2009:27).

På denne måten kan en si at de sentraliserte lønnsforhandlingene i Norge bidrar til å *heve likhet- og rettferdighetsbetraktninger* opp på et nasjonalt og sentralisert nivå. Dette medfører at lønnspolitikken i Norge har fått solidariske trekk, og at denne derfor har iboende likhetsbetraktninger og likhetsnormer i seg.

### *Likhets hensyn i partssamarbeidet*

Forarbeidene til Allmenngjøringsloven (Ot. Prp. Nr. 26 1992-93:6) viser videre til at vi i Norge har hatt ordninger med *mål om å sikre likebehandling* med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår<sup>18</sup>. Samtidig har ulike avtaler hatt likebehandling av utenlandske arbeidstakere i lønsspørsmål som formål. Blant disse er Utlendingsforskriften § 2-2, der det ved midlertidig arbeidstillatelse, i perioden med innvandringsstopp i Norge<sup>19</sup>, ble krevet lønn tilsvarende tariff, regulativ eller det som er vanlig på samme sted eller yrkesområde (Dølvik 2004).

I tillegg ble det inngått en avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening i 1975 som sikret utenlandsk arbeidskraft på tidsbegrensede arbeidsoppdrag i Norge, likeverdige lønns- og arbeidsvilkår sammenliknet med norske arbeidstakere (Skjærvø 2011).

Det kan dermed hevdes å være en tradisjon i det norske arbeidslivet for ordninger som sikrer likebehandling av utenlandske arbeidstakere i lønsspørsmål, og forarbeidene til Allmenngjøringsloven uttrykker en intensjon som består i å videreføre denne tradisjonen med likebehandling.

### *Lønnsutviklingen i Norge de senere årene*

Lønnsspredningen i Norge har, i likhet med mange OECD-land, økt siden midten av 1990-tallet (NOU 2011:7 kapittel 3.3.2). Det er utviklingen i lønnsomhet og stramhet på

---

<sup>18</sup> Historiske ordninger som skulle sikre minstelønn fantes for industrielle hjemmearbeid hvor et offentlig organ helt siden 1918 hadde myndighet til å fastsette minstelønn, jf. lov 15. februar 1918 nr. 2 om industrielt hjemmearbeid. Denne loven ble opphevet i 1977. Tilsvarende gjelder for husarbeid mv. i private hjem, jf. hushjelploven av 31. mai 1963 nr. 3 § 15 som ble opphevet i 2002 (Alsos og Eldring 2008).

<sup>19</sup> I 1975 innførte Stortinget innvandringsstopp. Intensjonen var ikke å stoppe all innvandring, men først og fremst å begrense arbeidsinnvandringen.

arbeidsmarkedet som har bidratt til denne utviklingen – både økt arbeidsmengde og arbeidsinnsats, og økte bonusutbetalinger, har hatt betydning. Norge hadde en større endring i lønnspredningen enn mange andre OECD-land i perioden 1996–2006. Til tross for dette var Norge det OECD-landet som hadde minst lønnspredning i 2006 (NOU 2011:7 pkt. 3.3.2). Med andre ord er den relative lønnspredningen i Norge fortsatt liten når man sammenlikner med andre OECD-land.

Utredningen *Utenfor og innenfor* (NOU 2012:2) viser også til denne utviklingen. Selv om inntektsforskjellene mellom topp og bunn i det norske samfunnet er økt i perioden 1994–2011 under ett, har lønnsstrukturen i norsk arbeidsliv vært overraskende stabil. Likhetsmomentet er med andre ord fortsatt til stede i norsk lønnsutvikling, selv om utviklingen går i retning av større lønnspredning enn tidligere.

### **3.3. Partenes interesser i den norske lønnsdannelsen**

Det er to av partenes viktigste prinsipper for lønnsdannelse som også ligger til grunn for den norske allmenngjøringsordningen. Fagbevegelsen har et *likhetsideal* (NOU 2009:10 pkt. 8.3.1., Fellesforbundet 2000), og for arbeidsgiversiden er det konkurransesituasjonen for medlemsbedriftene som fremstår som et viktig hensyn<sup>20</sup>.

Begge prinsippene kan gjenfinnes i allmenngjøringslovens formålsparagraf under «likebehandling» og «hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet», og styrker bildet av at den norske allmenngjøringsordningen er en videreføring av enkelte sentrale elementer i det tradisjonelle partssamarbeidet, men i en ny kontekst.

Modellen for lønnsdannelse i Norge, med koordinering mellom organisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og myndighetene, bygger på partenes erkjennelse av at et velfungerende system for lønnsdannelse bidrar til å holde deltakelsen i arbeidslivet høy og arbeidsledigheten lav, samtidig som systemet bidrar til å motvirke økt lønnspredning (NOU 2009:10).

---

<sup>20</sup> NHO, ideologier og polakker  
<http://www.nho.no/forside/article13300.html> (Lest 3.1.2012)

Utredningen *En strategi for sysselsetting og verdiskapning* (NOU 2001:21) pkt. 3.5.2. sier det slik:

Den solidariske politikken har egalitære implikasjoner for lønnsfordelingen, men det er ikke nødvendigvis lønnsutjevning som er selve målet. Dersom den solidariske lønnspolitikken faktisk øker økonomiens effektivitet, kan politikken også tjene interessene til grupper som normalt ikke assosieres med egalitære mål

Likhet i seg selv behøver altså ikke å være et mål i lønnsutjevningen som følger av partenes rolle i lønnspolitikken. Den norske modellen i arbeidslivet tilfredsstiller flere formål på samme tid. Det som for noen er det viktigste ved modellen, er for andre et biprodukt, og omvendt (NOU 2009:3 pkt. 3.4.2), og partenes samarbeid om lønnsdannelsen illustrerer dette. Partssamarbeidet er avhengig av frivillig deltakelse fra både arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner, og mye av argumentasjonen for den solidariske lønnspolitikken var basert på argumenter i favør av effektivitet og makroøkonomisk stabilitet, og *ikke* egalitære (likhetsorienterte) mål og likhetstanker i seg selv.

Også Makt og demokratiutredningen (NOU 2003:19) viser til at arbeidsgivere og lavtlønte har *en felles interesse av omfordeling av inntekt*. Hvis lavtlønte gjennom sine organisasjoner kan bidra til å dempe inntektsforskjellene, fører dette til at de kommer bedre ut. For arbeidsgiverne betyr lave inntektsforskjeller at høyt utdannet arbeidskraft blir lavere lønnet enn i andre land. Det bidrar positivt til konkurranseevnen i norsk næringsliv, men mest i sektorer med høy kompetanse (NOU 2003:19 pkt. 4.5). Barth, Moene og Wallerstein (2009:30) framsetter påstanden om at arbeidsgiversiden er positiv til koordineringen av lønnsdannelsen *fordi de selv tjener på det*. En kan si det slik at «solidariske lønnsforhandlinger, disiplinert av hensynet til full sysselsetting, gir større bedriftsoverskudd. Vinnerne av solidariske lønnsforhandlinger i Skandinavia har derfor vært både de lavtlønte og de investeringsvillige arbeidsgiverne (NOU 2000:21 pkt. 3.5.2)».

Slik forklares motivasjonen som er underliggende i partssamarbeidet, og slik sett har partene *både særegne og felles interesser i videreføringen av de norske lønnspolitiske tradisjonene for lønnsdannelse i Norge*.

### *Norske tradisjoner i arbeidslivet, og møtet med EUs åpne arbeidsmarked*

Da det norske arbeidsmarkedet ble åpnet for arbeidstakere og bedrifter som opererer med et lønnsnivå som ligger betydelig under det norske nivået, oppstår en konflikt med ulike nasjonale normer for hva som er en sosialt akseptabel lønn, og hva som er en konkurransemessig akseptabel lønn.

For arbeidstakersiden, deriblant norsk fagbevegelse, vil store lønnsforskjeller og avvik fra normen om lik lønn for likt arbeid ut fra arbeidstakerens nasjonalitet, være illegitimt og representere et brudd med grunnleggende rettferdighetsbegreper (Dølvik 2004). For arbeidsgiversiden kan billigere arbeidskraft for noen bedrifter bety at det vil senke total kostnadene og gjøre bedriften konkurransedyktig. For andre bedrifter vil det derimot bety at de utkonkurreres fra markedet.

Spesielt har utstasjonering av arbeidskraft ved *tjenesteoppdrag over landegrensene* reist vanskelige spørsmål om hvor grensene går mellom fri konkurranse, likebehandling og beskyttelse av etablerte sosiale standarder og rettigheter i nasjonale arbeidsmarkeder. Arbeidsinnvandringen som har kommet til Norge siden 2004 har avdekket svakheter i den norske arbeidslivsmodellen, som har vært der lenge, men som tidligere ikke har ført til problemer av et slikt omfang eller synlighet at myndighetene eller partene har tatt tak i det (NOU 2012:2 pkt. 16.6.3).

Dette gjelder blant annet uryddige arbeidsforhold, lav avtaledekning og svært lave lønninger i en del bransjer med høy innvandrерandel. Med den nye arbeidsinnvandringen er slike problemer blitt mer synlige, og dette har ført til økt behov for tiltak. Dølvik (2004:10) peker på dette: «slik sett kan østutvidelsen paradoksalt gi støtet til å gjøre opp med langvarige unnlåtelsessynder i norsk arbeidsliv».

På denne måten har den ytre liberaliseringen, i form av EØS-avtalen og EU-utvidelsen i 2004 som en del av denne, utløst en skjerping av det interne regulerings- og kontrollregimet i det norske arbeidslivet, for eksempel ved at man har allmenngjort tariffavtaler. Det skyldes delvis at partene er uenige eller ikke er i stand til å håndtere problemene selv, og dette har medført mer lovgivning som er i tråd med EUs reguleringsstradisjon (NOU 2012:2 pkt. 16.6.3), men som representerer et brudd med norske tradisjoner for arbeidslivsregulering.

### *Foreløpig oppsummering*

Jeg har i dette kapitlet presentert allmenngjøringsprinsippet, som jeg karakteriserer som et likhetsprinsipp, som ligger til grunn for den norske allmenngjøringsordningen. Den norske allmenngjøringsordningen bygger på de lønnspolitiske tradisjonene ved at den er ment å videreføre et prinsipp om likebehandling i lønsspørsmål, som det tidligere har vært partene i arbeidslivets arbeid å ivareta. Et klart uttrykk for en likhetstanke i den norske allmenngjøringsordningen er at den bygger på minstelønnsatser som følger av tariffavtaler. Begge partene i arbeidslivet har interesser som samsvarer med den norske allmenngjøringsordningen.

Det er lange likhetstradisjoner av ulik karakter i de norske lønnspolitiske tradisjonene, og selv om den norske allmenngjøringsordningen innebærer et brudd med måten en regulerer lønnsforhold på i Norge, kan innholdet i minstelønnsreguleringen sies å være i tråd med verdiene i de lønnspolitiske tradisjonene den bygger på.

## **4. Allmenngjort minstelønn som en regulering**

Allmenngjøringsprinsippet, som er fokus i denne oppgaven, utgjør grunnlaget i den allmenngjorte minstelønnensreguleringen i den norske bygg- og anleggsbransjen. Regulering kan generelt defineres som «statlig innblanding i markedet og den sosiokulturelle prosessen (Veggeland 2009:11)».

Om hva reguleringsbegrepet omhandler skriver Veggeland (2010:9):

Regulering handler om styring av markeder, institusjoner, samfunnsfunksjoner og samfunnsforhold generelt. I denne sammenheng er regulering et svært omfattende begrep. Begrepet kan beskrives i et historisk utviklingsperspektiv knyttet til ulike oppfatninger av dets funksjoner og virkninger. Videre kan regulering ses og analyseres ut fra både sin statsvitenskapelige og rettslige dimensjon; lovgiving og regelverk utformes og vedtas, for så å bli tolket, iverksatt og overvåket institusjonelt. Regulering omfatter rettslig kontroll. Endelig vekker reguleringsvedtak ofte samfunnsdebatt, og denne debatten føres gjerne med ideologiske undertoner

Slik sett kan en si at den allmenngjorte minstelønnen i form av regulering kan kobles til flere sider av denne brede beskrivelsen av hva regulering innebærer.

Den allmenngjorte minstelønnen kan knyttes til den norske lønnsdannelsen og til det tradisjonelle partssamarbeidet i arbeidslivet, og på denne måten kan den videre koples opp til den norske velferdsstatsmodellen. Allmenngjort minstelønn er en «styring av markedet» ved at minstelønnsregulering er knyttet til myndighetenes inngripen i konkurransesituasjonen på det norske arbeidsmarkedet. Reguleringen berører et område som tidligere ikke er regulert ved lov i samme utstrekning i Norge. Til sist kan en også si at en allmenngjort minstelønn i Norge har vekket debatt, og at denne til dels følger tradisjonelle ideologiske skillelinjer i det norske samfunnet, sterkest representert ved arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, som har både felles og særegne interesser knyttet til minstelønnsreguleringen.

### **4.1. En lovgivende regulering og en reregulering**

Den norske allmenngjøringsordningen er lovgivende regulering (Veggeland (2009)), og det er også en regulering i form *reregulering*.



Begrepet *reregulering* kan beskrive det fenomen at samtidig som det skjer en avvikling av tidligere monopoler og innføring av markeds konkurranse (som kalles avregulering), etableres det et sett av rammebetingelser for aktørene på de nye markedene, med lovregulering, tilsynsordninger og konsesjoner (Veggeland 2005). Norge ble innlemmet i EØS-avtalen, noe som innebærer en form for avregulering av det norske markedet, og det innføres i den forbindelse betingelser for aktørene på dette «nye» markedet i form av en lovregulering som skal korrigere lønnsutviklingen i dette. Prosessen med allmenngjort minstelønn kan derfor ses som at «(...) ytre liberalisering har ført til indre reregulering og skjerping av kontrollen med spillereglene i det norske arbeidsmarkedet (Dølvik 2004:5)», og dette gjør den norske minstelønnsreguleringen til en reregulering.

Rereguleringen har vært sett som nødvendig fordi det er knyttet viktige politiske mål og samfunnshensyn til disse sektorene dette forekommer i. Dette kan ses som ment å *hindre utilsiktede negative virkninger på samfunnet som følge av konkurranse og markedsaktivitet* (Veggeland 2005), slik innføringen av den allmenngjorte minstelønnen i Norge er ment å gjøre. Det er utvilsomt knyttet viktige politiske mål og samfunnshensyn til den norske lønnsdannelsen, tatt i betraktning dens rolle i den norske velferdsstatsmodellen. Samtidig er «likebehandling» et viktig samfunnshensyn ut i fra et fordelingsperspektiv, og ut i fra mer generelle rettferdighetsbetraktninger.

### *To paradokser*

Det er to paradokser knyttet til allmenngjort minstelønn som regulering, og disse paradoksene har en rolle i denne oppgaven.

Et paradoks, som tidligere er presentert, er at samtidig som den norske allmenngjøringsordningen bygger på prinsipper fra det norske, tradisjonelle partssamarbeidet er den et klart *brudd med denne tradisjonens rolle i arbeidslivsregulering* ved at man tar i bruk lovfestet regulering i stedet for avtaler mellom partene i lønns spørsmål.

Et annet paradoks er at praksisen med avregulering og reregulering medfører en sterk vekst i *antall* reguleringer. Disse har som formål å hindre uønskede bivirkninger av avreguleringer og politiske prioriteringer, og å få reguleringene *til å virke*.

Veggeland (2010) kaller dette fenomenet for *reguleringsekspløsjon*, der bruk av regulering som styringsmekanisme har eksplodert i omfang. «Der markeder og samfunnssektorer avreguleres, etterfølges dette av en omfattende ny regulering (Veggeland 2010:16)». Slik er det også i tilfellet med innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge.

I kjølevannet av minstelønnsreguleringen har det kommet en rekke andre «tiltak» som skal sikre at minstelønnsreguleringen gjennomføres og etterlevs. Disse tiltakene er i hovedsak knyttet til de tidligere omtalte handlingsplanene mot sosial dumping<sup>21</sup> og innebærer tiltak som *solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven*, med det formål å sikre faktisk lønnsutbetaling og gi oppdragsgivere sterkere motivasjon til å velge seriøse underleverandører<sup>22</sup>, og *informasjons- og påseplikt - og innsynsrett for tillitsvalgte*.

Videre har en fått byggherreansvar, som innebærer et ansvar for byggherren for å ta inn klausuler i kontrakter med underleverandører for å sikre at arbeidstakerne får lønn og arbeidsvilkår i tråd med allmenngjøringsforskrifter, og ID-kort i byggenæringen for å sikre mer ryddige forhold i bygg- og anleggsbransjen, for å forhindre sosial dumping.

En konsekvens av denne ytterligere reguleringen er at bedrifter får et utvidet ansvar for overholdelse av minstelønnsbestemmelsene. Bedriftene vil være pålagt å ta ansvar for minstelønnsbestemmelsene uavhengig av om bedriften har *egne ansatte eller benytter seg av underleverandører*.

En reguleringsekspløsjon, som har som mål å styrke den opprinnelige reguleringen, kan videre medføre uoversiktlige forhold der bedrifter må forholde seg til en rekke reguleringer med samme hensikt, slik en form for reguleringsekspløsjon som kom i etterkant av allmenngjøring av minstelønn har medført.

---

<sup>21</sup> Sosial dumping

[http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial\\_dumping.html?id=9381](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping.html?id=9381) (Lest 31.3.2012)

<sup>22</sup> Handlingsplan 2 mot sosial dumping

[http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial\\_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938) (Lest 31.3.2012).

## 4.2. Ulike reguleringsbegrunnelser

Som tidligere vist knyttes Allmenngjøringsloven til en form for likebehandling i lønsspørsmål, men også til beskyttelse av etablerte «spilleregler» i arbeidslivet og utviklingen innenfor det norske markedet.

Ønsket om å regulere ut fra disse hensynene kan knyttes til Selznicks (1985) bruk av begrepet regulering: «In its central meaning *regulation* refers to sustained and focused control exercised by a public agency over activities that are valued by the community (Selznick 1985:363)». Regulering er i dette synet et virkemiddel for å opprettholde ønskede offentlige normer og etiske spilleregler (Veggeland 2010:22), på samme måte som allmenngjøringsordningen er ment å opprettholde en tradisjon med likebehandling i arbeidslivet, og beskytte de etablerte normer og spilleregler for bedriftenes konkurransesituasjon i det norske markedet.

Et annet syn på hensikt med en regulering presenteres av Majone (1994:79), som hevder at regulering har én form for normativ begrunnelse: å forbedre effektiviteten i økonomien ved å korrigere spesifikke former for markedssvikt som monopol, ufullkommen informasjon og «negative eksternaliteter». Det kan diskuteres om allmenngjøringen i lys av dens formål om likebehandling og å beskytte bedriftene mot urimelig konkurranse, kan knyttes til Majones begrunnelse.

På den ene siden kan det trekkes en sammenheng mellom Majones (1994) bruk av reguleringsbegrepet og allmenngjort minstelønn, ut i fra hensynet til effektivitet i den norske økonomien, dersom en ser det ut i fra forutsetningen om at arbeidsgiverne i det norske markedet *kan tjene på* en lønnsammenpressing og på lave lønnsforskjeller. Mye av argumentasjonen for den solidariske lønnspolitikken var, som tidligere vist, basert på argumenter i favør av effektivitet i markedet, og for bedriftene i markedet. Samtidig er denne tolkningen avhengig av til dels normative oppfatninger, og den er sterkt begrenset til de lønnspolitiske tradisjonene på det norske markedet. Derfor er det nærliggende i det videre å knytte den norske allmenngjøringen av minstelønn til opprettholdelse av normer og ønskede spilleregler jf. Selznicks (1985) bruk av reguleringsbegrepet – og dets tilknytning til *samfunnsverdier*.

### 4.3. Er likhet og likebehandling en norsk samfunnsverdi?

Som tidligere vist knytter Selznicks (1985) reguleringsdefinisjon seg til opprettholdelse av samfunnsverdier. *Kan man si at likhet og likebehandling i lønsspørsmål er en norsk samfunnsverdi?*

Verdier og normer som eksisterer i et samfunn kan være vanskelig å påvise. Likevel kan en ved å knytte likhetsverdier og likhetshensyn opp mot et avgrenset samfunnsområde finne indikasjoner på at slike verdier eksisterer.

Knytter man likhet opp mot *fordeling* kan man se det på følgende måte:

Ethvert menneske må ha mulighet til å leve sitt liv innenfor rammene av det som er sosialt akseptabelt i et samfunn. Målet med fordelingspolitikken er derfor ikke bare å sikre alle et eksistensminimum, men å sikre en fordeling som fører til at alle har tilstrekkelige økonomiske ressurser til å kunne skaffe seg vanlige forbrugsgoder og delta i de samme aktiviteter som andre (NOU 2009:10 pkt. 3.2.1.)

En kan derfor si at likhet eksisterer som et hensyn i den norske fordelingspolitikken, og videre kan en peke på at allmenngjøring av minstelønn innebærer en omfordeling av lønn.

En annen måte å se likhet som samfunnsverdi på er som Barth, Moene og Wallersteins (2009:16) forklaring av lønnsutjevningen i Norge med *en nordisk tradisjon med egalitære trekk*, og likhet som samfunnsverdi kan videre ses ut i fra et *rettferdighetshensyn*. En norsk valgundersøkelse utført av Bernt Aardal (1999) presentert i Barth, Moene og Wallerstein (2009:28) viser at et flertall av de spurte mener at Norge må redusere de økonomiske forskjellene (66 prosent) og at vi til nå ikke har hatt tilstrekkelig reduksjon av økonomiske forskjeller (63 prosent). 37 prosent av de spurte kunne godta større lønnsforskjeller enn vi hadde (i 1999), 57 prosent vil ikke godta større lønnsforskjeller.

Barth, Moene og Wallerstein (2009:27) sin tolkning av undersøkelsens funn er at arbeidstakerne har preferanser for en lønnsfordeling som *de oppfatter som rettferdig*. Videre viser de til at institusjonene i arbeidsmarkedet påvirker hvordan normene (i dette tilfellet rettferdighet og likhet i lønsspørsmål) anvendes, jf. tidligere beskrivelser av hvordan sentraliserte lønnsforhandlinger tar likhets- og rettferdighetsnormer opp fra et lokalt til et sentralt nivå<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Vist i kapittel 3.2

Dette kan tyde på at likhet i lønsspørsmål *kanskje* kan gjenfinnes som en form for samfunnsverdi i det norske samfunnet. Likhet som samfunnsverdi vil være knyttet til fordeling, egalitære samfunnstrekk, eksisterende rettferdighetssyn, og uttrykkes gjennom den norske lønnspolitikken.

### *Foreløpig oppsummering*

Jeg har i dette kapitlet presentert allmenngjort minstelønn i form av en lovfestet regulering og en reregulering. Jeg har knyttet allmenngjort minstelønn som regulering opp mot samfunnshensyn og styring av utviklingen i det norske markedet. Allmenngjort minstelønn har medført en form for reguleringsekspløsjon der ytterligere reguleringer er innført for at den opprinnelige reguleringen skal overholdes. Jeg har også vist at det er tegn til at likhet i lønsspørsmål eksisterer som en samfunnsverdi i Norge.

Jeg vil i det neste kapitlet presentere begreper og perspektiver som kan forklare og belyse innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge, og hva som skjer når den nye reguleringen i form av allmenngjort minstelønn møter ulike verdier og normer i bedriftene i bygg- og anleggsbransjen.

## 5. Teoretiske begreper og perspektiver

Teori er et system eller kompleks av antagelser som er fremsatt som forklaring på en rekke kjensgjerninger eller fenomener<sup>24</sup>. Vitenskapelige teorier må ha en faglig bekreftelse på bakgrunn av empiri og/eller logiske resonnementer for å være sann, inntil det motsatte er bevist og teorien forkastes. Teorier uttrykkes ved hjelp av begreper, og viser til sammenhenger mellom begreper. Et *perspektiv* er noe løsere enn teori, og er mer en betraktningmåte eller en synsvinkel. Valg av perspektiv kan derfor ha en avgjørende betydning for hvilke sider av virkeligheten man oppdager.

Dette kapittelet presenterer oppgavens analytiske begreper og perspektiver. Studiens problemstillinger fordrer både en beskrivende og en forklarende ambisjon. I studien er det derfor benyttet både beskrivende og forklarende ideer, begreper og perspektiver. Jeg vil først starte med å presentere begrepene, ideene og perspektivene, før jeg redegjør for utfordringer knyttet til oppgavens bruk av teori, og forklare hvorfor jeg har valgt nettopp denne teorien for å belyse oppgavens tema.

### *Bedrifter*

En *bedrift* kan defineres som en navngitt juridisk enhet som gjennom en eller flere personer utøver en form for økonomisk aktivitet<sup>25</sup>. Bedrifter er etablert for å oppnå noe med dem, og en kan derfor si at bedrifter har *mål*. Et mål kan defineres som en beskrivelse av en ønsket fremtidig tilstand (Jacobsen og Thorsvik 2002:42). Tilnærmet alle private bedrifter har som mål å tjene mest mulig penger, og bedrifter kan i den forbindelse ha eiere og aksjonærer som ønsker størst mulig avkastning<sup>26</sup>. En annen måte å si dette på er at bedriften skal få maksimal avkastning på investert kapital. En bedrift må gå med overskudd over tid for å kunne overleve, og selv bedrifter som tjener penger kan legges ned fordi eierne kan velge å plassere pengene sine i andre og mer lønnsomme bedrifter.

---

<sup>24</sup> Teori – system av antakelser.

[http://snl.no/teori/system\\_av\\_antagelser](http://snl.no/teori/system_av_antagelser) (Lest 29.3.2012)

<sup>25</sup> En bedrift og dens målsettinger

<http://merkur1.cappelendamm.no/c390419/merkurmodul/vis.html?tid=390426> (Lest 21.2.2012)

<sup>26</sup> En bedrift og dens målsettinger

<http://merkur1.cappelendamm.no/c390419/merkurmodul/vis.html?tid=390426> (Lest 21.2.2012)

Dette gjelder også for bedriftene i bygg- og anleggsbransjen. Bedriftene er kundeorienterte og har sitt virke innenfor et marked der de som oftest konkurrerer mot andre liknende bedrifter. I det videre bygger jeg derfor på antakelsen om at bedrifter i bygg- og anleggsbransjen har minst ett mål som innebærer økt profitt.

### *Bygg- og anleggsbedrifters institusjonelle omgivelser*

Den allmenngjorte minstelønnen i bygg- og anleggsbransjen, og verdiene og tradisjonene den representerer, utgjør på ulike måter en del av bygg- og anleggsbedriftenes institusjonelle omgivelser.

Begrepet institusjonelle omgivelser viser til *grunnleggende antakelser, verdier og normer i omgivelsene som preger hvordan man mener at ulike typer virksomheter bør etableres og organiseres, styres og koordineres, og ledes* (Jacobsen og Thorsvik 2002). De institusjonelle omgivelsene legger føringer på hvilke forventninger som er knyttet til bedriftenes handlinger, og består av en sammensetning av lover og regler, forventninger, verdier og normer som finnes i bedriftenes omgivelser.

Da minstelønn ble allmenngjort for den norske bygg- og anleggsbransjen ble bedriftene som opererer innenfor bransjen underlagt et nytt regelverk knyttet til avlønning som de er forpliktet til å følge. Foruten å være en juridisk form for forventning og forpliktelse kan det på ulike måter oppstå forventninger om hvordan bedrifter skal forholde seg til allmenngjort minstelønn, som springer ut av *verdier og normer i omgivelsene*.

Som tidligere vist kan grunntanken bak den allmenngjorte minstelønnen gjenfinnes både som rettferdighetsnorm, ved at en ønsker en likebehandling ut i fra rettferdighetshensyn, og den kan være i tråd med et fordelingshensyn, både på bransjenivå i form av konkurransehensyn og på samfunnsnivå i form av at lav lønnsbredning er sentralt i den norske velferdsstatsmodellen. At minstelønn er en regulering som oppstod i det norske arbeidsmarkedets møte med EU indre marked kan tyde på at det er knyttet samfunnsverdier til en slik minstelønn, dersom man ser det i lys av Selznicks definisjon<sup>27</sup>, som en opprettholdelse av normer og verdier i det norske samfunnet, og i lys av å være en reregulering som er knyttet til å hindre utilsiktede virkninger på samfunnet.

