

# **Sosial dumping i norsk arbeidsliv**

*Ein kvalitativ studie av aktørane sin ståstad i ordskiftet om  
sosial dumping etter aust-utvidinga av EØS-området*

**Georg Einar Mork**

**Master i sosiologi**

**mars 2006**

Universitetet i Oslo  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi



## Samandrag

I denne oppgåva ser eg på tilnærminga aktørane i norsk arbeidsliv har til sosial dumping. Bakgrunnen for dette temaet er eit ordskifte som har dukka opp etter aust-utvidinga av EØS-området. Med utvidinga av EU/EØS-området 1. mai 2004, vart åtte nye land ein del av den felles arbeids- og tenestemarknaden innan EØS-området. Sosial dumping-ordskiftet går i stor grad ut på kva konsekvensar dette vil få for den norske arbeidsmarknaden. Med bakgrunn i at ein i desse landa har lågare lønnsnivå enn i Noreg, og relativt høg arbeidsløyse, kan ein tenke seg at dette gir borgarane i desse landa ein betydeleg økonomisk insentiv for å ta turen mot til dømes Noreg. På kva måte kan dette påverke norsk arbeidsliv og arbeidsmarknad?

Både det offentlege ordskiftet og den faglege litteraturen som har vore produsert om denne problematikken har nytta ein terminologi som er lite presis og skildrar saksområdet på ein unøyaktig måte. Til dømes vert sosial dumping-omgrepet nytta, men tydinga dei einskilde aktørane legg i dette omgrepet sprikar.

Ved bruk av kvalitative intervju og analyser av litteratur som aktørane på arbeidsmarknaden har produsert kring tema som har med aust-utvidinga å gjera, ser eg i denne oppgåva på ståstaden til aktørane i dette ordskiftet. Vidare undersøker eg kva interesser aktørane har å ivareta i høve til det offentlege ordskiftet etter utvidinga av arbeidsmarknaden. Eg viser i oppgåva kva sosial dumping er for aktørane i norsk arbeidsliv. For å gjere dette har eg brukt arbeidsmarknadsteori for å gi ei forståing av korleis norsk arbeidsliv er regulert og organisert. Vidare har eg ved hjelp av maktteori sett på kva for maktforhold det er mellom aktørane i arbeidslivet, og ved hjelp av diskursanalytisk teori og ei konstruktivistisk tilnærming sett på kva sosial dumping er for aktørane og korleis dette omgrepet blir brukt i ordskiftet i forhold til interessene aktørane har å ivareta.

Alle aktørane ser fordelar med utvidinga av marknaden, samstundes som dei er samde i at det også gir utfordringar. Dei er likevel ikkje samde om kva for arbeidsvilkår sin skal godta på norsk arbeidsmarknad, og ser også på stoda i arbeidslivet i dag på forskjellige måtar. Skildringane av verknadane av aust-utvidinga av EØS-området på norsk arbeidsmarknad er nokså ulike, etter kva aktør som legg den fram. Dei einskilde sine skildringar kan henge saman med rollene til aktørane i arbeidslivet.

Oppgåva viser korleis aktørane nyttar sosial dumping-ordskifte til både å skildre ein konkret situasjon, men også til å klargjere situasjonen for sin eigen del. Vidare brukar aktørane også omgrepet, gjennom dei versjonane dei presenterer, til å få gjennomslag for sine interesser.



## **Forord**

Eg vil fyrst og fremst takke min hovudvegleiar Line Eldring for uvurderleg hjelp under heile prosessen med oppgåva. Engasjementet over prosjektet mitt, og all kunnskapen du har om feltet har gitt meg mykje inspirasjon undervegs og gitt giv når det har røynt på. Eg vil også takke til alle andre på Fafo som var hjelpsame og hyggelege i den perioden av prosjektet eg var så heldig å få halde hus hjå dykk.

Takk også til bivegleiar, Arvid Fennefoss for konstruktive innspel, som var viktige særskilt i den tidlege fasen av arbeidet.

Også Fred-Olav Vatne har gjort seg fortent til ei stor takk for grundige tilbakemeldingar og innspel om rettskriving og språkbruk.

Oslo, mars 2006

Georg Einar Mork



## **Innhald**

Forord

Samandrag

<b>1 Inneliing</b>	<b>8</b>
Bakgrunn	8
Tema: Sosial dumping	10
Problemstilling	12
<b>2 Metode</b>	<b>15</b>
Kvalitativt forskningsdesign	17
Diskursanalyse	18
Intervju	19
Føreliggjande litteratur	20
Oppsummering	20
<b>3 Analytiske rammer</b>	<b>22</b>
Meiningsperspektivet	23
Tingingsperspektivet	26
<b>4 Bakgrunn og kontekst</b>	<b>32</b>
Reguleringsmekanismer i arbeidslivet	32
Sosial dumping	37
Tiltak mot sosial dumping	38
<b>5 NHO</b>	<b>45</b>
Som aktør	45
Kva er sosial dumping for NHO	46
Årsaker til og konsekvensar av sosial dumping	51
Tiltak mot sosial dumping	54
Versjonen av sosial dumping	58

<b>6 LO</b>	<b>60</b>
Som aktør	60
Kva er sosial dumping for LO	61
Årsaker til og konsekvensar av sosial dumping	65
Tiltak mot sosial dumping	69
Versjonen av sosial dumping	72
<b>7 Staten</b>	<b>74</b>
Som aktør	74
Kva er sosial dumping for styresmaktene	76
Årsaker til og konsekvensar av sosial dumping	78
Tiltak mot sosial dumping	79
Versjonen av sosial dumping	81
<b>8 Definisjons og interessekamp</b>	<b>84</b>
Meiningsperspektivet	84
Versjonane av sosial dumping	84
Ordsiftets rolle	88
Kampen om å definere	90
Tingingsperspektivet	92
Interesseanalyse	92
Bytteteori	94
<b>9 Avrunding – og litt om framtida</b>	<b>99</b>
<b>Kjelder</b>	<b>101</b>
<b>Vedlegg</b>	



# 1 Innleiing

Denne oppgåva handlar om sosial dumping og aktørane i det norske arbeidslivet si forståing av omgrepet og deira ståstad i høve til det offentlege ordskiftet som har pågått i samband med aust-utvidinga av EØS-området i 2004.

## 1.1 Bakgrunn

Sidan 1. januar 1994 har Noreg vore knytt til Den europeiske unionen (EU) gjennom EØS<sup>1</sup>-avtalen. Denne fellesmarknaden femner om landa i EU og dei landa som er knytte til dette området gjennom EØS-avtalen. Dette området vil eg seinare i oppgåva vise til som EU/EØS-området. Som ideologisk prinsippa byggjer EU på dei fire fridomane; fri flyt av arbeidskraft, kapital, varer og tenester. Derfor er det ei viktig målsetjing med utvidinga av EU/EØS-området å innføre desse fridomane innan heile området. Gjennom EØS-avtalen er Noreg ein del av dette området, og knytt til resten av området med desse fridomane. Denne oppgåva handlar om eit ordskifte som har kome i kjølvatnet av Europa-tilknytning, EØS-avtalen, aust-utvidinga av området og i fremste rekke to av fridomane; arbeidskraft og tenester.

Innanfor dette området er det fri flyt av arbeidskraft, noko som i praksis tyder at ein arbeidstakar frå eit land, kan ta seg arbeid innan alle landa innanfor dette området, på lik linje med borgarar i det landet der jobben er. I Noreg har dette vekt ein viss skepsis, som det også har gjort i dei fleste andre landa innan EU/EØS-området. Bakgrunnen for skepsisen er at ein fryktar mange arbeidstakarar ifrå land med lågt lønnsnivå vil kome til Noreg, og erstatte norske arbeidstakarar som krev høgare lønn. Det vart også ytra skepsis til at mange ville kome til Noreg med såkalla velferdsturisme som mål, altså at personar reiser til landet for å ville leve på velferdsgoder, utan å ha intensjonar om å ta seg arbeid. Mange arbeidstakarar vil kunne heve langt høgare lønn i Noreg enn i sine opphavslend. I Noreg er dessutan lønnsfastsettinga organisert ved at partane i arbeidslivet tingar seg imellom og regulerer lønnsfastsetting gjennom tariffavtalar. Arbeidsgivarar og arbeidstakarar som såleis fell utanfor dette avtaleverket har difor ikkje rett på eit gitt lønnsnivå. Mellom anna har ein i Noreg, i motsetning til i dei fleste andre landa i EU,<sup>2</sup> ikkje ei lovbestemt minimumslønn. Etersom lønn i Noreg er organisert på denne måten, har det vore frykta ifrå enkelte hald at ein vil få ein

---

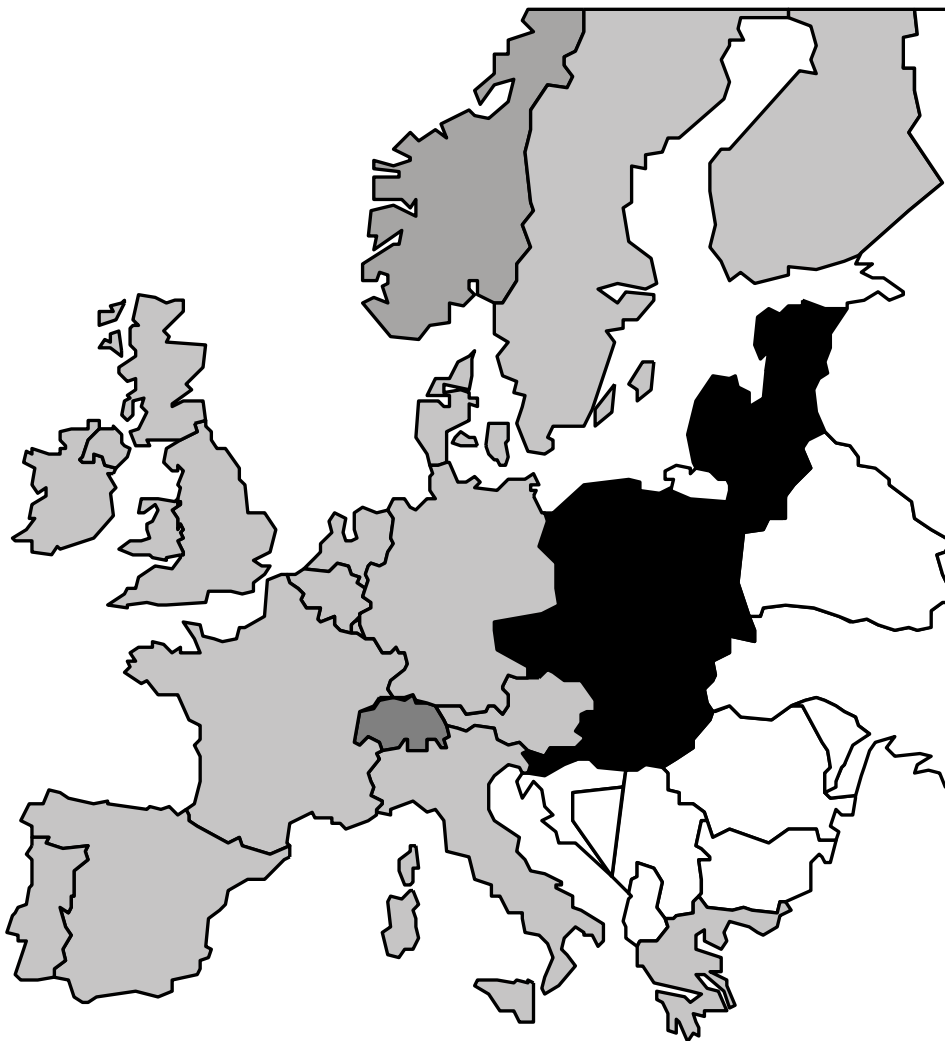
<sup>1</sup> EØS står for Europeisk Økonomisk Samarbeid

<sup>2</sup> Ein del land i Europa har lovfesta minimums lønn. Dette fungerer som eit lønnsgrunn som det juridisk sett er ulovleg å gå under. Dette er vert sett på som eit verkemiddel for å unngå ”slavekontraktar eller arbeidsforhold der arbeidstakarar jobbar for spesielt dårleg lønning. Sjå til dømes Lismoen og Stokke (2005).

situasjon med stor innvandring av arbeidskraft til Noreg som arbeider for lønningar langt under norsk tariff, eller det som er sett på som vanlig norsk lønn. Det er i denne konteksten sosial dumping som omgrep blir nytta.

Dette er inga ny problemstilling i norsk samanheng. Den same problematikken har vore aktuell i samband med EU-røystingane i 1972 (EF-røystinga) og i 1994, og i samband med EØS-avtalen som trådde i kraft frå 1. januar 1994. Imidlertid har debatten atter blussa opp i samband med aust-utvidinga av EU ifrå 1. mai 2004. Dei nye medlemslanda har betydeleg lågare levestandard og lønnsnivå enn Noreg og dei gamle medlemslanda. Faktisk har ein i delar av desse nye landa eit lønnsnivå som ligg på 10-20% av norsk lønnsnivå (Dølvik m.fl. 2005:7).

*Figur 1 Kartet viser det meste av EU/EØS-området. Dei gamle medlemslanda i EU har lys grå farge, medan EØS-landa er merka med ein mørkare gråfarge. Dei nye medlemslanda er merka med svart.*



## 1.1 Tema: sosial dumping

Mi tilnærming til tematikken er knytt til eit omgrep som vert hyppig nytta både i litteraturen på området og i det offentlege ordskiftet, både i Noreg og internasjonalt – sosial dumping. Omgrepet er mangetydig, politisert og normativt lada. Det viser seg også i måten aktørane på feltet nyttar omgrepet. Djuves definisjon kan brukast som eit utgangspunkt for å forstå omgrepet.

Sosial dumping kan i all enkelhet forklaras som bruk av utenlandsk arbeidskraft som blir tilbudt vesentleg dårlegare arbeidsvilkår enn det som er vanlig for tilsvarende arbeid som blir utført av norske arbeidstakere (Djuve 1995:1).

Definisjonen har formuleringar som aktørane er usamde i tydinga av. Kva er til dømes ”vesentleg dårlegare arbeidsvilkår”? Og vidare, kva er dei ”vanlege norske” arbeidsvilkår?

Ordsiftet om sosial dumping i samband med aust-utvidinga av EU/EØS-området, har utvikla seg i retning av diffus ordbruk og vage formuleringar. Den uklare terminologien og at aktørane brukar sosial dumping omgrepet på ulike måtar gjer ordsiftet vanskeleg å følgje. Ambisjonen med denne oppgåva er å klargjere kva som eigentleg er tema i det som ein gjerne kalla ”ordsiftet om sosial dumping”. Derfor vil eg i denne oppgåva vise kva som skjer i samband med utvidinga av EØS-området, og kva dette gjer eller kan gjere med den norske arbeidsmarknaden. Vidare skal eg sjå på kva dei ulike aktørane i norsk arbeidsliv legg i omgrepet.

Det har blitt hevda at omgrepet er ubrukeleg sidan det vert nytta på så mange ulike måtar. Eg brukar derimot sosial dumping som ein innfallsvinkel for å sjå kva interesser aktørane knyter til aust-utvidinga av EU/EØS-området. Mitt utgangspunkt er at ein gjennom å analysere måten aktørane nyttar ”sosial dumping” som eit omgrep på, og kva for faktiske fenomen desse meiner kan definerast som ein del av omgrepet, kan sjå kva ståstad og interesser desse aktørane har i høve til måten norsk arbeidsmarknad er regulert på. Vidare har desse aktørane interesser å ivareta som gjenspeilar ståstaden i høve til diskusjonen og måten sosial dumping vert definert på av dei ulike partane.