---

<sup>27</sup> Presentert kapittel 4.2

## 5. 1. To idéstrømmer i bygg- og anleggsbedriftenes omgivelser

Jeg vil i det videre presentere to idéstrømninger som i følge Røvik (2007:107) er «bakenforliggende ideer som i praksis styrer utformingen av vår tids organisasjoner». Formålet med å presentere disse ideene er å forklare ulike tilnærminger til den underliggende konflikten mellom økonomi og profitt på den ene siden, og verdier og normer på den andre, slik en minstelønnsregulering pålagt markedsorienterte bedrifter i konkurranse med hverandre kan innebære.

Røvik (2007) viser til trender med organisasjonsideer som påvirker organisasjoners utforming, mål og handlinger. Jeg vil i det videre presentere to av disse ideene; radikal økonomiske og omdømmehåndtering, med sikte på å forklare hvordan samtidens ideer kan påvirke bedrifters handlinger i minstelønnsproblemet.

### *Radikal økonomisme, og nyliberalisme*

*Den første idéstrømmen som jeg presenterer har en kjerne av økonomisk frihet og profitt, og et syn der staten skal avstå fra å blande seg inn i disse forholdene.*

Nyliberalisme kan ses som et relativt løst koblet sett av politiske oppfatninger som legger vekt på at den eneste legitime rollen til staten er å sikre enkeltmennesket og bedrifters frihet, og da spesielt i økonomisk sammenheng. I tillegg legges det sterk vekt på den private eiendomsretten (Thorsen og Lie 2007:16). *Den norske allmenngjorte minstelønnen bryter dermed med nyliberalistiske prinsipper og ideer, i det den er nettopp statlig inngripen på det norske arbeidsmarkedet, og begrenser bedrifters frihet i spørsmål om avlønning av ansatte og innleide arbeidstakere.*

En organisasjonsidé av nyliberalistisk tankegang er det Røvik (2007) kaller *radikal økonomisme*. Røvik viser til en trend med aggressive strategier som innebærer profittoppskrifter (Røvik 2007:167). En fellesnevner for disse er at de har et *mer aggressivt innhold* enn tidligere oppskrifter på *hvordan man skal generere vekst og fortjeneste*. Det er oppskrifter på hvordan man raskt kan generere ekstreme økonomiske resultater, gjerne i skarp internasjonal konkurranse, og ved bruk av tøffe virkemidler (Røvik 2007:167). Også Veggeland (2010:183) viser til en slik oppfatning i samfunnet: «Økonomisme (altomfattende



økonomisk tenkning) som begrep uttrykker fullstendig dominans av økonomiens og pengenes funksjon i samfunnet. Det oppstår en felles bevissthet om dette».

En drivkraft for disse *aggressive profittmaksimerende* strategiene er nyliberalismen, mener Røvik (2007:180), og det han kaller en tung liberalismeølge. Slik henger radikal økonomiske og nyliberalisme sammen. 1980-årene brakte med seg en styrking av den markedsorienterte økonomien i Norge og nyliberalismen fikk også her en økende innflytelse. Med økt markedsinnflytelse ble det norske samfunnet i større grad et *konkurransesamfunn*, og dette er antatt å påvirke bedrifter som har sitt virke innenfor det norske markedet, herunder bedriftene i den norske bygg- og anleggsbransjen.

#### *Bedrifters ansvarsområder i en nyliberalistisk kontekst*

Økonom, og nobelprisvinner, Milton Friedman (1962:133) var en tilhenger av markedsøkonomien, og stod for en nyliberalistisk tilnærming. Han så det slik at:

Few trends could so thoroughly undermine the very foundations of our free society as the acceptance by corporate officials of a social responsibility of businesses other than to make as much money for their stockholders as possible

I Milton Friedmans syn har bedrifter kun ett ansvar: å tjene mest mulig penger til eiere og aksjonærer, og det er dette som danner grunnlaget for min bruk av radikal økonomisme og nyliberalismens påvirkning på bedrifters avveining mellom sine økonomiske mål, og andre samfunnsverdier og hensyn. Her representerer Milton Friedman et ytterpunkt, og jeg vil videre presentere det andre ytterpunktet, som er en idé om at bedrifter har en rekke andre ansvarsområder enn å være profittmaksimerende, slik radikal økonomisme forutsetter.

#### *Omdømmehåndtering og bedrifters samfunnsansvar*

Omdømmehåndtering er en idéretning som står i motsetning til nyliberalismen og radikal økonomisme. Omdømmehåndtering er en bred idé som handler om hvor vidt bedrifter overholder lover og regler, om man lever opp til samtidens normer for hvordan en bedrift skal drives, og hvordan man forholder seg til etiske problemstillinger (Røvik 2007:195).

Røvik (2007:196) definerer omdømmehåndtering som «tiltak rettet inn mot bevisst, planmessig presentasjon av en organisasjon overfor relevante aktør-grupper i omgivelsene med sikte på å styrke disses oppfatninger av og tillit til organisasjonen». «Alle» bedrifter har et omdømme, men ikke alle bedriver omdømmehåndtering. En form for omdømmehåndtering som bedrifter kan bedrive er *samfunnsansvar*. Samfunnsansvar handler om at bedrifter ikke kun er opptatt av økonomisk gevinst, de føler også et press fra omgivelsene til å handle *etisk riktig*, og å bidra til et bedre samfunn.

Jeg vil i det videre anvende Archie Carroll (1979) sin bruk av begrepet samfunnsansvar, der bedriftenes ansvar er en sammensetning av økonomiske, juridiske og andre sosiale hensyn. Carrolls definisjon (1979:500) av samfunnsansvar er at *bedriftens sosiale ansvar innebærer de økonomiske, juridiske, etiske og skjønsmessige forventningene et samfunn har for organisasjoner på et gitt tidspunkt*. I henhold til ideen om bedrifters samfunnsansvar har bedrifter først og fremst et økonomisk ansvar (Carroll 1979:500):

Before anything else, the business institution is the basic economic unit in our society. As such it has a responsibility to produce goods and services that society wants and to sell them at a profit. All other business roles are predicated on this fundamental assumption

Det er altså grunnleggende at *en bedrift har et ansvar for å tjene penger, i form av profitt*, og videre at alle bedriftens andre roller hviler på denne forutsetningen. Dette synet på bedriftens ansvar om profitt har ideen om samfunnsansvar og Milton Friedmans markedsliberalistiske syn til felles.

Etter det økonomiske ansvaret følger et juridisk ansvar. Myndighetene har vedtatt regelverk som bedrifter forventes å eksistere innenfor. «Society expects business to fulfill its economic mission with the framework of legal requirements (Carroll 1979:500)». Bedriften *må altså møte de økonomiske forventningene innenfor det juridiske regelverket de er pålagt*. Milton Friedman (1962:35) sier ikke at en bedrift ikke skal følge regelverket, men han sier at en rekke aktiviteter utført av myndighetene, herunder fastsettelse av minstelønn, ikke kan rettferdiggjøres.

Videre har bedriften, i følge Carroll (1979), et etisk ansvar. «Ethical responsibilities are ill defined and consequently are among the most difficult for business to deal with (Carroll 1979:500)». Essensen i det etiske ansvaret til bedriften er likevel at selv om de to første

kategoriene også kan innebære etiske normer, *finnes det atferd* som ikke nødvendigvis er nedfelt i lov, men som likevel *er forventet av bedriften*.

Det Carroll (1979:500) kaller skjønsmessig ansvar er basert på individuell tolkning og valgfrihet. Ansvar innenfor denne kategorien er helt frivillig, og kan handle om ansvar for filantropisk handling, interne programmer for rusmisbrukere eller egne barnehager for de ansattes barn, for å nevne noen eksempler. Essensen i denne kategorien er at *det ikke anses som uetisk dersom en bedrift ikke foretar noen handlinger innenfor dette området*.

En sammenfatning av ideen om samfunnsansvar basert på Carroll (1979) innebærer at bedrifter skal ha profitt som mål, slik hensikten med bedriftene er, men dette må skje innenfor de juridiske og etiske forventningene som finnes i bedriftens omgivelser. Bedriftens ulike ansvarsområder må ses i samsvar med hverandre, og kan ikke ses isolert. Dette skiller seg fra oppgavens endimensjonale bruk av radikal økonomisme, som utelukkende knytter seg til bedrifters profittmaksimering.

#### *Hvordan ideer og verdier i omgivelsene kan legge føringer på bedrifters handlinger*

De to ideene, radikal økonomisme og samfunnsansvar, representerer to ytterpunkter i måten å forholde seg til allmenngjort minstelønn på.

Milton Friedman (1962) beskriver trenden med bedrifters sosiale ansvar som en *grunnleggende samfunnsnedbrytende lære*, en «(...) fundamentally subversive doctrine (Friedman 1962:133)», og stiller spørsmålet: dersom forretningsmenn har sosiale ansvar annet enn å maksimere profitten for aksjonærene, hvordan skal de vite hva dette ansvaret innebærer? Skal private individer bestemme hva de sosiale interessene og hensynene er?

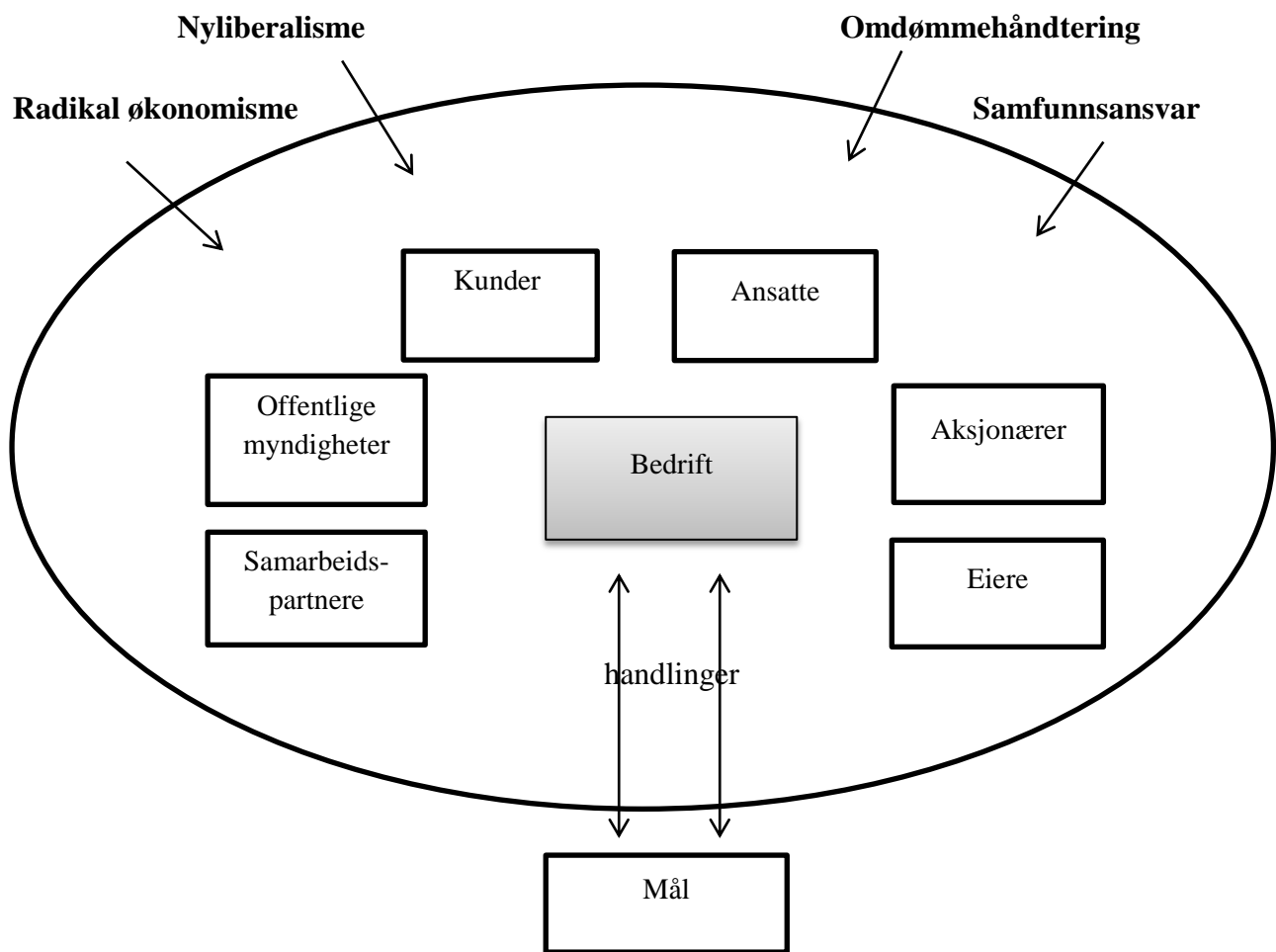
Knyttet til dette er Talcott Parsons (1953), som var en av de første som eksplisitt drøftet hvordan organisasjoner også må tilpasse seg samfunnets verdier og normer og kultur for å sikre seg legitimitet i omgivelsene. Legitimitet vil si at verdisystemene i samfunnet legger føringer og setter grenser for hva en organisasjon kan produsere og hvordan produksjonen kan gjennomføres (Jacobsen og Thorsvik 2002). Organisasjoners legitimitet avhenger av deres handlinger, som igjen er et resultat av verdiene de besitter og hvilke avveininger de foretar mellom mål og verdier. Når en organisasjon fremstår som legitim, oppfattes den som en bærer av et sett gode og riktige verdier. Den blir oppfattet som riktig og verdifull, og dette vil igjen kunne få betydning for hvilke ressurser organisasjonen får tilgang til. For bedriftene i bygg-

og anleggsbransjen er ressurser unektelig knyttet til deres eksistens fordi de er produksjonsbedrifter i et marked der de konkurrerer med andre tilsvarende bedrifter, og de er dermed avhengige av omgivelsenes ressurser. Bedrifter som søker legitimitet i omgivelsene vil ønske å møte forventningene, men ikke alle bedrifter vektlegger legitimitet i like stor grad.

### *Bedrifter og omgivelser i en analytisk sammenheng*

En bedrift både samarbeider med, og er avhengig av, en rekke forskjellige interessenter, som også kan kalles interessegrupper. De yter forskjellige *bidrag* til virksomheten for å sikre dens eksistens. De forskjellige interessenter bidrar eksempelvis med arbeidskraft, kapital eller varer, og til gjengjeld ønsker de for eksempel å motta lønn, betaling for leverte varer eller profitt og overskudd.

Bedrifter kan videre påvirkes av idestrømninger i omgivelsene for hvordan de skal organiseres, i denne oppgaven representert ved radikal økonomisme og omdømmehåndtering. Bedriftens handlinger er knyttet til mål, og vil videre ha virkninger for hvordan bedriften oppfattes av omgivelser, samtidig som omgivelsene vil påvirke bedriftens handlinger. Jeg vil vise denne sammenhengen i figur 1, nedenfor.



**Figur 1. Sammenheng mellom bedrift, mål og omgivelser**

Kilde: Basert på Bang m.fl. 2010 <sup>28</sup>

Figuren viser at bedrifters handlinger foregår innenfor en kontekst der omgivelsene kan legge føringer på handlingene bedrifter foretar knyttet til bedriftens mål, avhengig av hvilke forventninger de har til bedriftens handlinger, og hvilke verdier og ideer som befinner seg i omgivelsene. Bedriften vil i ulik grad, være avhengig av omgivelsenes vurdering, og vil videre foreta handlinger basert på en rekke vurderinger. Denne modellen er spesielt relevant for teori om omdømmehåndtering, som er tiltak rettet inn mot bevisst, planmessig presentasjon av en organisasjon overfor relevante aktør-grupper i omgivelsene. Aktørene som er nevnt i figuren er kun et forslag til mulige aktører som kan påvirke bedrifter i bygg- og anleggsbransjen.

<sup>28</sup> Interessentmodellen  
<http://vob.systeme.dk/index.php?id=73> (Lest 9.4.2012).

## 5.2. Oppgavens tre perspektiver

Analysen vil foregå på to nivåer, slik oppgavens problemstillinger fordrer. Det første nivået er et systemnivå, der innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge danner grunnlaget for analysen. Det andre analysenivået er et aktørnivå, der bygg- og anleggsbransjen utgjør en *kontekst* der virkningene av den allmenngjorte minstelønnen kan gjenfinnes.

Jeg vil i analysen ta utgangspunkt i tre forklarende perspektiver: *instrument, kultur og myte*. Perspektivene presenteres i Christensen m.fl. (2009) og jeg vil videre i dette kapitlet redegjøre for perspektivene slik de brukes i denne oppgaven.

### *De tre perspektivenes forklaringskraft i de to analysenivåene*

For analysen på et systemnivå har jeg valgt å benytte et kulturperspektiv. Dette følger av oppgavens første problemstilling og oppgavens generelle tema, der verdier og tradisjoner spiller en vesentlig rolle i innføring av allmenngjort minstelønn i Norge. Et kulturperspektiv vil fremheve betydningen av slike verdier og tradisjoner i endringsprosesser.

På et aktørnivå vil de tre perspektivene belyse om bedriftene i bygg- og anleggsbransjen ivaretar, er nøytrale eller motvirker sine egne og ytre verdioppfatninger når de handler i forhold til en allmenngjort minstelønn i bransjen. Målet er videre å forklare hvilke lønns- og verdibaserte virkninger minstelønnsbestemmelsen har medført i bransjen.

Ved en innført minstelønnsregulering har bedriftene i bygg- og anleggsbransjen valget mellom å overholde denne, eller ikke overholde denne. Denne beslutningsprosessen kan ses som avveininger mellom bedriftens indre mål og verdier, og ytre forventinger og normer til bedriftens atferd som eksisterer i bedriftens omgivelser, jf. Figur 1<sup>29</sup>.

Denne avveingen mellom ulike hensyn kan videre knyttes til to handlingsregler, *formålsrasjonelle handlinger* og *logikk om passende atferd*, som kan forklare bedriftenes handlinger og virkningene av disse i lys av minstelønnsreguleringen.

En tenkt sammenheng mellom perspektivenes forklaringskraft og de to handlingslogikkene, knyttet til et aktørnivå, er illustrert i tabell 5.1 nedenfor, og dette kan ses som en forventning til perspektivene og handlingsreglenes forklaringskraft.

---

<sup>29</sup> Presentert i kapittel 5.1.

**Tabell 5.1.**

**Antatt sammenheng mellom perspektiver og handlingslogikker**

Perspektiver/Handlingsregler	Formålsrasjonelle handlinger	Passende atferd
Instrumentperspektivet	Bedriften er et instrument for eiere og aksjonærer, og aktørene handler formålsrasjonelt for og nå oppsatte mål	Økonomisk instrumentell handlingslogikk kan være ansett som «passende atferd» i en bedrift dersom dette er bedriftens kultur
Kulturperspektivet	Bedriften vil foreta en avveing mellom indre verdier og ytre forventninger. Den kan foreta formålsrasjonelle handlinger dersom dette er i tråd med verdier og forventninger	Det er ansett som passende å handle etter en avveing mellom indre verdier, som utgjør bedriftens kultur, og ytre forventninger. Denne avveingen vil i teorien styre bedriftens handlinger
Myteperspektivet	Økonomiske mål og bedriftens effektivitet kan, av hensyn til legitimitet, måtte vike dersom det er motsetninger mellom bedriftens mål og omgivelsenes forventninger	Forventninger i omgivelsene vil styre bedriftens atferd. Bedriften kan samtidig være opptatt av å vise utad at den «handler rett» og i tråd med de ytre forventningene

*Kommentar til tabell 5.1.*

En kan se bedriftenes handlinger som formålsrasjonelle handlinger eller handlinger etter logikk om passende atferd. De tre perspektivene kan ses som linser, som virkeligheten kan ses gjennom. Tabell 5.1. viser forventninger til hva perspektivene og handlingsreglene kan belyse i et aktørnivå.

Jeg vil videre presentere de tre perspektivene og de to handlingsreglene, og deretter argumentere for hvorfor de tre perspektivene, instrument, kultur og myte, både kan og bør brukes til å belyse denne oppgavens tema.

### 5.3. Instrumentelt perspektiv

Det instrumentelle perspektivet brukes i analysen knyttet til virkninger i bygg- og anleggsbransjen, og presenteres derfor med vekt på aktørnivået.

Bedriftene i bygg- og anleggsbransjen vil i dette perspektivet ses som redskaper eller instrumenter rettet mot å nå spesielle mål jf. Christensen m.fl. (2010:33). Bedriftene er instrumenter for og nå mål som eiere og aksjonærer har bestemt for bedriften. Det er antatt at minst ett av disse målene er økt profitt, slik redegjørelsen om bedrifters eksistens og mål, presentert i kapittel 5, viser.

I et instrumentelt perspektiv vurderer bedriften tilgjengelige alternativer eller virkemidler ut i fra de konsekvensene de har i forhold til målene som er fastsatt. Det formålsrasjonelle i handlingene i et instrumentelt perspektiv består av mål bedriften ønsker å oppnå, en vurdering av hvilke alternativer man har, forventninger om mulige konsekvenser av de ulike alternativene, og en beslutning om hvordan valget mellom alternativene skal foretas. Det instrumentelle perspektivet knytter seg dermed til rasjonelle avveiiinger og handlinger, som foretas med sikte å nå de målene man ønsker å oppnå.

Det er antatt at en formålsrasjonell handling for bedrifter i bygg- og anleggsbransjen kan innebære og bryte minstelønnsbestemmelsene. Lønn til ansatte og innleide arbeidstakere utgjør kostnader for bedrifter, og dersom bedriften er et instrument for å øke eiere og aksjonærers profitt, vil en formålsrasjonell handling kunne være og ikke betale mer lønn enn nødvendig til de ansatte og innleide. Sett i lys av at utenlandske arbeidstakere kommer til Norge for å arbeide, fra land der arbeidsledigheten er stor og lønnsnivået er vesentlig lavere enn det norske, er det rimelig å anta at bedriftene har anledning til å betale disse arbeidstakerne under allmenngjort minstelønn. Dette er i tråd med ideen om radikal økonomisme, og på denne måten kan en si at det instrumentelle perspektivet slik det brukes i denne oppgaven og ideen radikal økonomisme, og nyliberalismen, belyser de samme sidene av bedriftenes økonomiske holdninger tilknyttet den norske minstelønnsreguleringen.



#### 5.4. Kulturperspektiv

I analysen vil kulturperspektivet (Christensen m.fl. 2009:52) benyttes til analyse på både systemnivå og aktørnivå.

Perspektivets forklaringskraft i et systemnivå er eksisterende verdier og tradisjoners rolle i endringsprosesser. Disse verdiene og tradisjonene ses som en kultur, og disse er antatt å påvirke videre hendelser.

På et aktørnivå legger kulturperspektivet vekt på organisasjonskulturens rolle i avveieingen mellom egeninteresser og handlingenes konsekvenser. Bedrifter som foretar handlinger i kulturperspektivet vil veie *interesser og mål opp mot antatte konsekvenser av å handle i samsvar med mål og interesser.*

Den grunnleggende handlingslogikken som er knyttet til organisasjonskultur er *logikken om «passende» atferd.* Bedriften vil gjøre det som oppfattes som rimelig eller akseptabel atferd. Man bruker handlingsregler (kulturelle normer) for å kople situasjoner og identiteter. Det som gjør noe til en passende handling i kulturperspektivet bygger på et kulturelt normativt grunnlag (hva som er riktig og gal atferd) og et institusjonelt grunnlag som kan være vidt forskjellig, alt etter hvilket utviklingsforløp en organisasjonskultur har hatt, og hva som er etablert som dominerende uformelle verdier og normer.

Slik kan en tenke seg at bedriftens eksisterende verdier og normer vil påvirke bedriftens handlinger når den konfronteres med en allmenngjort minstelønn.

Kulturperspektivet er i lys av dens vektlegging av verdier og normer i tråd med både radikal økonomisme og ideen om bedrifters samfunnsansvar. Begge disse ideene innebærer holdninger og verdier som, til tross for at de motstridende, kan knyttes til et kulturperspektiv. Jeg forventer at et kulturperspektiv vil belyse sider av bedrifter i bygg- og anleggsbransjen som er knyttet til bedrifters kultur, og videre at en kan sette denne kulturen i sammenheng med virkninger av allmenngjort minstelønn i bygg- og anleggsbransjen.

## 5.5. Myteperspektiv

Et myteperspektiv brukes i analysen på et aktørnivå. De sosialt skapte normene i de institusjonelle omgivelsene kalles myter, og myteperspektivet (Christensen m.fl. 2009:75) fremhever *tilpasninger til rådende oppfatninger og verdier i omgivelsene* for å forstå hvordan endring skjer og hvilke effekter og implikasjoner endringene har.

Hovedtanken bak myteperspektivet er at bedriftene opererer innen institusjonelle omgivelser, og omgivelsene blir kalt institusjonelle fordi de inneholder institusjonelle trekk som et resultat av sosialt konstruerte normer, verdier og forventninger. Dette har innflytelse på hvordan organisasjoner organiserer seg selv, og hvordan de handler.

I et myteperspektiv er det slik at bedriftene i bygg- og anleggsbransjen ikke kan overleve kun ved å organisere seg selv internt slik at de produserer effektivt. De må også ta hensyn til normer, verdier, regler og meninger om hva som er rett atferd i bedriftens omgivelser. Dersom bedriftene i bygg- og anleggsbransjen oppfatter at omgivelsene forventer at de overholder minstelønnsbestemmelsene vil dette i et myteperspektiv være førende for bedriftens atferd. Det motsatte, at det ikke forventes, vil kunne ha den motsatte påvirkningen på bedriftens handlinger.

Myter kan knyttes opp til legitimitet i omgivelsene, slik det ble beskrevet av Talcott Parsons<sup>30</sup>. Det blir da viktig for bedriften å vise at den lever opp til omgivelsenes forventninger (Christensen m.fl. 2009:76). På denne måten kan myter knyttes til bedrifters omdømmehåndtering og samfunnsansvar, ideer som knytter bedriftene og omgivelsene sammen, der bedrifter er opptatt av å opptre og fremstå i tråd med omgivelsenes forventninger. Slik sett kan en derfor tenke seg at bedrifter, i et myteperspektiv, vil være opptatt av å handle i tråd med omgivelsenes oppfatninger av riktig atferd tilknyttet minstelønn, og at de samtidig vil vise utad at den lever opp til omgivelsenes forventninger til denne atferden.

---

<sup>30</sup> Presentert kapittel 5.1

### *Fullstendig og begrenset handlingslogikk*

Jeg har tidligere vist til to handlingsregler som kopler bedrifters handlinger til de tre presenterte perspektivene, instrument, kultur og myte. Innenfor handlingsregler kan en skille mellom fullstendig og begrenset rasjonalitet.

Fullstendig konsekvenslogikk viser til at en organisasjon har klare og konsise mål, har full oversikt over alle alternativer og full innsikt i hvilke konsekvenser disse alternativene har i forhold til målene (Christensen m.fl. 2009:36). Av dette følger gjerne en beslutningsregel om at organisasjonen velger det alternativet som gir maksimal eller størst grad av måloppnåing. Mange empiriske studier av hvordan organisasjoner handler viser likevel at dette i liten grad er realistisk (Christensen m.fl. 2009:36), og dette fanges opp av begrepet *begrenset rasjonalitet*.

Begrenset rasjonalitet innebærer i min oppgave at bedriftenes mål er uklare, inkonsistente og ustabile, og at problemene bedrifter står ovenfor er komplekse. Det betyr at bedriften har ufullstendig informasjon om alternativer og konsekvenser. En kjenner bare til et begrenset sett av alternativer og må velge ut informasjon og beslutningspremisser, og at den kan ha usikker kunnskap om mål-middel sammenhenger.

Av dette følger at bedriften velger et alternativ som gir god nok, eller tilfredsstillende, grad av måloppnåelse. Bedriften vil ha en beslutningsregel bygget på satisfisering i stedet for maksimering. Tilfredsstillelse, og ikke nødvendigvis de optimale løsningene, velges.

Det er likevel slik at også handlinger ut i fra begrenset rasjonalitet har preg av konsekvenslogikk, slik det er beskrevet i instrumentperspektivet. Konsekvenslogikken kan derfor bestå av både fullstendig og begrenset rasjonelle handlinger, og det er antatt at de rasjonelle handlingene til bedrifter både kan være fullstendig rasjonelle eller innebære begrenset rasjonalitet avhengig av situasjonen.

Forhold som kan begrense rasjonaliteten til bedriftene i bygg- og anleggsbransjen er en bransjestruktur med omfattende bruk av innleid arbeidskraft og underleverandører. Bedriftene kan da miste noe av oversikten av handlingenes konsekvenser. Et annet forhold som kan begrense rasjonaliteten er det omfattende regelverket knyttet til allmenngjort minstelønn, tidligere omtalt som reguleringseksplisjon, med en rekke reguleringer i etterkant av den opprinnelige reguleringen, som skal sørge for etterlevelse av den opprinnelige reguleringen.