På det nærmaste alle aktørane i norsk arbeidsliv erklærer seg som motstandardar av sosial dumping. Det interessante ligg derfor i å sjå på kva dei ulike aktørane meiner når dei nyttar omgrepet, og grunnene til at dei nyttar omgrepet slik dei gjer. Aktørane i det norske arbeidslivet er samde om at sosial dumping ikkje er ønskt. Det interessante er at dei einskilde aktørane ikkje kan semjast om kva det er som er negativt. Med negativt tenkjer eg no på dei

fenomena og verknadane som ikkje er ønskt. Ein kan med andre ord seie at dei ulike aktørane ikkje ønskjer det same.

Som vi ser, kan ein skildre ”sosial dumping” som eit samleomgrep. Eg vil sjå på kva aktørane sjølve legg i omgrepet. Dernest skal eg systematisere det kvar av aktørane har lagt i omgrepet. Eg har valt å dele feltet inn etter tre aktørar: NHO-sida, som representerer nokon av arbeidsgivarane; LO-sida, som representerer nokon av arbeidstakarane; og staten eller styresmaktene som må bli sett på som ein aktør som legg reguleringar og kontrollerar arbeidslivet.

Når sosial dumping-omgrepet vert nytta, er det mange element som inngår. Blant desse er lønnsdumping, mangel på sikkerheit for arbeidstakarane på arbeidsplassen, forsikringsordningar, pensjonsordningar, arbeidstid og tryggleik (alt dette går inn under det eg seinare vil vise til som arbeidsvilkår). Vidare bør ein ta med avgifter til staten og skattlegging. Lågare skattar og dårlegare vern om arbeidsplassar vil kunne medføre auke i sosiale problem. Press på velferdsordningane i eit land kan kome som konsekvens av for låg skattlegging. Dette er frykta å kunne presse seg fram om eit ledd av auka konkurranse om å knyte til seg industri og unngå utflagging av verksemdar til andre lågkostland, også utanfor Europa. Ein heller ikkje ubetydeleg del av ”sosial dumping”-omgrepet er den useriøse delen av arbeidsmarknaden. Gjennom enkelsaker knytt til mafiaverksemd, trafficking og organiserte useiøse bakmenn, har sosial dumping-omgrepet vore nytta. Ofte sit arbeidstakarane sjølve att både med dårleg lønn, utan rettar eller tryggleikssystem ved uhell og liknande. Kort sagt skildrar ”sosial dumping” ein situasjon der arbeidstakarar jobbar under forhold, og til vilkår som er dårlegare enn kva som er akseptabelt. Kva dette konkret tyder, er ulike aktørar usamde om, og det er dette eg vil klargjere i oppgåva.

### **Aktørane**

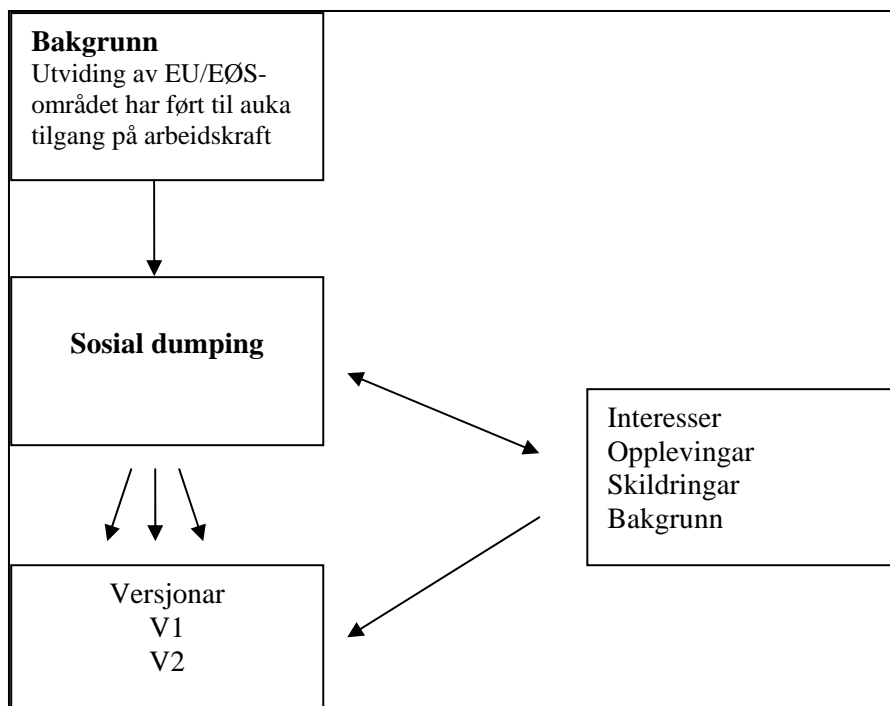
Aktørane i denne oppgåva er partane i arbeidslivet, og nærmare bestemt den delen som ofte blir kalla privat sektor.<sup>3</sup> Det er denne sektoren som i størst grad vert påverka av arbeidssøkjarar frå EU/EØS-området, og dei opplever utvidinga av dette området som ein endra konkurransesituasjon. Det er også i denne sektoren presset på kostnader og lønn er størst. Ved sida av hovudorganisasjonane på arbeidsgivarsida (NHO) og arbeidstakarsida (LO) som to av aktørane, opererer eg også med staten som ein tredje aktør. Staten er derimot ikkje ein av partane i arbeidsmarknaden i vanleg forstand, men eg ser på staten som ein aktør i

---

<sup>3</sup> Sjå Fennefoss og Høgnes 2003 og Stokke m.fl. 2003.

denne sammenhengen gjennom rolla som lovgjevar, kontrollør og sanksjonerande part. Desse aktørane har ulike syn på kvar grensene går for kva som er sosial dumping og ikkje, kva som inngår i omgrepet og når det er hensiktsmessig å nytte omgrepet og ikkje. Aktørane sine interesser i høve til reguleringa av arbeidsmarknaden og utvidinga av EU/EØS-området vil eg derfor knyte opp til bruken av ”sosial dumping omgrepet”.

**Figur 1:** Oppgåva vil danne eit bilete av måten omgrepet har oppstått og utvikla seg på, og drøfte kvifor dei ulike aktørane har ulike versjonar av fenomenet og omgrepet ”sosial dumping”.



## 1.2 Problemstilling

Med utgangspunkt i det offentlege ordskiftet om sosial dumping, kan hovudproblemstillinga for oppgåva presenterast på fylgjande måte:

**Hovudspørsmål: Kva er sosial dumping for partane i arbeidslivet i Noreg, og kva interesser knyter dei til ordskiftet?**

Hovudspørsmålet er eigentleg to spørsmål. For det fyrste har det ein ambisjon om å vise kva sosial dumping tyder og er som språkleg omgrep og faktisk fenomen for aktørane i arbeidslivet i Noreg. Dette blir gjort gjennom å finne kva bilete aktørane teiknar av sosial dumping omgrepet gjennom dei versjonane dei presenterer av omgrepet. Den andre delen av

spørsmålet knytter seg til kva interesser aktørane har til ordskiftet om sosial dumping. Hovudspørsmålet vil eg gi svar på ved hjelp av 4 delspørsmål.

**Delspørsmål 1 (kap. 5): Kva er sosial dumping for arbeidsgivarsida (NHO) på den norske arbeidsmarknaden?**

I dette kapitlet vil eg bruke empirien eg har samla, og vise kva sosial dumping er for NHO. Dette blir gjort ved å vise til korleis aktøren skildrar omgrepet om sosial dumping i norsk arbeidsliv. Vidare ser eg på kva denne aktøren viser til som årsaker og konsekvensar, og til slutt kva for verkemiddel som bør setjast i verk, og kva holdningar aktøren har til dei verkemidla som er eller er i ferd med å bli sett i verk.

**Delspørsmål 2 (kap. 6): Kva er sosial dumping for arbeidstakarsida (LO) på den norske arbeidsmarknaden?**

Dette kapitlet har same oppbygginga som kapittel 5, men det handlar om LO og arbeidstakarsida i arbeidslivet, og ikkje arbeidsgivarsida og NHO som kapittel 5. Her vil LO-sida sin versjon av sosial dumping bli skildra. Vidare vil eg vise til kva denne aktøren viser til som årsaker og konsekvensar av sosial dumping, før eg ser på kva verkemiddel denne aktøren ønskjer skulle bli sett i verk, og kva den meiner om desse verkemidla.

**Delspørsmål 3 (kap. 7): Kva er sosial dumping for staten, og korleis prøvar dei ulike instansane her å regulere dei aktuelle delane av arbeidsmarknaden?**

Dette kapitlet har same oppbygginga som dei to føregåande, men tek føre seg staten eller styresmaktene, og denne aktøren sin ståstad i sosial dumping-ordskiftet. Kapitlet klargjer aktøren si rolle i arbeidslivet, og vidare viser det korleis aktøren stiller seg til sosial dumping-ordskiftet, og kva for versjon av omgrepet aktøren presenterer. Også i dette kapitlet blir det gjort gjennom å sjå på aktøren si forståing av kva sosial dumping er, kva som er årsakene og kva som bør gjerast for å hindre omfanget av sosial dumping.

**Delspørsmål 4 (kap 8): Kva forklaringar ser ein på kvifor aktørane har dei syna dei har på sosial dumping, og korleis brukar aktørane sosial dumping-ordskiftet til å fremje sine interesser?**

På bakgrunn av skildringane i kapittel 5, 6 og 7 av aktørane sine versjonar av sosial dumping, vil dette kapitlet oppsummere og samanlikne versjonane til aktørane. Vidare vil eg ved hjelp av dei analytiske rammene som er skildra i kapittel 3, ikkje berre sjå på språkbruken gjennom

diskursteori, men også korleis sosial dumping er ein konstruksjon som aktørane nyttar til å få innsikt i situasjonen i arbeidslivet etter EU-utvidinga, og for å vinne fram med sine interesser i høve til reguleringar i arbeidslivet. I denne samanhengen står interesseanalyse og bytteteori sentralt i høve til å sjå på aktørane.

## **Gangen i oppgåva**

Oppgåva er delt inn i ni kapittel. Desse er bygde opp på fylgjande måte:

Kapittel 2 viser den metodologiske framgangsmåten. Her vil arbeidsmetodar og opplegg for datainnsamling og kva empirisk grunnlag resten av oppgåva byggjer på bli presentert. I metodekapitlet blir også den logiske oppbygginga av forskingsopplegget mitt gjort greie for.

Kapittel 3 viser dei teoretiske perspektiva som er brukte for å belyse dei empiriske funna eg har gjort. Dette kapitlet er delt i to hovuddelar; meiningsperspektivet som ser på språkbruken til aktørane, og tingingsperspektivet som ser på interessene aktørane knyter til ordskiftet, og kva maktforhold som kan trekkast ut av ordskiftet om sosial dumping.

Kapittel 4 er ei skildring av korleis det norske arbeidslivet er organisert og regulert. Gjennom trekk ved arbeidslivsorganiseringa, og mekanismene for fastsetjing av lønn, kan ein finne grunnar for at sosial dumping-ordskiftet har oppstått. I dette kapitlet vert også sosial dumping problematikken presentert. Til slutt i kapitlet vert dei viktigaste tiltaka mot som er sett i verk, eller omtala som aktuelle av partane introduserte.

Kapittel 5 til 7 vil byggje på spørsmåla som i korte drag er formulerte ovanfor. Kapittel 5 ser altså på NHO-sida i arbeidslivet si forståing av sosial dumping som språkleg omgrep og faktisk fenomen. På same måten som kapittel 6 gjer det med LO sida, og kapittel 7 med staten eller styresmaktene.

I kapittel 8 vert funna frå dei ulike aktørane sin forståinga sett opp mot kvarandre, og desse vil bli presenterte som aktørane sine versjonar av sosial dumping. Til slutt i kapittel 8 vil eg vise til kva for interesser og relasjonar desse aktørane har som kan forklare deira versjon av sosial dumping og ståstad i ordskiftet.

Kapittel 9 er ei kort avrunding der også forfattaren har drista seg til å meine noko om korleis sosial dumping-ordskiftet vil utvikle seg framover.

## 2 Metode

I dette kapitlet skal eg gjere greie for den metodiske tilnærminga i oppgåva, og klargjere samanhengane mellom teori, empiri og forskingsdesign. Eg vil skildre den praktiske bruken av metode i oppgåva. Fyrst vil ein modell som viser framgangsmåte og oppbygning av oppgåva bli presentert. I denne modellen vert det også skildra korleis ein metodisk kan gå fram for å skaffe kunnskap i samfunnsvitskapen. For ein stor del er også resten av denne oppgåva bygd opp etter framgangsmåten som vert presentert i denne modellen. Deretter vil eg utover i kapitlet skildre måten eg har gått fram på for å samle empiri til denne oppgåva, samt måten eg har tenkt å gå fram på for gjere analysar av dette materialet.

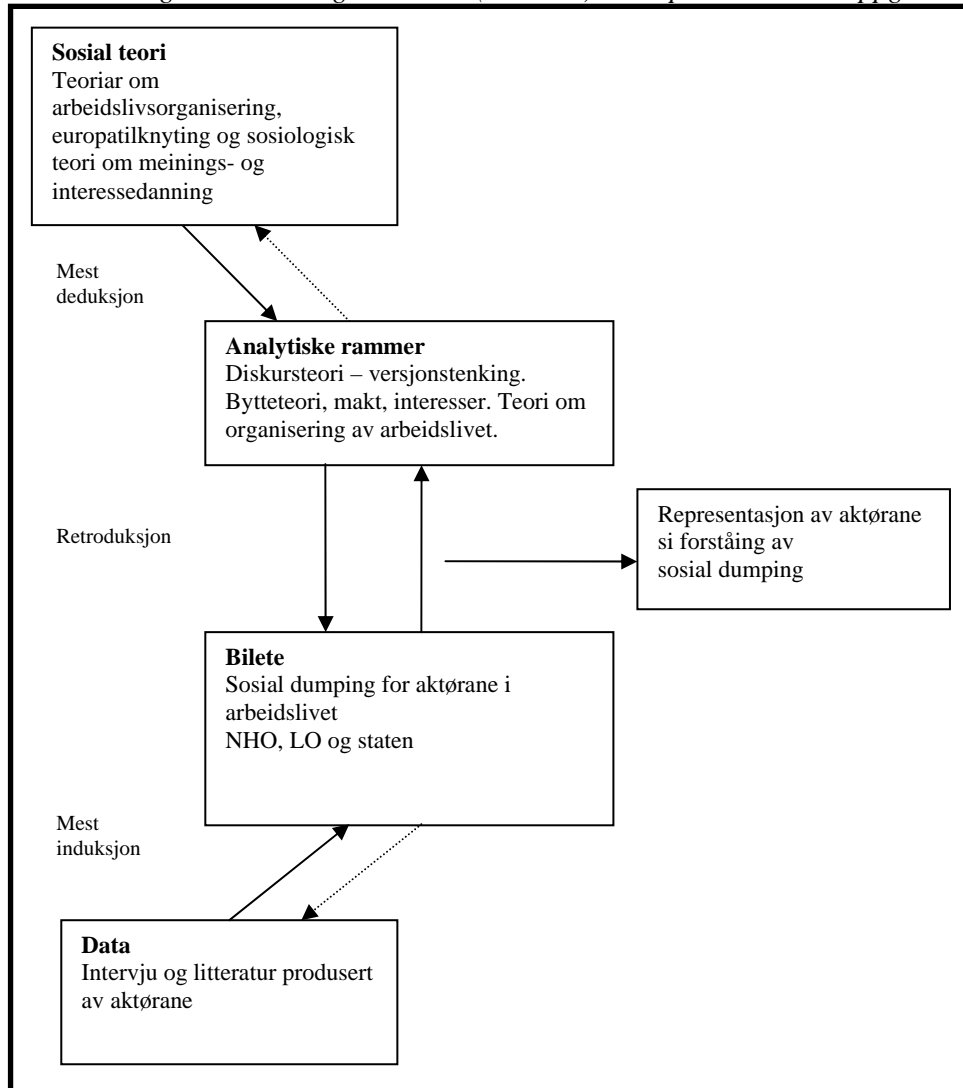
Tilnærminga til temaet i oppgåva byggjer på ambisjonen om å klargjere og forstå kva sosial dumping er som språkleg omgrep og faktisk/praktisk fenomen i arbeidslivet, basert på aktørane i arbeidslivet sin bruka av omgrepet. Vidare vil eg finne ut om ulike aktørar har ulike syn på dette fenomenet og fortolke dette i lys av eksisterande samfunnsteori. Som hjelp for analysane, og bruken av metode, empiri og teori, har eg brukt modellen under. Modellen blir presentert av Charles Ragin i ”*Constructing Social Research*” (1994:57). Eg har konkretisert denne for bruk for mitt forskingsprosjekt.