Et tredje forhold som kan påvirke om bedriftene handler etter rasjonell eller begrenset handlingslogikk er at det kan være vanskelig for en bedrift og til en hver tid ha oversikt over verdier og forventninger i omgivelsene. Disse vil være skiftende og til potensielt motstridende i deler av bedriftens omgivelser, spesielt er dette relevant for myteperspektivet, der omgivelsens holdninger, verdier og forventninger er antatt å legge føringer på bedrifters handlinger.

## **5.6. Teoriens anvendelighet**

Jeg har i denne studien valgt å bruke tre perspektiver, som er beregnet på offentlige organisasjoner, på private bedrifter i den norske bygg- og anleggsbedriften. Begrepene og perspektivene jeg bruker forklarer handling i organisasjoner, og jeg vil nå redegjøre for skillet mellom offentlige og private organisasjoner, og mellom organisasjoner og bedrifter. Jeg vil videre forklare hvorfor jeg mener at begrepene og perspektivene kan brukes slik det gjøres i denne oppgaven.

### *Skillet mellom organisasjoner og bedrifter*

Bedriftene i bygg- og anleggsbransjen kan betraktes som organisasjoner jf. Jacobsen og Thorsvik (2002:12) sin definisjon av organisasjoner som «et sosialt system som er bevisst konstruert for å realisere bestemte mål». En organisasjon er et sosialt system fordi den består av mennesker som samhandler med hverandre, som er avgrenset fra omgivelsene og som sammen arbeider for og nå mål. Etter denne definisjonen kan man si at større bedrifter er mer å regne som organisasjoner enn små enkeltpersonforetak.

Når jeg i kapittel 7, metodekapittelet, presenterer utvalget mitt, ser man at dette består av 11 informanter som arbeider i organisasjoner etter Jacobsen og Thorsviks (2002) definisjon, med unntak av tre informanter som er selvstendig næringsdrivende. Små enkeltpersonforetak har likevel mål den arbeider for å oppnå, og er en avgrenset enhet som fungerer innenfor sine omgivelser, i likhet med organisasjoner. Skillet mellom disse tre informantene og organisasjonsdefinisjonen som her er presentert handler om at enkeltpersonforetak ikke er mennesker som samhandler med hverandre innad i en enhet, og at en derfor ikke kan snakke

om en kultur på samme måte som en kan i større bedrifter der en slik samhandling mellom mennesker foregår. Likevel er det et kulturelement i enkeltpersonforetak, gitt at personen har en handlingsmåte og verdier som han eller hun ønsker for bedriften sin. Fordi flertallet av informantene kommer fra organisasjoner som samsvarer med organisasjonsdefinisjonen velger jeg å bruke denne type teori på undersøkelsen min.

### *Skillet mellom offentlig og privat organisasjon*

Det eksisterer også et skille mellom offentlige og private organisasjoner. Samtlige av informantene i utvalget kommer fra private organisasjoner. Selv om dette skillet mellom offentlige og private organisasjoner kan være vanskelig å definere, kan man trekke opp noen hovedskiller (Jacobsen og Thorsvik 2002:52).

Offentlige organisasjoner er eid av det offentlige og styrt av politikere, mens private organisasjoner er styrt og eid av private investorer, men det finnes også en rekke mellomformer mellom disse. Private organisasjoner har generelt færre motstridende hensyn når mål skal utformes, og de er generelt sett mindre kompliserte og sammensatte i forhold til mål-middel-sammenhenger, og når en kan anse mål som oppnådd, enn offentlige organisasjoner.

Christensen m.fl. (2009:16) advarer mot et altfor enkelt skille mellom offentlige og private organisasjoner, men også mot å sette likhetstegn mellom organisasjoner i offentlig og privat sektor. Christensen m.fl. (2009:15) trekker også opp et skille mellom private og offentlige organisasjoner, og det er to hovedelementer i deres argument om at offentlige og private organisasjoner er fundamentalt forskjellige på alle viktige områder. For det første skiller offentlige og private interesser seg fra hverandre ved at det ved offentlige interesser må tas hensyn til et bredere sett av mål og verdier, og det er mange ulike hensyn som må veies mot hverandre. For det andre er argumentet deres at ledere i offentlige organisasjoner er mer ansvarlige ovenfor borgerne og velgerne enn ovenfor aksjonærer eller interessegrupper, og det kreves større vekt på åpenhet, innsyn, likebehandling, upartiskhet og forutsigbarhet fra offentlige organisasjoner. Dette er synet til Christensen m.fl. (2009), og de understreker at de tre perspektivene slik de brukes i deres bok er rettet mot offentlige organisasjoner.

Det finnes en retning innen organisasjonsforskning som avviser at offentlige organisasjoner skiller seg på en grunnleggende måte fra private organisasjoner. Christensen m.fl. (2009:16) viser til organisasjonsforskeren Barry Bozeman (1987) som argumenterer for at alle organisasjoner i større eller mindre grad er underlagt politisk autoritet og påvirkning og ytre statlig kontroll. Det som preger organisasjonsforskningen i dag er at de klare grensene mellom offentlig og privat sektor brytes ned på visse felter.

### *Mine argumenter*

Mine argumenter for å bruke de tre perspektivene, instrument, kultur og myte, på bedriftene i den norske bygg- og anleggsbransjen er at perspektivene er spesielt godt egnet til å undersøke oppgavens tema, der forholdet mellom *ulike hensyn* er sentralt, og der enkelte av disse hensynene er sterkt knyttet til *sentrale verdier og normer i samfunnet*.

Problemstillingene handler om likhet som verdi, norm og tradisjon i det norske samfunnet, og knytter videre disse verdiene opp til bedriftene i bygg- og anleggsbransjen og deres mål om profit. Videre er problemstillingene også knyttet til lønnsdannelsen i Norge, som er en viktig kjerne i den norske velferdsstatsmodellen. Det er derfor sentrale samfunnshensyn knyttet til oppgavens tema, og jeg mener at oppgavens tema derfor krever perspektiver som kan belyse avveining mellom ulike verdier, mål og handlinger, og at de tre perspektivene er egnet til å gjøre nettopp dette.

## **6. Tidligere forskning innenfor oppgavens tema, og sentrale dokumenter**

Det er i hovedsak Forskningsstiftelsen Fafo som dominerer forskningen innen oppgavens tema, som berører arbeidsinnvandring og allmenngjøring av minstelønn. Til gjengjeld er denne forskningen relativt omfattende.

Jeg vil videre i dette kapitlet fremheve forskningsresultater som er sentrale i lys av oppgavens problemstillinger. Forskningen som belyser oppgavens tema omhandler utviklingen i lønnsvilkår for utenlandske arbeidstakere i den norske bygg- og anleggsbransjen, og norske bedrifters erfaringer og holdninger til bruk av utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen. Jeg vil også presentere en uttalelse fra Arbeidstilsynet som belyser trekk ved det norske markedet som er sentralt for oppgavens problemstillinger. Jeg vil til sist gi en kort presentasjon av dokumentene som er benyttet i oppgavens dokumentanalyse, og redegjøre for dokumentenes relevans til min studie.

### **6.1. Lønnsvilkår for utenlandske arbeidstakere i Norge**

Relatert til oppgavens problemstilling om lønnsbaserte virkninger og lønnsutvikling i den norske bygg- og anleggsbransjen er Eldring m.fl. (2011) sin rapport *Evaluering av tiltak mot sosial dumping*. Dens funn viser at det innenfor byggenæringen er klare forskjeller i lønnsfordelingen når den østeuropeiske arbeidskraften sammenliknes med tilsvarende arbeidstakere med norsk bakgrunn.

Eldring m.fl. (2011:111) viser at arbeidstakere med østeuropeisk bakgrunn i byggenæringen i 2007 hadde en timelønn som lå 20 kroner under timelønnen for arbeidstakere med norsk bakgrunn (målt i medianlønn) i samme næring, og at de relative forskjellene mellom de to gruppene var omtrent de samme i 2009 som i 2007.

Eldring m.fl. (2011:122) mener at en rimelig forklaring på dette er at det i perioden gradvis kommer inn flere i den nederste delen av lønnskalaen blant østeuropeisk arbeidskraft. Dette kan ha dratt grensen for de 10 prosent laveste lønte nedover, mens lønnen til dem som ligger over denne gruppen – og dermed også middellønna (medianen) – ikke i like stor grad er

påvirket av dette. Dersom man følger den enkelte arbeidstakeren over tid vil denne mest sannsynlig komme opp på et minstelønnsnivå etter noen år i bransjen<sup>31</sup>.

Det er verdt å merke seg at perioden dette skjer i, 2007 til 2009, er preget av betydelige konjunktursvingninger i forbindelse med finanskrisen i 2008. Det må derfor en mer omfattende analyse av lønnsdata til, før man kan konkludere på dette området. Det er også verdt å merke seg at på grunn av svakheter knyttet til representativitet i statistikkgrunlaget<sup>32</sup> kan man ikke med sikkerhet basere seg på denne statistikken alene.

## 6.2. Bedrifiers motiver og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft

Oppgavens andre problemstilling, som er knyttet til både lønns- og verdibaserte virkninger, kan belyses av Andersen m.fl. (2009) rapport *Norske bedrifiers bruk av østeuropeisk arbeidskraft* som har undersøkt erfaringer og endringer i norske bedrifiers bruk av østeuropeisk arbeidskraft. De sentrale resultatene av denne undersøkelsen presenteres i tre punkter under:

- På påstanden om at *det viktigste motivet for å benytte østeuropeisk arbeidskraft er for å redusere lønnskostnader* svarte 13 prosent av de spurte bekreftende på dette i 2006, mens bare 3 prosent svarte bekreftende på dette i 2009. Dette er spesielt relevant å belyse for lønnsutviklingen for utenlandske arbeidstakere, og det kan også si noe om hvor vidt holdninger i bedriftene til utenlandsk arbeidskraft har endret seg.

Samtidig går andelen som *bruker østeuropeisk arbeidskraft fordi det er mangel på arbeidskraft* opp fra 62 prosent i 2006 til 79 prosent i 2009.

Til sammen viser dette en mulig endring i lønnsutviklingen, men det ligger en usikkerhet i om bedriftene svarer sant på spørsmålet, ettersom det i tidsrommet 2006 – 2009 er satt betydelig fokus på spørsmål rundt sosial dumping og satt inn økt innsats i for eksempel Arbeidstilsynets arbeid mot sosial dumping, som blant annet inkluderer holdningsskapende arbeid<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Eldring m.fl. (2011:127)

<sup>32</sup> Utvalgsundersøkelse basert på Statistisk Sentralbyrås lønnsstatistikk der bedrifter med mindre enn 5 ansatte ikke er med. Spesielt viktig i forhold til byggebransjen, som består av mange små bedrifter og dermed er dårlig representert i statistikken.

<sup>33</sup> Stopp sosial dumping



- Bedriftenes vurderinger av fordeler og ulemper ved bruk av arbeidskraft fra nye EU-land (Andersen m.fl. 2009:34) viser *bedrifters holdning til hvor vidt arbeidstakere fra nye EU-land gir bedriften reduserte lønnskostnader.*

Bedriftenes svar fordeler seg på en skala fra 0 = ikke sikker, 1 = helt uenig til 5 = helt enig.

Innenfor bygg og anlegg var 23 prosent helt (5) enig eller delvis (4) enig i at arbeidstakere fra nye EU-land gir reduserte lønnskostnader. Dette kan indikere at det til tross for allmenngjøringen fortsatt er billigere for bedrifter å ansette eller benytte seg av utenlandsk arbeidskraft fremfor norsk arbeidskraft. Dette er relevant for hypotesen om mer likeverdig lønnsutvikling i den norske bygg- og anleggsbransjen.

- Bedriftenes *inntrykk av at bedriftene i bygg- og anleggsbransjen overholder forskriftene om allmenngjøring fordelte seg i 2006 slik:*

I stor grad: 28 prosent.

I noen grad: 35 prosent.

I 2009 var fordelingen slik:

I stor grad: 38 prosent

I noen grad: 34 prosent.

Det er dermed en oppgang i andelen av bedrifter som mener at forskriftene overholdes fra 2006 til 2009. Dette kan si noe om lønnsutviklingen i bygg- og anleggsbransjen, da overholdelse av minstelønsbestemmelsene kan gi et inntrykk av en utvikling mot mer likeverdige lønnsforhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

Totalt sett viser undersøkelsen til Andersen m.fl. (2009) at bedriftene i mindre grad enn tidligere oppfatter at østeuropeisk arbeidskraft innebærer lavere kostnader, og at de oppfatter at flere bedrifter overholder minstelønsreguleringen. Likevel viser denne undersøkelsen at

utenlandsk arbeidskraft fortsatt brukes på grunn av at det er billigere enn å bruke tilsvarende norske arbeidstakere.

### **6.3. Lønnsvilkårene for polske bygningsarbeidere i Oslo-området**

En sammenlikning mellom den generelle lønnsveksten innenfor byggenæringen, og veksten i nettolønn i et utvalg av polske bygningsarbeidere i Oslo-området presentert i Eldring m.fl. (2011:126) viser en generell lønnsvekst i byggenæringen på ca. 15,8 prosent, mens gjennomsnittlig økning i nettolønn blant polske bygningsarbeidere i undersøkelsens utvalg fra 2006-2010 var 20 prosent. Dette *kan* indikere at de polske arbeidstakere har fulgt med den generelle lønnsveksten, og at de kanskje har hatt større vekst enn bransjen generelt. Likevel viser undersøkelsene at de ikke har nådd igjen sine norske kollegaer når det gjelder lønnsnivå, ved at de fortsatt ligger under det som er vanlig for tilsvarende norske arbeidstakere.

Den polske andelen av utenlandske arbeidstakere i Norge utgjorde i perioden 2006-2009, 2/3 av de som kom til Norge som arbeidsinnvandrere. Dette er derfor bare en del totale arbeidsinnvandringen, og den er begrenset til Oslo-området, men denne undersøkelsen kan likevel gi en indikasjon på retningen i lønnsutviklingen. Undersøkelsen er interessant fordi det sammenlikner den totale lønnsutviklingen i byggenæringen med en gruppe bestående av polske bygningsarbeidere, og fordi den videre ser på forskjellen i lønnsutviklingen mellom de to gruppene bestående av polske, og andre, bygningsarbeidere i Oslo-området.

#### *Oppsummering og sammendrag av resultater fra tidligere forskning*

Noen slutninger og hovedtrekk av den tidligere forskningen som er presentert i dette kapitlet:

For utviklingen i lønnsnivået i bygg- og anleggsbransjen er følgende relevant:

- Eldring m.fl. (2011) finner at utenlandske arbeidstakere som gruppe ikke har kommet nærmere allmenngjort minstelønn, men at dersom man følger den enkelte arbeidsinnvandreren over tid vil denne i løpet av en viss tid i Norge komme opp på minstelønnsnivå.

- Eldring m.fl. (2011) har funnet at polske bygningsarbeidere har fulgt med lønnsveksten til norske bygningsarbeidere i perioden 2006-2010. Undersøkelsen viser at de samtidig og til tross for tilsvarende vekst ligger betydelig under «norsk» lønnsnivå.
- Andersen m.fl. (2009) finner at bedrifters motiver for bruk av østeuropeisk arbeidskraft har endret seg en del fra 2006-2009. Det er færre som oppgir bruk av utenlandske arbeidstakere for å redusere kostnader, samtidig som det fortsatt er bedrifter som bruker utenlandske arbeidstakere for dette formålet.
- Bedriftenes syn på hvor vidt bestemmelsene etterleves har også endret seg, og det er i 2009 flere bedrifter som mener at bestemmelsene etterleves enn det var i 2006.

#### **6.4. Uttalelse fra Arbeidstilsynet om situasjonen i det norske arbeidsmarkedet**

En uttalelse fra Arbeidstilsynet (2011) er viktig for å belyse lønnsutviklingen i bygg- og anleggsbransjen etter innføringen av allmenngjort minstelønn (egen utheving):

*Til tross for høy aktivitet og høy reaksjonsfrekvens erfarer Arbeidstilsynet at utviklingen mot et todelt arbeidsmarked fortsetter. Sosial dumping, eller grov utnyttelse av arbeidstakere, brer om seg i stadig nye næringer. Arbeidstilsynet ser resultater i de bransjene vi fører tilsyn med, ved at den seriøse del av bransjen blir større og de blir mer seriøse. Men etatens erfaring er også at de som velger å omgå regelverket finner stadig mer utspekulerte måter å omgå regelverket på*

Uttalelsen viser at det norske arbeidsmarkedet oppleves som todelt, i det som karakteriseres som en seriøs og en useriøs del av markedet. Det antas at dette kjennetegnet også er å finne i bygg- og anleggsbransjen, som er en del av det norske markedet. Uttalelsen er spesielt relevant for lønns- og verdibaserte virkninger i bygg- og anleggsbransjen.

## 6.5. Dokumenter i oppgavens dokumentanalyse

Jeg vil nå presentere dokumentene som ligger til grunn for oppgavens dokumentanalyse. Det er en viktig oppgave å vurdere hva som er relevante kilder for et forskningsarbeid. Det er problemstillingen som bestemmer hvilke kilder som blir brukt, og idealet er å kartlegge de kildene som kan gi svar på problemstillingene. Kildene skal være relevante.

Dokumenter er tekst, og en tekst blir lest med forforståelse, samtidig blir den revurdert mens teksten blir lest. I arbeidet med oppgaven har jeg lest flere offentlige utredninger om likhetsbegreper, fordelingspolitikk og lønnspolitiske tradisjoner i Norge. Tekstene blir tolket med utgangspunkt i min forforståelse og bakgrunnskunnskap. Da jeg senere trekker frem poenger fra tekstene er disse påvirket av min forståelse. Som lesere forstår vi tekster ulikt, og det er derfor flere stemmer i en tekst ved at hver leser har ulike forventninger til det som leses. Spesielt er dette knyttet til den normative og verdimeslige dimensjonen som oppgaven inneholder.

De skriftlige kildene i denne masteroppgaven består av forskningsrapporter, NOU og andre offentlige dokumenter. Kildekritikk kan ses som et samlebegrep for metoder brukt for å skille verifiserte opplysninger fra spekulasjoner (Dalland 2007). NOU er en form for offentlige utredninger, utført på mandat. Det er Regjeringen eller et departement som nedsetter utvalg og arbeidsgrupper som utreder forskjellige forhold i samfunnet, og NOU må leses på bakgrunn av dette. Dokumentanalysen består også av en Odelstingsproposisjon. Odelstingsproposisjoner brukes når regjeringen foreslår nye lover eller opphevelse eller endring av eksisterende lover, og dette dokumentet må leses på bakgrunn av å være dette.

Uansett hvilke kilder man bruker er det viktige i forskningsarbeidet *hvordan man bruker dem*, og kildene må samtidig vurderes i forhold til oppgavens tema. I denne oppgaven er de ulike NOU brukt for å belyse samfunnsforhold som knytter seg til oppgavens problemstillinger, og jeg vil nå kort redegjøre for hvilke NOU og andre offentlige dokumenter som er brukt i dokumentanalysen, og videre redegjøre for deres tilknytning til oppgavens tema.

*Makt og demokratiutredningen* (NOU 2003:19) er en utredning om makt og demokrati i Norge, som foregikk i perioden 1998-2003. Hovedtemaet i utredningen er vilkårene for det norske folkestyret, og endringer i disse. Utredningen er valgt spesielt fordi den drøfter den

norske modellen i arbeidslivet<sup>34</sup> og den norske modellen i arbeidslivet er en sentral del av denne oppgavens tema.

*Fordelingsutvalget* (NOU 2009: 10) er en utredning om økonomiske forskjeller i det norske samfunnet. Utredningen er relevant for oppgaven fordi den drøfter arbeidsliv og lønnsdannelse i et historisk perspektiv. Utredningen presenterer også ulike former for likhet og hvordan disse knytter seg til det norske samfunnet, noe som er grunnleggende i denne oppgaven, spesielt oppgavens kapittel 3.

*Innenfor og utenfor* (NOU 2012:2) er en utredning som beskriver og analyserer Norges avtaler med EU slik de har utviklet seg i perioden fra 1992 til utløpet av 2011. Utredningen viser omfanget av ulike prosesser, beskriver viktige hendelser, og identifiserer og analyserer sentrale drivkrefter. Utredningen er relevant fordi den drøfter hvilken rolle EU og EØS-avtalen har hatt på norsk arbeidsliv, noe som utgjør kjernen i oppgaven min.

*Velferd- og migrasjonsutredningen* (NOU 2011:7) er en utredning som beskriver og drøfter elementer i den norske velferdsmodellen som påvirker og påvirkes av en økende migrasjon. Utredningen er relevant for min oppgave fordi den tar opp hvordan økt arbeidsinnvandring påvirker lønnsdannelsen, og videre drøfter konsekvensene av dette for den norske velferdsstatsmodellen.

#### *Andre dokumenter*

*Allmenngjøringslovens forarbeider* (Ot. Prp. Nr. 26 (1992-1993)) inngår i oppgavens dokumentanalyse. Denne dokumentanalysen er konsentrert rundt motiver og hensyn som fremkommer om bakgrunnen for innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge, og knytter seg sterkt til undersøkelsen av samfunnsverdier og tradisjoners rolle i den norske allmenngjøringsordningen.

Annen forskning, som består av forskningsrapporter, er presentert tidligere i dette kapittelet. I tillegg har Forskningsstiftelsen Fafo en rekke publikasjoner som på ulike måter har vært med å danne et generelt grunnlag for min kunnskap, og mitt arbeid med denne oppgaven.

---

<sup>34</sup> (NOU 2003:19 pkt. 4.5.).

## 7. Metodekapittel

### 7.1. Hva er virkelighet, og hvordan kan den forstås og forskes på?

Å være vitenskapelig er å være metodisk, sier Tranøy (1986:126), og sånn sett henger begrepene vitenskap og metode nært sammen. Metode er redskapet i en undersøkelse, og handler om hvilke midler vi kan og bør anvende for å produsere vitenskapelig gyldig kunnskap (Dalland 2007:85). Dersom en undersøkelse skal bli karakterisert som forskning må forskeren ha fulgt godkjente regler som er knyttet til bruk av anerkjente metoder. Metoden eller metodene som er anvendt i undersøkelsen må beskrives, og forskeren må også redegjøre for på hvilken måte usikkerhet ved metoden kan ha virket inn på resultatet.

I spørsmålet om hva er vitenskap er, og hvordan vi kommer frem til vitenskap, står to vitenskapelige hovedretninger i forskningshistorien; positivismen og hermeneutikken.

*Positivismen* tar utgangspunkt i naturvitenskapene og lovmessighet (Ryen 2002:19). Positivisme refererer ikke utelukkende til én retning, men til flere tradisjoner som har visse læresetninger til felles (Ryen 2002:36). Positivismen innebærer at fysikken er et forbilde for objektivitet og nøytralitet i forskning, også innen humaniora og samfunnsvitenskap.

*Hermeneutikken* er humanistisk orientert, og innebærer en fortolkningslære og en hermeneutisk sirkel<sup>35</sup> for å tolke mening. Tradisjonen er forankret i tekstfortolkning, og vektlegger forståelse fremfor det positivistiske søken på forklaring og sannhet (Ryen 2002). Også hermeneutisk orientert metode er underlagt krav til at resultater skal kunne etterprøves av andre.

### 7.2. Forskningsstrategi og metode

Forskningsdesign og metodevalg utgjør et bindeledd mellom teori og empiri, og de valg som gjøres er helt avgjørende i forhold til hvilke analyser som kan gjennomføres og hvilke konklusjoner som kan trekkes. Ringdal (2007:91) skiller mellom kvantitativ og kvalitativ forskningsstrategi, og setter opp noen hovedforskjeller mellom de to strategiene.

---

<sup>35</sup> Med dette menes at for å forstå noe som har en mening må vi alltid i fortolknningen av enkelthetene gå ut i fra en viss forforståelse av helheten som detaljene hører hjemme i. Den forståelsen vi oppnår av delene virker så tilbake på forståelsen av helheten, og så videre. Dette utgjør den hermeneutiske sirkel.  
Hermeneutikk - <http://snl.no/hermeneutikk>

Skillene mellom kvantitativ og kvalitativ metode handler om innsamling av data. I kvalitativ metode legges det vekt på nærhet og observasjon av et fåtall studieobjekter, mens i kvantitativ metode er forskeren gjerne fjernt fra de som studeres. Spørreundersøkelser basert på store utvalg gjør nærhet umulig (Ringdal 2007:92). Kvalitativ forskningsstrategi går derfor i dybden, mens kvantitativ forskningsstrategi går i bredden. I kvalitativ metode registreres data som tekst, mens kvantitativ metode fyller datamatriksen med tall som analyseres ved hjelp av statistiske analyseteknikker. I praksis er denne stiliseringen som fremstilles av de to metodene for enkel, men den illustrerer noen grunnleggende forskjeller i kvalitativ og kvantitativ metode.

Det er for øvrig forskningen, og ikke forskerens metodologiske eller vitenskapsfilosofiske ståsted som bør avgjøre metodevalget (Ryen 2002:200). Samtidig innebærer valg av metode overveielser mellom det en anser som den ideelle fremgangsmåten, og det som er praktisk gjennomførbart (Dalland 2007:85).

#### *Om den videre presentasjonen av min studie*

Videre i dette kapitlet har jeg til hensikt å presentere fremgangsmåten i denne studien, i form av min valgte studiestrategi og valg av kilder og metoder for innsamling av data. Jeg vil forsvare valget av en enkeltcasestudie som strategi for studien. Dette gjøres med utgangspunkt i Kristen Ringdals (2007) litteratur om casestudier, med spesiell vekt på hans henvisning til Robert Yin (2003) og Robert E. Stake (1995).

Studiens datainnsamling ble gjennomført ved bruk av både dokumentanalyse og intervjuer med informanter i den norske bygg- og anleggsbransjen. Jeg har også benyttet sekundærdata i form av tidligere undersøkelser og eksisterende statistikk. Hensikten har vært at metodene skulle generere data som kan utfylle hverandre, og at primær- og sekundærdata til sammen skal kunne gi grunnlag for å styrke eller svekke hypotesene mine.

Jeg vil videre presentere hensikten med intervjuene, utvelgelsen av respondenter, og strategien for gjennomføringen av intervjuene og videre analyse av intervjumaterialet. I siste del av dette kapitlet kommenterer jeg datamaterialets kvalitet, og spørsmål knyttet til validitet, reliabilitet og etterprøvbarehet.

### 7.3. Mitt prosjekt

Mitt prosjekt er et kvalitativt prosjekt der en casestudie danner utgangspunktet for de metodevalgene som er tatt. Ved hjelp av dokumentanalyse, intervjuer av 11 informanter i den norske bygg- og anleggsbransjen og videre ved hjelp av eksisterende forskning ønsker jeg å belyse oppgavens problemstillinger. Til sammen utgjør dette studiens primærdata og sekundærdata.

#### *En casestudie*

En casestudie er ikke en metode i seg selv, men en slags strategi for hvordan man kan utføre et forskningsopplegg. I kvalitative casestudier søker man en større forståelse for caset man skal undersøke. Ved å sette opp hypoteser skjerper en fokuset for studien, og minimerer interessen for situasjonen og omstendigheter (Stake 1994:16). Hypotesene jeg har satt opp, og som ble presentert i kapittel 1.1, retter dermed fokuset for hva jeg undersøker i studien min.

Jeg studerer bygg- og anleggsbransjen som en case, der jeg intervjuer 11 ledere, mellomledere og andre i bransjen om hvordan de opplever bransjen og endringer i etterkant av en bestemt hendelse; innføringen av allmenngjort minstelønn. Det er studien av *bransjen som helhet* som gjør det til en casestudie, og caset undersøkes ved hjelp av mikroenheter, som er mine informanter i bygg- og anleggsbransjen.

Ringdal (2007) ser på casestudien som en type design (forskningsopplegg) som kan anvendes til å studere historiske og nåtidige fenomener, og som kan omfatte ulike innsamlingsmetoder og datakilder. Casestudier gir grunnlag for forståelse av *situasjoner, handling og årsaker bak handling*. Metoden gir i følge Yin (2003) også mulighet til å beskrive virkeligheten i detalj, og analysere mange variabler, spesielt der grensen mellom fenomen og omgivelsene ikke er innlysende. Min studie kan ses som et unikt case i henhold til Ringdals klassifisering av ulike typer casestudier (2007:150), og er en analyse av en historisk hendelse og virkningene av denne innenfor en kontekst.