Det sentrale i modellen er korleis Ragin tenkjer seg samspelet mellom teori og empiri, og måten dette er knytt saman på. Eg tenkjer å knyte saman empiri og teori etter modellen til Ragins. Han viser til ein tredje veg mellom induksjon og deduksjon som han kallar retroduksjon. Her blir forskingsprosessen sett på som ein kontinuerleg dialog mellom empiriplanet og teoriplanet i staden for at desse nivåa vert behandla separat (Ragin 1994). Framgangsmåten til Ragin blir dermed å byggje opp bileta nedanfrå, ved hjelp av data/empiri, og sjå bileta i lys av mogelege rammer – teoriar og modellar som kan hjelpe til å tolke bileta (Nicolaisen 2001:17).

Oppgåva vil gi ei skildring av korleis aktørane på den norske arbeidsmarknaden forstår og fortolkar situasjonen i det norske arbeidslivet etter at EU/ EØS-området har blitt utvida, tilgangen til billeg arbeidskraft har blitt betre og reguleringane som tidlegare har stått i vegen for ein stor del er tekne vekk. Dette må fortolkast ved hjelp av eksisterande sosiologisk teori. Ragin tenkjer seg at dei ytste nivåa i modellen, idear og data, vert konkretiserte gjennom bilete og analytiske rammer (Ragin 1994:58).



Tabell 2.1 Figuren viser Ragins modell (1994:57) brukt på temaet i mi oppgåve.



Flyvbjerg meiner at samfunnsforskning ikkje er mogeleg utan ein slik dialog mellom kontekst og teori; dersom teorien vert riven laus frå konteksten, vil teorien ramle saman så snart den vert teken i bruk på konkrete situasjonar (Flyvbjerg 1993). Retroduksjon kan dermed minne om den metodologiske retninga av *grounded theory* (empiribasert teori). Dette er ein teori som byggjer på nærleiken mellom teori og empiri, og koplingane mellom desse. Dette var ei teoretisk retning som har sitt utspring i Glaser og Strauss si bok "The Discovery of Grounded Theory" (Glaser og Strauss 1967). Boka var eit resultat av positivismestriden og eit opprør mot det som dei meinte var ein tendensen i sosiologien, til å verifisere og teste teoriar, som var rådande på 1960-talet.

Ragin sin modell er også eit brot med det positivistiske ideal om å gå til forskingsprosessen utan førestillingar om fenomenet. Det er sentralt for Ragin at forskinga startar med nokre initielle idear om det som skal studerast, og dette gjer tilnærminga

perspektivistisk (Nordrik 2002:12). Denne oppgåva er også prega av mi eigen nysgjerrighet som vart vekka gjennom ordsiftet i media. Også gjennom sosiologisk litteratur og bakgrunn i kunnskap om organisering av arbeidsmarknaden og lønnsfastsetjing såg eg aktualiteten av ordsiftet.

## **2.2 Kvalitativt forskingsdesign**

Når ein skal gå i gang med eit forskingsarbeid må ein ta ei avgjerdsle i høve til kva metode ein ser på som mest høveleg. Det er vanleg å setje hovudskiljet mellom eit kvalitativt og eit kvantitativt forskingsopplegg, men det let seg og gjere å kombinere desse hovudretningane. Valet av metode var for min del ikkje vanskeleg. Både temaet i oppgåva og bakgrunn den byggjer på, trur eg best let seg belyse ved hjelp av kvalitative metodar. Sjølv sagt kunne ein kombinert dette med kvantitative data og analysar av desse, men dei data eg eventuelt ville finne, ville truleg vere relativt usikre, og dessutan ueigna føremålet i forhold til problemstillingane. Derfor ville det vere vanskeleg å gjere gode kvantitative analysar om dei tema eg tek opp i denne oppgåva. Det metodologiske opplegget i oppgåva er altså basert på kvalitativ metode. Dialogen mellom empiri og teori er i alle fall det som vil utgjere grunnlaget for analysane i denne oppgåva.

Datamaterialet i oppgåva består av intervju av sentrale personar hjå dei ulike aktørane i den norske arbeidsmarknaden og hjå institusjonar som er med på å regulere denne. Intervjua og empirien har eg supplert med analyse av dokument, program og ytringar frå partane. Det er også henta anna stoff frå det offentlege ordsiftet kring temaet. Diskusjonar og artiklar i media og aviser har også gitt betydelege mengder stoff som eg har nytta som data og bakgrunnsstoff til dei analysane som er gjorde av aktørane i norsk arbeidsliv og deira bruk av sosial dumping-omgrepet. Gjennom å skape eit bilete av situasjonen etter utvidinga av EU/EØS arbeidsmarknaden, og av aktørane på den norske arbeidsmarknaden sine forståingar og tolkingar av denne, vil eg gjere bruk av analyse av dokument som føreligg.

## **2.3 Praktisk metode**

Eg vil i det følgjande skildre framgangsmåten for innsamling og handsaming av data og prosessen som har leia fram mot den ferdige oppgåva. Eg vil skildre nokre av dei dilemma som eg møtte på vegen i høve til metodologi og datainnsamling. Vidare vil eg skildre noko av det eg ser på som sterke og svake sider med tanke på kor gyldig og påliteleg stoffet er, og gjere vurderingar av kva grad stoffet let seg generalisere.

For å tilnærme meg målsetninga med oppgåva – å finne ut kva sosial dumping er for partane i arbeidslivet, har eg definert feltet slik at det er delt mellom tre aktørar; NHO, LO og staten eller styresmaktene. Eg har derfor samla litteratur ifrå desse aktørane, og gjort intervju med personar ifrå desse aktørane - og det er denne litteraturen som i hovudsak utgjer datamaterialet for oppgåva. Tekster kan i denne samanhengen både vere litteratur av ulike typar som desse aktørane har produsert gjennom høyringsuttalingar, program, utgreiingar osv. Også utsegner som har kome frå personar som representerer desse aktørane i debattar, som framlegg på seminar og media generelt fell innanfor dette litteraturomgrepet. Desse personane ser eg dermed på som representantar for kollektive aktørar, snarare enn som sjølvstendige individ. Eg har også gjort intervju med sentrale personar ifrå alle dei tre aktørane, intervjuet er transkriberte, og kan såleis også bli sett på som litteratur.

Datamaterialet er samla frå avisartiklar, føreliggjande litteratur i form av høyringsfråsegner og innspel til styresmaktene og frå ulike seminar og andre arenaer der partar har vore samla for å diskutere sosial dumping. Dette saman med dei sju intervjuet eg har utført, utgjer litteraturen eg har nytta som empiri i oppgåva.

## 2.4 Diskursanalyse

Innan samfunnsfaga har det vore ei stadig aukande interesse for korleis språkbruk formar forståing av røyndomen (Nikander 1995). Oppgåva vil i sterk grad vil vere basert på diskursanalyse. Hovudpoenget med diskursanalyse er å analysere meining der meininga vert danna, nemleg i det sosiale felt. I fyrste rekke er ein oppteken av språket (Neumann 2001).

Med eit diskursivt perspektiv gjer ein det mogeleg å analysere korleis kampen om meining skjer. Dette blir i Fafo-rapporten til Heidi Nicolaisen ”*Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avviking?*” vist til som symbolsk meiningskamp (Nicolaisen 2001). Med ”symbolsk meiningskamp” vil eg freiste å belyse måten aktørane skaper ei forståing av situasjonen med ein open arbeidsmarknad i Europa på, og korleis dette verkar inn på norsk arbeidsliv, som noko positivt eller noko negativt. Gjennom språkbruk og retorikk vert feltet ein kamp om å skape ei forståing av kva som har skjedd, er i ferd med å skje og vil skje i framtida med tanke på den norske arbeidsmarknaden, i forhold til ein europeisk arbeidsmarknad. Måten språket konstruerar, avgrensar og formar vår forståing av verda er sentral i diskursanalysen (Nikander 1995:3, 4).

Vivien Burr er litt meir konkret når ho definerer ein diskurs som meiningar, metaforar, representasjonar, historier og påstandar som til saman utgjer ein bestemt versjon av ei

hending eller eit fenomen (Burr 1995:48). Ein kan også sjå på diskurs som pågåande forhandlingar mellom ulike og motstridande typar meiningar (Nikander 1995:5). Eg vil i oppgåva bruke diskursanalyse for å klargjere argumentasjonen til aktørane i den norske arbeidsmarknaden i forhold til den opne europeiske arbeidsmarknaden, og aktørane sin bruk av sosial dumping-omgrepet.

## 2.5 Intervju

I tillegg til materialet henta frå media og det som er produsert av aktørane sjølve, har eg og som nemnt, gjort intervju. Bakgrunnen for dette valet var eit ynskje om å få meir konkrete fråsegner som direkte kunne koplant mot forskingsspørsmåla i oppgåva. Vidare opplevde eg at intervjuet hjalp meg å få ei betre forståing av ståstaden til partane. Dei stod lengre frå kvarandre enn eg såg for meg etter å ha lese litteratur og følgd ordskiftet i media.

Intervjuet vart styrte av ein intervjuguide som var relativ "laus i kantane". Eg hadde eit ønskje om at dei eg intervjuet skulle få rom til å styre samtalen i den leia dei meinte var mest tenleg i høve til tema. Dette tykte eg fungerte godt, og eg fekk eit godt inntrykk av kompleksiteten av feltet. Dei ulike partane i feltet og dei ulike nivåa i organisasjonane kan sjå forskjellig på "sosial dumping" som omgrep og på kva som er det sentrale når "sosial dumping" skal klargjerast som eit faktisk eksisterande fenomen.

Eg har utført sju intervju med personar som er i sentrale posisjonar hjå dei einskilde aktørane. Kvar av intervju varte om lag ein time, og resulterte i om lag ti skrivne sider etter transkribering – om lag 70 sider til saman. Eg intervjuet to personar frå arbeidstakersida – ein frå LO (Landsorganisasjonen) og ein frå Fellesforbundet. Likeeins gjorde eg tre intervju på arbeidsgiversida, ein frå NHO (Næringslivets Hovudorganisasjon), ein frå BNL (Byggenæringens Landsorganisasjon) og ein frå EBA (Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg)<sup>4</sup>. Vidare gjorde eg intervju med to personar som representantar for staten som den regulerande aktøren; ein representant frå tariffnemnda og ein frå Direktoratet for Arbeidstilsynet. Alle personane arbeider til dagleg med tematikk kring sosial dumping og verknader av aust-utvidinga av EU for norsk arbeidsliv.

For å kome i kontakt med intervjupersonane fekk eg god hjelp av vegleiaren. Intervjuet tok noko i overkant av ein time, og eg tok dei opp på band. I etterkant transkriberte eg intervjuet, noko som var tidkrevjande, men veldig nyttig i høve til å setje seg inn i kva som

---

<sup>4</sup> EBA er tilslutta NHO og NBL

vart sagt under intervju. Tekstene som vart resultatet, var også nyttige for å finne konkrete formuleringar i høve til enkeltspørsmål.

Litt av forklaringa på dette kan nok liggje i at dei eg intervju, er personar som sit i sentrale posisjonar i sine organisasjonar, og dermed er vande med å uttale seg om dei tinga eg tok opp i intervju. Personane eg intervju hadde derfor klare, presise og velformulerte svar. Det gjorde nok min jobb enklare at dei eg intervju var personar som både var duse i intervjusituasjonen og tydeleg hadde vore i ein slik situasjon tidlegare, og at dei hadde klare svar på spørsmåla eg stilte.

## **2.6 Føreliggjande litteratur**

Materialet som kom inn under denne kategorien vart med tida formidabelt, og det blei vanskeleg både å ha oversikt og å handsame materialet på ein god måte. Sosial dumping og regulering av arbeidsliv og arbeidsmarknad er eit tema mange pratar om. I media er emna hyppig oppe, aviser og tidsskrifter trykker artiklar og viser til stadig nye data på området. Det vert stadig publisert materiale frå forskingsinstitusjonar, konsulentinstitusjonar og liknande på grunnlag av ulike datamateriale. Det har også blitt utgitt bøker om EØS-avtalen, verknadene av denne, auka arbeidsmigrasjon og EU-utvidinga. I tillegg til dette har eg brukt litteratur om partane og institusjonane på den norske arbeidsmarknaden. Tilfanget av føreliggjande litteratur har med andre ord vore stort, noko som sjølv sagt både er til hjelp og inspirasjon, men det har vore krevjande å setje seg inn i all den litteraturen eg har funne fram til, og streva med å setje grenser for kor store mengder litteratur det er mogeleg å tilegne seg og bruke.

Den føreliggjande litteraturen på feltet som eg har nytta i denne oppgåva er dermed litteratur kring norsk EU-tilknytning og EØS-avtalen, og verknader av dette på norsk arbeidsliv. Vidare har eg brukt litteratur om organiseringa av norsk arbeidsliv og lønnsfastsetjing. I denne kategorien må eg også ta med artiklar i aviser og tidsskrift som har omtala tema kring norsk arbeidsliv i samband med migrasjon av arbeidskraft, utvidinga av EU, allmenngjering av tariffavtalar og liknande. Eg starta innsamlinga av artiklar i aviser og tidsskrift frå 2003, då ordskiftet starta om kva konsekvensar EU-utvidinga ville få for det norske arbeidslivet.

## **2.7 Oppsummering**

I dette kapitlet har eg skildra val av metodologisk opplegg og gjennomføringa av den praktiske metoden som er nytta i denne oppgåva. Oppgåva er nok eit eksempel på at

forskningsprosessen rører seg mellom teori og data, empiri og metode, fram og tilbake og vekslar mellom dei ulike elementa i oppgåva. Det har på ingen måte gått på linje frå metode og teori gjennom analyse til det ferdige produktet. Denne kontinuerlege dialogen er noko av det som kjenneteiknar mange kvalitative forskingsopplegg. Det er fleire grunnar til at valet av forskingsopplegg blei som det blei. Men når utgangspunktet er eit omgrep i det offentlege ordskiftet, må kontekstuelle tilhøve takast med.

### 3 Analytiske rammer

I dette kapitlet vert det som i kapittel 2 vart vist til som analytiske rammer skildra. Dette er dei perspektiva som seinare i oppgåva vert brukte for å belyse empirien oppgåva byggjer på. Eg vil skildre to perspektiv som i utgangpunktet vert sett på som nokså ulike, meiningsperspektivet som ser på korleis språkbruken er med på å skape ein røyndom som aktørane vert ein del av, og tingingsperspektivet som ser aktørane i maktforhold med utgangspunkt i interessene og bytta aktørane har til kvarandre.

#### 3.1 To perspektiv

I modellen til Ragin, som vart presentert i metodekapitlet, vart omgrepet analytiske rammer introdusert. Etter Ragins framgangsmåte skal ein ved hjelp av empiri skape bilete, og desse skal belyst og forklarast ved hjelp av analytiske rammer. Det sentrale er med andre ord å finne reiskapar som er egna for å forklare og forstå bileta empirien skaper. Ein kan sjå på dei analytiske rammene som hjelpemiddel for å forstå den informasjonen som ligg i empirien, ved å svare på spørsmåla: ”kva er dette bilete eit tilfelle av?” eller ”a case of” (Ragin 1994:63). I dette kapitlet vil eg altså presentere rammene som er nytta for å forstå og analysere bileta aktørane skaper av sosial dumping-omgrepet.