### *Triangulering*

For å forstå og tolke caset bruker jeg ulike metoder, som dokumentanalyse, intervju og videre sekundærdata. Jeg vil dermed triangulere metoder, og supplere mine primærdata med sekundærdata for ytterligere å belyse caset. Målet har vært å forstå virkningene i bransjen basert på informantenes beskrivelser av disse, og finne supplerende data, som kan styrke eller svekke mine påstander og hypoteser, i eksisterende statistikk og spørreundersøkelser.

Når problemstillingen belyses av ulike metoder kalles det triangulering. Triangulering gir assosiasjoner til navigering, der man finner posisjonen ved hjelp av to punkt. Med bare ett punkt til hjelp ville posisjonen være mye mer usikker (Ryen 2002:194). Dersom de ulike funnene peker i samme retning kan det styrke undersøkelsens gyldighet. Dersom det motsatte er tilfellet betegnes det som en varselbjelle i forhold til undersøkelsens gyldighet.

Foruten å bekrefte data brukes triangulering til å utdype forståelsen for ulike sider knyttet til samme sak, og det vil si at triangulering kan gjøre forskningen mer fullstendig (Ryen 2002). Men triangulering har også sine ulemper, og det betraktes av enkelte som kontroversielt. Kritikken mot triangulering er spesielt rettet mot at det er vanskelig å gjenta eller lage komparative studier, og at man i jakten på en enhetlig rapport kan fristes til å gjøre datasett som ikke er det, sammenliknbare (Ryen 2002:202). Det er derfor viktig å være bevisst på trianguleringens styrker og svakheter når man benytter seg av flere ulike metoder, og ikke gjøre feil bruk av triangulering som kan svekke studiens gyldighet.

I denne oppgaven ble triangulering benyttet for å belyse lønnsutviklingen i bygg- og anleggsbransjen etter EU-utvidelsen i 2004, og etter innføringen av allmenngjort minstelønn. I mitt syn vil den eksisterende og tilgjengelige statistikken og undersøkelser på området, i kombinasjon med mine informanternes beskrivelser, gi et mer helhetlig bilde av denne lønnsutviklingen. Samtidig er det slik at informantene kan peke på forhold i bransjen som har innvirkning på statistikken, og som kan være viktig å merke seg i forhold til tolkningen av denne.

### *Spesielt om min bruk av sekundærdata*

Ryen (2002:199) anbefaler å bruke sekundærdata som allerede finnes, gitt at denne måler det man ønsker å måle. Et problem for min problemstilling er at den statistikken som eksisterer om lønnsforhold i den norske bygg- og anleggsbransjen ikke i tilstrekkelig grad dekker det jeg ønsker å undersøke. Likevel medfører tids- og ressursbegrensinger at en ikke selv kan skaffe de dataene som man optimalt sett skulle ønske. Det er også et problem at det generelt ikke eksisterer gode nok registreringer for å skaffe dataene som kunne belyse mine problemstillinger. Spesielt er dette tilfellet med registrering av arbeidsinnvandreres inntekt, der statistikken bygger på et utvalg som ikke er fullstendig representativt. Samtidig vet en at det er store mørketall for arbeidsinnvandringen til Norge. Man befinner seg da i et kompromiss mellom ønsket datagrunnlag og det som er tilgjengelig ved praktisk gjennomførbarhet. Jeg har i denne sammenheng foretatt en avveining, og kommet frem til at jeg likevel bruker den tilgjengelige statistikken, og redegjør for de svakheter den inneholder. Videre vil bruk av triangulering av metoder i denne sammenheng kunne belyse spørsmålet fra flere sider, og gi et mer helhetlig og riktig bilde av virkeligheten.

#### **7.4. En redegjørelse for oppgavens validitet, reliabilitet og etterprøvbarehet**

To krav til data har betydning for hva data kan brukes til og hvilken verdi de har for undersøkelsen: hvilken relevans de har for problemstillingen, og hvor pålitelig de er innsamlet (Dalland 2007:93). I tillegg er det viktig for kvalitetssikring av studien at dataene er etterprøvbare.

Kvalitativ forskning har vært kritisert for å ikke kunne møte de strenge positivistiske kriteriene for hva som kan betraktes som vitenskap. I kvalitative undersøkelser er det ikke mulig å sjekke og beregne reliabiliteten eller å få frem så presise valideringer som man kan i kvantitative undersøkelser. Selv om kvalitativ forskning går ut på å øke forståelsen og skaffe innsikt i sosiale systemer og virkelighetsoppfatninger betyr ikke dette at validitet og reliabilitet er mindre viktig, og i det videre vil jeg kommentere oppgavens validitet og reliabilitet.

### *Validitet*

Validitet står for relevans og gyldighet. Det som måles, og teorien, må ha relevans og være gyldig for det problemet som undersøkes (Dalland 2007). Dataene må være gyldige i den forstand at de er *relevante for problemstillingen*. En kan skille mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om hvor vidt dataene blir korrekt fortolket, og om man måler det man tror man måler. Ekstern validitet går ut på om resultatene er generaliserbare (Ryen 2002:178). Mitt utvalgs relativt beskjedne omfang gjør at funnene ikke er statistisk generaliserbare. Dette vil være med på å svekke den eksterne validiteten.

Casestudier blir ofte kritisert for sine begrensede muligheter for ekstern validitet. I min studie involverer tema et område som ikke er forsket mye på, i lys av at oppgaven tar opp en relativt ny problemstilling, og studien kan derfor ses som et bidrag til et forskningsfelt.

Studiens muligheter for generalisering blir redegjort for helt avslutningsvis i kapittel 9, analysekapittelet, sammen med forslag til videre forskning.

### *Reliabilitet*

Selv om dataene i utgangspunktet er relevante, må de være samlet inn på en slik måte at de er pålitelige, altså reliable. For at data skal være reliable må målinger utføres korrekt, og eventuelle feilmarginer må angis (Dalland 2007:48).

I en intervjusituasjon ligger det en mulig feilkilde i selve kommunikasjonsprosessen. Er spørsmålet oppfattet riktig? Forstår man svaret riktig? Tolkningen av utsagnene, og kategoriseringen av dem, kan også redusere dataenes reliabilitet. For å oppnå reliabilitet i forhold til intervjudataene er det viktig at dataene kan etterprøves, og at tolkningen kan utsettes for kritisk vurdering av leseren. Ryen (2002:181) viser til tre eksempler på tiltak som kan bidra til å styrke reliabiliteten: Ta alle intervju opp på bånd, la ulike forskere kategorisere samme materiale og sammenlikne, og å redegjøre for prosedyrene ved datainnsamling og notater, gjennom å presentere større utdrag fra data, og ikke bare oppsummerer dem.

Jeg har i informantundersøkelsen tatt opp intervjuene på bånd. Jeg vil videre i metodekapittelet redegjøre for prosedyrene ved datainnsamling og dataanalyse slik at reliabiliteten til undersøkelsen skal styrkes. Dataene mine er også i utstrakt grad direkte

gjengitt i presentasjonen av empiri, og i analysen. Datamaterialet er imidlertid ikke kategorisert av andre for en sammenlikning.

### *Etterprøvbarhet*

Etterprøvbarhet er knyttet til etiske retningslinjer innen forskning<sup>36</sup>, og det er et grunnleggende krav ved all forskning at det skal være intersubjektiv etterprøvbarhet. Det vil si at en annen forsker skal kunne etterprøve en annen forskers resultater i et gitt materiale<sup>37</sup>. Dette handler om nødvendig kvalitetssikring. Samtidig er det i praksis ikke alltid mulig å etterprøve andres resultater. Derimot er det viktig å være åpen om hvordan man har kommet frem til de resultatene man presenterer.

Ved å gi en beskrivelse av hvilke kilder og metoder som er benyttet i denne studien har jeg forsøkt å legge opp til at leseren selv kan gjøre seg betraktninger om datamaterialets pålitelighet og gyldighet. Det skal være mulig å gjennomføre en lignende undersøkelse for så å sammenlikne resultatene. Høy grad av sammenfall vil indikere høy pålitelighet til denne studiens funn.

De skriftlige kildene som er brukt i dokumentanalysen vil være tilgjengelige i uendret form også i fremtiden, men dokumentanalysen vil i noen grad være påvirket av den som analyserer dokumentene. Data som er skaffet til veie gjennom intervjuene vil være påvirket av informantene, og av tidspunkt for intervjuene.

---

<sup>36</sup> Forskningens verdi og forskningsetikk  
<http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/A-Forskningsetikk-forskningsfrihet-og-samfunn-1---4/1-Forskningens-verdi-og-forskningsetikk/> (Lest 30.3.2012)

<sup>37</sup> Etterprøvbarhet  
<http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/God-forskningspraksis/Etterprovbarhet/> (Lest 30.3.2012)

## 7.5. Intervjuprosessen

Jeg vil nå redegjøre for min fremgangsmåte i innsamlingen, bearbeidningen og analysen av intervjudataene.

### *Naturalistisk tilnærming til intervjuene*

Jeg har hatt det som Ryen (2002) kaller en *naturalistisk tilnærming* til intervjuene. Begrepet naturalistisk viser til en form for objektiv og nøytral gjennomføring av intervjuene, og videre en nøytral behandling av dataene og fremstilling av resultater. Når jeg bruker begrepet *naturalistisk* som beskrivelse for denne intervjuprosessen er dette i tråd med Ryens (2002:62) bruk av begrepet. Naturalistisk innebærer derfor i det videre en *verdinøytral holdning* og et mål om *objektivitet* som er gjennomgående i hele intervjuprosessen. Jeg kommer videre tilbake til hva dette innebærer i de ulike stadiene av undersøkelsen min.

Kjernen i en naturalistisk fremgangsmåte består i troen på at den sosiale virkeligheten er virkelig (Ryen 2002), og at den kan fanges av forskeren når han eller hun bruker betingelser for rett tilnærming når dataene samles inn. I denne tilnærmingen er det viktig at man ikke påvirker informantenes svar. Det blir forskerens ansvar å unngå skjeve data, verdier skal ekskluderes og forskeren skal være nøytral. Etikk er noe utenforliggende, et spørsmål om ytre forhold, som ikke skal blandes inn i innsamlingen av data.

Samtidig synes jeg det er viktig å påpeke at studiens tema kan innebære at informantene må vurdere sitt eget verdigrunnlag. Likhetsverdier og overholdelse av lover, og til dels menneskesyn, er en sentral del i studiens problemstillinger, og spørsmålene informantene svarer på berører disse områdene både direkte og indirekte. Det har derfor vært spesielt viktig for meg å forholde meg følelsesnøytral i hele intervjuprosessen for at jeg ikke skulle påvirke dataene jeg samlet inn. Jeg har også vært spesielt oppmerksom på og ikke stille noen ledende spørsmål, for at svarene i størst mulig grad skal være informantenes egne fremstillinger av virkeligheten.

### *Intervjuguiden*

Under intervjuene benyttet jeg en strukturert intervjuguide<sup>38</sup> som bestod av et fast utvalg med spørsmål i en på forhånd fastsatt rekkefølge. I følge Ryen (2002:97) bør det ikke være noen hinder for å planlegge hvordan en skal samle informasjonen når man på forhånd vet hva man ser etter. Ved å bruke strukturert intervjuguide åpner en også for å kunne sammenlikne svarene i etterkant, noe jeg har vært opptatt av å gjøre i en viss utstrekning.

### *Praktisk gjennomføring*

Før intervjuene fant sted hadde alle informantene fått tilsendt et informasjonsskriv med informasjon om prosjektet, og informasjon om at opplysningene de gav meg ville bli behandlet konfidensielt<sup>39</sup>. Det ble også opplyst om at de på et hvert tidspunkt kunne trekke seg som informanter uten å måtte grunngi dette. Med dette fulgte jeg generelle etiske retningslinjer ved forskning, ved å oppfylle informantenes krav til samtykke, krav om å informere om prosjektet og krav om konfidensialitet.

Intervjuene ble avholdt i tidsrommet november og desember 2011. 4 av intervjuene ble gjennomført muntlig, resten skriftlig. De muntlige intervjuene er tatt opp på bånd etter samtykke fra informantene, og transkribert umiddelbart etter at intervjuene er gjennomført. De skriftlige svarene er mottatt som tekst, og de er ikke videre behandlet i forkant av analysen av dataene.

### *Utvalg av informanter*

Hensikten med kvalitative intervjuer har tradisjonelt ikke vært å frambringe statistisk generaliserbar kunnskap, som i kvantitative studier. Det har derfor ikke noe for seg å lage et sannsynlighetsutvalg, der utvalgets sammensetning styres etter prinsippene for å lage et «miniunivers» eller komprimerte kopier av populasjonen (Hellevik (1980) i Ryen (2002:84)). Poenget er ikke å generalisere, men å øke muligheten for å *oppdage heterogene mønstre og problemer som oppstår i den spesielle konteksten man undersøker*. Patton (1990) i Ryen (2002:88) bruker begrepet «purposive sampling» som kan oversettes med *hensiktsmessig utvalgstreking*. Det vil si at utvalget skal matche en hensikt. Dette er en strategi jeg la til grunn for mitt utvalg av informanter.

---

<sup>38</sup> Intervjuguide er vedlagt, vedlegg nr. 3

<sup>39</sup> Skrivet er vedlagt, vedlegg 4

I min studie har målet vært å belyse bakgrunn for innføring av minstelønn i Norge, og å finne hvilke lønns- og verdibaserte virkninger som en allmenngjort minstelønn har hatt i den norske bygg- og anleggsbransjen. Jeg har derfor sett det som hensiktsmessig, i forhold til problemstillingene, å ha et utvalg som i hovedsak består av ledere og mellomledere i bygg- og anleggsbransjen, og som dermed er antatt å ha oversikt over bedriftens mål, verdier og handlinger. Et annet vilkår har vært at informantene skal ha vært i bransjen siden før EU-utvidelsen i 2004, slik at informantene kan si noe om utviklingen før og etter denne EU-utvidelsen, og før og etter allmenngjort minstelønn i bransjen. Utvalget har en sammensetning der halvparten av informantene kommer fra store bedrifter i bransjen (blant de 15 største), to informanter er ansatt i mellomstore bedrifter, tre informanter er selvstendig næringsdrivende og en informant er ansatt i en organisasjon som har sitt virke i bygg- og anleggsbransjen.

Sammensetningen av informanter er slik at halvparten av informantene (fra bedrifter, totalt 10 av 11) tilhører bedrifter som har en samfunnsansvarsstrategi, og halvparten kommer fra bedrifter uten en samfunnsansvarsstrategi<sup>40</sup>. Utvalget består av både bygg- og anleggsbedrifter. Flertallet av informantene har sitt virke i Østlandsområdet, mens to av informantene til daglig arbeider i en annen landsdel.

Patton (1990) i Ryen (2002:88) gir to momenter man må forholde seg til gjennom hele utvalgsprosessen: Hvem man skal studere, og hva man skal studere. Man må derfor finne de kildene man tror best vil kunne svare på de sentrale spørsmålene i studien, og som dermed vil fylle studiens målsetting. Jeg har forholdt meg til dette gjennom utvalgsprosessen ved å velge ut informanter jeg tror vil kunne hjelpe meg å besvare problemstillingene. Informantene mine er utelukkende valgt ut fra kriterier som knytter seg til deres kunnskap om problemstillingene, og deres rolle som ledere eller ansatte i bedrifter i den norske bygg- og anleggsbransjen. Det andre momentet som Patton (i Ryen 2002:88) viser til er å bygge opp en «pool» av potensielle deltakere og siden gå igjennom en elimineringsprosess og forkaste informanter. Jeg har ikke fulgt denne anbefalingen. Årsaken til dette er at jeg har hatt vanskeligheter med å finne nok informanter til at jeg har kunnet, eller villet, forkaste noen av informantene.

---

<sup>40</sup> En samfunnsansvarsstrategi er en offentlig uttalelse fra bedriften om hvordan den forholder seg til en rekke etiske forhold knyttet til driften.

### *Naturalisme i tolkningen av empiriske data*

Jeg har videre fortsatt med en naturalistisk tilnærming i tolkningen av intervjudataene. Ved å bruke informantens *egne ord* kan en vise hva informanten tenker og gjør (Ryen 2002). Aktørenes utsagn blir avgjørende for å visualisere forskerens konklusjoner, og dermed både reliabiliteten eller påliteligheten. Når man analyserer en samtale som empirisk materiale fokuserer man direkte på hva-spørsmål eller på innholdet i det som informanten forteller. En naturalistisk tilnærming til analyse av intervjudataene etter Ryens (2002:144) bruk av begrepet innebærer at man har tillit til at respondentene kan referere hvordan livet er i deres verden, og lar deres tolkninger representere virkeligheten. *I analysen setter man anførselstegn rundt intervjusitater*, og de brukes som om de refererer til den sosiale virkeligheten som virkelig eller foreliggende. Dette kjennetegner min analyse, der informantenes sitater brukes for å understreke viktige tendenser, og der jeg i utstrakt grad har gjort informantenes uttalelser til en del av analysen, i form av sitater som skal underbygge mine påstander.

### **7.6. Analyseprosessen**

Det er en ad hoc tilnærming (Kvale 1997) som ligger til grunn for min analyse av intervjumaterialet. Transkriberte versjoner av intervjuene, og teksten fra de skriftlige intervjuene, ble gjort til gjenstand for meningskondensering der uttalelser og formuleringer ble komprimert til kortere og mer presise uttrykk. Deretter fulgte meningskategorisering gjennom koding av uttalelsene i kategorier sortert etter tema, der jeg har sett om kategorier er tilstede i informantenes besvarelser, eller ikke.

Det er også i noen grad benyttet meningsstukturering ved at jeg har lett etter fortellinger i intervjudataene, og ved at jeg forsøker å skape fortellinger gjennom å sette sammen ulike informanternes beretninger.

Analysearbeidet har i noen grad blitt ledet av hypotesene og oppgavens problemstillinger. Jeg har også bevisst forsøkt å se etter andre mønstre og kategorier som finnes i materialet.



Tellis (1997) påpeker noen sentrale sider som er avgjørende for at kvaliteten på analysen skal være god:

(...) to ensure that the analysis will be of high quality, including: showing that all relevant evidence was used, that all rival explanations were used, that the analysis addressed the most significant aspect of the case study, and that the researchers knowledge and experience are used to maximum advantage in the study

Disse elementene er forsøkt anvendt i oppgavens analyse, og målet har vært å fremsette alle relevante data, vise til motstridende forklaringer til de påstander jeg fremsetter, knytte analysen til det mest sentrale i casestudien, og jeg har videre forsøkt å bruke min kunnskap til det fulle i analysearbeidet.

### **7.7. Verdinøytralitet og objektivitet**

Måten dataene er fortolket på kan være med å styrke den interne validiteten. Derfor er det viktig å tydeliggjøre studiens forskningsmetoder. Min forforståelse utgjør en feilkilde i forskningen, og det er viktig å være klar over denne, og klargjøre den for leseren.

Mitt valg av tema for denne oppgaven gjenspeiler min interesse for studiens tema og område. Interessen for arbeidsmarkedet, og ulike gruppers tilknytning til dette, startet da jeg under min bachelorutdanning var i praksis i et fagforbund. Jeg har hele tiden under prosessen med denne oppgaven vært bevisst min forforståelse og mitt eget verdistandpunkt, som er knyttet til oppgavens tema.

Objektivitet er noe annet i forbindelse med kvalitativt orienterte metoder enn for kvantitativt orienterte metoder. Dette stammer fra forskjellen mellom positivismen og hermeneutikken. For positivismen finnes en objektiv verden utenfor oss selv, og i dette ligger en antakelse om at forskeren kan studere samfunnet på en nøytral måte. Andre ord for objektivitet kan være saklig eller upartisk.

Forskeren og samfunnet er to atskilte elementer. Dalland (2007:92) mener at det er en myte at forskeren kan være verdinøytral, men verdinøytralitet og objektivitet er likevel begreper som en forsker må forholde seg til (Tranøy (1986) i Dalland (2007:92)). Det er dermed viktig å være seg bevisst sine egne verdier på det menneskelige, politiske og faglige plan. En slik bevissthet vil sette forskeren bedre i stand til å skille ut vitenskapens verdier og forholde seg til dem. Jeg har redegjort for min tilknytning til tema og jeg mener at jeg gjennom bevissthet, og ved å følge praktiske råd knyttet til gjennomføring av studien, har klart å holde en avstand til tema som ikke gjør den unødvendig påvirket av mine personlige verdier. Noe påvirkning er det likevel, da kvalitative studier i seg selv inneholder et fortolkende element.

## 8. Empiriske funn

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere resultatene fra intervjuene med 11 informanter fra den norske bygg- og anleggsbransjen. Resultatene er presentert etter tema i intervjuguiden, og til slutt presenteres andre kategorier som har fremkommet i analysen av dataene.

### 8.1. Bakgrunn for innføringen av minstelønn

For å belyse forholdene i bransjen i forkant av innføring av minstelønn, og informantenes syn på bakgrunnen for den allmenngjorte minstelønningen, ble utvalget stilt følgende spørsmål:

*Hva mener du er bakgrunnen for at det ble innført minstelønn i bygg- og anleggsbransjen?*  
Svarene fra informantene fordeler seg som følgende:

Flertallet av informantene mener at *sosial dumping og underbetaling av utenlandske arbeidstakere* var årsaken til at minstelønn ble innført i bransjen. To informanter peker på at utenlandske arbeidstakere ble «utnyttet», og i tillegg nevnes urettferdig konkurranse og svart arbeid som årsaker til innføringen av minstelønn. Hensynet til bransjen, og å beskytte bransjen, i tillegg til å få flere arbeidstakere inn i bransjen, nevnes også av noen informanter.

Det er lite spredning i informantenes oppfatning av bakgrunnen for allmenngjøringen. Alle svarene fordeler seg, i rangert rekkefølge, innenfor kategoriene:

- sosial dumping og underbetaling av utenlandske arbeidstakere
- konkurransevridende forhold i bransjen
- hensyn til bransjen
- svart arbeid

## 8.2. Konkurransesituasjon i bransjen etter EU-utvidelsen i 2004

For å belyse hvordan informantene oppfatter utviklingen i bransjen i etterkant av EU-utvidelsen i 2004, ble informantene stilt følgende spørsmål: *Ble konkurransesituasjonen i bransjen endret som følge av EU-utvidelsen i 2004?* Dette kan belyse bakgrunnen for innføring av allmenngjort minstelønn.

En av informantene valgte og ikke svare på spørsmålet. Flertallet av informantene svarer at de merket en endring i konkurransesituasjonen, men to av informantene svarer at de *ikke* har merket noe forskjell etter utvidelsen av EU i 2004. Den ene begrunner dette med at han har en fast kundekrets som har forblitt den samme. Den andre informanten har ikke har merket noe fordi «vi har de profesjonelle kundene og jobber i hovedsak og med store leverandører eller større leverandører, så vi har merket lite forskjell».

Resten av informantene oppgir at de har *merket en endring*.

En informant sier om utviklingen i bransjen i etterkant av 2004:

«Det startet vel smått og pent med at vi begynte å kjøpe tjenester fra utlandet også. At vi så det som billigere og det blei jo på en måte litt vanskeligere i bygg og anlegg og da, i og med at noen var flinke til å bruke Norge og noen begynte å kjøpe tjenester fra utlandet. Og så begynte automatisk prisene og synke som følge av det, ikke sant. Det er jo det som har skjedd egentlig»

Informanten viser til at kjøp av tjenester fra utlandet *presset ned prisene i bygg- og anleggsbransjen*.

En annen informant skriver:

«Det ble åpnet store markeder for å innhente billig arbeidskraft fra land med høyere arbeidsledighet og lavere levestandard, som er villige/tvunget til å jobbe for dårligere betingelser en det vi her til lands anser som en minste standard. Konkrete eksempler er vanskelig å komme med, men man trenger ikke være matematiker for å regne seg frem til at det å konkurrere mot arbeidere som har 25 % av din lønn og er villige/tvunget til å jobbe 12-15 timer pr dag er vanskelig»

Informanten viser til en utvikling der det ble brukt utenlandsk arbeidskraft til 25 prosent av norsk lønn i bygg- og anleggsbransjen, og i tillegg at utenlandske arbeidstakere er villige til å arbeide på tvers av etablerte standarder i det norske arbeidslivet.

En informant sier: «Utenlandske aktører kunne tilby varer og tjenester som var priset langt under de norske. Både leveranser og tjenester fra andre land ble mer vanlig. Arbeidstid ble også en fordel for aktører som ikke hadde noe familieliv i Norge». En selvstendig næringsdrivende sier: «Flere håndverkere fra landene Latvia, Polen og lignende gjorde slik at anbudsprisene dalte. Dette berørte spesielt boligprosjektene». En annen selvstendig næringsdrivende sier: «utenlandske er her for å jobbe mest mulig og tjene mest mulig».

Med unntak av de to informantene som ikke har merket noen forskjell er det stor enighet blant informantene om at konkurransesituasjonen i bransjen endret seg i etterkant av EU-utvidelsen i 2004. Det er også enighet om i hvilken retning bransjen endret seg, og samtlige nevner:

- lavere priser og anbudspriser som sank
- hardere konkurranse i markedet

### **8.3. Konkurransesituasjon i bransjen etter innføring av minstelønn**

Informantene ble stilt spørsmålet: *Har du merket noen forskjell på konkurransesituasjonen i bransjen før og etter innføring av minstelønn?*

Formålet med dette spørsmålet er å belyse endringer i bransjen som følger av allmenngjort minstelønn. Flertallet av informantene svarte at de *ikke* har merket noen endring i konkurransesituasjonen.

Noen informanter begrunner ikke dette nærmere.

Andre svarer at det fortsatt er underprising på anbud, at de som er useriøse fortsatt er useriøse, og at i den grad konkurransesituasjonen er blitt bedre så er det fortsatt urettferdig konkurranse mellom de som ligger akkurat på minstelønn og de som har et høyere, «norsk» lønnsnivå.

En informant svarer: «Allmenngjøringen har bremsert utviklingen i den seriøse delen av bransjen. Den delen av bransjen som er innrettet til privatmarkedet er det fortsatt mye rart som foregår». Videre sier den samme informanten:

«De i bransjen vår som er ansatt i norske bedrifter har en betydelig høyere lønn en det som er allmenngjort. Det er stort sett bemanningsforetakene som lønner etter minstelønnene. Så lenge det er et stort sprang mellom minstelønn og hva som er snittet i bransjen vil det være en skjevhet i konkurransen mellom et firma med faste ansatte kontra bemanningsforetak»

Informanten trekker her frem et skille mellom de som er fast ansatt og de som arbeider gjennom bemanningsfirmaer, som viser ulike tilknytninger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, som vist i kapittel 2.

En annen informant peker på den samme utviklingen: «Kostnadsnivået i de norske foretakene er fremdeles en del høyere enn i de som benytter utenlandsk arbeidskraft. Man finner sjelden nordmenn så går på minstesats og jobber 11 timers dager».

Videre sier en annen informant: «Entreprenørselskapene tar nok inn underentreprenører som legger inn et lavt bud på jobber, som akkurat får minstelønnen sin. Derav at litt større underentreprenør selskap som oss kanskje ikke får de jobbene».

En annen informant peker på det samme: De som ikke er «seriøse» driver fortsatt som de vil. Dette gjelder nok i størst grad mindre selskaper». Og enda en informant sier: «Det er særlig i møte med mindre byggefirmaer at man hører redselshistorier om anbudskonkurranser der det foregår grov underprising».

Utvalget er delt i sin oppfatning av konkurransesituasjonen etter allmenngjøring i bygg- og anleggsbransjen. To av informantene fra de store bedriftene i bransjen har ikke merket noen endring etter innføringen av minstelønn. Flere av informantene peker på at det fortsatt er skjev konkurranse i bransjen mellom de som betaler de ansatte «norsk» lønnsnivå, og de som leier inn eller ansetter utenlandsk arbeidskraft på minstelønn. Tre av informantene mener at det i størst grad er mindre selskaper som lønner akkurat på minstelønnsnivå.

Det kan dermed tyde på at det er ulike forhold i de ulike delene av bransjen etter allmenngjøringen av minstelønn, og videre at det er ulikheter knyttet til ansettelsesformer.

Det er relativt *stor spredning i svarene*, men de fordeler seg innenfor noen få kategorier. Disse kategoriene er:

- ikke merket noen endring i konkurransesituasjonen
- at forholdene har blitt bedre, men at det fortsatt er forskjell på norsk og «utenlandsk» lønnsnivå
- at de som er useriøse fortsatt er useriøse

#### **8.4. Har allmenngjøring ført til mer likeverdige forhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere?**

For å belyse lønnsutviklingen til de utenlandske arbeidstakerne, i forhold til de norske arbeidstakerne, spesielt med tanke på om det er blitt likeverdige lønnsforhold, fikk informantene spørsmålet: *I hvilken grad mener du at minstelønn i bygg- og anleggsbransjen har ført til mer likeverdige forhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere?*

To av informantene svarer at de ikke vet, og en informant har valgt og ikke svare.

Blant de resterende informantene fordeler svarene seg i tre kategorier:

- Allmenngjøring hatt stor betydning, og sosial dumping er ikke lenger et tema
- Forholdene er mer like, men de useriøse er fortsatt useriøse
- De utenlandske arbeidstakerne begynner å komme på samme nivå, men egne ansatte har et høyere lønnsnivå

To av informantene mener det har blitt mer likeverdig. En selvstendig næringsdrivende sier «sosial dumping er ikke lenger et tema», og en representant fra en stor bedrift sier «allmenngjøring har hatt stor betydning».

Noen informanter mener at det har blitt mer likeverdige forhold i bransjen, men at de som er useriøse fortsatt er useriøse til tross for allmenngjøringen.

Flertallet av informantenes svar havner i den siste kategorien: det har blitt bedre, men det er fortsatt ikke er likeverdige forhold mellom utenlandske arbeidstakere og norske arbeidstakere, fordi det er forskjell på minstelønnsnivå som utenlandske arbeidstakere har, og «det norske lønnsnivået». En informant sier det slik: «våre egne ansatte blir jo holdt for seg, fordi at vi har akkordsystemet ved siden av som favner de, så de får jo på en måte høyere lønn enn de som kommer, og hvor vi kjøper inn tjenesten». En annen informant sier: «Det har ikke ført til likeverdige forhold. Man har tatt bort noen av de største urettferdighetene. Vi står fortsatt i fare for å få et A og B arbeidsliv. De med minstelønn og bestemmelser, og de med bransjelønn og bestemmelser».

Det er altså delte oppfatninger i dette spørsmålet blant informantene, selv om flertallet peker i retning av at forholdene er mer likeverdige.

### **8.5. Har bedrifter et samfunnsansvar for å sikre en minstelønn uavhengig av om det er lovpålagt eller ikke?**

For å belyse om informantene setter allmenngjort minstelønn inn i en verdikontekst fikk informantene spørsmålet: *Mener du at bedrifter har et samfunnsansvar for å sikre en minstelønn tilsvarende dagens minstelønnsats uavhengig av om det er lovpålagt eller ikke? (Med samfunnsansvar menes at bedrifter tar sosiale hensyn ut over det som er lovpålagt).*

To av informantene valgte og ikke svare, en er selvstendig næringsdrivende og en er ansatt i mellomstor bedrift. Alle informantene som svarte på dette spørsmålet (9 av 11) mener at *bedrifter har et samfunnsansvar for en lønn som er på nivå med dagens minstelønnsordning.*

Svarfordelingen på dette spørsmålet viser at bedriftene med samfunnsansvarsstrategi<sup>41</sup> hadde klarere oppfatning av hvor vidt bedrifter har samfunnsansvar, og en klarere oppfatning av hva de legger i begrepet. Disse bedriftene viser en klar holdning til at man *som aktør i bransjen har et ansvar for utviklingen bransjen*, og viser til viktigheten av et *organisert arbeidsliv og seriøsitet i driften.*

---

<sup>41</sup> Presentert kapittel 7.5.



En informant fra en stor anleggsbedrift sier: «Det er en del av et arbeidsdemokratisk samfunn å være en seriøs aktør i arbeidslivet. For øvrig så må du ta det ansvaret som er og betale en, i hvert fall, en tariffert lønn». En annen informant skriver følgende: «Ja og at de plikter til å delta i det organiserte arbeidslivet der man har parter som forhandler og kommer til enighet for bransjen man representerer».

En annen informant ser det slik:

«Som arbeidsgiver har man uansett et samfunnsansvar, og man bør være med å bygge oppunder både de lover som man er pålagt, samt de normer som finnes i vårt velferdssamfunn i dag. Dette inkluderer også minstelønn i en bransje der det kan være lett å leve litt i «gråsonen»

En informant mener at bedrifter har et samfunnsansvar, men har ikke noen begrunnelse for hvordan han synes dette. To av informantene fra mindre bedrifter er i likhet med informantene fra de store bedriftene klare på hva de legger i begrepet og hvorfor de mener bedrifter har et samfunnsansvar for minstelønn.

Sett under ett gir denne svarfordelingen indikasjoner på at bedriftene i bygg- og anleggsbransjen knytter minstelønn til samfunns- og verdihensyn, da samtlige som besvarer spørsmålet om samfunnsansvar mener at bedrifter har et slikt ansvar for minstelønn tilsvarende dagens minstelønnsordning.

## **8.6. Hva kjennetegner bedrifter som overholder og bryter minstelønnsbestemmelsene?**

For å belyse oppgavens problemstilling om virkninger av allmenngjort minstelønn i bygg- og anleggsbransjen, og videre hvordan bedriftene foretar vurderinger i sine handlinger knyttet til minstelønn, fikk informantene spørsmålet: *Hva kjennetegner de bedriftene som ikke overholder reglene om minstelønn og hva kjennetegner de som gjør det? Er det noen kjennetegn som er mer tydelige enn andre?*

Svarene presenteres nedenfor i to tabeller, der sitater fra informantene er kategorisert:

**Tabell 8.1.** Svarfordeling – bedrifter som overholder minstelønnsbestemmelsene

**Tabell 8.2.** Svarfordeling- bedrifter som *ikke* overholder minstelønnsbestemmelsene

**Tabell 8.1. Svarfordeling – bedrifter som overholder minstelønsbestemmelsene**

Økonomi	Juridisk	Etikk	Bransjen	Annet
Bedrifter av større formater med god økonomisk kontroll	De som overholder minstelønsbestemmelser følger reglene, skrevne og uskrevne.  De som betaler akkurat betaler minstelønn og holder seg innenfor det lovverket de absolutt er pålagt å følge, ønsker størst mulig fortjeneste på kortest mulig tid uten å bli kriminelle. Lover og regler er til for å omgås		Bidrar til å utvikle bransjen	Organisert og seriøse

*Kommentar til tabell 8.1.:* Påfallende få av informantene velger å svare på hva som kjennetegner bedrifter som *overholder* bestemmelsene. Svarene fordeler seg:

- større bedrifter med økonomisk kontroll
- bedrifter som følger regler – skrevne og uskrevne
- de bidrar til å utvikle bransjen
- de er organiserte og «seriøse»

**Tabell 8.2. Svarfordeling - bedrifter som bryter minstelønsbestemmelsene**

Økonomi	Juridisk	Etikk	Bransjen	Annet
Flying start med snarvei og ansetter arbeidskraft til billig penge	Overholder ikke andre regler heller (HMS)	Mangelfull respekt for arbeidstakerne		Små bedrifter med kort tid i bransjen
Melke markedet for profitt. Størst mulig gevinst på kortest mulig tid	Regler er noe de andre kan følge			Mindre firmaer
Ønsket om høy profitt på kort sikt	Har ofte store mangler i internkontrollsystemet i tillegg, og bryter ofte bestemmelsene i AML			Firmaer med kort historie og, nyetablerte firmaer. Utenlandske aktører og firma som er etablert og starta i Norge, men med utenlandske eiere
Profitt som må være greia der	Bedrifter som ikke overholder reglene bryter ofte også andre regler			Kan fort stå i polske navn
Bedrifter som kanskje sliter litt økonomisk				Seriøsitet og useriøsitet hele veien fra personalpolitikk og økonomistyring, strategi, framsiktige planer osv
				Useriøse
				En gjenganger er NUF-selskapsformen, som er skreddersydd for useriøs og kriminell virksomhet

*Kommentar til tabell 8.2.:* Informantenes sitater er presentert i tabellen som viser informantenes karakteristikk av bedrifter som bryter minstelønsbestemmelsene. Flertallet av karakteristikkene fordeler seg i kategoriene økonomiske og juridiske kjennetegn. En informant peker på mangelfull respekt for arbeidstakerne og dette kategoriseres som etikk.

I kategorien «annet» fordeler svarene seg i fire kategorier:

- små bedrifter
- nystartete bedrifter
- utenlandske bedrifter<sup>42</sup>
- useriøse aktører

<sup>42</sup> Jeg plasserer NUF-selskap under utenlandsk bedrift fordi dette er firmaer som opprettes i utlandet med norsk avdeling

Nystartede bedrifter har en tilknytning til økonomiske kjennetegn, der en kan anta at nystartede bedrifter kan ha ekstra behov for økonomisk vekst.

Tilsvarende kan en tenke seg at utenlandske bedrifter har en svakere tilkøpling til norske samfunnsverdier og norske spilleregler for arbeidslivet, enn norske bedrifter har.

## 8.7. Konsekvenser av å bryte minstelønsbestemmelsene

Informantene fikk følgende spørsmål:

*Hvilke konsekvenser vil det ha for en bedrift og ikke følge reglene om minstelønn?*

Hensikten ved å stille dette spørsmålet er å få innsyn i hvilke hensyn informantene legger til grunn for etterlevelse av minstelønsreguleringen, med tanke på hypotese 3 som handler om økonomiske holdninger og tilknytning til andre samfunnsverdier.

Svarfordelingen blant informantene fordeler seg i kategorien *juridiske konsekvenser* og *andre konsekvenser*. De presenteres nedenfor, ved informantenes sitater, i Tabell 8.3.

**Tabell 8.3. Bedriftenes syn på konsekvenser av å bryte minstelønsbestemmelsene**

Juridiske konsekvenser	Andre konsekvenser
Skatt og Avgiftsdirektoratet følger jo med	Du blir satt i et veldig dårlig lys. Du blir ikke sett på som noe særlig seriøs aktør i markedet
Krav om solidaransvar for lønn om man ikke lønner etter allmengjøringsvedtaket Dette gjelder og om du er hoved entreprenør og har firma inn under deg på kontrakter	Det er store konsekvenser i forhold til arbeidsmiljøet Og vi engasjerer aldri noen underentreprenører eller aldri noe firma hvis ikke de papirene der er på plass
Solidaransvar for lønn kan også være en konsekvens	Større aktører i bransjen er opptatt av å fremstå som seriøse, og vil kunne få problemer i sine kundeforhold ved negative presseoppslag vedrørende brudd på minstelønsbestemmelsene
Før vi fikk loven om solidaransvar var det ofte at konsekvensene lot vente på seg eller aldri kom. Med denne loven har vi fått et kraftig pressmiddel for å sikre betaling i tråd med lovverket, og det har fungert selvdisciplinerende for bransjen	I forhold til våre leverandører da, hvis vi skulle avdekke det, så vil dem jo for det første ikke få lov å jobbe for oss, og for det andre så vil det jo være det med omdømmet. Det er vel det, tror jeg, at du får et negativt fokus rundt det og du mister selvfølgelig muligheten til å få jobb
Rapporteres til Arbeidstilsynet	Det blir ikke noe samarbeid
Og du kan og bli straffet	Man svartelistes og blir sett på som useriøse i bransjen og blant kollegaer

*Kommentar til tabell 8.3.:* Mange av konsekvensene som informantene nevner er i kategorien «juridisk». Det er ulovlig å bryte minstelønsbestemmelsene, og det har derfor juridiske konsekvenser.

Videre fordeler resten av svarene som er kategorisert under «andre hensyn» seg i tre kategorier:

- negativt/dårlig rykte/omdømme/ses som useriøs
- det påvirker arbeidsmiljøet
- at de selv og andre bedrifter tar avstand fra oppførsel ved og ikke ønske å samarbeide

Det påfallende ved disse svarene er hvor mange av informantene i utvalget som uavhengig av hverandre forteller om konsekvenser i form av at man *ikke ønsker å samarbeide med bedrifter som bryter minstelønsbestemmelsene*, og hvor mange som nevner konsekvensene det vil ha for *omdømmet*. I tillegg er det interessant at svarfordelingen er så konsentrert til få kategorier.

## **8.8. Hvordan opplever bedriftene omgivelsenes holdning til hvor vidt det betales minstelønn?**

Informantene fikk spørsmålet:

*Hvordan opplever du omgivelsenes (kunder, samarbeidspartnere, den generelle befolkningen) holdning til hvor vidt det betales minstelønn eller ikke?*

Formålet med spørsmålet er å belyse hvilken rolle omgivelsene spiller i informantenes vurderinger av etterlevelse av minstelønnen, og eventuelt på hvilke måter en slik påvirkning fra omgivelsene foregår. To informanter har valgt og ikke svare på spørsmålet.

Flertallet av informantene mener at holdningen i omgivelsene er at det *skal betales minstelønn* til utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen.

En informant sier det slik:

«Den utbredte holdningen for fem-seks år siden om at det var greit å underbetale polakker føler jeg har tapt terreng i kjølvannet av de mange avsløringene av grov sosial dumping i media. Sosial dumping er i dag ikke akseptert, selv om det fremdeles finnes krefter som ønsker en utvikling i annen retning»

Men en annen informant sier «Kunder og samarbeidspartnere er opptatt av dette, men den generelle befolkningen ønsker tjenestene så billig som mulig og oppleves ikke veldig opptatt av dette». En annen sier: «Noen aktører bryr seg fortsatt ikke, og vi ser i media at til og med offentlige aktører bryter loven om minstelønn».

En annen informant svarer: «Jeg tror at de fleste ser positivt på det. Jeg tror ikke de ønsker sosial dumping. Jeg tror folk flest har en litt sånn redelig holdning til det egentlig, at du skal betale folk en «deasent» lønn. Det er klart, det er bestandig noen unnalurere, som ønsker å utnytte situasjonen».

En informant sier om holdningen til minstelønn at «Jeg har en følelse av at det er mest fordi det er noe du må. Og som det offentlige har dratt litt lasset på og så henger de store private aktørene seg på og gjør det på samme måten». En annen skriver: «Norske aktører forlanger at utenlandske får betalt minimum etter tariff (minstelønn) for å kunne samarbeide med f. eks et bemanningsfirma (utleiefirma). Så holdningen er nulltoleranse for lønn under minstelønn av utenlandsk arbeidskraft».

Som svarene viser er det *stor spredning* i informantenes oppfatning av omgivelsenes holdninger til minstelønn. Informantenes syn er spredt fra at deler av omgivelsene ikke bryr seg til at det nå er nulltoleranse mot sosial dumping. Det er derfor vanskelig å trekke noen konklusjoner som gjelder for hele utvalget eller bransjen, annet enn at flertallet i utvalget mener at omgivelsene forventer at de overholder minstelønnsregulering.

## 8.9. Andre sentrale funn

Jeg vil her trekke frem noen sentrale funn som danner kategorier for oppgavens analyse.

### *Seriøse og useriøse bedrifter – og en todeling av bransjen*

Informantene i bygg- og anleggsbransjen deler bransjen inn i en seriøse og en useriøs del.

8 av 11 informanter bruker denne karakteristikken på en *todeling av bransjen*, og karakteristikken er knyttet til de som overholder og ikke overholder minstelønnsbestemmelsene, og andre normer for hvordan informantene mener at bedrifter i bygg- og anleggsbransjen skal være.

### «Seriøs»

En rekke uttalelser fra informantene peker samtidig i retning av at informantene trekker et tydelig oss/dem skille mellom de som overholder bestemmelsene (oss») og de som bryter bestemmelsene («dem»), og dermed plasserer seg selv i kategorien «seriøse». En informant sier: «Og så hjelper det litt til i blant når vi, og dem som oppfattes som seriøse, plutselig er der. Da blir jo det slått veldig opp».

Informantenes karakterisering av aktører i bransjen som er seriøse er at disse er medlemmer i bransjeorganisasjoner, og enkelte har hatt minstelønnsnivå på lønn før dette ble pålagt og de er opptatt av hvordan omgivelsene oppfatter dem. Det er også i følge en informant slik at denne seriøsiteten er gjennomgående i hele driften. Informanten sier: «Seriøsitet og useriøsitet hele veien fra personalpolitikk og økonomistyring, strategi, framsiktige planer og så videre».

En annen informant sier om seriøse bedrifter at: «Større aktører i bransjen er opptatt av å fremstå som seriøse, og vil kunne få problemer i sine kundeforhold ved negative presseoppslag vedrørende brudd på minstelønnsbestemmelsene». Slik knytter informantene etterlevelse av minstelønnsregulering opp til omgivelsene og sitt omdømme.

## «Useriøs»

Dersom en bedrift bryter minstelønnsbestemmelsene blir denne bedriften av informantene regnet som useriøs. En informant sier: «Du blir ikke sett på som noe særlig seriøs aktør i markedet. I hvert fall ikke hvis du blir avslørt».

Om minstelønnsreguleringen og den useriøse delen av bransjen sier en informant: «I forhold til den useriøse delen så har det vel sannsynligvis ingen funksjon. For dem er useriøse allikevel».

Denne todelingen, i seriøse og useriøse bedrifter, går igjen hos flertallet av informantene. En informant sier: «Det er veldig skille på den seriøse og den useriøse av denne bransjen vår. Der den useriøse da gjør at hele bransjen får samme stemplet. Det er uheldig».

Det var ganske overraskende at det store flertallet av informantene brukte denne type karakteristikk om et skille mellom bedriftene i bransjen i minstelønsspørsmål, og det medfører at dette trekket ved bransjen får en sentral plass i analysen.

### *Informantene i utvalget tar avstand fra bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene*

Et annet sentralt funn er en holdning blant informantene der de tar avstand fra bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene. Dette gjelder store bedrifter, men også enkeltpersonforetak.

Dette fremkommer flest ganger i svarene som handler om konsekvenser av å bryte minstelønnsbestemmelsene, men også generelt i løpet av intervjuene, og det er et av de tydeligste trekkene ved funnene i studien min.

Det fremstår som viktig for informantene å vise at de tar avstand fra bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene – både i intervjuene med meg, og slik de omtaler seg selv som i den daglige driften i bygg- og anleggsbransjen.



### *Omgåelse av regelverket*

En informant beskriver en metode som brukes for å omgå minstelønnsbestemmelsene på:

«(...) vi leier inn, og så sier de til oss at de for eksempel betaler minstelønn, og det kan vi på en måte få bekreftet. Men det de gjør i andre enden er det at de for eksempel leier et hus, så trekker de dem kanskje fire fem tusen kroner i måneden per pers, sånn at de tar igjen det i andre enden. For de betaler kanskje fire fem tusen, og så er det kanskje ti mann som bor der for fem tusen stykket. Likevel så betaler jo de en minstelønn, og det var jo noe av det vi begynte å oppdage etter hvert»

En slik omgåelse minstelønnsreguleringen vil fremstå som at bedriftene betaler en minstelønn, mens de i virkeligheten tar denne lønnen tilbake i form av husleie. Det er derfor relevant i forhold til statistikk og beskrivelser av lønnsutviklingen for utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen, og kan bety at det utad fremstår som bedrifter betaler minstelønn, når de i virkeligheten tar denne lønnen tilbake i form av forhøyet husleie.

### *Avsluttende kommentarer til informantenes beretninger om bransjen*

Intervjuene har avdekket at det på enkelte områder er stor enighet blant informantene, mens det på andre områder er store forskjeller i hvordan informantene opplever den norske bygg- og anleggsbransjen.

Enkelte forklaringer på dette kan være at informantene arbeider i ulike type bedrifter og i ulike yrker. For eksempel består utvalget av en informant som har en lokal og fast kundekrets, og denne informanten har ikke merket så mye endring i bransjen de siste årene. Dette forklarer han med at han i liten grad er utsatt for endringene i bransjen.

I motsatt fall begrunner en annen informant det faktum at han ikke har merket endringer med at hans bedrift har store, profesjonelle leverandører.

Noe som har overrasket meg er hvor stor likhet det var i informantenes svar på enkelte områder. Et av disse områdene er bedriftenes omdømme og rykte i bransjen som er knyttet opp til minstelønnsbestemmelsene, og hvor tydelig informantene er i å understreke at de tar avstand fra bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene.

Et annet overraskende element var at samtlige informanter som besvarte spørsmålet mente at bedrifter har et samfunnsansvar, ut fra sosiale hensyn, for å betale en lønn tilsvarende dagens minstelønnsordning, uavhengig av bedriftsstørrelse, og uavhengig av hvor vidt de har samfunnsansvarsstrategi eller ikke.

Resultatene fra intervjuene som er presentert i dette kapittelet vil sammen med teori, dokumentanalysen og sekundærdata danne grunnlaget for oppgavens analyse, og testing av hypotesene.

## 9. Analyse

Dette er analysekapittelet i oppgaven. Analysen skal knytte den tidligere presenterte teorien sammen med empirien. Målet med analysen er å belyse oppgavens problemstillinger, og oppgavens hypoteser vil som et ledd i dette testes underveis i analysen.

### *Kort om analysens oppbygging*

Jeg vil starte med å analysere innføringen av allmenngjort minstelønn i Norge med vekt på et kulturperspektiv, der eksisterende samfunnsverdier og tradisjoner er i fokus. I denne delen av analysen er den norske velferdsstatsmodellen sentral, og informantenes beretninger om utviklingen i etterkant av EU-utvidelsen i 2004 danner grunnlaget for analysen.

Siden vil jeg se på virkningene av allmenngjort minstelønn i den norske bygg og anleggsbransjen. Jeg vil se på lønnsvirkinger i form av lønnsutvikling, og videre hvilke kulturelle trekk som kjennetegner bedrifter som etterlever og ikke etterlever minstelønnsregulering. Videre vil jeg se på bedriftenes opplevelse av omgivelsenes holdninger, og hvordan dette videre påvirker bedriftenes handlinger.

Jeg vil vise hvordan bedriftenes holdninger og handlinger knyttet til allmenngjort minstelønn danner lønns- og verdibaserte virkinger i den norske bygg- og anleggsbransjen. Til dette vil alle de tre perspektivene, instrument, kultur og myte, benyttes for å belyse ulike virkninger av en minstelønnsregulering i bygg- og anleggsbransjen, og videre vil de to handlingsreglene rasjonell handlingslogikk og logikk om passende atferd knyttes til bedriftene handlinger i minstelønsspørsmålet.

## 9.1. Allmenngjøring av minstelønn i Norge

Jeg begynner med analysen på et systemnivå, og repeterer oppgavens første problemstilling:

Hva forklarer beslutningen om allmenngjøring av minstelønn i Norge i kjølevannet av EØS-avtalens krav om fri flyt av arbeidskraft og tjenester i EØS-området?

Allmenngjort minstelønn, som er en regulering av minstelønn i enkelte bransjer i Norge, kan ses som en reregulering i kjølevannet av EØS-avtalen. Minstelønnsreguleringen er ment å sikre likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere, og å sikre konkurransesituasjonen i markedet for bedrifter og arbeidstakere.

Jeg har tidligere vist hvordan likhet på ulike måter kan gjenfinnes i de norske lønnspolitiske tradisjonene, ved en solidarisk lønnspolitikk, overordnede mål om lønnsutjevning, sentraliserte lønnsforhandlinger, og partene i arbeidslivets, til dels ulike og til dels felles, interesser i lønnspolitikken. Det er i tillegg slik at minstelønnssetningen i Norge settes etter minstesatser i tariffavtaler, som utgjør resultatet av den norske lønnskampen. Disse likhetshensynene som finnes i de lønnspolitiske tradisjonene, videreføres i den norske allmenngjøringsordningen tilknyttet minstelønnsregulering. Jeg har tidligere omtalt likhetshensynene som ligger bak allmenngjort minstelønn som et allmenngjøringsprinsipp, og dette prinsippet utgjør et verdigrunnlag i den norske minstelønnsreguleringen.

### *Samfunnsverdi*

Likhet kan ses som en norsk *samfunnsverdi*, både ved likhetsskapende tradisjoner og som en mer generell oppfatning i den norske befolkning<sup>43</sup>, og jeg har tidligere vist hvordan det innenfor arbeidslivet har eksistert normer som fordrer en likebehandling. Spesielt knyttet til allmenngjort minstelønn er en tradisjon for likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere i lønsspørsmål gjennom avtaler mellom partene i arbeidslivet<sup>44</sup>.

Reregulering er knyttet til å hindre negative virkninger på samfunnet som følge av konkurranse og markedsaktivitet. I et kulturperspektiv kan en se minstelønnsreguleringen, i

---

<sup>43</sup> Valgundersøkelsen presentert kapittel 4.3

<sup>44</sup> Presentert kapittel 3.2

form av allmenngjort minstelønn, både som en videreføring av eksisterende verdier og tradisjoner, og som beskyttelse av norske samfunnsverdier og normer, i møtet med EUs frie flyt av arbeid og tjenester, som følger av EØS-avtalen. Intervjuene med informantene belyser hvordan denne eksisterende kulturen kom i press etter EU-utvidelsen i 2004. Jeg vil nå benytte informantenes beskrivelse av situasjonen i bransjen på dette tidspunktet, i en analyse der endringer i bransjen knytter seg til eksisterende samfunnsverdier i form av verdier og tradisjoner knyttet til lønnsdannelse i Norge, der en reguleringsdefinisjon der beskyttelse av etablerte normer og spilleregler er grunnleggende<sup>45</sup>.

#### *Det oppstod et brudd med en ønsket rettferdighetslikhet*

På spørsmål om hva informantene anser som grunnen til at det ble allmenngjort minstelønn i bygg- og anleggsbransjen<sup>46</sup> kom informantene med beskrivelser om *sosial dumping, utnyttning og underbetaling av utenlandske arbeidstakere*. Dette bryter med en oppfattelse av rettferdighetslikhet, av hva som er rettferdig, fordi sosial dumping innebærer en forskjellsbehandling i lønnsvilkår, og i praksis en forskjellsbehandling på bakgrunn av nasjonalitet i lønsspørsmål. Spesielt knyttet til dette er FNs menneskerettighet om at alle mennesker er likeverdige og med like rettigheter. På denne måten er sosial dumping av lønn et brudd med en slik rettferdighet, og en slik rettferdighetslikhet kan også sies å være et grunnlag for Allmenngjøringslovens første formål, om «likebehandling».

#### *Brudd med et mål om fordelingslikhet*

Sosial dumping og underbetaling av utenlandske arbeidstakere bryter også mer indirekte med målet om en fordelingslikhet i det norske samfunnet. Et resultat av en systematisk forskjellsbehandling i lønsspørsmål mellom ulike grupper på arbeidsmarkedet er at dette vil kunne medføre fordelingsmessige konsekvenser som forplanter seg videre i samfunnet. Hensynet til omfordeling via lønnspolitikken står sterkt i det norske samfunnet, og sosial dumping og underbetaling av utenlandske arbeidstakere vil derfor være et brudd med de norske lønnstradisjonenes rolle i å sikre en omfordeling via lav lønnsbredning. Lønnsbredning er knyttet til samfunnsforhold som effektivitet i økonomien,

---

<sup>45</sup> Presentert i kapittel 4

<sup>46</sup> Presentert i kapittel 8.1

makroøkonomisk stabilitet og bedrifters situasjon i norsk næringsliv, og fremstår som et viktig hensyn å bevare i den norske velferdsstatsmodellen, der lønnspolitikken spiller en vesentlig rolle.

### *Brudd med etablerte spilleregler og tradisjoner for styring av markedet*

Intervjuene med informantene viser at en i etterkant av EU-utvidelsen i 2004 så en utvikling i bransjen som gikk imot noen av de viktigste prinsippene og tradisjonene til det lønnspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet, nemlig *beskyttelse av konkurransesituasjonen* for bedrifter og arbeidstakere i markedet.

På spørsmål om hvordan konkurransesituasjonen i bransjen endret seg i etterkant av EU-utvidelsen i 2004<sup>47</sup> forteller informantene om en endring som gikk i retning av *lavere priser og anbudspriser som sank*. Dette førte til hardere konkurranse for de norske bedriftene som konkurrerte på dette markedet.

Det er tidligere vist til at et av hensynene i partenes samarbeid er å ivareta konkurransesituasjonen i bransjen, og ett av arbeidsgiversidens viktigste hensyn er nettopp hensynet til sine bedrifter som konkurrerer på dette markedet. Det oppstod i etterkant av 2004 en utvikling i markedet som brøt med dette hensynet. Også ønsket om å motvirke urimelig konkurranse i markedet fremkommer direkte i allmenngjøringslovens formålsparagraf, annen del, «å hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarkedet».

### *Allmenngjort minstelønn, og dens forhold til den norske velferdsstatsmodellen*

Jeg har til nå vist hvordan utviklingen i markedet etter EU-utvidelsen i 2004 representerer et brudd med verdier og tradisjoner en finner i de norske lønnspolitiske tradisjonene; rettferdighetslikhet, fordelingslikhet og etablerte spilleregler knyttet til konkurranse i det norske arbeidslivet. Utviklingen i markedet etter 2004 kan ses som et brudd med en tradisjon og en kultur, og videre kan allmenngjøring av minstelønn ses som en videreføring av denne kulturen og tradisjonen, eller et forsøk på å opprettholde samfunnsverdier og normer og spilleregler i arbeidslivet.