Slik eg ser på ordsiftet om sosial dumping, og aktørane sin bruk av omgrepet, er det hensiktsmessig å gjere ei todeling av omgrepet – og dermed bruken av dei analytiske rammene. Bakgrunnen for ordsiftet kan ein sjå på som ein faktisk eksisterande sosialt fenomen. Utvidinga av EU/EØS-området har ført til at fleire arbeidstakarar frå dei nye medlemslanda arbeider i Noreg no enn tidlegare. Dette har i sin tur lagt press på reguleringane av arbeidslivet i Noreg. For aktørane i arbeidslivet er dette faktiske ting som ein kan setje fingeren på – og det har blitt slik fordi den felles arbeidsmarknaden i EU/EØS-området har blitt utvida, og tilgangen til billeg arbeidskraft har auka.

Ved sida av å sjå på sosial dumping som ein faktisk sosial prosess, kan også omgrepet bli sett på som ein språkleg konstruksjon. Når aktørane nyttar omgrepet, tillegg dei det ei meining. Dette treng ikkje vere den same meininga som andre aktørar tillegg omgrepet, sjølv om også dei nyttar det. Bakgrunnen for at dei kan nytte omgrepet på ulike måtar kan til dømes representere at ulike aktørar ser på den ”faktiske sosiale prosessen” forskjellig ifrå sine respektive perspektiv, og dermed har ulike forståingar av situasjonen. Men, ein kan også sjå dette som eit resultat av at aktørane er medvitne når dei nyttar omgrepet for å vinne fram med sine interesser på ein marknad, eller vil synleggjere sine perspektiv og vinne fram med desse

ovanfor andre aktørar – til dømes forståing i den generelle populasjonen, eller hjå politiske aktørar.

Arbeidslivet er ein marknad<sup>5</sup> der ulike aktørar har interesser å ivareta. Derfor er ikkje ordskiftet om sosial dumping berre interessant i høve til organiseringa av norsk arbeidsliv, og tilknytninga til EU/EØS-området. Det er også eit ordskifte som har bakgrunn i at ulike aktørar har interesser å ivareta på ein marknad. Den einkilde aktøren si skildring av sosial dumping kan derfor ikkje sjåast på som objektive skildringar av ein situasjon, men ein må også anta at aktørane er subjektive i sine skildringar, der deira interesser inngår i skildringane. Også i høve til dei endringane som er gjort, og vil kome, ser desse aktørane moglegeheiter for å fremje sine interesser på marknaden – eller i arbeidslivet.

### **3.1.1 Meiningsperspektivet**

I denne delen av kapitlet vil det bli bruk av diskursteori til å fortolke den symbolske meiningskampen. Kapitlet vil omhandle perspektiv som kan utvikle forståing av korleis den symbolske meiningskampen skjer (Nicolaisen 2001). Dette blir gjort ved hjelp av diskursteori og eit konstruktivistisk perspektiv på korleis språket er med på å skape røyndomen aktørane er ein del av.

#### **Konstruktivisme**

Dette perspektivet tek utgangspunkt i ei teoriretning som i sosiologien blir kalla sosial konstruktivisme. Vivien Burr seier det slik:

I will present the arguments that language and our use of it, far from simply describing the world, both constructs the world as we perceive it and has real consequences. (Burr 2003:46).

Tydinga, eller det vi tillegg ord og uttrykk vi brukar, er i sterk grad sosialt konstruerte. Ord som kultur, personlegdom, sex og motar er døme på dette. Omgrep som er sosialt konstruert i den tydinga at vi har blitt lærte opp til kva som skal legges i desse omgrepa, utan at vi kan seie konkret kva dei viser til. Sosial dumping føyer seg inn i rekkja av slike omgrep. Det blir mykje brukt, men det er vanskeleg å konkret vise til kva det eigentleg er. Derfor vert det ei

---

<sup>5</sup> I oppgåva har eg stort sett brukt "arbeidslivet" i staden for "arbeidsmarknaden". Dette er gjort på denne måten for å unngå forvirring kring "arbeidsmarknaden" og "tenestemarknaden" (dette skiljet er det gjort greie for tidlegare i kapitlet). Med "arbeidslivet" meiner eg både "arbeids- og tenestemarknaden" slått saman i eit omgrep.



oppgåve for aktørane som er råka av bruken av omgrepet, eller dei som er aktive i ordskiftet, å vere med på å skape ei forståing av omgrepet.

At meining er sosialt konstruert, tyder at viten og verdsbilete vert sett på som produkt av vår måte å kategorisere verda på. Dette perspektivet skil seg i fylgje Burr frå vår "common sense"-oppfatning. Dette illustrerer ho ved å vise til at folk flest talar om seg sjølve, personlegdomen sin og sine erfaringar på ein måte der karaktertrekk og hendingar vert antatt å gå forut for og vere uavhengige av språket. Sosial konstruktivisme derimot støttar seg til eit syn på språket som hevdar at personar vert konstruerte gjennom språk. I eit slikt perspektiv kan språkbruk bli sett på som ei sosial handling. Språket vert igjen sett på som resultatet av eit stort antal diskursar som er:

...a set of meanings, metaphors, images, stories, statements and so on that in some way together produce a particular version of events. (Burr 1995:48).

Språket vert også vist til som strukturerande. I dette legg ein at diskursar legg føringar på korleis ein aktør skal eller bør forholde seg til bestemte fenomen. Burr illustrerer dette med bruken av ordet "revejakt". Dei diskursane ein har trekt på hevdar på den eine sida at revejakt er pestkontroll, medan andre viser til fenomenet som dyreplageri. I kvar av desse diskursane vert fenomenet konstruert på særskilde måtar gjennom å setje ulike aspekt og spørsmål i fokus. Dette gir i neste omgang konsekvensar gjennom korleis ein skal forholde seg til hendinga. Talspersonar frå dei ulike diskursane vil nok hevde deira versjonar viser det rette bilete, eller den sanne versjonen. Men ettersom perspektivet er "ikkje-essensialistisk" ser man ikkje på nokon røyndom bakom diskursen. Derfor er ein versjon like sann som den neste. Likevel vinn enkelte diskursar fram som den mest sannferdige (Nordrik 2002:35). I denne samanhengen vert aktørane sine evner til å vise sin versjon som den mest sannferdige viktig. Dette er det Bourdieu forstår som aktørane si symbolske makt (Bourdieu 1996:45).

Symbolsk makt er makt til å konstituere det gitte gjennom utsagn om det, til å få andre til å se og til å tro på den verdensoppfatning, til å bekrefte den eller å forandre den, og gjennom verdensoppfatningen også handlingen til verden, og dermed verden selv. (Bourdieu 1996:45).

Gjennom det diskursive perspektivet blir det mogeleg for oss å gjere analyser av korleis kampen om meining skjer. Då er det essensielt å vise til prosessane som utgjer bakgrunnen for meiningane. Også innan diskursanalysar har det utvikla seg ulike perspektiv, men felles for dei alle er fokus på å språket si rolle i måten vi tenkjer på. Måten språket konstruerar, begrensar og formar vår forståing av verda og oss sjølve (Nikander 1995:6).

## **Diskursanalyse – kampen om mening**

Innan samfunnsfaga har det blitt stadig meir interesse for måten språkbruk formar forståinga av røyndomen (Nikander 1995). Diskurs som omgrep refererar i fyrste omgang til ei reint språkleg verd, då omgrepet er teke frå språkfilosofiske disiplinar. Men i analytisk samanheng spenner det betydeleg breiare, ettersom det inneheld nokre grunnleggjande forutsetningar om røyndomen og vitskapleg erkjenning (Laclau & Mouffe 2001:108). Med diskursanalyse vil ein analysere mening der meininga vert danna, nemleg i det sosiale. I fyrste rekke er man opptekne av språket (Neumann 2001). Det sentrale i diskursanalysen er måten språket konstruerar, begrensar og formar vår forståing av verda og oss sjølve på (Nikander 1995:3, 4). Vivien Burr er litt meir konkret når ho definerer ein diskurs som meiningar, metaforar, representasjonar, historier og påstandar som til saman utgjer ein bestemt versjon av ei hending eller i mitt tilfelle er det kanskje heller snakk om eitt fenomen (Burr 1995:48). Ein kan også sjå på diskurs som pågåande forhandlingar mellom ulike og motstridande typer meiningar (Nikander 1995:5).

Med eit diskursivt perspektiv gjer ein det mogeleg å analysere korleis kampen om mening skjer. Ved hjelp av omgrepet symbolsk meningskamp (Nicolaisen 2001) vil eg freiste å belyse korleis aktørane skaper ei forståing av ”sosial dumping” som noko negativt. I feltet, gjennom språkbruk og retorikk, skjer det ein kamp om å skape ei språkleg forståing av kva som har skjedd, er i ferd med å skje og vil skje i framtida med tanke på den norske arbeidsmarknaden i forhold til ein europeisk arbeidsmarknad. Eg vil i oppgåva bruke diskursanalyse for å klargjere argumentasjonen til aktørane i den norske arbeidsmarknaden i forhold til den opne europeiske arbeidsmarknaden. Eit slikt perspektiv gjer det mogeleg å gjere analyser av korleis kampen om mening skjer. Då er det viktig å vise prosessen som ligg bak forminga av mening. Det sentrale vil altså vere å analysere korleis partane brukar symbolske og språklege verkemiddel i sin kamp for å tilpasse den norske arbeidsmarknaden til internasjonalisering og auka arbeidsvandring.

Men kva er egentleg ein diskurs? Laclau og Mouffe trekkjer fram to aspekt som dei seier er sentralt i alle diskursar: artikulasjonsprosessar og nodalpunkt (Laclau & Mouffe 2001:105, 112). Ein artikulasjonsprosess viser i denne samanhengen til innsnevring av omgrep, som legg til grunn ei ny tyding i eit bestemt utsnitt av den sosiale røyndomen. Alle diskursar er innsnevringar av bestemte omgrep som objekt, som dermed avgrensar tydingane frå andre diskursar.

Ofte er det også slik at det er eit eller fleire sentrale kjerneomgrep i ein diskurs. Dette blir kalla eit nodalpunkt.

Any discourse is constituted as an attempt to dominate the field of discursivity, to arrest the flow of differences, to construct a centre. We will call the privileged points of this partial fixation, nodal points (Laclau & Mouffe 2001:112).

Sosial dumping må kunne bli sett på som eit nodalpunkt. Omgrepet er samlar dei mange aspekta som inngår i eit offentleg ordskifte om verknadane av utvidinga av EU/EØS-området, for arbeidslivet i Noreg. Ulike aktørar, partane i arbeidslivet, politikarar, næringslivleiarar og forskarar nyttar alle omgrepet som ei samlenemning på problema knytt til utviklinga.

### **3.1.2 Tingingsperspektivet**

Ved bruk av diskursteori har vi fått rammer som ser ”sosial dumping” frå den språklege sida, som eit omgrep eller ein konstruksjon som skal bli forstått. Nedanfor skal vi bruke rammer som ser på ”sosial dumping” som eit faktisk sosialt fenomen. For dei involverte arbeidsgivarane og arbeidstakarane i arbeidslivet, som møter eller er arbeidsvandrarar frå dei nye medlemslanda, er problema som vert knytte til ”sosial dumping” reelle. Kva ord som vert sett på det er ein ting, men det reelle ved at personar jobbar under dårlege arbeidsvilkår er faktiske forhold for dei det angår.

Tingingsperspektivet tek utgangspunkt i makttilhøve mellom aktørane som har interesser i høve til eit felt og til kvarandre. Ein tingingssituasjon har på den eine sida som kjenneteikn av at dei involverte partane har motstridande interesser i høve til fordelinga av eit gode – noko som i sosiologien ofte blir kalla ei interessekonflikt. Samstundes med at situasjonen har ei konflikt som kjenneteikn, har partane det til felles at dei prioriterer å finne ei løysing framfor å presse fram eit brot i tingingane. Med andre ord har aktørane gjensidig interesse av å finne ei løysing på interessekonflikten (Høgsnes 1999:20). Aktørane har interesser å ivareta i forhold til dei gruppene dei representerer. Det er vanleg å ha som utgangspunkt når ein omtalar bytteteori at ein har med rasjonelle aktørar å gjere, som handlar rasjonelt i høve til sine eigeninteresser. Det er nærliggande å tenke i retning av bytteteori i forhandlingssituasjonar fordi ein i slike situasjonar kan anta ein har å gjere med rasjonelle aktørar som handlar utifrå eigeninteresser.

I denne oppgåva vert aktøromgrepet nytta om kollektive aktørar, og ikkje i den kanskje vanlegaste tydinga, som er enkeltindivid. Aktørane i arbeidslivet er organisasjonar som handlar på vegne av grupper av individ, men som likevel i her vil bli vist til som aktørar.

## **Interesseanalyse – eit maktperspektiv!**

I daglegtaalen brukar vi interesse om det som vekker vår merksemd. I sosiologien viser derimot omgrepet til det som er med på å skape velvære og innfri behov. Når ein ser på sosial dumping frå eit maktperspektiv der partane har motstridande interesser, eller har interesser av konsekvensane av måten situasjonane vert regulert på, er det fruktbart å nytte terminologien kring makt som Gudmund Hernes nyttar i *”Makt og avmakt”* (Hernes 1995). Han skildrar her ein aktør sine interesser som skilnaden mellom konsekvensar av to ulike utfall.

Døme på slike interessesituasjonar vert gjerne henta frå økonomien, til dømes at det vil vere lettare å oppnå høgare lønn dersom ein er ein situasjon der det er mangel på arbeidskraft. Eller innan politiske interesseorganisasjonar som set sine interesser inn på få så mykje å seie på ”sitt” fagfelt, eller at nasjonar søker å skaffe seg, og behalde herredøme over ”sine vitale interesser”. Også i analysen av klassetilhøve i samfunnet står klasseomgrepet sentralt: Weber slår fast at den som faktor slår fast at den som faktor som skaper klasseutvetydig er økonomiske interesser, nærmare bestemt dei motstridande som vert danna på marknaden. Interessene er altså ikkje berre naudsynt som nøkkelomgrep i ulike disiplinær det er også ei felles innsikt at makt og interesser så og seie er omvendt proporsjonale.

Både Marx og Weber meinte at ein kunne snakke om objektive interesser som rasjonell åtferd i ei bestemt rolle, og at ein derfor kan identifisere grupper med objektivt sett felles interesser som spring ut av at dei befinner seg i same situasjonen. På marknaden hevdar Weber at fleire slike grupper finns, og arbeidsmarknaden er eit av eksempla hans (Hernes 1995:34). Har arbeidsgivarane og arbeidstakarane motstridande interesser med hensyn på storleiken av lønna. Liknande synspunkt kan ein sjå også på andre marknader; til dømes valutamarknaden der heving av kronekursen kan medføre tap for eksportindustrien, medan importerte varer blir billigare.

Mange av interessene ein aktør har, er ikkje spørsmål om kva posisjon ein har, men også om kvar denne kjem ifrå og kvar ein tenkjer seg i samfunnet. Slike personlege interesser og ynskjemål vert gjerne kalla preferansar, og kan ikkje seiast å vere objektive, men enten private eller ideologiske, og dermed prega av den enkelte si livshistorie eller biografi, og har derfor sosialt opphav. Kontrollen for utforminga av preferansar og verdiar er derfor et sentralt maktspørsmål i samfunnet. For å analysere dette må ein både undersøke gjennom kva for prosessar holdningane vert forma og endra, og gjennom kva institusjonar dette skjer.