---

<sup>47</sup> Presentert i kapittel 8.2

Opprettholdelse av denne kulturen kan ses som viktig i seg selv og som viktig i forhold til fordelingshensyn, rettferdighetsoppfatninger i befolkningen, og i forhold til konkurransesituasjonen for bedrifter og arbeidstakere innenfor et marked. Videre kan en også se opprettholdelse av denne kulturen i et større bilde, i rollen denne kulturen spiller i den norske velferdsstatsmodellen, som tidligere er presentert ved tre søyler:

a) lønnspolitikken, med kollektive avtaler og lokalt partssamarbeid

b) markedsøkonomisk politikk og næringspolitikk

c) velferdsstaten – med inntektssikring, tjenester og aktiv arbeidsmarkedspolitikk

De tre søylene i den norske velferdsmodellen er alle på sitt vis knyttet til den allmenngjorte minstelønnen, men særlig lønnspolitikken og nærings- og markedsøkonomisk politikk er nært knyttet til minstelønnsregulering og lønnsutviklingen i det norske arbeidslivet.

I kulturperspektivet er dermed den norske minstelønnsordningen en direkte videreføring av verdier i lønnspolitikken, og videre et tiltak i form av markeds- og næringspolitikk, fordi det er en regulering av lønnsforholdene i et marked, og videre en regulering av en næring.

Den allmenngjorte minstelønnen kan derfor sies å ha en sentral rolle i den norske velferdsstatsmodellen, og dette kan forklare betydningen av å regulere lønnsforholdene til utenlandske arbeidstakere i enkelte bransjer der en ser tendenser til brudd på eksisterende tradisjoner og spilleregler. I møtet med EUs frie flyt av arbeid og tjenester, og etableringsretten som følger av EØS-avtalen, er det oppstått et behov for regulering av hensyn til videreføring og opprettholdelse av denne kulturen.

Forenklet kan en derfor si at lønnsforholdene i et marked, i form av lønnsspredning og konsekvenser av en økt lønnsspredning, vil ha virkninger for den norske velferdsstatsmodellen, og allmenngjort minstelønn er på denne måten tett knyttet opp til den norske velferdsstatsmodellen og et ønske om å bevare dens eksisterende kultur, som består av ulike likhetsverdier, tradisjoner og normer.

## *Hypotese 1*

Jeg vil nå teste den første fremsatte hypotesen opp mot teori og empiri som er presentert så langt. Jeg gjentar hypotese 1:

Likhetstanken i den norske velferdsstatsmodellen, uttrykket i lønnspolitiske tradisjoner, har utløst prosessen med allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen

Slik det tidligere er vist i oppgaven er det trekk ved den norske minstelønnsordningen som indikerer at det eksisterer likhetstanker i de lønnspolitiske tradisjonene i Norge, og at disse *har en vesentlig rolle* i prosessen med allmenngjøring av minstelønn i Norge. Det er også vist at de lønnspolitiske tradisjonene spiller en vesentlig rolle i den norske velferdsstatsmodellen, spesielt med tanke på betydningen av sentraliserte og solidariske lønnsforhandlinger, som medfører lav lønnsbredning, og videre konsekvenser av en lav lønnsbredning i det norske samfunnet.

En kan derfor anta at de lønnspolitiske tradisjonene, og de likhetstanker som på ulike måter ytrer seg i disse, har hatt en sentral rolle i innføringen av allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen.

Likhetstanken i den norske velferdsstatsmodellen, som uttrykkes i de lønnspolitiske tradisjonene kan derfor være en *mulig årsak* til at man i enkelte bransjer, hvor man i etterkant av EU-utvidelsen i 2004 har funnet beviser på at utenlandske arbeidstakere betales under det som regnes som er akseptert ut i fra en norsk lønnstradisjon, har vedtatt allmenngjøring av minstelønn.

## **9.2. Virkninger av allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen**

Den videre analysen handler om hvilke virkninger den allmenngjorte minstelønnsen har hatt i den norske bygg- og anleggsbransjen. Til grunn for den videre analysen ligger oppgavens andre problemstilling. Jeg repeterer denne:

Hvilke lønns- og verdibaserte virkninger av allmenngjort minstelønn finner man i den norske bygg- og anleggsbransjen?



Jeg vil ved hjelp av intervjuene med informantene, og tilgjengelig sekundærdata, begynne med å se på hvilke *lønnsbaserte virkninger* av den allmenngjorte minstelønnsreguleringen en ser i bygg- og anleggsbransjen.

Før jeg begynner den videre analysen vil jeg først fremheve et trekk ved den norske bygg- og anleggsbransjen som har en rolle i den videre analysen.

### *En todelt bransje*

En kan ikke si noe om virkninger av allmenngjort minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen uten å ta i betraktning den tendensen som tydelig fremkommer i intervjuene og mer generelt i Arbeidstilsynets uttalelse<sup>48</sup> om sitt arbeid mot sosial dumping. Den norske bygg- og anleggsbransjen oppleves som todelt, og utviklingen etter innføringen av allmenngjort minstelønn i bransjen går mot en stadig opprettholdelse av denne todeling.

Flere av informantene peker på denne todelingen, der de karakteriserer de som bryter minstelønnsbestemmelsene, og andre lov- og reguleringsbestemmelser, som *useriøse*. Den andre delen av bransjen, som består av de *seriøse* bedriftene, overholder minstelønnsbestemmelser og andre lov- og reguleringsbestemmelser. Dette danner en todeling av bransjen. Også Arbeidstilsynets uttalelse peker på den samme utviklingen: «Til tross for høy aktivitet og høy reaksjonsfrekvens erfarer Arbeidstilsynet at utviklingen mot et todelt arbeidsmarked fortsetter».

Totalt bruker 8 av 11 informanter karakteristikkene *seriøse* og *useriøse* bedrifter, som viser til en todelt bygg- og anleggsbransje. Jeg antar derfor, i lys av disse beretningene, at det er sannsynlig at den norske bygg- og anleggsbransjen kan være todelt i en seriøs og en useriøs del.

Todelingen av den norske bygg- og anleggsbransjen ligger derfor til grunn for den videre analysen. Der todelingen av den norske bygg- og anleggsbransjen er synlig vil jeg i den videre analysen gjøre oppmerksom på dette.

---

<sup>48</sup> Presentert kapittel 6.4

### 9.3. Lønnsutvikling i bransjen som følger av allmenngjort minstelønn

Informantintervjuene belyser hvordan informantene oppfatter lønnsutviklingen i bransjen etter vedtak om allmenngjøring av minstelønn. Informantenes syn på denne utviklingen er ikke samstemmig, men det fordeler seg likevel i noen få kategorier<sup>49</sup>.

Først og fremst kommer den tidligere omtalte todelingen til uttrykk i informantenes syn på utviklingen i bransjen, der utenlandske og norske arbeidstakere har *ulike lønnsnivåer*. Videre er det også en todeling som uttrykkes i at noen av informantene mener at det har vært en retning av at flere betaler minstelønn, mens andre mener at det *ikke* har vært noen utvikling i denne retningen.

Eldring m.fl. (2011), som har undersøkt utviklingen i lønnsnivået til utenlandske arbeidstakere i bygg og anleggsbransjen etter allmenngjøring<sup>50</sup>, viser at dersom man følger en arbeidsinnvandrer i bygg- og anleggsbransjen over tid vil personen komme opp på minstelønnsnivå etter noen år i bransjen. Imidlertid viser den samme undersøkelsen at utenlandske arbeidstakere som gruppe ligger under minstelønnsnivå. Eldring m.fl. (2011) forklarer dette med at det kommer nye arbeidsinnvandrere inn i gruppen av utenlandske arbeidstakere, som drar ned lønnsnivået til denne gruppe, selv om den enkelte arbeidsinnvandreren stiger i lønn i løpet av en periode i bransjen.

I spørsmålet om lønnsutvikling i bransjen utgjør det derfor en forskjell om man ser på hver enkelt arbeidsinnvandrer for seg, eller arbeidsinnvandrere som en gruppe, og videre om man ser på utviklingen over tid. En kan ut i fra den tilgjengelige statistikken i Eldring m.fl. (2011) si at den enkelte av de utenlandske arbeidstakerne og utenlandske arbeidstakere som gruppe *over tid* har fått mer likeverdige lønnsforhold, mens utenlandske arbeidstakere som gruppe og den enkelte arbeidsinnvandrer *på et gitt tidspunkt* ikke har fått mer likeverdige lønnsforhold når en sammenlikner med tilsvarende norske arbeidstakere.

Et usikkerhetsmoment er knyttet til påviseligheten av lønnsutvikling i bransjen. En informant viser til en måte å omgå regelverket på, der det fremstår utad og i forhold til statistikk som at en bedrift etterlever minstelønnsreguleringen, mens den i virkeligheten tar tilbake store deler av lønnen den betaler i form av husleie<sup>51</sup>. Arbeidstilsynets uttalelse<sup>52</sup> viser til at de useriøse

---

<sup>49</sup> Presenter i kapittel 8.3 og kapittel 8.4

<sup>50</sup> Presentert kapittel 6.1

<sup>51</sup> Presentert kapittel 8.9

<sup>52</sup> Presentert kapittel 6.4

stadig finner nye måter å omgå regelverket på, og sett sammen knytter dette noe usikkerhet til hvor vidt statistikken gir et korrekt bilde av lønnsutviklingen i den norske bygg- og anleggsbransjen. Undersøkelsen som er utført blant polske bygningsarbeidere i Oslo-regionen<sup>53</sup> peker imidlertid i samme retning som Eldring m.fl. (2011), og viser at utviklingen går i retning av mer likeverdige lønnsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

I utvalgsundersøkelsen (Andersen m.fl. 2009)<sup>54</sup>, som handler om bedrifters erfaringer med bruk av utenlandsk arbeidskraft, oppgir færre bedrifter i 2009 enn i 2006 at deres hovedmotiv for å bruke utenlandske arbeidstakere er for å *reducere lønnskostnader*. Likevel er 23 prosent av bedriftene i utvalgsundersøkelsen helt eller delvis enig i at utenlandske arbeidstakere fra nye EU-land medfører lavere lønnskostnader. Dette kan være en indikasjon på at en tendens som informantene påpeker, der norske arbeidstakere går på en høyere «norsk» lønn mens utenlandske arbeidstakere går på minstelønn, er korrekt. Dette kan også skyldes selve strukturen i bransjen, der innleid arbeidskraft medfører mindre kostnader enn fast ansatte i bedriftene.

Det var en økning i andel bedrifter som mente at bedriftene overholder forskriftene om minstelønn fra 2006 til 2009<sup>55</sup>. Dette er i tråd med Arbeidstilsynets uttalelse om at den seriøse delen av markedet er blitt større og mer seriøse. Flertallet av informantene mener det er mer likeverdige forhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Dersom denne utviklingen stemmer kan en tyde det slik at det i bransjen er flere bedrifter som overholder minstelønnsbestemmelsene enn tidligere, samtidig som en del bedrifter fortsatt ikke overholder minstelønnsbestemmelsene.

## *Hypotese 2*

Jeg vil på bakgrunn av den presenterte teorien og empirien teste den andre hypotesen som ble fremsatt ved oppgavens begynnelse.

---

<sup>53</sup> Presentert i kapittel 6.3

<sup>54</sup> Presentert kapittel 6.2

<sup>55</sup> Presenter kapittel 6.2

Jeg repeterer hypotese 2:

Allmenngjøring av minstelønn i den norske bygg- og anleggsbransjen har medført mer likeverdige lønnsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere fra EU/EØS-land, enn utviklingen viste før minstelønn ble allmenngjort i bransjen

Utviklingen som fremkommer i min informantundersøkelse, og oppgavens sekundærdata, viser at i den ene delen av bransjen, som informantene omtaler som den seriøse, kan utviklingen ha gått i retning av *mer likeverdige lønnsvilkår*. Det ser ut til at denne delen av bransjen er blitt større, og mer seriøse, i form av forpliktelse til minstelønnsregulering og annet regelverk.

En bør likevel ta høyde for at regelverket kan omgås uten at dette fanges opp av statistikk eller andre aktører og bedrifter i bransjen, slik en informant beskriver mulighetene til å omgå regelverket, og slik Arbeidstilsynet peker på bedrifter finner stadig nye metoder for å omgå regelverket. Likevel er det rimelig å anta, i lys av den presenterte statistikk, spørreundersøkelser, informantbeskrivelser og Arbeidstilsynets uttalelse, at utviklingen har gått i retning av *mer likeverdige lønnsvilkår* mellom norske og utenlandske arbeidstakere fra EU/EØS-land enn utviklingen viste før allmenngjøringen av minstelønn i bransjen, *i den delen av bransjen som omtales som den seriøse delen*. I det som omtales som den useriøse delen av bransjen kan man imidlertid ikke si at det har vært en utvikling i form av mer likeverdige lønnsforhold. Det er samtidig forhold som tyder på at det nettopp i denne delen av bransjen ikke har skjedd noen utvikling i form av mer likeverdige lønnsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere fra EU/EØS-land.

Jeg vil derfor si at hypotese 2 er *delvis bekreftet*, men at dette begrenser seg til det som regnes og omtales som den seriøse delen av bransjen. For den useriøse delen av bransjen har jeg ikke nok data til verken å bekrefte eller avkrefte hypotesen, men det tegn til at denne delen av bransjen i noen grad er uendret dersom man tar utgangspunkt i informantenes besvarelser om bygg- og anleggsbransjen, og Arbeidstilsynets uttalelse om utviklingen på det norske markedet.

#### 9.4. Bedriftenes holdninger til økonomiske mål og samfunnsverdier

Et overordnet tema i den videre analysen er bedrifters holdninger til sine økonomiske mål og deres tilknytning til andre samfunnsverdier. Den videre analysen vil i hovedsak ta utgangspunkt i informantenes beskrivelser av bedrifter som bryter og etterlever minstelønnsbestemmelsene, og informantenes vurderinger av konsekvensene av disse handlingene<sup>56</sup>.

Jeg vil først plassere bedrifters handlinger i minstelønsspørsmål i forhold til de tre perspektivene og de to handlingsreglene. Videre vil jeg se på kulturelle trekk ved bedriftene som samsvarer med minstelønnsreguleringen som følger av allmenngjøring. Deretter vil informantenes oppfattelse av holdninger i omgivelsene<sup>57</sup> og deres eget ansvar for å ta sosiale hensyn<sup>58</sup> i minstelønsspørsmålet analyseres. Etter dette vil jeg konkret se hvilke hensyn informantene legger til grunn for etterlevelse av minstelønnsreguleringen.

De to handlingslogikkene, rasjonell handlingslogikk og logikk om passende atferd, skal bidra til å belyse bedriftenes handlingsvalg i en situasjon med allmenngjort minstelønn, der det antas at bedriftene eksisterende verdier og mål spiller en rolle i deres valg av handlinger. Videre vil ideene radikal økonomisme og omdømmehåndtering og samfunnsansvar knyttes til bedrifters holdninger og handlinger underveis i analysen.

##### *Bedrifter som instrumenter*

Jeg begynner med å plassere bedriftenes handlinger i minstelønsspørsmål til de tre perspektivene og de to handlingslogikkene som ble presentert i kapittel 5. Det fremkommer i intervjuene at informantenes syn på bedriftene som bryter minstelønnsbestemmelsene er at disse bedriftene handler i henhold til en formålsrasjonell handlingslogikk, der eventuelle andre verdier må vike for bedriftens økonomiske interesser og dens mål om profitt. Disse bedriftene blir av informantene sett på som et *instrument* for eiere og aksjonærers vei til økt profitt, slik det beskrives i et instrumentelt perspektiv.

I intervjuene med informantene kommer det frem at bedriftene som bryter minstelønnsbestemmelsene er bedrifter som (sagt med informantenes ord) ønsker en «flying

---

<sup>56</sup> Presentert i kapittel 8.6 og kapittel 8.7

<sup>57</sup> Presentert i kapittel 8.8.

<sup>58</sup> Presentert kapittel 8.5.

start med snarvei, og ansetter arbeidskraft til en billig penge». Det som driver bedriftene til å bryte bestemmelsene er «ønsket om høy profitt på kort sikt» og videre «det er ikke noe tvil om at det er profitt som må være greia der».

I et instrumentelt perspektiv vurderer bedriftene tilgjengelige alternativer eller virkemidler ut i fra de konsekvensene de har i forhold til bedriftens mål. Bedriftene foretar viljestyrte valg mellom de tilgjengelige alternativene, og oppnår de effektene som de ønsker gjennom disse valgene. Forenklet kan en se det slik at å overholde minstelønnsbestemmelsene innebærer økte lønnskostnader for bedrifter. Det finnes utenlandske arbeidstakere som av ulike årsaker er villige til å arbeide i Norge for lavere lønn enn den fastsatte minstelønnssetningen. Dersom bedriften er et instrument for å øke profitten, vil det være motstridende til dette målet å betale mer for arbeidskraft enn nødvendig, dersom man handler formålsrasjonelt.

Det er et slikt syn informantene presenterer om de bedriftene som bryter minstelønnsbestemmelsene, og det store samsvaret i informantenes uttalelser om bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene, og samsvaret blant informantenes betraktninger om hvordan disse bedriftene tenker og handler, gjør at jeg kategoriserer bedriftene som bryter minstelønnsbestemmelsene og deres handlinger som formålsrasjonelle, med profitt som mål, og bedriften som instrument for å nå dette målet i henhold til instrumentperspektivet.

Samtidig tyder enkelte av informantenes uttalelser på at det i tillegg er slik at disse bedriftenes *forhold til andre kostnader* også er preget av en instrumentell handlingslogikk knyttet til profitt. Sikkerhetstiltak nevnes av en informant som eksempel på kostnader som disse bedriftene unnlater å ta. Dette kan styrke en antakelse om at profitt får prioritet over eventuelle verdihensyn, og at økonomiske mål prioriteres over andre hensyn. Denne holdningen kan knyttes til radikal økonomisme<sup>59</sup>; ideen om ekstreme økonomiske resultater ved bruk av tøffe virkemidler.

### *Bedrifter med instrumentell kultur*

Jeg vil videre ta for meg disse bedriftene, som etter informantenes mening bryter minstelønnsbestemmelsene, og som handler i henhold til en instrumentell og rasjonell handlingslogikk rettet mot mål om profitt, med vekt på et kulturperspektiv.

---

<sup>59</sup> Presentert kapittel 5.1

Bedrifiers kultur vil bestå av verdier og normer for hva en anser som «passende atferd». Det kan derfor være slik at en bedrift som bryter minstelønnsbestemmelsene *handler i samsvar med sin eksisterende kultur*.

I en bedrift som har kulturelle tradisjoner basert på økonomisk instrumentell tenkning vil minstelønnsbestemmelsene kollidere med den eksisterende kulturen<sup>60</sup>. Dette kan være en forklaring på *hvorfor bedrifter velger og ikke etterleve minstelønnsbestemmelsene*. Den eksisterende kulturen står sterkere i bedriften enn ønsket eller behovet for å tilpasse seg minstelønnsreguleringen som de er underlagt, og som bryter med kulturen i bedriften.

En kan tenke seg at en kultur som ikke samsvarer med den allmenngjorte minstelønnen vil kunne føre til to scenarier. Bedriften kan endre sin praksis og begynner å betale minstelønn, eller bedriften kan opprettholde sin praksis og fortsette slik den tidligere har gjort.

Informantenes og Arbeidstilsynets uttalelser peker i retning av at det sistnevnte har skjedd, og at mange bedrifter som de karakteriserer som useriøse, som handler etter en instrumentell og rasjonell handlingslogikk, ikke har endret sin atferd som følge av en allmenngjort minstelønn. Denne antakelsen følger av utviklingen i bransjen, der det hevdes at de useriøse fortsatt er useriøse og at de stadig finner nye måter å omgå regelverket på. Likevel må jeg påpeke at noen av disse endret sin atferd, ettersom den seriøse delen av bransjen beskrives å ha blitt større, og lønnsutviklingen går i retning av mer likeverdige lønnsvilkår mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

#### *Kort sammendrag:*

Informantene anser at bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene handler i henhold til en instrumentell rasjonell handlingslogikk. Dette kan forklares i et instrumentperspektiv som at bedriften vil nå sitt mål, eller i et kulturperspektiv som at instrumentelle handlinger er bedriftens kultur. I et kulturperspektiv kan man altså se bedriftens kultur som en sterk drivkraft som ikke uten videre lar seg påvirke av ytre krefter eller påvirkninger, og denne kan være av instrumentell og rasjonell karakter.

---

<sup>60</sup> Her er det en svakhet i undersøkelsen min ved at jeg selv ikke har snakket med bedrifter som i stor grad bryter minstelønnsbestemmelsene.

## 9.5. Bedriftskulturens rolle i etterlevelse av minstelønnsregulering

Kulturperspektivet kan forklare hvordan forhold ved bedriftens kultur kan påvirke hvordan en bedrift handler i forhold til kravet om å betale en pålagt minstelønnsats til ansatte og innleide arbeidstakere. Samtlige av informantene plasserer seg selv blant bedrifter som i stor grad etterlever minstelønnsreguleringer. Jeg vil derfor videre se på informantbedriftenes *eksisterende kultur*, og om dens samsvar med den innførte minstelønningen har påvirket bedriftenes etterlevelse av minstelønnsreguleringen.

*Hva er passende atferd?*

Dersom man ser bedrifters handlinger knyttet til etterlevelse av minstelønn i et kulturelt perspektiv, vil bedrifter vurdere mål og verdier opp mot hverandre, og videre avveie mulige konsekvenser av de ulike handlingene. Denne handlingsregelen er tidligere beskrevet som en *logikk om passende atferd* og er i hovedsak knyttet til det kulturelle perspektivet, selv om elementer av den kan knyttes opp til både det instrumentelle perspektivet og myteperspektivet.

Undersøkelsen min viser at flertallet av informantene i utvalget anser det som «passende atferd» å betale utenlandske arbeidstakere i henhold til minstelønnsbestemmelsene, og at de plasserer sine egne handlinger innenfor denne passende atferden.

Enkelte av informantene mener også at det som er «passende atferd» er å betale utenlandske arbeidstakere ut over de fastsatte minstelønnsattsene, og dermed betale det samme til utenlandske arbeidstakere som en betaler til norske arbeidstakere som utfører tilsvarende arbeid. Denne form for likebehandling kan ikke begrunnes ut i fra juridiske konsekvenser, da den går ut over det allmenngjøringen forutsetter, og den kan ha sitt utspring i verdier og normer som eksisterer i bedriftene eller i bedriftenes omgivelser. Jeg kommer tilbake til det en kan kalle *reell likebehandling* i lønsspørsmål i kapittel 9.6, med informantenes begrunnelse for dette.

Jeg vil først ta for meg *bedrifter som overholder minstelønnsbestemmelsene*, og hvilke kulturelle trekk ved bedriftene som kan forklare dette.



### *Et kulturelt trekk som samsvarer med minstelønsreguleringen*

Enkelte av informantene i undersøkelsen viser til at minstelønsreguleringen ikke medførte noen endring i deres bedrift på grunn av at de eksisterende tradisjonene i bedriftene knyttet til lønn var i samsvar med minstelønsreguleringen. En informant mener at bedriften ikke merket noen endring etter innføringen av allmenngjort minstelønn: «for vi har alltid ligget ganske høyt over minstelønnsatsene».

Den samme informanten sier også:

«Og det tror jeg faktisk i den seriøse delen av bransjen så har ikke det endret noe på forholdene. Så sånn sett synes jeg jo vi har hatt det i lang tid. Vi har jo ikke akseptert å ha det sånn blant våre ansatte. I alle fall blant de nærmeste leverandørene våre så har vi hatt et fokus på at det skal være ordentlige forhold»

En faktor som kan forklare hvorfor bedriftens kultur er i samsvar med den pålagte minstelønsreguleringen er bedrifter som er *organisert*. Dette følger av at minstelønnsatsene som blir allmenngjort er festet i tariffavtaler. Flere av informantene viser til bedriftenes tilknytning til det organiserte arbeidslivet, og dets rolle i etterlevelsen av minstelønsreguleringen.

En informant viser til denne sammenhengen mellom bedrifter som i forkant av allmenngjøringen var bundet av tariffavtaler:

«Så i forhold til de store entreprenørene og av de litt mer seriøse, så er jo de medlemmer i noen bransjeorganisasjoner, og da må de jo bare forholde seg til det som er bestemt i tarifferte forhandlinger»

En annen sier om *de som bryter bestemmelsene*: «De ønsker å operere utenom det organiserte arbeidslivet».

For bedriftene som er organisert, og som har et lønnsnivå som allerede ligger på, eller over, den allmenngjorte minstelønnsatsen, vil ikke allmenngjøringen utgjøre noen større endringer i forhold til bedriftenes lønnskostnader. Ser en dette trekket i lys av kulturperspektivet kan en kan si det slik at dersom kulturen i bedriften samsvarer med reguleringen som innføres, og reguleringen inngår i det bedriften allerede ser som «passende» atferd, vil det medføre små eller ingen endringer i bedriftens lønnskostnader. Et kulturelt trekk som samsvarer med den allmenngjorte minstelønnsatsen er derfor bedrifter som er organisert.

## 9.6. Reell likebehandling

Et annet kulturelt trekk som fremkommer i intervjuene er det jeg kaller *reell likebehandling*. Dette innebærer at man betaler utenlandske arbeidstakere lønn som går ut over minstelønnsbestemmelsene, og som er på linje med det man betaler de norske arbeidstakere. Dette gjøres til tross for at man ikke er pålagt å gjøre dette etter den norske minstelønnsreguleringen.

En kan argumentere for at denne måten å handle på i lønsspørsmål er mer i tråd med verdiene og tradisjonene som ligger til grunn for den norske minstelønnsordningen, der det, som tidligere vist, er et formål om likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere. En reell likebehandling kan begrunnes ut i fra en rekke hensyn som omfordeling, rettferdighet, hensyn til arbeidsmiljø og ut i fra et overordnet hensyn til konkurransesituasjon i bransjen. Jeg vil i det videre presentere informantenes begrunnelser for den reelle likebehandlingen av utenlandske arbeidstakere, som fremkommer i intervjuene, og knytte dette til kulturperspektivet og myteperspektivet.

### *Reell likebehandling av hensyn til konkurransesituasjonen i bransjen*

Først og fremst peker informantene på en reell likebehandling ut i fra hensynet til konkurransesituasjonen i bransjen. Bedrifter som betaler akkurat minstelønn kan legge inn lavere tilbud enn bedrifter med et høyere, «norsk» lønnsnivå, og på denne måten oppstår det en skjev konkurransesituasjon i den norske bygg- og anleggsbransjen.

Det er denne utviklingen i bransjen som kommer tydeligst frem når informantene skal svare på om det er mer likeverdige lønnsvilkår i bransjen etter innføringen av allmenngjort minstelønn<sup>61</sup>. I flertallet av informantenes syn er det fortsatt en urimelig konkurranse i bransjen fordi en del av «den seriøse delen» av bransjen betaler minstelønn, mens en annen del av «den seriøse delen» av bransjen betaler «norsk» lønn. Dette trekket kommer altså *i tillegg* til det som karakteriseres som den useriøse delen av bransjen, der minstelønnsbestemmelsene ikke etterleves, og som i seg selv medfører «urimelig konkurranse».

---

<sup>61</sup> Presentert kapittel 8.4

En informant beskriver sin oppfattelse av forskjellen på å betale minstelønn og «norsk» lønn, altså reell likebehandling, slik:

«De som betaler akkurat minstelønn og holder seg innenfor det lovverket de absolutt er pålagt å følge, ønsker størst mulig fortjeneste på kortest mulig tid uten å bli kriminelle. Lover og regler er til for å omgås. De som er organisert og følger spillereglene i samfunnet, de skrevne og uskrevne, er seriøse og bidrar til å utvikle bransjen»

Det er i følge denne informanten spilleregler i samfunnet, og et ønske om å utvikle bransjen, som gjør at bedrifter betaler mer enn de er pålagt til utenlandske arbeidstakere. Informanten knytter også denne praksisen med reell likebehandling opp mot det andre kulturelle trekket som tidligere er presentert – organiserte bedrifter.

En annen informant sier: «Så lenge det er et stort sprang mellom minstelønn og hva som er snittet i bransjen vil det være en skjevhet i konkurransen». Videre sier en informant: «Kostnadsnivået i de norske foretakene er fremdeles en del høyere enn i de som benytter utenlandsk arbeidskraft».