Men ein kan også tenkjer seg at ein aktør ikkje berre handlar ut ifrå eigeninteresser og etter kva som rasjonelt sett gir størst eigennytte, og motivasjon basert på altruistiske og moralske mål. Max Weber har operert med eit tilsvarande skilje; skiljet mellom

formålsrasjonelle og verdirasjonelle handlingar (Weber 1968). Ei *formålsrasjonell handling* er retta mot å effektivt oppnå eit bestemt mål, medan ei *verdirasjonell handling* er retta mot å realisere ein viss verdi. I ordskiftet kring sosial dumping har denne distinksjonen stått sentralt. Når ein som representerer ein utanlands arbeidstakar og meiner denne arbeidstakaren burde tene betre enn han gjer, er dette for å ivareta eigne interesser i frykt for at eiga lønning også skal gå ned, eller er han reelt interessert i å tale den utanlandske arbeidaren si sak? Sagt på ein annan måte; tenker han på eigne interesser eller er han altruistisk? Er det viktig å gi utanlandske arbeidstakarar i Noreg høge lønningar for desse personane sine personlege behov, eller er det viktig med tanke også på lønningar til norske arbeidarar, dersom det er viktig. Dette er ei høgst aktuell problemstilling slik ordskiftet enkelte stadar har blitt framstilt.

I denne samanhengen er også omgrepet "embeddedness" relevant. Utgangspunktet for dette omgrepet var å freiste å løyse problemet med "oversosialiserte" og "undersosialiserte" aktørar i sosiologien. Ein "oversosialisert" aktør let sine handlingar bli bestemt ut frå miljøet rundt seg; normer og verdiar. Ein "undersosialisert" derimot er automatisert og nyttemaksimerande. "Embeddedness"-tilnærminga seier Granovetter (1985) er eit relativt upresist paraply-nemning som har desse implikasjonane: Handling er påverka av sosiale relasjonar, men er ikkje produkt av desse. Kultur, normer og liknande er ikkje gitte eigenskapar ved aktørane, men eigenskapar i konkrete situasjonar. Embeddedness er dermed ei løysing på problemet med at verken teoriar om oversosialiserte eller undersosialiserte aktørar er gode nok til å kunne forklare handlingar.

Actors do not behave or decide as atoms outside a social context, nor do they adhere slavishly to a script of written for them by the particular intersection of social categories that they happen to occupy. Their attempts at purposive actions are instead embedded in concrete, ongoing systems of social relations (Granovetter 1985:487).

I sosial dumping-ordskiftet har vi eit slikt maktforhold. LO og NHO har som aktørar interesser å ivareta i forhold til kva som er i ferd med å skje i arbeidslivet. Men dei har også samanfallande interesser. Å ha ein velfungerande og regulert arbeidsmarknad er i begge aktørane sine interesse, framfor anarkistiske eller lovause tilstandard. Samstundes har dei motstridande interesser. Desse motstridande interessene kjem også til uttrykk i regulære tarifftingingar, der LO-sida vil ha gode arbeidstilhøve, medan arbeidsgivarane gjerne vil ha billeg arbeidskraft for å kunne produsere billegare. Interessene dei vil ivareta gjennom ordskiftet om sosial dumping kan forklarast både ut i frå eit økonomisk, rasjonelt perspektiv, samstundes som aktørane er styrte av institusjonelle, normative og sosiale føringar.

## Bytteteori

Makttilhøve kan også forklarast gjennom bytteforhold. Dersom ein aktør ikkje kan realisere sine interesser direkte ved å at ein sjølv kan kontrollere utfallet av ei hending, vil ein kunne realisere dei ved hjelp av andre – enten denne hjelpa er frivilleg eller motvilleg, og om den andre parten har dei same eller motstridande interesser (Hernes 1975:40). I eit maktforhold kan også mogelegheitene til å sanksjonere vere sentralt. Dette inneber at ein aktør har kontroll over noko som har interesse for andre og som han kan bruke til å påverke deira handlingsval. Ein snakkar med andre ord om kontroll over noko som har verdiar for andre – dvs. mogeleg å yte eller nekte interesser eller godar som det er behov for.

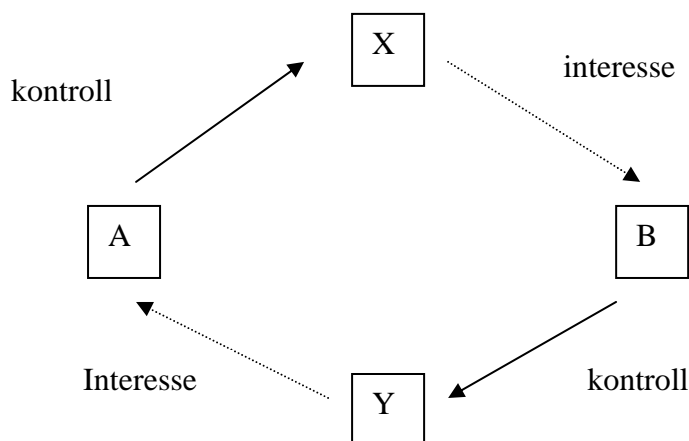
Bytteteori er her nytta som ein samlenemning på perspektiv som ser på handlingar som ein bytteprosess – der rasjonelle aktørar utvekslar noko på ein marknad. Dette kan vere materielle godar eller godar med sosial eller symbolsk verdi som vert utveksla i ein bytteprosess. Dette perspektivet ser på makt som evne til å vinne fram med sine interesser i ein situasjon der andre aktørar har heilt eller delvis motstridande interesser knytt til utfallet av situasjonen. Hernes (1975) meiner at alle relasjonar er bytterelasjonar, enten vi gjer tale om relasjonar innan familien eller innan organisasjonar. Bytteteori tek utgangspunkt i målretta aktørar som har bestemte intensjonar med sine handlingar. Aktørane møtest i situasjonar som har mange forskjellige utfall som i ulik grad er gunstig for aktørane. Aktørane kjem inn i byttesituasjonen med ulik grad av interesser i hendingar og ulik grad av kontroll over hendingane. Dersom ein aktør kontrollerar noko som er av interesse for andre, kan denne aktøren bruke dette til å påverke deira handlingsval (Hernes 1975:41). På denne måten kan ein også sjå på arbeidstakarar og arbeidsgivarar som står i eit bytteforhold til kvarandre. Ein kan sjå på dette som ein situasjon der tingingar er ein sosial prosess der partane vil maksimere si eiga vinning og minimere sitt tap (Bacharach og Lawler 198:ix).

Det finst ulike reglar for korleis byttet kan skje. Reglane er kulturelt betinga. Tradisjonar, vanar og rutiner er slike reglar som verkar begrensande på antalet handlingsalternativ (Hernes 1975:52-55). ”Jo mer atferd er institusjonalisert, jo mer forutsigbar og kontrollert blir den” (Hernes 1975:55). Hernes spesifiserer imidlertid i liten grad korleis atferd blir påverka av institusjonar, derfor kan det vere berikande å ta inn teori som utdjuvar føringar på institusjonelle trekk ifrå omgivnadene til tingingane.

For å vise til ordskifte som ein konsekvens av nyttemaksimerande, rasjonelle aktørar, har eg brukt ein figur frå Hernes (1975). Vi har to aktørar A og B og to hendingar eller godar X og Y, A har kontroll over X og B har kontroll over Y. (Vi kan seie at B er arbeidstakar og har kontroll over arbeidskraft, og B er arbeidsgivar og har kontroll over lønn). B er interessert

i X og A er interessert i Y. Forutset vi at vi har med rasjonelle, målretta aktørar å gjere veit vi at dei vil oppgje kontrollen over det interesserar dei lite for å få kontroll over det som interesserar dei meir. I dette eksemplet vil A derfor overdra sin rett i X mot at B overdrar sin rett i Y.

Figur 3.1 Eit system med to aktørar og to hendingar (Hernes 1975:41).



Denne modellen treng ikkje berre å gjelde for goder. Ein kan også tenke seg ein slik modell som bytte av gjensidig hjelp, sympati, vegleiing – altså ting som er langt mindre konkrete og handgripelege. Ein kan altså anvende ein slik tenkemåte i høve til tingingar i ei brei tyding.

Ordsiftet kring sosial dumping er i stor grad knytta til aktørane på ein slik måte at dei har stor interesse i kvarandre. Etter Hernes sin terminologi snakkar ein her om aktørar som er avhengige av kvarandre. Han ser på det som eit sentralt aspekt å sjå på denne avhengigheita i bytterelasjonar. Avhengigheit kan forklarast med om den eine aktøren kan bestemme om den andre kan oppnå eit mål eller ikkje. Denne forma for avhengigheitsanalyse kan vere til hjelp for å forstå sosial dumping-ordsiftet. Ikkje minst kan vi få ei forståing av korleis kontroll og interesse mellom aktørane i arbeidsmarknaden ver forskyva som fylgje av dei endra omstenda som aust-utvidinga av EU representerar for norsk arbeidsliv.

Ein bør likevel påpeike at det er ei svakheit ved modellen at den berre skildrar ein situasjon med to aktørar. Dette gjer at bilete det gir av situasjonen i arbeidsmarknaden i høve sosial dumping-ordsiftet må seiast å vere sterkt forenkla.

**Figur 2:** Forholdet mellom aktørane A og B der desse er gjensidig avhengige av kvarandre, ein-sidedig avhengige av kvarandre og uavhengige av kvarandre. (Hernes 1975:64).

		A avhengig av B	
		ja	nei
B avhengig av A	ja	Gjensidig avhengighet: Bytte  1	A kan ignorere B  2
	nei	3  B kan ignorere A	4 Uavhengighet: gjensidig ignorering

Partane i arbeidslivet står i eit slikt forhold til kvarandre. LO har kontrollen over arbeidskrafta, medan NHO kontrollerar lønn. Dei kan vanskeleg ignorere kvarandre sidan kva av aktørane sit på godar som er av interesse for den andre aktøren. Det er likevel mogeleg å nytte figuren dersom ein ser på grader av avhengigheit.

### 3.2 Oppsummering

I dette kapitlet har eg skildra dei analytiske rammene som oppgåva byggjer på. Dette er rammer med ulike bruksområder, og dei ser på ordsiftet frå ulike perspektiv.

Det er to perspektiv som er skildra i dette kapitlet. Det fyrste har eg kalla meiningsperspektivet. Under denne delen har eg skildra diskursteoretiske perspektiv og konstruktivisme. Dette perspektivet ser på korleis ein gjennom bruk av språket forstår og skaper ein røyndom som også aktørane sjølv er ein del av.

Det andre perspektivet tek utgangspunkt i at aktørane står i eit maktforhold til kvarandre og handlar som rasjonelle aktørar for å vinne størst mogeleg nytte i høve til dei andre aktørane. Dette perspektivet har eg kalla tingingsperspektivet.

Desse perspektiva vil kome igjen i dei seinare kapitla, der aktørane sin bruk av sosial dumping-omgrepet vert skildra og sett i forhold til dei andre aktørane sin bruk av omgrepet. Reguleringsmekanismane i arbeidslivet i Noreg utgjer bakgrunnen, og meiningsperspektivet og tingingsperspektivet vil bli brukt for å finne ut kva aktørane meiner og vil med bruken av sosial dumping-omgrepet.



## 4 Bakgrunn og kontekst

I dette kapitlet vil eg vise til tilhøve ved norsk arbeidsliv som gjer at ordskifte om sosial dumping har fått rom til å vekse fram. Utvidinga av EU/EØS-området har ført til auka innvandring av arbeidskraft til Noreg. Dette har i sin tur ført til press på reguleringsmekanismane for norsk arbeidsliv. Desse reguleringsmekanismane er organisert på måtar som gjer at det er rom for at utanlandsk arbeidskraft jobbar for lønns- og arbeidsvilkår som vi ser på som uverdige i høve til arbeidsvilkår som er vanlege for norske arbeidstakarar. I dette kapitlet vil reguleringsmekanismane for arbeidslivet i Noreg, og for fastsetjing av lønn bli skildra. Vidare vil sosial dumping som fenomen og omgrep bli grundig introdusert.

### 4.1 Reguleringsmekanismer i arbeidslivet

Her vil eg skildre dei analytiske rammene som er brukte seinare i oppgåva for å skildre det in kan kalle sosial dumping som faktisk sosial prosess. For å forstå det offentlege ordskiftet om sosial dumping, er det ein føresetnad å ha ei god forståing av korleis arbeidsmarknaden og lønnsfastsetjinga i Noreg er regulert. I dette legg eg å vite kva roller partane har i forhold til kvarandre og til styresmaktene i reguleringa av arbeidslivet, og å vite korleis fastsetjinga av lønn skjer. Aktørane i oppgåva er delar av eit system med lange tradisjonar. Systemet vert ofte vist til som det norske forhandlingssystemet. Under vil eg vise korleis fastsetjinga av lønn i Noreg er bygd opp og fungerer. Målsetjinga med dette er å vise på kva måte stor arbeidsvandring frå utlandet kan vere med på å påverke lønnsutviklinga i Noreg, også for norske arbeidstakarar. Å vise aktørane sine roller i organiseringa av norsk arbeidsliv og lønnsfastsetjing, og kva utfordringar desse ser i samband med auka arbeidsinnvandring, er sentralt for å forstå også ordskiftet kring arbeidsmigrasjon. Dette, saman med å sjå på aktørane sine perspektiv på sosial dumping, skal vere med på å gi ei forståing av kva sosial dumping er, og kva moglegheiter og utfordringar som ligg bak denne problematikken. Til dømes er tryggleik og arbeidstid regulert gjennom arbeidsmiljølova. Lønn er derimot ikkje regulert gjennom lovverket på same måten.

Når sosial dumping vert omtala, står lønsspørsmål ofte sentralt. Men aktørane brukar omgrepet på ein måte som gjer at det også femner breiare enn berre å vere eit spørsmål om lønn, men reguleringa av lønn er meir komplisert enn andre tilhøve, og vi har eit lovverk som i stor grad regulerer andre tilhøve som vert rekna som sosial dumping. Derfor ser eg det som sentralt å skildre teoriar om måten lønna i Noreg er fastsett på.

I boka ”*Krone for krone*” skildrar Geir Høgsnes nokre modellar for fastsetjing av lønn (Høgsnes 1999). Den fyrste modellen han skildrar er det han kallar marknadsmodellen. Utgangpunktet her er at aktørane, arbeidsgivarar og arbeidstakarar, tilbyr og etterspør arbeidskraft på ein fri marknad. Dersom prisen på arbeidskraft går opp, vil fleire arbeidstakarar tilby sine tenester på marknaden, medan arbeidsgivarane vil finne det fornuftig å etterspørje mindre arbeidskraft. Det motsette vil skje dersom prisen på arbeidskraft går ned. Ifølgje denne teorien vil prisen på arbeidskraft variere til ein oppnår eit likevektspunkt. Det er punktet der mengda av arbeidskraft som vert tilboden og mengda av arbeidskraft som vert etterspurt er like stor. Prisen på arbeidskrafta og sysselsetjing i samfunnet blir då bestemt av dette punktet.

I praksis er marknadsmodellen over lite realistisk i høve til kva forutsetningar den byggjer på når faktisk lønn vert fastsett. Høgsnes (1999) viser til to hovudgrunnar for dette. For det fyrste viser han til den tyske sosiologen Max Weber (1995) som snakkar om ”formelt fritt arbeid”. I dette legg Weber at det er opp til den einskilde å velje kven han vil arbeide hjå, men at ein samstundes er underlagt ei form for tvang gjennom at den som tilbyr arbeidskrafta si må ta lønnsarbeid for å kunne overleve.

Den andre innvendinga som Høgsnes (1999) brukar, går på kva utfall som er i samsvar med modellen. Ifølgje modellen vil ein gå mot eit lønnsnivå som fremjar full sysselsetting. Alle kapitalistiske samfunn opplever arbeidsløyse på eit eller anna nivå. Karl Marx viser til dette som ”den industrielle reservearmè” (Høgsnes 1999:19). I ein situasjon med auka tilgang på arbeidskraft, vil ”den industrielle reservearmè” auke. Dette vil medføre at arbeidsgivarane kan leggje større press på arbeidstakarane. Dette kan i sin tur medføre press på lønnsnivået som ein konsekvens av arbeidsinnvandring.

Det er ikkje slik at lønn utelukkande vert fastsett ut ifrå marknaden. Likevel kan ein modell som tek utgangspunkt i marknadstilhøve vere med på å forklare korleis og kvifor lønn og lønnsvekst over tid varierar mellom ulike yrkesgrupper. Den viktigaste innvendinga mot å bruke reine marknadsforklaringar på eit samfunn som det norske, er at det er andre mekanismar som er minst like viktige (Høgsnes 1999:19). Som vi skal sjå i kapittel 4 er lønna til dei fleste arbeidstakarane i Noreg fastsett meir eller mindre direkte av avtalar mellom partane i arbeidslivet. Innflytelsen til marknaden blir dermed avgrensa til å påverke partane sine krav og tilbod i tingingane.

Så langt kan vi derfor sjå at aust-utvidinga av EU/EØS-området og potensielt auka arbeidsvandring kan ha to konsekvensar for lønnsfastsetjing. For det fyrste vil auka tilgang på billigare arbeidskraft gjere noko med marknaden fordi tilhøvet mellom tilgang til, og

etterspurnad av arbeidskraft blir endra. For det andre kan ein tenke seg at få av arbeidstakarane som kjem til landet vil organisere seg, særskilt ikkje dei som er i landet i kortare periodar. Dette vil kunne medføre at fagrørsla og dei organiserte vil stå svakare i arbeidsmarknaden enn ein har sett tidlegare.

Partane i arbeidslivet bestemmer lønna til arbeidstakarane gjennom tariffavtalar. Tariffavtalaen blir sett på som grunnelementet i det kollektive arbeidslive (Stokke m.fl. 2003:13). Arbeidsgivarane og arbeidstakarane blir i tariffavtalen einige om dei arbeidsvilkåra som skal gjelde i avtaleperioden. Mange grunnleggjande rettar for arbeidstakarane er ivaretatt også gjennom lovverket, men ofte presisert eller utdjupa i avtaleverket. Døme på lover som beskyttar arbeidstakarar kan vere arbeidsmiljølova eller likestillingslova. Lønn er derimot ikkje teke inn i lovverket på same måten,<sup>6</sup> men kan seiast å vere den viktigaste delen av tariffavtalane (Stokke m.fl. 2003:69). Dersom verken arbeidstakar eller arbeidsgivar er dekte av ein tariffavtale, treng heller ikkje arbeidstakaren ha rett på eit gitt lønnsnivå. Nettopp på dette punktet ser ein utfordringar som følgje av arbeidsinnvandring. Utanlandske arbeidstakarar treng dermed ikkje rett på lønn etter vanlege norske vilkår. Mange andre land i Europa har nemleg lovbestemt minimumslønn som hindrar at arbeidsgivarar kan avlønne sine arbeidstakarar svært dårleg.

Organisasjonsgrada i eit land eller i ein bransje fortel oss kor stor del av arbeidstakarane som er organiserte. Men det er likevel mogeleg å ha rettar som følgje av ein tariffavtale utan å vere organisert. For å vise til dette er det vanleg å snakke om dekningsgrad. Når ein snakkar om dekningsgrada av ein tariffavtale viser ein til at ein tariffavtale har verknad utover partsforholdet. Gjennom avtale- og rettspraksis er det utvikla normer som gjer at den tariffbundne arbeidsgivaren er forplikta ovanfor tariffmotparten sin (arbeidstakarorganisasjonane) til å praktisere vilkåra i tariffavtalen også ovanfor uorganiserte i bedrifta som kjem inn under gyldigheitsområdet for tariffavtalen (Stokke m.fl. 2003:103).

## **Den norske modellen**

Over har vi sett på element ved måten norsk arbeidsliv er regulert på, som gjer den sårbar i forhold til korleis lønnsfastsetjinga kan undergravast av arbeidstakarar som fell utanfor avtaledekninga. Men det er også andre særtrekk ved norsk arbeidslivs-regulering som gjer at arbeidsvandring kan medføre det som vert kalla sosial dumping.

---

<sup>6</sup> Allmenngjeringslova som vert omtala seinare i oppgåva kan seiast å vere eit unntak.

Den norske økonomien er ein liten open økonomi der indre økonomiske forhold i stor grad avhenger av forhold utanfor landets grenser (Barth 2000:127). Relasjonen til internasjonale marknader er derfor ikkje er noko nytt for norsk økonomi, eller arbeidsliv. Sjølv om den norske økonomien vert karakterisert som open, gjer sterk grad av statleg intervensjon at ein kan tale om ein spesiell versjon av organisert kapitalisme, der det politiske systemet involverar seg med tanke for sosial likskap (Mjøset 2000).

Institusjonelt byggjer den norske samfunnsmodellen på korporatisme. Det tyder at lønnsforhandlingar foregår mellom sentraliserte og landsomfattande yrkes- og arbeidsgivarorganisasjonar, sentrale forhandlingsinstitusjonar på nasjonalt nivå, og at desse er sentrale i prosessane for fastsetjing av lønn. Dette skjer gjennom rutinemessige konsultasjonar mellom regjeringa og interesseorganisasjonar i den økonomiske politikken. Dette sentraliserte og koordinerte lønnsforhandlingssystemet, som er viktige trekk ved den norske modellen, er karakteristisk for den norske modellen (Fennefoss og Høgsnes 2003:100). Den norske lønnsfordelinga vert også karakterisert som egalitær, og ein har i Noreg dei minste lønnskilnadene i verda (Barth et.al 2003:8).

Kvifor er så strukturane for lønnsforhandlingar og fastsetjing av lønn viktige? Grunnane er mange og komplekse. Eit døme på dette er lønnsmoderasjonslinja som blir kalla ”Solidaritetsalternativet”. Bakgrunnen for ”Solidaritetsalternativet” var den økonomiske krisa som ramma Noreg på slutten av 1980-talet, og som gav seg utslag i høg arbeidsløyse. Dermed vart det inngått ein kompromiss; nemleg lønnsmoderasjon. I praksis betydde dette at arbeidsgivarane unngjekk å få høge lønnskostnader, og at arbeidstakarane opplevde nedgang i arbeidsløysa som eit direkte resultat av lågare reallønningar.

Det er særskilt seks normer som har stått sentralt i vurderinga av den interne lønnsfordelinga mellom arbeidstakarar i Noreg: 1) Lik lønn for likt arbeid. 2) Lik lønn for arbeid av lik verdi. 3) Lønn etter ansvar og/eller utdanning. 4) Lønn etter behov. 5) Lik lønn uavhengig av type arbeid og innsats. 6) Lønn etter yting (Fennefoss og Høgsnes 2003:117). Det er viktig å merke seg at rettferdsnormer ikkje nødvendigvis berre treng å verke i retning av reduserte lønnskilnader. Prinsippa kan også stå i strid med kvarandre (Elster, Jon frå Fennefoss og Høgsnes 2003:116).

I denne samanhengen er sentraliserte lønnsforhandlingar viktige fordi denne ordninga byggjer på prinsipp som er sentrale i eit sosialdemokratisk system som det norske. I sin konsekvens er det også med på å ivareta sentrale politiske målsetjingar med tanke på likskap og solidaritet, men også med tanke på industrien si konkurranseevne, sysselsetjingspolitikk og lønnsfordelingspolitikk.

Ein av grunnane til at denne ordninga har oppstått, og framleis er viktig, er eit ønskje frå både stat, arbeidstakarar og arbeidsgivarar om å holde eit moderat lønnsnivå. Det finnst to hovudargument for dette: Lønnsnivået påverkar økonomien gjennom konkurransevne til utlandet og målsetjinga om låg arbeidsløyse (Bowman 2002). Dette viser at det er vanskeleg kategorisk å bruke uttrykk som "uavhengig av marknaden..." i denne samanhengen. I Noreg er sentraliserte lønnsforhandlingar eit eksempel på at staten gjennom påverknad av lønnsstingane er med på å påverke næringslivet sine konkurransevilkår i forhold til den utanlandske marknaden.

Sentralisert lønnsbestemming er viktig for likskap på lønningsmarknaden. Dei sentraliserte lønnsforhandlingane er ein viktig grunn til at Skandinavia har dei minste lønnskilnadane i verda før skatt (Barth m.fl. 2003:8). Når ein i tillegg veit at ytterlegare omfordeling av inntekt gjennom dei ytingane velferdstaten leverar, har ein godt belegg for å hevde at Noreg har sterk grad av likskap på lønnsmarknaden.

Under EU/EØS ordskiftet på 1990-talet vart det uttrykt bekymring frå delar av fagrørsla for at EU sin arbeidslivspolitikkk ville svekke dei faglege rettane i Noreg. Mellom anna var ein bekymra for at EU sine arbeidslivsdirektiv skulle fortrenge kollektive avtalar og føre til ei uønskt rettsleggjing, med lovfesting av individuelle minimumsrettar. Dette kunne igjen underminere interessene til norsk fagbevegelse ( Dølvik og Ødegård 2004:53). Det er med andre ord eit dilemma for fagrørsla. Ein jobbar for å unngå sosial dumping og for rettane til arbeidstakarar. Dersom desse rettane vert befestast gjennom lovverket, vil ein oppnå det ein jobbar for, og såleis er det bra. Men samstundes vil dette føre til at ein i stor grad gjer seg sjølv overflødig, og det vil vere færre grunnar til å organisere seg for arbeidstakarane. Dermed er ein med på å undergrave seg sjølv.

Kringom i Europa har dei ulike landa ulike modellar for å løyse problemet med underbetaling av arbeidskraft og sosial dumping. I Noreg har ein ikkje tradisjon for at styresmaktene eller domstolane går inn i slike saker. Dette grunnar i eit prinsipp om at lønn ikkje skal vere eit politisk spørsmål, men noko som partane i arbeidslivet skal styre sjølve. Nokre av problema med den norske modellen for fastsetjing av lønn har derimot vorte betre synlege ettersom tilgangen på arbeidskraft har vorte utvida og ein har fått inn arbeidstakarar som er villige til å arbeide for andre vilkår enn det norske arbeidstakarar har vore.

## 4.2 Sosial dumping

Lønna til arbeidstakarane i norsk arbeidsliv er som vi har sett over fastsett gjennom avtaleverket mellom arbeidstakarane og arbeidsgivarane. Dei arbeidstakarane som fell utanfor dette avtaleverket står derfor utan rett til å krevje ei gitt lønn.

Dette er eit system som gir rom for ”sosial dumping”, i tydinga at utanlandske arbeidstakarar jobbar for eit lønnsnivå som er svært lågt i høve til ”vanleg norsk lønn”. Som Torgeir Aarvaag Stokke har påpeika er det ikkje noko nytt som har oppstått med aust-utvidinga av EU/EØS-området. Måten lønnsfastsetjinga er regulert på gjer at det er rom, innanfor rammene av lovverket, å gi arbeidstakarar ifrå utlandet låg lønn. Likevel har dette ordskiftet blussa opp i samband med aust-utvidinga fordi det har ført med seg auke arbeidsvandring til Noreg, noko som har synleggjort dette holet i lønnsreguleringa av lønnsbestemminga. Ein kan altså seie at mykje av problematikken som det vert referert til ved bruk av sosial dumping gjer seg gjeldande fordi det forsterkar effekten av skilnader mellom dei som er dekte av tariffavtalar og dei som ikkje er det. (Stokke: Fafo Østforum 26. oktober 2004).<sup>7</sup>

Etter aust-utvidinga av EU har det kome ein del arbeidstakarar til Noreg ifrå dei nye medlemslanda. Dette er arbeidstakarar som kjem ifrå område der lønnsnivået ligg på 10-25% av det norske lønnsnivået (Dølvik og Eldring 2005). ”Sosial dumping”- ordskiftet har samanheng med kva arbeidsbetingelsar desse skal ha i Noreg, og om kva deira inntog i norsk arbeidsliv betyr for norsk arbeidsliv. Det er derfor ikkje unaturleg at ein vil sjå auke i tilgangen i arbeidskraft i Noreg, av personar som er villige til å jobbe under vilkår som norske arbeidstakarar ikkje ville ta til takke med. Under vil eg no kort vise nokre av dei viktigaste hovudpoenga i ”sosial dumping”-ordskiftet.

”Sosial dumping” kan sjåast på som ei samlenemning på uønskt tilhøve i arbeidslivet. Omgrepet er brukt svært mangetydig og lite presist, og kan knytast til ei rekkje andre omgrep. Ein kan ha som utgangspunkt at aktørar som opererer utanfor eller på kanten av lovverket, kan kallast useriøse. I arbeidslivet har til dømes svart arbeid lenge vore eit kjent omgrep, altså å drive verksemd som ikkje er registrert eller betalar skattar. Vidare er brot på arbeidstids- og HMS-regelverk og liknande noko som går inn under useriøs verksemd. Det vert også frå Fellesforbundet vist til enkeltsaker der arbeidstakarar i Noreg har mange sett med arbeidskontraktar. Til dømes ei for skattemyndigheiter i heimlandet, ei anna kontrakt for norske arbeidstilsyn og fagbevegelse og kontrollinstansar her i landet, og kanskje ei kontrakt

---

<sup>7</sup> Innlegg på seminar. Sjå: [http://www.faf.no/Oestforum/Stokke\\_041026.pdf](http://www.faf.no/Oestforum/Stokke_041026.pdf)

som er forskjellig frå dei to andre, som fortel dei verkelege lønns- og arbeidsvilkåra. Dette er dokumentfalsk, og både ulovleg og useriøst – ja kriminelt. Kanskje burde dette også vere ein del av sosial dumping-omgrepet?

Enkelte element som inngår i mange forståingar av sosial dumping er definerte lovbrøt. Å drive svart for å unngå skattar, unngå arbeidsgivar plikter, operere med mange sett kontraktar og bryte arbeidsmiljølova er døme på dette. Dermed ligg utfordringa på å avdekkje dette, og handheve lovverket. Men den delen av ”sosial dumping” som vert knytt til lønnsnivå, er ikkje ulovleg. Innanfor lovverket og gjennom å drive lovlydig verksemd, kan ein framleis drive ”sosial dumping” i tydinga å betale arbeidstakarar svært låge lønningar. Det er semje mellom dei norske aktørane at dette er uheldig, og både arbeidstakarorganisasjonane, arbeidsgivarorganisasjonane og staten sine organ ser på dette som ei uønskt utvikling. Dermed kan ein kanskje grunnlag for å seie at det at ein held seg innanfor lovverket ikkje er nokon garanti for å drive seriøst. Ein kjem då inn på kva for etiske standardar som skal leggest til grunn for å kalle ei verksemd seriøs (Dølvik m.fl. 2005:9). Det er såleis nærmast uråd å setje klare skilje for kva som er useriøst, på same måten som det er uråd å setje klare skilje på kva som er sosial dumping og ikkje. Den einskilde si oppfatning av dette vil henge saman med mange ting, til dømes politisk ståstad og overtyding, moralske og etiske hensyn samt synet på måten arbeidslivet bør vere organisert på.

#### **4.2.1. Tiltak mot sosial dumping**

Aust-utvidinga av EU/EØS-området har ført med seg ein ny konkurransesituasjon på heimemarknaden og arbeidslivet i Noreg (Dølvik m.fl. 2005). Grunnen til dette er den auka tilgangen på arbeidskraft ifrå ein marknad med markant lågare lønnsnivå enn det vi har her i landet. Som ein konsekvens av dette presset på arbeidsmarknaden har ein sett det som naudsynt å gå inn for tiltak for å hindre verknadene av denne utviklinga.

Ein må ta inn i biletet både reguleringar og direktiv ifrå EU og dei einskilde landa sine reguleringar for å forstå korleis vandra av arbeidskraft og tenester over landegrensene innanfor EU/EØS-området fungerer. Kva reguleringar har så vore framme i ordskiftet for å freiste å hindre omfanget av sosial dumping i norsk arbeidsliv?