En informant beskriver virkningene av denne ulikheten mellom de som betaler minstelønn og de som bedriver reell likebehandling i lønsspørsmål slik: «Entreprenørselskapene tar inn underentreprenører som legger inn et lavt bud på jobber, som akkurat får minstelønnen sin. Derav at litt større underentreprenørselskap som oss kanskje ikke får de jobbene».

Denne forskjellen i lønnsnivåer arter seg slik at informantene fortsatt mener det er urimelig konkurranse, og en konsekvens av dette er at Allmenngjøringslovens formålsparagraf, andre del - å hindre konkurransevridning, etter informantenes syn ikke oppfylles. Selv om minstelønnsreguleringen etterleves er denne ulike praksisen i avlønningsspørsmålet innenfor regelverket, fortsatt konkurransevridende.

En slik ulik praksis innen overholdelse av minstelønnsregulering kan skyldes kulturelle forskjeller der noen bedrifter har en kultur som tilsier at passende atferd er en likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere i lønsspørsmål. Imidlertid kan denne forskjellen også skyldes at enkelte bedrifter har kun norske arbeidstakere, men dette kommer ikke frem i min undersøkelse, annet enn en informant som sier: «Kostnadsnivået i de norske foretakene er fremdeles en del høyere enn i de som benytter utenlandsk arbeidskraft. Man finner sjelden nordmenn så går på minstesats og jobber 11 timers dager».

### *Er reell likebehandling en myte?*

Ser man denne forskjellen mellom etterlevelse av minstelønnsregulering og praktisering av reell likebehandling i lønsspørsmål opp mot Carrolls (1979) kategorisering av bedrifters ansvarsområder<sup>62</sup> vil en bedrift som betaler minstelønn oppfylle det økonomiske og det juridiske ansvarsområdet. En bedrift som betaler over minstelønnsats vil i tillegg kunne oppfylle det etiske eller det skjønsmessige ansvarsområdet, avhengig av om omgivelsene oppfatter det som etisk riktig å betale mer enn en minstelønn, og umoralsk dersom en ikke foretar en reell likebehandling. Denne praksisen med reell likebehandling er imidlertid et klart brudd med ideen radikal økonomisme og Milton Friedmans markedsliberalistiske syn på bedrifters ansvarsområder.

Hvis man anser kultur som dominerende i forhold til myter kan kulturelle tradisjoner være opphavet til myter. Det kan skje ved at institusjonelle trekk fremstår som overdrevne og i form av myter, og kultur i egen organisasjon blir presentert med vekt på det gode og idylliseres, mens andre kulturer kan defineres som negative. Jeg mener å se en slik tendens i dette tilfellet der det i en del av informantenes beretninger fremkommer et skille mellom de som betaler «norsk lønn» og de som betaler minstelønn. Etter Allmenngjøringsloven er bedrifter kun pålagt å betale utenlandske arbeidstakere etter minstelønnsatsene, men enkelte av informantene ser likevel på dette som galt, eller ikke «passende atferd», fordi det ikke innebærer er reell likebehandling.

En holdning til reell likebehandling kan derfor ses som et tegn på at institusjonelle trekk fremstår overdrevne, der egen kultur idylliseres og man kan si det har oppstått en form for myte om reell likebehandling i lønsspørsmål blant enkelte bedrifter i den norske bygg- og anleggsbransjen.

### *Bedriftenes omgivelser og bedrifters samfunnsansvar*

Det er ingen av informantene som forteller at de oppfatter forventninger til «reell likebehandling» i sine omgivelser. Omgivelsene beskrives i veldig varierende grad, og som mer eller mindre opptatt av at bedriftene betaler minstelønn til sine ansatte eller innleide arbeidstakere. Dette kan bety at bedriftene har en begrenset rasjonalitet som følge av at holdninger og forventningene i omgivelsene er uklare og vanskelig å tolke, og det kan også

---

<sup>62</sup> Presentert i kapittel 5.1

bety at omgivelsene til bedriftene består av delte oppfatninger knyttet til minstelønsspørsmålet.

Omgivelsenes holdninger til minstelønn varierer fra at omgivelsene nærmest ikke bryr seg, til andre informanter som mener omgivelsenes holdning er at det er nulltoleranse til sosial dumping av lønn, men *flertallet* av informantene mener at det i omgivelsene eksisterer en holdning til at bedrifter *skal etterleve minstelønnsreguleringen*.

Noe som derimot fremkommer veldig tydelig under intervjuene er at informantene knytter minstelønn til bedrifters samfunnsansvar. Samfunnsansvar er, som tidligere presentert, en organisasjonssidé knyttet til omdømmehåndtering, som går ut på at bedrifter ikke kun er opptatt av økonomisk gevinst, de føler også *et press fra omgivelsene til å handle etisk riktig, og å bidra til et bedre samfunn*.

Samtlige av informantene som svarte på spørsmålet om samfunnsansvar (totalt 9 av 11 informanter), svarte bekreftende på at de mener bedrifter har et samfunnsansvar for å betale en lønn tilsvarende dagens minstelønnsats, uavhengig om det er lovpålagt eller ikke, og *ut i fra et sosialt hensyn*.

En informant sier om bedrifters samfunnsansvar knyttet til minstelønn:

«Som arbeidsgiver har man uansett et samfunnsansvar, og man bør være med å bygge oppunder både de lover som man er pålagt, samt de normer som finnes i vårt velferdssamfunn i dag. Dette inkluderer også minstelønn i en bransje der det kan være lett å leve litt i «gråsonen»

En annen informant sier «Det er liksom en del av et arbeidsdemokratisk samfunn, å være en seriøs aktør i arbeidslivet for øvrig, så må du ta det ansvaret som er og betale en, i hvert fall, en tariffert lønn».

Den store enigheten blant informantene om bedrifters samfunnsansvar knyttet til minstelønn og informantenes generelle uttalelser i løpet av intervjuene, tyder på at informantene ser sin bedrifts rolle i bygg- og anleggsbransjen, ikke bare som instrumenter for å øke profitt til bedriftens eiere, men også som sentrale aktører i bransjen og i samfunnet - som bærere av et sett med verdier, og med handlinger som har konsekvenser for den bransjen og det samfunnet de eksisterer innenfor.

Det er derfor noe overraskende at informantene ikke har en mer samstemt oppfatning av omgivelsenes forventninger til den samme oppførselen. Dette kan indikere at bedrifter handler *i tråd med egen kultur*, som er uavhengig av omgivelsenes oppfatninger, der de har en klar oppfatning av sitt ansvar på lønnsområdet, og at dette til dels er *uavhengig* av omgivelsenes forventninger til bedriften i minstelønsspørsmålet.

### **9. 7. Konsekvenser av brudd på minstelønsregulering**

I følge teoriene om bedrifters legitimitet og avhengighet av sine omgivelser<sup>63</sup> kan ikke organisasjoner overleve kun ved å organisere seg selv internt slik at de produserer effektivt. De må også ta hensyn til normer, verdier, regler og meninger om hva som er rasjonelt, anstendig og tilstrekkelig i organisasjonens omgivelser.

I praksis representerer den allmenngjorte minstelønnen i bygg- og anleggsbransjen en lovfestet regulering av bedriftens avlønning av sine ansatte, eller av innleide arbeidstakere, og en minstelønsregulering kan derfor i seg selv ses som en forventning til bedriftenes atferd i lønsspørsmål.

Det ser, som tidligere bemerket, ut til å eksistere en oppfatning hos samtlige av informantene i mitt utvalg om at bedriftene i bygg- og anleggsbransjen i det minste skal overholde minstelønsbestemmelsene, og mange informanter peke på de juridiske konsekvensene av å bryte minstelønsbestemmelsene.

Som tidligere vist har informantene ulike oppfatninger av omgivelsenes holdning til bedriftenes etterlevelse av minstelønsbestemmelsene, men blant informantene fremkommer det likevel noen tydelige trekk i begrunnelsen for å overholde minstelønsbestemmelsene som er knyttet til bedriftenes omgivelser. I denne sammenheng er det interessant at informantene knytter etterlevelse av minstelønsbestemmelsene til sitt *rykte og omdømme*. En informant beskriver en prosess der myndighetenes krav om minstelønn har utviklet seg til også å omhandle bedriftens omdømme. Informanten sier: «Alle sånne ting starter vel egentlig med krav fra myndighetene, men så ser vi at det, i forhold til hvordan vi ønsker å fremstå, så er det en viktig bit».

---

<sup>63</sup> Tidligere presentert med vekt på Parsons (1951) i kapittel 5.1, og figur 1 i kapittel 5

Dermed er det både myndighetenes krav og omgivelsenes oppfatning av bedriften som påvirker bedriftens etterlevelse av minstelønnsreguleringen.

Informanten beskriver videre hvordan minstelønnsreguleringen knyttes til bedriftens omdømme:

«Men så har vi etter hvert klart å få det i forhold til å bygge vårt eget omdømme og. Og ikke minst og ikke rive ned det omdømmet vi har, å være litt preventiv i forhold til å få slått ut det over hele førstesiden i VG at vi har brukt noen som har gått under minstelønn»

Informanten uttrykker at bedriftens etterlevelse av minstelønnsreguleringen etter hvert er knyttet opp til bedriftens omdømme, spesielt med tanke på ikke å rive ned det omdømmet bedriften allerede har. Dette kan skje dersom det blir presseoppslag om at bedriften bryter minstelønnsbestemmelsene. En annen informant sier noe av det samme om brudd på minstelønnsbestemmelsene og presseoppslag: «Større aktører i bransjen er opptatt av å fremstå som seriøse, og vil kunne få problemer i sine kundeforhold ved negative presseoppslag vedrørende brudd på minstelønnsbestemmelsene».

Flere av informantene gjør samme vurdering, og knytter brudd på minstelønnsbestemmelsene til sitt eget og andres rykte og omdømme. En informant forteller om konsekvensene av å bryte minstelønnsbestemmelsene for de større entreprenørene i bransjen, som han er en del av, at: «Nei, det tør de ikke. Det ville satt dem i fryktelig dårlig lys». En annen informant sier: «Man svartelistes og blir sett på som useriøse i bransjen og blant kollegaer».

Ser man informantenes beskrivelser av opprettholdelsen av sitt rykte og omdømme opp i mot den tidligere presenterte definisjonen<sup>64</sup> på omdømmehåndtering som: *tiltak rettet inn mot bevisst, planmessig presentasjon av en organisasjon overfor relevante aktør-grupper i omgivelsene med sikte på å styrke disses oppfatninger av og tillit til organisasjonen*, kommer det ikke frem i intervjuene at informantenes bedrifter *aktivt gjør noe* for å bygge opp omdømmet sitt, knyttet til minstelønnsregulering. Det ser derimot ut til at allmengjort minstelønn er knyttet til handlinger som skal sikre at bedriften ikke *river ned sitt omdømme*.

---

<sup>64</sup> Røvik (2007), presentert kapittel 5.1

### «Omdømmehåndtering»

En slik form for «tiltak» som er knyttet til bedriftenes omdømmehåndtering i forbindelse med å ikke rive ned omdømmet, er at informantenes bedrifter *tar avstand fra andre bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene*. En informant sier om brudd på bestemmelsene: «I forhold til våre leverandører, hvis vi skulle avdekke det, så vil dem jo for det første ikke få lov til å jobbe for oss». Denne holdningen finnes blant informantene fra de store bedriftene i utvalget mitt, men også blant informantene fra de små bedriftene, og også i enkeltpersonforetakene finnes denne holdningen. En selvstendig næringsdrivende sier: «Det blir ikke noe samarbeid» dersom minstelønnsbestemmelsene brytes.

Generelt er det stor enighet blant informantene om denne praksisen. En informant skriver: «Norske aktører forlanger at utenlandske får betalt minimum etter tariff (minstelønn) for å kunne samarbeide med f. eks et bemanningsfirma (utleiefirma). Så holdningen er nulltolleranse for lønn under minstelønn av utenlandsk arbeidskraft».

Denne holdningen ser også ut til å gå to veier – informantene vil ikke samarbeide med bedrifter som bryter bestemmelsene, men det blir også nevnt som en konsekvens for sin egen bedrift dersom de skulle bryte bestemmelsene. En informant sier: «Du blir satt i et veldig dårlig lys. Du blir ikke sett på som noe særlig seriøs aktør i markedet. I hvert fall ikke hvis du blir avslørt».

Det fremstår dermed slik at bedrifters omdømme er knyttet til minstelønnsreguleringen ved at de frykter presseoppslag dersom de bryter bestemmelsene, og at bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene får et dårlig rykte i bransjen og videre blir ansett som «useriøs». Bedrifter tar bevisst avstand fra bedrifter som bryter minstelønnsregulering.

### Foreløpig oppsummering

Informantene i utvalget mitt plasserer seg selv i en del av bransjen der en betaler minstelønn, eller mer enn minstelønn, til utenlandske arbeidstakere. En kan si at det slik at det er en del av kulturen i bedriftene, og at dette anses som *passende atferd*. Det er videre trekk ved informantenes holdninger knyttet til «reell likebehandling» som kan tyde på at dette eksisterer som en form for myte i deler av bransjen.



En ser også en tendens der de som ser seg selv som seriøse bedrifter aktivt tar avstand fra bedrifter de regner som useriøse, noe som kan føre til en ytterligere todeling av bransjen. Det er noe uklart om det at bedriftene tar avstand fra de som bryter minstelønnsbestemmelsene skyldes omgivelsene eller de andre aktørene i bransjen, informantenes svar peker på begge deler. Det kan fremstå som en kultur i bransjen, der *andre aktørene i bransjens mening om bedriften betyr mye*, mens bedriftenes andre omgivelser ikke i like stor grad har en betydning for bedriftenes handlinger knyttet til minstelønnsregulering.

### **9.8. Ulike hensyn i spørsmål om etterlevelse av minstelønnsregulering**

Det er lagt til grunn i denne analysen at bedriftene i bygg- og anleggsbransjen foretar avveininger mellom ulike mål, indre verdier i bedriften og ytre verdier og forventninger til bedriftens handlinger i lønsspørsmål. En slik avveining kommer til uttrykk i informantenes fortellinger, og er i hovedsak beskrevet av informantene knyttet til avgrensede områder som reell likebehandling, kjennetegn ved bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelser, og informantenes vurderinger av konsekvenser dersom minstelønnsbestemmelsene brytes.

Jeg vil nå belyse mer konkret hvordan bedrifter i bygg- og anleggsbransjen kan foreta *konkrete avveininger mellom ulike hensyn*. I løpet av intervjuene er det én informant som tydelig beskriver hvordan informantens bedrift foretar en avveining mellom bedriftens økonomiske mål, og verdier og forventninger til bedriftens atferd. Jeg ønsker derfor å løfte frem denne fortellingen, for å illustrere oppgavens tema, nemlig at bedrifter i spørsmål om minstelønn stilles ovenfor ulike, til dels motstridende, hensyn som er knyttet til verdier og normer og grunnleggende ideer for bedrifters virke knyttet til deres økonomiske mål og samfunnsverdier.

Informanten forteller om hvordan informantens bedrift foretar vurderinger mellom det de mener er «riktig» å gjøre, såkalt passende atferd, og det som er mest lønnsomt i pressede situasjoner i forhold til å oppnå bedriftens mål, det en kan kalle formålsrasjonelle handlinger.

Informanten sier:

«Og etter hvert så har vi jo prøvd å inngå avtaler med dem vi vet oppfører seg overfor dem som blir leiet inn. Men i kampens hete så er det sånn at da leier man hva som helst for å bli ferdig. Så det er de gangene hvor det kan bli vanskelig»

Dette sitatet viser at informantens bedrift forsøker å handle etter det den anser som passende atferd. Passende atferd kan bygge på indre verdier og/eller ytre forventninger. Når presset om å fullføre et prosjekt blir for sterkt, faller disse hensynene til side, og bedriften leier inn «hva som helst» for å bli ferdige. I disse tilfellene veier hensynet til å fullføre prosjekter og bedriftens økonomiske mål tyngre enn de verdihensyn som bedriften normalt ville tatt. Informanten sier videre at dette oppleves som en vanskelig avveining.

Den samme informanten sier videre:

«Altså den minstelønnsatsen, vi er jo veldig opptatt av det, fordi at vi skal opptre ordentlig (...) men når det kommer til stykket, så er jeg vel redd at det er kostnadene som, altså, hvis vi får pressa prisene og kundene får pressa prisene så er jo klart det ofte det viktige»

Informanten snakker om at bedriften er opptatt av å overholde minstelønnsatsen, fordi bedriften skal «opptre ordentlig». Likevel er det hensynet til kostnadene, og videre en oppfatning av at kundene vektlegger lave priser, som likevel ofte er det viktigste.

Dette er den eneste informanten i utvalget som eksplisitt fortalte om hvordan bedriften avveier ulike hensyn tilknyttet en allmenngjort minstelønn, og det er den eneste informanten sier at bedriften iblant veier hensynet til pris og profitt, og muligheten for gjennomføring av prosjekter, høyere enn det «å opptre ordentlig» og «å oppføre seg» ovenfor de som blir leiet inn av bedriften.

#### *Andre avveininger mellom hensyn*

Men også andre informanter har fortalt hvordan det kan være en avstand mellom hvordan de ønsker å være, og å fremstå, og hvordan de i virkelighet er. En informant sier om innsynsretten til tillitsvalgte, som fulgte av handlingsplanene mot sosial dumping<sup>65</sup>, at: «vi har rutinene og vi har jo kravene, men det er ikke så ofte vi har iverksatt og brukt det i forhold til innsyn i lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører og sånn. Så det har ikke vi».

Det er også slik at bransjestrukturen i bygg- og anleggsbransjen gjør det vanskelig og kontrollere om minstelønnsbestemmelsene etterleves i egen bedrift, spesielt når bedrifter benytter underleverandører. Dette kompliserer bedriftenes oversikt over konsekvenser av

---

<sup>65</sup> Presentert kapittel 4.1

deres handlinger. En informant sier om dette: «Det som har vært problemet, er jo det at vi kjøper tjenester fra et norsk firma, som igjen har kjøpt det fra, som igjen leier inn folk, ikke sant. Så har ikke vi den kontrollen».

Den samme informanten sier videre:

«De vi leier av dem opererer med ordentlige papirer og alt overfor oss, men allikevel så tror vi at det ligger mye bak der. Så jeg er aldri helt hundre prosent sikker altså, hvis vi ikke leier inn av dem hvor vi har dobbeltsjekka veldig»

Dette viser at strukturen i bygg- og anleggsbransjen, som er preget av en stor andel innleid arbeidskraft og en utstrakt bruk av underleverandører, på denne måten kan komplisere forholdet og oversikten mellom bedriftens mål og tilgjengelige midler, og det kan begrense oversikten over konsekvenser av handlingene de foretar. I slike tilfeller vil det også være klart at det kan være en *begrenset rasjonalitet* som styrer bedriftenes handlinger, og at det dermed ikke er fullstendig rasjonale handlingsvalg tilknyttet minstelønnsbestemmelse og andre verdihensyn. Dette kan ha betydning for bedriftenes avveininger og videre for konsekvensen av bedriftenes handlinger, der bedriften ikke har oversikt over de reelle virkningene og konsekvenser av sine handlinger.

### *Hypotese 3*

Jeg vil i lys av teori og empiri som er presentert teste oppgavens tredje hypotese. Jeg gjentar hypotesen som ble fremsatt i oppgavens begynnelse:

Bedriftenes etterlevelse av minstelønnsreguleringen i den norske bygg- og anleggsbransjen kan knyttes til bedriftenes holdning til sine økonomiske mål, og grad av forpliktelse til andre samfunnsverdier.

Informantenes beretninger viser at bedrifters holdning til sine økonomiske mål ser ut til å påvirke bedrifters etterlevelse av minstelønnsreguleringen. Bedrifter med en instrumentell handlingslogikk ser i informantenes syn ut til å være de som bryter bestemmelsene, og grunnen til at de bryter minstelønnsbestemmelsene er profitt. Det ser derfor ut til at bedriftens holdninger til sine økonomiske mål kan innvirke på om bedriftene *bryter* minstelønnsbestemmelsene.

Eksisterende verdier og tradisjoner i bedriftene ser også ut til å spille en rolle i etterlevelsen av minstelønnsreguleringene. Dersom disse verdiene – også kalt kulturen i bedriften – samsvarer med minstelønnsreguleringen, ser det ut til at det øker sjansen for etterlevelse. Konkrete kulturelle trekk som øker mulighetene for at bedriftene etterlever minstelønnsreguleringer ser ut til å være at bedriften er organisert, og at den ser det som «rett atferd» å bedrive en *reell likebehandling* i lønsspørsmål mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

Det ser derfor ut til at bedrifters holdning til økonomiske mål og grad av forpliktelse til andre samfunnsverdier, herunder organiserte bedrifter og bedrifter som bedriver reell likebehandling, spiller inn på bedriftenes etterlevelse av minstelønnsreguleringen. Samtidig er det også andre hensyn enn disse som spiller inn, deriblant bedriftens etterlevelse av rene juridiske forpliktelser, og bedriftens opptatthet av sitt rykte og omdømme i bransjen. Holdninger til økonomiske mål og tilknytning til andre samfunnsverdier er dermed bare en del av forklaringen på hva som påvirker bedrifters etterlevelse av minstelønnsreguleringen. Det ser midlertid ut til at bedrifters økonomiske holdning til mål, som går i retning av radikal økonomisme, er klart knyttet til bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene, mens bedrifter som er opptatt av sitt samfunnsansvar er klart knyttet til å overholdelse av minstelønnsbestemmelsene.

## **9.9. Avrunding, og muligheter for generalisering**

Jeg vil avslutningsvis knytte sammen de to nivåene i analysen, som følger av oppgavens to problemstillinger, og trekke frem noen hovedfunn i studien. Til sist vil jeg også kort kommentere muligheter til generalisering av studiens funn, og forslag til videre forskning.

Oppgavens analyse på det en kan kalle et systemnivå, der innføringen av allmenngjort minstelønn knyttes til den norske lønnsdannelsen og den norske velferdsstatsmodellen, viser at det eksisterer verdier og tradisjoner i det norske samfunnet som er videreført i den norske minstelønnsordningen.

Oppgavens analyse på det en kan kalle aktørnivå har vist hvordan virkninger av den allmenngjorte minstelønnsarten seg i form av lønns- og verdibaserte virkninger. Analysen

viser at bedriftene vektlegger verdihensyn som kan gjenfinnes på et systemnivå, og det kan i lys av lønnsutviklingens posisjon i den norske velferdsstatsmodellen hevdes at de to nivåene er nært knyttet sammen.

Min oppgave har vist at det eksisterer likhetstanker i den norske velferdsstatsmodell som kan ha utløst prosessen med allmenngjort minstelønn. Det kan være slik at minstelønnsregulering har en sentral rolle i opprettholdelse av norske verdier og tradisjoner i det norske markedet, i møte med EØS-avtalens frie flyt av arbeidskraft og tjenester, til tross for at denne reguleringen bryter med en reguleringstradisjon i det norske arbeidslivet.

Videre ser en at den norske bygg- og anleggsbransjen ser ut til å være delt i to, i en seriøs og en useriøs del, et trekk som videre er sentralt i spørsmålet om hvilke bedrifter som overholder, eller ikke overholder, minstelønnsreguleringen. Denne todelingen er også viktig når man ser på lønnsutviklingen i bransjen. Virkningene av allmenngjort minstelønn ser ut til å følge denne todelingen, og i den seriøse delen av bransjen ser det ut til at det er gått i retning av mer likeverdige lønnsvilkår, men i den useriøse delen av bransjen ser det ikke ut til å ha skjedd noen større endringer i retning av mer likeverdige lønnsforhold.

Videre ser den eksisterende kulturen i bedriftene i bygg- og anleggsbransjen ut til å ha påvirkning på etterlevelse av minstelønnsreguleringen i form av organiserte bedrifter og en praksis med reell likebehandling. Det ser også ut til å eksistere en form for myte blant enkelte bedrifter i bransjen om at riktig atferd er å betale det samme som norske arbeidstakere, noe som generelt betyr mer enn minstelønn og i virkeligheten er en reell likebehandling. Denne praksisen med reell likebehandling ser ut til å samsvare bedre med den uttalte intensjonen bak den norske minstelønnsordningen, enn det ordningen i seg selv fører til.

Bedrifters holdning til lønn og forpliktelse til andre samfunnsverdier ser ut til å ha en innvirkning på hvor vidt bedriftene overholder eller ikke overholder minstelønnsbestemmelsene. Spesielt knyttet til bedrifter som bryter minstelønnsbestemmelsene er bedrifters holdninger til sine økonomiske mål, en holdning som går i retning av radikal økonomisme der profitt er viktigst. Bedrifter som overholder minstelønnsbestemmelsene ser ut til å mene at de har samfunnsansvar knyttet til å betale en minstelønn. Videre knytter bedrifter som etterlever minstelønnsreguleringene dette til sitt omdømme og rykte i bransjen. Dette utgjør en form for verdibasert virkning som ser ut til å skape en ytterligere todeling i bransjen, ved at mange av de seriøse bedriftene ikke vil

samarbeide med de bedriftene som anses som useriøse og som bryter minstelønnsreguleringene.

### *Videre forskningsmuligheter*

I lys av at den norske minstelønnsordningen har som formål å sikre *likebehandling*, mens den i virkeligheten ser ut til å skape det som informantene karakteriserer som *fortsatt urimelig konkurranse* i den norske bygg- og anleggsbransjen, kunne det være interessant og videre se om en allmenngjort minstelønn danner et «lønnstak» for utenlandske arbeidstakere i Norge. Det kunne også være interessant å se om den allmenngjorte minstelønnen over tid bremser den totale lønnsutviklingen i den norske bygg- og anleggsbransjen, og om den har noen innvirkning på organisasjonsgraden blant bedrifter i bransjer som er omfattet av allmenngjort minstelønn.

### *Mulighet for generalisering av studiens funn*

Overførbarhet dreier seg om funnene i studien har gyldighet utover utvalget og konteksten, og om de er relevante og anvendbare i andre situasjoner, og jeg vil helt til sist i oppgaven drøfte muligheter for generalisering av denne studiens funn.

Statistisk generalisering har ikke vært målet med mitt prosjekt som har vært brukt for å få innsikt i fenomener og mekanismer. I følge Ringdal (2007:151) er det mulig å kombinere tolking og forståelse med forsøk på å knytte dette til generell teori. Også unike casestudier kan benyttes til å illustrere teoretiske fenomener, og være utgangspunkt for teorikonstruksjon.

Ekstern validitet sikter til hvor vidt årsakssammenhenger holder også i andre settinger, det vil si mulighetene for å generalisere (Ryen 2002:179). Kvalitative forskere som ligger nær opp til positivismen anvender begrepet reliabilitet og reproduksjon med samme referanse til én ytre verden som kan gjengis med språket. Dersom man finner samme tendenser også i en annen studie, styrkes tiltroen til at funnene er sanne. Motargumentet til dette, som kommer fra konstruktivistene, er at folk konstruerer ulike versjoner, og at å gjenta prosjekt ikke vil gi samme versjoner. Slik sett kan man bli fanget mellom positivismen og konstruktivisme som to motpoler i synet på om generalisering av studiens funn.

Hammersly (1992) i Ryen (2002:179), definerer reliabilitet som graden av konsistens mellom tilordning av enheter til samme kategori utført av forskjellige forskere eller av samme forsker til ulike tidspunkt. Dersom man finner samme tendenser også i en annen studie styrkes tiltroen til at funnene stemmer. Dersom en annen forsker gjentar min studie og finner de samme funnene som jeg har gjort vil dette styrke min undersøkelse.

Lincoln og Cuba (i Ryen 2002:180) mener at ekstern validitet eller anvendelse burde erstattes av overførbarhet. Det kan man oppnå gjennom detaljerte og rike beskrivelser av den settingen som blir studert. Slik får leseren nok informasjon til å vurdere hvorvidt resultatene kan overføres til andre settinger. Konsistens eller reliabilitet går ut til fordel for pålitelighet gjennom en slags revisjonsprosedyre som sikter til forskerens dokumentasjon av sine data, metoder og avgjørelser gjennom prosjektet, inkludert det endelige resultatet (Ryen 2002:180).

Min avsluttende bemerkning om studiens muligheter til generalisering er derfor at jeg har forsøkt å være åpen og beskrivende om hele forskningsprosessen. Dermed kan leseren selv vurdere om resultatene kan overføres til andre settinger. Dersom min studie gjentas og en finner de samme resultatene eller tendensene, vil dette styrke studiens mulighet til generalisering.

## Referanseliste

- Alsos, Kristin. Med vedlegg av S. Evju (2009). Tjenestedirektivet og arbeidsretten.  
Faf-notat 2009:01
- Andersen, Bjørn. 2004. Restrukturering og medbestemmelse og faglig innflytelse i  
entreprenørbransjen. Faf-rapport 428. Forskningsstiftelsen Faf.
- Andersen, Rolf K, Mona Bråten, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, Anne Mette Ødegård  
Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Faf-rapport 2009:46  
Arbeidstilsynet 2010. Stopp sosial dumping.  
<http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=97088> (Lest 30.2.2012).
- Arbeidstilsynet 2011. Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping.  
<http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=230540> (Lest 30.2.2012).
- Arbeidstilsynet 2011. Påseplikten etter allmenngjøringsloven.  
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=103726> (Lest 9.4.2012)
- Barth, Erling, Kalle Moene og Michael Wallerstein. 2009. Likhhet under press.  
Oslo: Gyldendal Akademisk
- Berge, Øyvind, Anne Britt Djuve og Kristian Rose Tronstad. 2010. Rekruttering av utenlandsk  
arbeidskraft: Innvandreres arbeidsmiljø og tilknytning til arbeidsmarkedet i Norge.  
Forskningsstiftelsen Faf.
- Carroll, Archie B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance  
Academy of Management. The Academy of Management Review (pre-1986); Oktober 1979
- Christensen, Tom, Per Lægreid, Paul G. Roness og Arne Røvik. 2009. Organisasjonsteori for offentlig  
sektor; instrument, kultur, myte. Universitetsforlaget.
- Dalland, Olav. 2007. Metode og oppgaveskriving for studenter. 4. utgave. Oslo: Gyldendal  
Norsk Forlag
- Dølvik, Jon Erik og Jon Horgen Friberg. 2008. Den nye arbeidsinnvandringen fra øst.  
Background Paper for the IMER- Programme - Research in the field of Migration and  
Immigration The Research Council of Norway
- Dølvik, Jon Erik, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, Torunn Kvinge, Sigmund Aslesen og  
Anne Mette Ødegård. 2006. Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters  
arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen. Faf-rapport 548
- Dølvik, Jon Erik, Line Eldring og Anne Mette Ødegård. 2005. Lavlønnskonkurransen og sosial  
dumping Utfordringer for det seriøse arbeidslivet. Faf-rapport 485



- Dølvik, Jon Erik. 2004. EU-utvidelsen: Nye mønstre for bedrifts - og arbeidsvandringer?  
Trykket i DNB NOR's Kvartalskrift 1/2004
- Eldring, Line, Anne Mette Ødegård, Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Kristine Nergaard og  
Kristin Alsos. Evaluering av tiltak mot sosial dumping. 2011. Fafo-rapport 2011:09
- Eldring, Line. 2012. Temaside: Allmenngjøring. Fafo Østforum.  
<http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/allmenngj.htm> (Lest 31.3.2012)
- Fellesforbundet. 2000. NGF-lederen støtter Gerd-Liv Valla.  
<http://www.fellesforbundet.no/Grafisk/Aktuelle-nyheter/NGF-lederen-stotter-Gerd-Liv-Valla/>  
(Lest 28.4.2012)
- Friberg, Jon Horgen og Line Eldring. 2010. Polonia i Oslo 2010 Mobilitet, arbeid og levekår blant  
polakker i hovedstaden. Fafo-rapport 2011:27
- Friberg, Jon Horgen. 2006. Individuell arbeidsinnvandring. utfordringer to år etter EU-  
utvidelsen. Fafo Østforum. Fafo-notat 2006:07
- Friedman, Milton. 1962. Capitalism and freedom. The University of Chicago Press.
- Hansen, Inger Lise Skog og Arne Backer Grønningsæter. 2010. Nye velferdssignaler. Fafo-  
rapport 2010:40
- Handlingsplan 2 mot sosial dumping  
[http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial\\_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/arbeidsmiljo/sosial_dumping/handlingsplan-2-mot-sosial-dumping.html?id=534938) (Lest 31.3.2012)
- Hjelmeng, Eivind og Olav Kolstad. 2005. Allmenngjøringsloven og innsynsrett – EØS  
rettslige problemstillinger. Betenkning utarbeidet på oppdrag fra NHO 17. november 2005
- Jacobsen, Dag Ingvar, Jan Thorsvik. 2002. Hvordan organisasjoner fungerer – Innføring i  
organisasjon og ledelse, 2. utgave, Fagbokforlaget, Bergen
- Kolstad, Olav. 2008. EØS-rettslig vurdering av Traiffnemndas forslag til allmenngjøring av  
tariffavtale for skips- og verftsindustrien. Betenkning utarbeidet på oppdrag fra NHO  
27.5.2008
- Kvale, Steinar. 1997. Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal
- Landorganisasjonen i Norge. 2008. Lønn og LOs hjemmesider. <http://www.lo.no/s/lonntariff1/Lonn-og-LOs-hjemmesider1/> (Lest 28.4.2012)
- Lindfjeld, Vidar. 2010. Utenlandsk arbeidskraft og sosial dumping. Myter og realiteter.  
Tariffkonferanse 17.februar 2010. NHO.  
<http://www.nhomatogdrikke.no/getfile.php/Bilder/Kurs/Vidar%20Lindfjeld,%20NHO.pdf>

- Lismoen, Håvard og Torgeir Aarvaag Stokke (2005) Lovfestet minstelønn i Norge?  
Fafo-notat 2005:13
- Læg Reid, Per, Tom Christensen, Paul G. Roness og Kjell Arne Røvik. 2009.  
Organisasjonsteori for offentlig sektor. Instrument, kultur, myte. Oslo: Universitetsforlaget.
- Majone, Giandomenico. 1994. The Rise of the Regulatory State in Europe.  
*West European Politics*, 17/3 (1994), s. 77–101
- March, James G. 1994. A Primer on Decision Making. How Decisions Happen.  
New York: Free Press
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokker. 2008. Organisasjonsgrader og  
tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005. Fafo-rapport 518
- NOU 2000:21. En strategi for sysselsetting og verdiskaping. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU 2003:19. Makt og demokrati. Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen. Oslo;  
Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- NOU 2009: 10. Fordelingsutvalget. Oslo: Finansdepartementet.
- NOU 2011:7. Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid. Oslo: Barne-,  
likestillings- og inkluderingsdepartementet
- NOU 2012:2. Utenfor og innenfor. Norges avtaler med EU. Oslo: Utenriksdepartementet
- Ot. Prp. Nr. 26 (1992-1993). Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
- Parsons, Talcott. 1951. The Social System. Glencoe, IL: Free Press.
- Ringdal, Kristen. 2007. Enhet og mangfold. 2 utgave. Trondheim: Fagbokforlaget
- Ryen, Anne. 2002. Det kvalitative intervjuet. Kristiansand: Fagbokforlaget
- Røvik, Kjell Arne. 2007. Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon.  
Tromsø: Universitetsforlaget
- Selznick, Philip. 1985. Focusing Organizational Research on Regulation 363-367  
i *Regulatory Policy and the Social Sciences*. Red. Roger G. Noll. London: University of  
California Press
- Skjærvø, Kjell Asbjørn. 2009. Forslag til endring av Allmenngjøringsordninga. Rapport til  
Fellesforbundet oktober 2009
- Slettemoen, Aud Ingvild. 2010. Sosial dumping. Miljøkrim. Tidsskriftet for miljøkriminalitet  
[http://www.okokrim.no/miljokrim/nor/tidligere\\_utgaver/3\\_desember\\_2010/artikler/sosial-dumping](http://www.okokrim.no/miljokrim/nor/tidligere_utgaver/3_desember_2010/artikler/sosial-dumping)
- Stokker, Torgeir Aarvaag. 2010. Allmenngjøring i EU og i Norge. Fafo-rapport 2010:14

- Tellis, Winston. 1997. Application of a Case Study Methodology. The Qualitative Report, Volume 3, Number 3, September, 1997 (<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR3-3/tellis2.html>)
- Tjenestedirektivet. [http://www.europaveien.no/index.php?option=com\\_content&task=view&id=440&Itemid=191](http://www.europaveien.no/index.php?option=com_content&task=view&id=440&Itemid=191) (Lest 30.2.2012)
- Thorsen, Dag Einar og Amund Lie. 2007. Kva er nyliberalisme. <http://folk.uio.no/daget/Kva%20er%20nyliberalisme.pdf>
- Tranøy, Knut Erik. 1986. Vitenskapen - samfunnsmakt og livsform. Oslo: Universitetsforlaget
- Veggeland, Noralv. 2005. Europapolitikk, innenrikspolitikk og kommunene. Lillehammer: Kommuneforlaget
- Veggeland, Noralv. 2009. Taming the Regulatory State. Lillehammer: Edward Elgar Publishing Limited
- Veggeland, Noralv. 2010. Den nye reguleringsstaten. Idébrytninger og styringskonflikter. Lillehammer: Gyldendal akademisk
- Skjærvø, Kjell Asbjørn. Forslag til endring av allmenngjøringsordninga. Rapport til Fellesforbundet 2009. Fellesforbundet.
- Stake, Robert E. The Art of Case Study Research. Sage Publications.
- Slettemoen, Aud Ingvild. 2010. Sosial dumping. [http://www.okokrim.no/miljokrim/nor/tidligere\\_utgaver/3\\_desember\\_2010/artikler/sosial-dumping](http://www.okokrim.no/miljokrim/nor/tidligere_utgaver/3_desember_2010/artikler/sosial-dumping)
- St. meld. nr. 2 (2005-2006). Revidert nasjonalbudsjett 2006. Oslo: Finansdepartementet
- St. prp. nr. 100 (1991-92). Om samtykke til ratifikasjon av Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS). Oslo: utenriksdepartementet
- Stokke, Torgeir Aarvaag. 2010. Allmenngjøring i EU og Norge. Fafo-rapport 2010:14. Fafo.
- Tranøy, Knut Erik. 1986. *Vitenskapen –samfunnsmakt og livsform*. Oslo: Universitetsforlaget
- Yin, Robert. 2003. Case Study Research. Design and Methods. Sage Publications.
- Ødegård, Anne Mette. 2008. Norsk arbeidsliv og EØS-avtalen. Fafo-notat 2008:06
- Ødegård, Ann Mette, Sigmund Aslesen, Mona Bråten og Line Eldring. 2007. Fra øst uten sikring? Fafo-rapport 2007:03.
- Øyen, Else. 1992. Sosiologi og ulikhet. Oslo: Universitetsforlaget

### *Internettreferanser uten forfatter*

100 største. <http://www.bygg.no/2007/05/22196.0> (Lest 1.12.2011)

Allmenngjøring og påseplikt.

<http://www.bnl.no/category.php/category/Allmenngj%F8ring/?categoryID=353>  
(Lest 30.3.2012)

En bedrift og dens målsettinger

<http://merkur1.cappelendamm.no/c390419/merkurmodul/vis.html?tid=390426>  
(Lest 21.2.2012)

Etterprøvbarehet

<http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/God-forskningsspraksis/Etterprovbarhet/> (Lest 30.3.2012)

Forskningens verdi og forskningsetikk

<http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/A-Forskningsetikk-forskningssfrihet-og-samfunn-1---4/1-Forskningens-verdi-og-forskningsetikk/> (Lest 30.3.2012)

NHO, ideologier og polakker <http://www.nho.no/forside/article13300.html> (Lest 3.1.2012)

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v.

Opprinnelig formålsparagraf. LOV 1993-06-04 nr 58:

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).

[http://www.regjeringen.no/nb/dok/lover\\_regler/lover/Allmenngjoringsloven.html?id=449263](http://www.regjeringen.no/nb/dok/lover_regler/lover/Allmenngjoringsloven.html?id=449263)  
(Lest 12.3.2012)

Protokoll fra Tariffnemndas møte 20. desember 2010

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/tariffnemnda/vedtak/2010/protokoll-fra-tariffnemndas-mote-20-dese.html?id=629596> (Lest 3.2.2012)

Teori – system av antakelser. [http://snl.no/teori/system\\_av\\_antagelser](http://snl.no/teori/system_av_antagelser) (Lest 29.3.2012)

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng> (Lest 6.3.2012)

Vanskelig å sammenlikne kjøpekraft.

[http://www.ssb.no/magasinet/norge\\_verden/art-2011-09-12-01.html](http://www.ssb.no/magasinet/norge_verden/art-2011-09-12-01.html) (Lest 22.2.2012)

Økt mangel på arbeidskraft

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/%C3%98kt+mangel+p%C3%A5+arbeidskraft.295842.cms>  
(Lest 16.12.2011)

## Vedlegg 1

### LOV 1993-06-04 nr 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).<sup>1</sup>

---

DATO:	LOV-1993-06-04-58
DEPARTEMENT:	AD (Arbeidsdepartementet)
PUBLISERT:	Avd. I 1993 477
IKRAFTTREDELSE:	1994-01-01
SIST-ENDRET:	LOV-2009-06-19-42 fra 2010-01-01
ENDRER:	
SYS-KODE:	C10, BG06b
NÆRINGSKODE:	93501
KORTTITTEL:	Allmenngjøringsloven

---

## INNHold

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).

- § 1. Lovens formål
- § 2. Lovens virkeområde
- § 3. Tariffnemnda
- § 4. Krav om allmenngjøring av tariffavtaler mv.
- § 5. Vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.
- § 6. Vedtakets innhold
- § 7. Vedtakets gyldighetstid
- § 8. Vilkår for å videreføre vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.
- § 9. Saksbehandling
- § 10. Opplysningsplikt
- § 11. Tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår
- § 12. Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere
- § 13. Solidaransvar for oppdragsgivere
- § 14. Boikott
- § 15. Straff
- § 16. Ikrafttredden

---

### Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).

Lovens tittel endret ved lov 24 nov 2006 nr. 63 (ikr. 1 des 2006 iflg. res. 24 nov 2006 nr. 1294).

#### § 1. *Lovens formål*

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

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

## § 2. Lovens virkeområde

### 1. (Arbeidstakere i Norge)

Loven gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge. Departementet gir forskrift om lovens anvendelse for utsendte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7.

### 2. (Arbeidstakere på skip m.v.)

Loven omfatter arbeidstakere på skip og flyttbare innretninger under norsk flagg. Loven gjelder likevel ikke for arbeidstakere på skip i norsk internasjonalt skipsregister etter lov av 12. juni 1987 nr. 48.

### 3. (Petroleumsvirksomhet)

Loven omfatter petroleumsvirksomhet som foregår i indre norsk farvann, i norsk sjøterritorium og på den norske del av kontinentalsokkelen, for så vidt gjelder undersøkelse, leteboring, utvinning, utnyttelse og rørledningstransport samt innretninger til bruk for slik virksomhet. Med disse begrensningene gjelder loven også for flyttbare innretninger under fremmed flagg. Loven omfatter bemannede undervannsoperasjoner i petroleumsvirksomheten utført fra fartøy eller innretning.

Departementet kan bestemme at loven skal omfatte petroleumsvirksomhet som foregår under norsk flagg på et annet lands kontinentalsokkel, samt fartøy under fremmed flagg som driver konstruksjons-, rørleggings- eller vedlikeholdsaktivitet på norsk sokkel.

Loven kommer også til anvendelse på virksomhet og innretninger som nevnt i nr. 3 første ledd på område utenfor kontinentalsokkelen så langt dette følger av folkeretten eller særskilt avtale med fremmed stat.

### 4. (Svalbard)

Loven gjelder ikke for Svalbard.

### 5. (Interlegal ufravikelighet)

Loven omfatter arbeidsforhold som nevnt i denne paragraf selv om arbeidsforholdet for øvrig er regulert av et annet lands rett.

Endret ved lover 17 juni 2005 nr. 62 (ikr. 1 jan 2006 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 609), 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 1-2.

## § 3. Tariffnemnda

Kongen oppnevner en tariffnemnd. Tariffnemnda skal ha en leder og 4 andre faste medlemmer. Medlemmene, med personlige varamedlemmer, blir oppnevnt for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser.

I tillegg oppnevner departementet ett medlem fra den organisasjon som fremmer krav overfor nemnda og ett medlem fra dennes tariffmotpart i den tariffavtalen som kreves allmenngjort, såfremt ikke begge parter er blant de faste medlemmene av Tariffnemnda, jf. første ledd. Disse medlemmene oppnevnes for den enkelte sak etter forslag fra partene.

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 2.

#### **§ 4. *Krav om allmenngjøring av tariffavtaler mv.***

For at Tariffnemnda skal ta et krav om allmenngjøring av en tariffavtale til behandling, er det et vilkår at kravet er fremsatt av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 11 nr. 1. Bare slike organisasjoner kan kreve at nemnda realitetsbehandler et krav om allmenngjøring.

Organisasjon som nevnt i første ledd, må fremlegge dokumentasjon som gir grunn til å tro at lovens vilkår for å treffe vedtak om allmenngjøring er oppfylt, jf. § 5.

Tariffnemnda kan av eget tiltak treffe vedtak om allmenngjøring dersom allmenne hensyn krever slik regulering.

Endret ved lover 7 jan 2000 nr. 3 (ikr. 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13), 17 juni 2005 nr. 62 (ikr. 1 jan 2006 iflg. res. 17 juni 2005 nr. 609), 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 3.

#### **§ 5. *Vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.***

Tariffnemnda kan treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter, i en bransje eller en del av en bransje, med de begrensninger som følger av eller i medhold av arbeidsmiljøloven § 1-7.

Tariffnemnda kan treffe slikt vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

#### **§ 6. *Vedtaketets innhold***

Vedtaket om allmenngjøring etter § 5 kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår. I særlige tilfeller kan Tariffnemnda fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen.

Dersom Tariffnemnda finner det nødvendig å fastsette lønns- og arbeidsvilkår på områder som også er regulert i annen lovgivning, skal dette begrunnes særskilt.

I tillegg til de opplysninger som er nevnt i forvaltningsloven § 38 første ledd bokstavene a og b, skal nemndas vedtak inneholde:

- a) en nærmere angivelse av de tariffavtalebestemmelser som allmenngjøres og de bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som fastsettes i medhold av første eller andre ledd foran,
- b) bestemmelser om tidspunktet for vedtakets ikrafttreden.

De lønns- og arbeidsvilkår som er fastsatt i Tariffnemndas vedtak, skal gjelde som ufravikelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker som omfattes av vedtaket og dennes arbeidsgiver.

Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

### **§ 7. Vedtakets gyldighetstid**

Vedtaket etter § 5 gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Vedtaket opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 4.

### **§ 8. Vilkår for å videreføre vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler mv.**

Dersom en part i en allmenngjort tariffavtale fremmer krav om nytt vedtak om allmenngjøring i samme sak, kan Tariffnemnda treffe slikt vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen.

Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

### **§ 9. Saksbehandling**

For Tariffnemndas behandling av saker etter loven gjelder lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker, likevel slik at opplysning av saken kan foregå i høringsmøter. Kongen kan gi nærmere regler om saksbehandlingen i Tariffnemnda, herunder regler som fraviker forvaltningslovens regler.

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 6.

### **§ 10. Opplysningsplikt**

Etter pålegg fra Tariffnemnda plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi alle opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår som nemnda finner det nødvendig å få kjennskap til som ledd i saksforberedelsen. Det samme gjelder arbeidsgiver, den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, virksomhetens arbeidstakere og enhver annen som er knyttet til virksomheten.

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 7.

### **§ 11. Tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår**

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som følger av vedtak om allmenngjøring blir overholdt. Arbeidstilsynet fører også tilsyn med at oppdragsgivers plikter gitt i medhold av § 12 blir overholdt.

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av vedtak om allmenngjøring og plikter i medhold av § 12.

Arbeidsmiljøloven § 18-6 første, andre, sjette, syvende og åttende ledd samt §§ 18-7 og 18-8 får tilsvarende anvendelse ved tilsyn etter loven her. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak.

Enhver som er underlagt tilsyn etter bestemmelsen skal, når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt, fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Slike opplysninger kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikten som ellers gjelder. Arbeidstilsynet kan anmelde overtredelser til politiet.



Petroleumstilsynet har innenfor sitt myndighetsområde tilsvarende tilsynsansvar og myndighet som nevnt i første, andre og tredje ledd.

Enhver som er underlagt tilsyn etter første ledd, skal når oppdragsgivers tillitsvalgte krever det og uten hinder av taushetsplikt, fremlegge opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i virksomheter som utfører arbeid som er omfattet av vedtak om allmenngjøring. Innsyn kan kreves av tillitsvalgte som representerer den organisasjonen som er part i den allmenngjorte tariffavtalen.

Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene som vedkommende får etter femte ledd. Taushetsplikten gjelder ikke overfor tilsynsmyndighetene, jf. første og fjerde ledd. Tillitsvalgte kan bare benytte innsynsretten til å undersøke om vedtak om allmenngjøring etterleves.

Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsretten, taushetsplikten og eventuell bruk av rådgivere.

Tilføyd ved lov 2 juli 2004 nr. 66 (ikr. 1 okt 2004 iflg. res. 2 juli 2004 nr. 1068), tidligere § 8 ble ny § 9, endret ved lover 24 nov 2006 nr. 63 (ikr. 1 des 2006 iflg. res. 24 nov 2006 nr. 1294), 29 juni 2007 nr. 42 (ikr. 14 mars 2008 iflg. res. 29 feb 2008 nr. 200), 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 8.

#### **§ 12. Informasjons- og påseplikt for oppdragsgivere**

Departementet kan gi forskrift om at oppdragsgiver i kontrakt med oppdragstaker skal informere om plikter etter gjeldende forskrifter om allmenngjøring av tariffavtaler, og om at oppdragsgiver skal påse at oppdragstaker etterlever slike plikter.

Tilføyd ved lov 24 nov 2006 nr. 63 (ikr. 1 des 2006 iflg. res. 24 nov 2006 nr. 1294), tidligere § 9 ble ny § 10, endret ved lover 29 juni 2007 nr. 42 (ikr. 14 mars 2008 iflg. res. 29 feb 2008 nr. 200), 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 9.

#### **§ 13. Solidaransvar for oppdragsgivere**

Leverandører og underleverandører som setter ut arbeid eller leier inn arbeidstakere, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausionist for utbetaling av lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter og opptjente feriepenger, jf. lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie, til arbeidstakere ansatt hos virksomhetenes underleverandører.

Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor solidaransvarlig senest innen tre måneder etter lønnens forfallsdato. Forfallstiden for feriepenger reguleres av lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem. Solidaransvarlig skal snarest mulig og senest innen to uker skriftlig varsle øvrige ansvarlige leverandører og underleverandører om kravet.

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

Departementet kan gi nærmere regler om utformingen av ansvaret i forskrift. Departementet kan også gi forskrift om at virksomhet som bestiller et produkt eller et resultat, skal omfattes av solidaransvaret dersom særlige hensyn tilsier det. Dette gjelder ikke bestiller som er forbruker.

Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841).

#### **§ 14. *Boikott***

Organisasjon som nevnt i § 4 kan iverksette boikott som tar sikte på å fremtvinge at en arbeidsgiver oppfylder sine forpliktelser etter vedtak som er truffet i medhold av § 5, uten hinder av de begrensninger som følger av boikottloven § 2 bokstav c andre og tredje alternativ.

For øvrig gjelder bestemmelsene i lov 5. desember 1947 nr. 1 om boikott.

Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 5.

#### **§ 15. *Straff***

Arbeidsgiver som forsettlig eller uaktsomt unnlater å rette seg etter et vedtak av Tariffnemnda, straffes med bøter. Det samme gjelder den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Berørte arbeidstakere eller deres fagforening kan reise privat straffesak etter reglene i straffeprosessloven kap. 28.

Unnlattelse av å følge pålegg som nevnt i § 10 straffes med bøter.

Endret ved lover 2 juli 2004 nr. 66 (ikr. 1 okt 2004 iflg. res. 2 juli 2004 nr. 1068), endret paragraftall fra § 8, 24 nov 2006 nr. 63 (ikr. 1 des 2006 iflg. res. 24 nov 2006 nr. 1294), endret paragraftall fra § 9, 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 10.

#### **§ 16. *Ikrafttreden***

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.<sup>1</sup>

Endret ved lover 2 juli 2004 nr. 66 (ikr. 1 okt 2004 iflg. res. 2 juli 2004 nr. 1068), endret paragraftall fra § 9, 24 nov 2006 nr. 63 (ikr. 1 des 2006 iflg. res. 24 nov 2006 nr. 1294), endret paragraftall fra § 10, 19 juni 2009 nr. 42 (ikr. 1 sep 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 841), endret paragraftallet fra § 11.

<sup>1</sup> Fra 1 jan 1994 iflg. res. 18 juni 1993 nr. 535.

## Vedlegg 2.

### Oversikt over allmenngjøringsvedtak 1994-2012.

Kilde: Eldring, Line. 2012. Tema-side: Allmenngjøring. Forskningsstiftelsen Fafo

<b>Overenskomst</b>	<b>Område</b>	<b>Vedtak, med virkning fra</b>
Byggfagsoverenskomsten Verkstedoverenskomsten Landsoverenskomsten for elektrofagene	Syv petroleumsanlegg på land (Melkøya, Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Ormen Lange, Sture)	1.10.2004
Byggfagsoverenskomsten	Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Vestfold	1.9.2005
Landsoverenskomsten for elektrofagene	Oslo og Akershus	1.9.2005
Byggfagsoverenskomsten	Hordaland	1.1.2006
Byggfagsoverenskomsten	Hele landet	1.1.2007
Landsoverenskomsten for elektrofagene	Hele landet	Ikke etterkommet (18.12.2008)
Verkstedoverenskomsten	Skips- og verftsindustrien	1.12.2008
Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene	Hele landet	1.1.2010
Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene - videreføring	Hele landet	Vedtatt 20.09.2010
Byggfagsoverenskomsten - videreføring	Hele landet	Vedtatt 20.12.2010, med visse endringer
Verkstedoverenskomsten - videreføring	Skips- og verftsindustrien	Vedtatt 20.12.2010, med visse endringer
Byggfagsoverenskomsten Verkstedoverenskomsten Landsoverenskomsten for elektrofagene - videreføring	Syv petroleumsanlegg på land (Melkøya, Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Ormen Lange, Sture)	Ikke etterkommet (20.12.2010)
Landsoverenskomsten for elektrofagene - videreføring	Oslo og Akershus	Ikke etterkommet (20.12.2010)
Renholdsoverenskomsten	Hele landet	1.9.2011

## Vedlegg 3

### Intervjuguide

1. Hva mener du er bakgrunnen for at det ble innført minstelønn i bygg- og anleggsbransjen?
2. Ble konkurransesituasjonen i bransjen endret som følge av EU-utvidelsen i 2004?  
Hvis ja: På hvilken måte? Har du eksempler på tilfeller der konkurransesituasjonen er endret? Hvis nei: Hvorfor tror du situasjonen ikke er endret?
3. Har du merket noen forskjell på konkurransesituasjonen i bransjen før og etter innføring av minstelønn?  
Hvis ja: Hvilke endringer har du merket? Hvis nei: Hva er årsaken til at du ikke har merket noen endringer?
4. Hvordan opplever du omgivelsenes (kunder, samarbeidspartnere, den generelle befolkningen) holdning til hvor vidt det betales minstelønn eller ikke?
5. Hvilke konsekvenser vil det ha for en bedrift og ikke følge reglene om minstelønn?
6. Hva kjennetegner de bedriftene som ikke overholder reglene om minstelønn og hva kjennetegner de som gjør det?  
Er det noen kjennetegn som er mer tydelige enn andre?
7. Mener du at bedrifter har et samfunnsansvar for å sikre en minstelønn tilsvarende dagens minstelønnsats uavhengig av om det er lovpålagt eller ikke? (Med samfunnsansvar menes at bedrifter tar sosiale hensyn ut over det som er lovpålagt)
8. I hvilken grad mener du at minstelønn i bygg- og anleggsbransjen har ført til mer likeverdige forhold mellom norske og utenlandske arbeidstakere?

## Vedlegg 4

### Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave

Jeg er masterstudent ved Høgskolen i Lillehammer og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven i Moderne Forvaltning (MPA). Temaet for oppgaven er minstelønn i bygg- og anleggsbransjen, og jeg skal i den forbindelse undersøke ulike virkninger av allmenngjort minstelønn i bransjen.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 8 personer med tilknytning til bygg- og anleggsbransjen. Spørsmålene mine vil handle om erfaringer knyttet til virkninger av minstelønn i bransjen. Undersøkelsen tar normalt 15-20 minutter å gjennomføre, og kan besvares skriftlig eller ved personlig intervju.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og eventuelle opptak av intervju slettes når oppgaven er ferdig; senest 1. mai 2012.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 977 780 80, eller sende en e-post til [080527@stud.hil.no](mailto:080527@stud.hil.no). Du kan også kontakte min veileder Noralv Veggeland ved avdeling for økonomi og organisasjonsvitenskap på telefonnummer 61 28 83 51.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Gry Jeanette Bredgaten

Frogner gård

2040 KLØFTA