Det kan vere på sin plass å vise til andre land innan EU/EØS-området og deira tilnærming til denne situasjonen etter aust-utvidinga, til dømes dei andre nordiske landa. I forkant av utvidinga hadde ein også i til dømes Sverige og Danmark eit liknande ordskifte av kva omfang og konsekvensar utvidinga av arbeidsmarknaden ville få, og vidare kva tiltak som burde takast i bruk i denne samanhengen. Tiltaka som er nemde under er på mange måtar like

på dei som ein også finn i desse landa. Likevel er det vanskeleg å gjere gode samanlikningar av tiltaka i dei ulike landa på grunn av dei forskjellige reguleringsregima.<sup>8</sup>

### **Overgangsordningar**

I samband med aust-utvidinga av EU bestemte Noreg å innføre overgangsreglar for dei fyrste to åra etter utvidinga, ei ordning som kan utvidast med verknad i inntil sju år ifrå 1. mai 2004 (St.meld. nr. 19. 2003-2004:59). Det vil i løpet av 2006 bli bestemt om desse overgangsordningane skal vidareførast. Desse overgangsordningane seier at ein arbeidstakar frå dei nye medlemslanda kan få opphald i inntil tolv månader, med rett til forlenging, og at det vil avhenge av om arbeidet tilsvarar heiltid, samt om det vert utbetalt lønn etter tariff regulativ eller anna lønn gjeldande for same bransje, region eller yrke (Dølvik m.fl 2005:28).

Desse overgangsreglane gjeld imidlertid berre for arbeidskraft, og ikkje for det som blir kalla tenestemarknaden, og overgangen mellom kva som er arbeidskraft og kva som er tenester er flytande. Likevel vil eg under gjere fire sentrale distinksjonar mellom ulike former for arbeidskraft som kjem til Noreg

Arbeidsvandringar over landegrensene kan skje på ulike måter som omfattes av ulikt regelverk, både nasjonalt og i EU/EØS. I vurderingen av drivkrefter, konsekvenser og aktuelle tiltak er det derfor viktig å skille mellom:

1. Individuelle arbeidssøkere som ønsker ansettelse i en norsk virksomhet.
2. Utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag, anbud, entrepriser.
3. Utleide arbeidstakere fra personalbyråer, leiefirmaer eller lignende.
4. Selvstendig næringsdrivende som kommer for å utøve egen virksomhet. (Dølvik m.fl. 2005:121).

For den individuelle arbeidstakaren (pkt. 1 over) gjeld overgangsreglar, og det er semje mellom partane i arbeidslivet at denne gruppa arbeidstakarar ikkje utgjør noko problem i det norske arbeidslivet, og at denne arbeidsvandringa er godt regulert og kontrollert.

Arbeidsvandring som derimot kjem inn under eit av dei to neste punkta er ikkje omfatta av overgangsordningar og vert forstått som tenestevandring, og ikkje arbeidsvandring. Dermed gjeld heller ikkje overgangsordningane for arbeidstakarar som kjem inn under desse to punkta. Utfordringa med denne ordninga er at det er lett å omgå overgangsreglane. Gjennom å etablere selskap eller enkeltmannføretak enten i heimlandet eller i Noreg, kan den individuelle arbeidstakaren gjere seg sjølv til ein tenestevandrar og dermed omgå overgangsordningane.

---

<sup>8</sup> For meir litteratur om dei nordiske landa og ulike reguleringar av arbeidslivet etter EØS-utvidinga sjå til dømes "Arbeids- og tjenestemobilitet etter EU-utvidelsen. Nordiske forskjeller og fellestrekk". Dølvik og Eldring. TemaNord 2005:566.



Også arbeidstakarar som kjem til landet gjennom ulike former for vikarbyrå eller bemanningsselskap og liknande, omgår overgangsreglane. Det vert difor diskutert i kva grad overgangsreglane har nokon effekt, eller kor store verknadene av overgangsreglane er.

### **Arbeidskraft eller teneste?**

Dei store avisene og mediekanalane i Noreg slo i juli 2005 opp to saker som kjem inn i tematikken kring sosial dumping. Den eine saka slo fast at det fyrste halvår 2005 kom 5500 arbeidstakarar frå dei nye medlemslanda til Noreg. Det tilsvarande talet året før var 1700. Prosentvis er dette ein betydeleg auke, men det er likevel snakk om relativt få arbeidstakarar. (Bergens Tidende 18. juli 2005)<sup>9</sup>. Seinare same veka kunne vi likevel lese at arbeidstakarar ifrå dei nye medlemslanda gir Noreg betre økonomi. Dei er med på å holde kostnadene nede, holde renta låg og auke produktiviteten. Ifølgje personane eg intervjuar innan bygg- og anleggsbransjen, var volumauken i bransjen på nesten 8% i fjor, medan sysselsettingseffekten og kostnadsnivået ikkje har endra seg tilsvarande. Her er det noko som ikkje stemmer. Enten har desse knapt 4000 personane gjort mykje av seg, eller så er det noko gale med tala. Og det er noko gale med desse tala. Forklaringa er at tala ein opererer med er talet på arbeidstakarar. Det vil med andre ord seie at ein arbeidar søker jobb i Noreg som ein individuell arbeidstakar på linje med norske arbeidstakarar. Denne personen kjem inn i denne statistikken som arbeidstakar, eller arbeidskraft om ein vil. Denne personen kjem også inn under overgangsreglane.

Men det er fleire måtar å gå fram på for å omgå overgangsreglane. Den enkle måten å seie dette på er å seie at ein brukar tenestemarknaden i staden, og dermed tilbyr tenester i staden for arbeidskraft. Denne marknaden er det eigentleg ifølgje intervjuar eg har gjort ingen som har nokon oversikt over. Både LO og NHO er samde om at arbeidsmarknaden ikkje utgjer nokon trussel eller noko problem. Dei er også samde om at tenestemarknaden er uoversiktleg og at ein ønskjer seg meir oversikt om tenestemarknaden og omfanget av det som skjer her. At arbeidstakarar eller arbeidsgivarar omgår regelverket, gjennom medvitsamt å nytte tenestemarknaden, vert ofte kalla vridingseffekt.

---

<sup>9</sup> I denne oppgåva går eg ikkje i særleg grad inn på omfanget av arbeidsvandring ifrå dei nye medlemslanda. Tala det er visst til i frå Bergens Tidene er derfor her nytta for å illustrere skilje mellom arbeidsvandring og tenestevandring, og ikkje for å vise til konkrete tal av arbeidstakarar i frå dei nye medlemslanda som arbeider i Noreg. For meir om omfang og konsekvensar sjå til dømes Dølvik, Jon Erik og Eldring, Line (2006) *Halvårsnotat fra Arbeidsgruppe under Nordisk Ministerråds Arbeidsmarkedsutskott*. Fafo:Oslo.

[http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/FoU/dolvik\\_eldring\\_no\\_feb06.pdf](http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/FoU/dolvik_eldring_no_feb06.pdf)

Men kombinasjonen av strikte regler og for ansettelse av individuelle arbeidsvandrere og åpne dører for arbeidsmobilitet via tjenesteyting, der medbrakte ansatte kan lønnes etter hjemlandets standard, har skapt sterke insentiver for strategisk omgåelser av overgangsreglene. Resultatet kan vere vridningseffekter i mange av de aktuelle marknadene, bort fra fulltids ansettelser, mot kjøp av tjenester fra selskaper som er registrert i EU-8 og som har med seg egne ansatte, eller innleie av arbeidstakere fra selskaper som er registrert i EU-8 (Friberg 2006:39).

Dette skiljet mellom arbeidskraft og teneste har vorte sentralt på grunn av overgangsordningane. Når desse blir fjerna, enten det skjer i løpet av 2006 i løpet av dei neste fem åra, vil dette skiljet bli mindre viktig. Derimot er det eit sentralt skilje i dagens ordskifte om sosial dumping.

### **Allmenngjeringslova**

Samstundes som EØS-avtalen trådde i kraft 1. januar 2004, vart også allmenngjeringslova sett i kraft (Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler). Dette var i ti år ei lov som ikkje vart brukt, i alle fall ikkje som noko meir enn eit ris bak spegelen. Ikkje før etter aust-utvidinga av EU, ti år seinare, fekk tariffnemnda den fyrste saka til behandling. Tariffnemnda har no gjort tre vedtak om allmenngjeringslova, og det ser nok ut til at det vil kome fleire.

Allmenngjeringslova er eit omdiskutert tiltak. Både partane i arbeidslivet og styresmaktene (med dei instansane som skal handheve lova) viser til at den kan by på utfordringar. Lova bryt på sett og vis med prinsippet om at partane sjølve skal regulere lønn i arbeidsmarknaden.

I praksis fungerer lova på den måten at ein aktør kan krevje allmenngjeringslova av tariffnemnda innanfor eit geografisk område, og innanfor ein gitt bransje. Dette kravet vert handsama av tariffnemnda, som er ein uavhengig institusjon med ein representant frå kvar av partane, samt tre nøytrale personar. Vedtaket som vert fatta her, består av ei føreskrift der delar av tariffavtalen for gjeldande bransje og område vert tatt inn. Dette vedtaket vert i neste omgang handheva av statlege instansar, og eventuelle brot skal bli etterforska av politiet. Også sanksjonerande myndigheit ligg hjå politiet.

Som ein ser er dette eit komplekst apparat å setje i verk, og ein har lite erfaring med verknadene av bruken av lova. Prinsipielle spørsmål kring rollene til ulike aktørar og instansar står i kø. Mellom anna viser Statskonsult (Nr. 2005:5) i ein rapport at bruken av allmenngjeringslova kan medføre at posisjonen til fagbevegelsen i arbeidslivet kan bli svekka. Grunngevinga er at dersom arbeidstakarane vert sikra lønns og arbeidsvilkår på linje med vilkåra i tariffavtalen, vil insentivet for å organisere seg forsvinne.

## Lovfesta minstelønn

Vi har over sett at arbeidslivet i Noreg vert regulert av eit samspel mellom lovverket og tariffavtalane. Dette veit vi gir rom for lønning av arbeidstakarar som er svært låg i høve til vanleg norsk lønn. Som eit tiltak mot dette har innføring av lovfesta minstelønn vore drøfta. NHO-sida i arbeidslivet har til dømes lufta dette som eit tiltak mot ”sosial dumping”.

Med lovfestet minstelønn menes et minste lønnsnivå som enten fastsettes ved lov eller med hjemmel i lov. Nøyaktig hvordan den lovfestede minstelønnen fastsettes varierer. Hovedpoenget er at lovgiver har fastsatt en minstelønn eller en prosedyre for hvordan minstelønn skal bestemmes. Lovfestet minstelønn kan være garantert alle arbeidstakere i et land, men det kan også være gjort unntak for enkelte grupper, eller minstelønnen kan være gradert ut fra først og fremst alder. Som regel vil det være en sats for voksne arbeidstakere, og denne gjelder i alle eller de aller fleste deler av arbeidsmarkedet. Slik sett vil den lovfestede minstelønnen være godt kjent (Lismoen og Stokke 2005:9).

Bruk av minstelønn i norsk arbeidsliv som eit hinder mot sosial dumping er omdiskutert. Det er også ei ordning som bryt med prinsippet om at partane skal styre lønnsutviklinga gjennom avtaleverket. Dei andre nordiske landa har heller ikkje lovfesta minstelønn. I andre delar av Europa er dette derimot meir vanleg. Dette er land der arbeidslivsorganiseringa skil seg så mykje frå Noreg at det er vanskeleg å ta erfaringar derifrå, og konkludere med kva verknader dette ville ha hatt i Noreg.

Ein kan setje opp tre ulike former for minstelønn (Lismoen og Stokke 2005:10):

- **Lovfesta minstelønn.** Fastsett ved lov eller med heimel i lov. Ein fast sats for alle vaksne arbeidstakarar i heile arbeidsmarknaden. Slik minstelønn finnast ikkje i Noreg.
- **Tariffavtalt minstelønn.** Tinga fram mellom tariffpartar, skal reflektere arbeidsgivarens minste betalingsevne. Vert supplert med lokale tillegg. Slik minstelønn er sentral i Noreg.
- **Allmenngjort minstelønn.** Utviding av den tariffavtalte minstelønna sitt dekningsområde, slik at den gjeld i ein heil region, bransje og/eller yrke. Dette uavhengig av om arbeidsgivar og/eller arbeidstakar er organisert eller ikkje. Nyleg innført i Noreg.

I Noreg har vi sett allmenngjeringslova bli tatt i bruk. Allmenngjering kan ein sjå på som ein mild versjon av ei minstelønnsordning.

## **Utstasjoneringsdirektivet (96/71/EF)**

Tenesteflyt er eit sentralt omgrep når ein skal forklare kva sosial dumping i norsk arbeidsliv inneber. Bakgrunnen for dette ligg i EU sitt Utstasjoneringsdirektiv (96/71 EC), som regulerer rettar for utsendte arbeidstakarar i samband med grenseoverskridande tenesteyting (Aslesen 2005:7). I Utstasjoneringsdirektivet heiter det at utsendte arbeidstakarar skal ha lønns- og arbeidsvilkår på linje med arbeidstakarane i vertslandet. Ein har i Noreg ikkje lovfesta minstelønn, noko som i praksis tyder at ein enten må opprette tariffavtalar med arbeidsgivarane eller allmenngjere tariffavtalar (Ødegård 2005:5). EU har også til behandling eit nytt direktiv som vil få konsekvensar for denne marknaden, nemleg tenestedirektivet. Målsetjinga med dette direktivet er å få til ein reell indre marknad for tenester innan EU/EØS-området. Direktivet er ikkje med på å fremje noko ny målsetjing, men er eit forslag til hjelpemiddel for å gjennomføre ambisjonane i Enhetstraktaten frå 1987 (Ødegård 2005:13).

Som ein ser, er utfordringa for aktørane i norsk arbeidsliv å skape reguleringar og eit avtaleverk som utfyller desse direktiva. Frå arbeidsgivarsida vert det sett sterk lit til EU sitt utstasjoneringsdirektiv. Ein bør likevel hugse at mykje av bakgrunnen til sosial dumping-ordskiftet er eit resultat av internasjonale reguleringar i form av politiske vedtak, regelverk og direktiv. Dette ordskiftet er heller ikkje eit særnorsk fenomen, men ein problematikk og eit ordskifte ein ser i dei fleste europeiske land.

Utstasjoneringsdirektivet legg til grunn at det er vertslandet sine lønns og arbeidsvilkår som skal gjelde, uavhengig av opphavslandet for arbeidstakaren. Dette er altså i tråd med overgangsreglane som ein har innført i Noreg.

Det vert også venta med spenning på ein nytt EU-direktiv som er venta, men som har teke lang tid å få gjennomført. Dette blir kalla Tenestedirektivet, og det er venta at dette vil leggje tilhøva til rette for endå meir flyt av dei fire fridomane innanfor EØS-området. Det er derimot noko tidleg å slå fast korleis direktivet til slutt vil sjå ut, og kva konsekvensar dette då vil gi.

## **4.3 Oppsummering**

For å forstå kva temaet i sosial dumping-ordskiftet er, og kva roller aktørane har, er det naudsynt å vite korleis arbeidslivet er organisert. Forståing av måten arbeidslivet er regulert på og kva rollene til partane i arbeidslivet har, vert også dei sentrale elementa i sosial dumping-ordskiftet synlege. Aktørane sine roller har lange tradisjonar som har utvikla seg gjennom tingingar, konflikhtar og samarbeid gjennom over hundre år. Etersom arbeids- og

tenestemarknaden blir opna, og tilgangen på arbeidskraft frå andre områder av Europa blir større, møter den norske reguleringa av arbeidslivet problem som i det offentlege ordskiftet blir omtala som sosial dumping. Det sentrale punktet i høve til sosial dumping-ordskiftet blir problema ein møter når lønn skal regulerast på ein fornuftig måte.

## 5 NHO

Dette kapitlet handlar om arbeidsgivarsida i arbeidslivet sitt syn på sosial dumping. Etter Ragins modell, som er skildra i kapittel 2, vil kapitlet vise til denne aktøren sine bilete av sosial dumping. Kapitlet er bygd opp kring tre element. Aktøren NHO sitt syn på kva sosial dumping er, kva som er årsakene og konsekvensane av dette synet og til slutt kva for verkemiddel NHO synest som bør setjast i verk for å avgrense omfanget av sosial dumping. Dette kapitlet er i stor grad bygd opp på same måten som dei to neste kapitla; dei som tek for seg LO-sida og staten som aktørar i arbeidslivet. Eg vil ikkje her trekke linjer til desse aktørane, men dei elementa som vert trekte fram i dette kapitlet vil bli brukte komparativt i kapittel 7 og 8.

### 5.1 NHO som aktør

På arbeidsgivarsida i privat sektor er det Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) som er den største organisasjonen. NHO er ein fellesorganisasjon for ei rekkje bransjesamanslutningar, også kalla landsforeiningar, og direkte tilslutta bedrifter. Medlemene kjem i hovudsak ifrå handverksnæringar, industri og servicenæringar (Stokke m.fl. 2003). Samla har NHO omlag 16 000 medlemsbedrifter med til saman 460 000 årsverk. Desse bedriftene står for omlag 40 % av den totale verdiskapinga i privat sektor ([www.nho.no](http://www.nho.no)<sup>10</sup>. 02.08.2005)<sup>11</sup>. Til denne oppgåva har eg samla litteratur produsert av NHO om sosial dumping. Eg har også gjort intervju med ein sentral person i NHO og ein person ifrå BNL – Byggenæringens Landsforening. Dette er ei landsforeining av NHO som organiserer verksemder i byggenæringa, som har vist seg å vere ein svært aktuell bransje i samband med sosial dumping. Dette ikkje minst sidan tariffnemnda gjorde eit allmenngjeringsvedtak i byggebransjen i Oslofjordområdet. I denne prosessen var BNL ein del involvert. Vidare gjorde eg også eit intervju med ein person i EBA, Entreprenørbedriftene Bygg og Anlegg. Dette er ein organisasjon som igjen ligg under BNL, som har medlemar blant entreprenørbedriftene innan byggebransjen.

Eg ser derfor på arbeidsgivarsida gjennom organisasjonane på ulike nivå. Under arbeidet med denne oppgåva har eg ikkje vore i kontakt med leiinga i dei einskilde bedriftene, men altså med organisasjonane som representerer deira sak i arbeidslivet. Eg ser på dette som

---

<sup>10</sup> [http://www.nho.no/kort\\_om\\_nho/?CorepublishSession=07eb7fe685af406fba1f36b9775fd19f](http://www.nho.no/kort_om_nho/?CorepublishSession=07eb7fe685af406fba1f36b9775fd19f)

<sup>11</sup> For meir om historia og organiseringa av NHO, sjå til dømes Stokke m. fl. 2003.

det mest egna perspektivet i høve til problemstillinga i denne oppgåva, som set fokus på verknadane på arbeidslivet. Det er med andre ord måten arbeidslivet er organisert på i høve til institusjonelle trekk og partane i arbeidslivet som er tema i denne oppgåva.

## 5.2 Kva er sosial dumping for NHO?

I denne delen av kapitlet vil eg skildre måten NHO-sida av arbeidslivet i Noreg skildrar sosial dumping på – kva versjon av sosial dumping NHO presenterer.

NHO nyttar sosial dumping-omgrepet, og ser på det som eit uønskt element i norsk arbeidsliv.

Er det ikke konkurranse vi ønsker i arbeidslivet? Nei, ikke nødvendigvis, og det er her vi møter diskusjonen om sosial dumping. Utgangspunktet er klart: Ingen seriøse aktører i norsk arbeidsliv ønsker sosial dumping. Ingen ønsker konkurranse tuftet på utbytting og underbetaling av arbeidskraft (Lindefjell 2004NHO: *Horisont* nr. 4/2004:100).

Utsegna gir lite rom for tvil: NHO er motstandardar av sosial dumping, og vil unngå dette i norsk arbeidsliv. Sjølv om også NHO nyttar sosial dumping-omgrepet, er dei restriktive med bruken. NHO-sida ser på omgrepet som utbrukt og meiner utstrakt bruk har vore med på å overbelaste det, noko som gjer at det framstår som uthola og utan slagkraft i det offentlege ordskiftet. Likevel meiner NHO-sida av arbeidslivet at sosial dumping kan vere eit nyttig omgrep for å skildre ein uønskt situasjon i norsk arbeidsliv.

Sosial dumping vil jeg kalle et mantra nesten uten innhold. Det er et begrep som alle bruker, og alle aktører bruker det ulikt. De legger ulike ting i det avhengig av hvilken dagsorden de har. Derfor har begrepet for meg nesten blitt ubrukelig som en avgrensing av noe som helst. Men for oss i NHO er sosial dumping det forhold at man betaler urimelig lav lønn til en utenlandsk arbeidstaker og/eller behandler han på andre måter urimelig. Altså behandler en utenlandsk arbeidstaker urimelig i forhold til hvordan man betaler en norsk arbeidstaker. Kall det utbytting av arbeidskraft. Dette er vår forståelse av begrepet, og det vil vi ikke ha. (representant frå i NHO i intervju).

Som vi ser over, fornektar ikkje NHO sosial dumping omgrepet sjølv om dei er skeptiske til andre aktørar sin bruk av omgrepet. NHO viser til utbytingsaspektet ved omgrepet. Det er sosial dumping når utanlandske personar som jobbar i Noreg, får urimeleg låg lønn, eller jobbar under tilhøve som på andre måtar bør skildrast som urimelege.

Men kva er då urimelege lønns- eller arbeidstilhøve ifølgje NHO? Når det gjeld arbeidstilhøve, er dette for ein stor del regulert gjennom lovverket, så her meiner NHO at standarden er sett. Det som ikkje er innanfor lovverket, kan ikkje tolererast, og slikt kan derfor gå inn i sosial dumping-omgrepet.

Vi vil ha klare gode norske arbeidsstandarder på arbeidsmiljøbiten – altså arbeidsmiljø, arbeidstid, HMS; der har vi jo norsk lov. Problemet med norsk lønn er at man ikke har samme lovgivning (representant frå NHO i intervju).

Dermed kan ein trekke utsegnene til NHO i retning av at dei ser på lovverket som regulerer arbeidslivet som tilstrekkeleg for å hindre sosial dumping. Det som bryt med lovreguleringane, og dermed juridisk sett er lovbrøt, er også sosial dumping. Lønsspørsmålet er som kjent ikkje regulert i lovverket<sup>12</sup>, så det er her utfordringane i høve til sosial dumping ligg, meiner NHO. Kva lønnsnivå meiner då NHO inneber sosial dumping, og kva gjer det ikkje? Som vi såg over, snakkar dei om at eit ”urimelig lågt lønnsnivå”. Men kva er urimeleg låg lønn?

Det som er vårt anliggende er å finne et nivå for lønn som hindrer sosial dumping, men samtidig ikke hindrer konkurranse på det norske markedet (representant frå NHO i intervju).

Som vi ser er ikkje NHO veldig konkrete når dei definerer kva lønnsnivå som innebe sosial dumping. Denne aktøren er heller ikkje utan vidare overtydd om at omfanget av sosial dumping i norsk arbeidsliv er så stort at dette i praksis utgjer eit problem for arbeidslivet. Sjølv om også NHO er uttalte motstandardar av sosial dumping, og beklagar det dersom det skulle eksistere, meiner dei det er viktig ikkje å dra dette ut av sine proporsjonar om ein skulle avdekke einskilde døme på uheldige arbeidsvilkår.

NHO legg stor vekt på skiljet mellom arbeidstakarar og tenesteytarar når dei skal konkretisere kva lønsvilkår som er akseptable for utanlandske aktørar i arbeidsmarknaden. Dette skiljet har blitt introdusert tidlegare i oppgåva; ein arbeidstakar er ein person som arbeider i ei norsk verksemd i Noreg.

Det må trekkes et skarpt skille mellom arbeidsmarkedet/den individuelle arbeidsvandring og tjenestemarkedet. EUs to friheter på disse områdene har forskjellig utgangspunkt og fører til ulike konsekvenser. For tjenestemarkedet kan det for eksempel ikke innføres overgangsordninger. Det er først og fremst her sosial dumping antas å kunne være et problem. (Brev fra NHO til Stortingets Kommunalkomite 11.02.2004)

Her seier NHO det er sjølv sagt at ein utanlandsk arbeidstakar skal jobbe for dei same lønsvilkåra som andre tilsette ved verksemda. Tenesteytarar er personar som er tilsette i utanlandske verksemdar, som har oppdrag i Noreg. For desse gjeld ikkje

---

<sup>12</sup> Som vi såg i kapittel 4, og kjem tilbake til har Noreg innført overgangsreglar som slår fast at utanlandske arbeidstakarar skal ha vanleg norsk lønn. Utfordringa som NHO her viser til, gjeld den delen av arbeidsmarknaden som vert kalla tenestemarknaden.



overgangsordningane, og for desse opnar NHO for at lønning til satsar som er under den norske tariffen kan forsvarast. Dette fordi mange av desse tenesteytarane ofte vil vere i landet i kortare periodar, og såleis i forhold til kostnadsnivået i sitt heimland relativt sett kan tene godt, sjølv om dei vert lønna dårlegare enn det som er vanleg for norske arbeidstakarar.

NHO har, som vi har sett over, uttrykt at sosial dumping refererer til ein uønskt situasjon på arbeidsmarknaden i Noreg, men samstundes uttrykker dei også at det offentlege ordskiftet knytt til dette omgrepet ikkje gir eit godt bilete av den faktiske situasjonen på arbeidsmarknaden i dag.

Et år etter at EU ble utvidet med ti nye medlemsland, har utvidelsens mange positive sider av og til nesten druknet i en debatt om sosial dumping. Dette er en utvikling verken de nye landene eller norske næringsinteresser er tjent med. Noen ser seg tjente med å hevde at utvidelsen av EØS har ført til omfattende sosial dumping i Norge, og at skadevirkningene er store. Andre anvender begrepet som et ledd i en politisk debatt, og ikke som en håndsrekning til eventuelle underbetalte utenlandske arbeidstakere (Sigrun Vågeng, NHO i Aftenposten 14.06.2005).

Vågeng viser til dei positive sidene ved aust-utvidinga av EØS-området. Kva for positive sider er det NHO tenkjer på? For ein arbeidsgivar er det viktig å ha tilgang til den arbeidskrafta som trengst for å halde oppe ønskt produksjon. Det er her tale om ein marknad der marknadsmekanismane slår inn i den forstand at auka tilgang på arbeidskraft gir press på lønnsnivået. Derfor er det i arbeidsgivarsida sin interesse å ha god tilgang på arbeidskraft til ei kvar tid. Og det er såleis inga overrasking at ein ser svært positivt på situasjonen som har oppstått etter aust-utvidinga av EU – som gjer at ein i utgangspunktet har betre tilgang til arbeidskraft. NHO meiner det er for dårlig tilgang på arbeidskraft i forhold til den ideelle situasjonen. Derfor er tilgang på arbeidskraft sett på som ei prioritert problemstilling. Dette gjeld både faglært og ufaglært arbeidskraft.

Argumentet som går igjen frå NHO-sida, er at det er naudsynt for dei å ha vilkår som gjer dei i stand til å leve med den konkurransesituasjonen dei lever under. På marknaden der produkta til bedriftene skal seljast, må ein vere konkurransedyktig. Ei av utfordringane til norske bedrifter er å kunne konkurrere på pris. Ein av grunnane til dette er at prisnivået på mange typar arbeidskraft i Noreg er langt høgare enn i mange andre land. Sagt på ein annan måte vil produksjonen i mange tilfelle vere dyrare i Noreg enn i andre land på grunn av kostnadane av arbeidskraft i Noreg. Ein har derfor sett døme på at verksemder har blitt lagt

ned og flytta til land der lønnskostnadane er lågare. Eit døme på dette er Hydro<sup>13</sup>, som har smelteverk for aluminium både i Noreg og i fleire av dei nye medlemslanda. Dette vert også brukt som eit pressmiddel. Dersom fleksibiliteten i marknaden ikkje er god nok, eller vilkåra for å vere konkurransedyktig ikkje er oppfylt, kan verksemda heller ikkje halde fram. Dette vil i sin konsekvens kunne bety at arbeidsplassane vil forsvinne, i alle fall ut av landet. Vi veit også at einskilte verksemder har flytta, eller vurdert å flytte, einskilte funksjonar ut av landet for å spare lønnskostnader. Døme på slike tiltak er å flytte ”call-senter” eller ”support-senter” til andre land, setje ut økonomi- og rekneskapsfunksjonar og liknande.

Det er ikkje fullt ut semje innan NHO om synet på sosial dumping. Innan ulike bransjar har ein ulikt syn på stoda, og på kva som er utfordringa. Frå sentralt hald vert det vist ei haldning som ligg meir på linje med industri som har levd med konkurranse tidlegare. Med dette meiner eg at til dømes verftsindustrien har sett større grad av internasjonal konkurranse enn til dømes byggebransjen.

Vi har ulike interesser blant våre egne medlemmer. Vi har jo bransjer som ønsker å legge lønnsnivået for utenlandsk arbeidskraft høyst mulig for å hindre konkurranse her hjemme. Dette er typisk deler av bygg- og anleggsbransjen, håndverksdelen av bygg og anlegg og service sektoren. For de ser at de kan bli utkonkurrert på pris av billigere arbeidskraft. Dette vil ikke nødvendigvis innebære sosial dumping, men det er en konkurranse de ikke ønsker. 100 kroner i timen er ikke sosial dumping i Norge, men det er likevel lavt nok til å være et konkurranseelement og en trussel sett fra en del norske virksomheter. Så har vi andre bransjer, typisk verkstedindustrien, offshore, skipsbygging og store entreprenører som i alle år har vært og fortsatt er avhengig av utenlandsk arbeidskraft for å drive lønnsom i Norge.

Dette kan forklarast så enkelt som at sluttproduktet til ein verft til dømes kan vere ein båt, som kan fraktast dit kjøparen av båten vil ha den. Det er i utgangspunktet ikkje så viktig for kjøparen om båten er bygd i Asia, i AustEuropa eller på Sunnmøre. Kjøparen får produktet uansett. Når ein derimot skal byggje ein opera i Bjørvika, må denne byggjast i Bjørvika. Ein kan sjølvstilt byggje operahus både i Asia og i AustEuropa, men ein får då ikkje operahus i Bjørvika. Utviklinga går i retninga av at verksemder tek på seg oppdrag innan heile EØS-området. Dette er ein ny situasjon for byggebransjen. Derfor er også denne bransjen meir skeptisk til utviklinga mot meir konkurranse. Dette vert ifrå sentralt hald forklart med at det for bransjen er ein ny situasjon.

---

<sup>13</sup> Teke som døme på bakgrunn av presentasjonen til Bjarne Bull-Berg om Hydro Aluminium Automotive sine erfaringar med ny-etableringar i dei nye medlemslanda i EU. Sjå: <http://www.faf.no/Oestforum/260505/present/bull-berg.pdf>.

Når denne aktøren blir bedt om å skildre situasjonen, ser vi at det blir lagt vekt på moglegeheiter for norske verksemdar i samband med utvidinga av EØS-området. Dei viser til større moglegeheiter og betre vilkår for å kunne vere konkurransedyktige nasjonalt og internasjonalt. Vidare vert det lagt vekt på at det er naudsynt å ha eit regelverk som ikkje dreper dei effektane ein kan få som følgje av utvidinga; ein bør snarare gjere arbeidsmarknaden og reguleringane fleksible, slik at ein nyttiggjere seg utvidinga. Dette vil ikkje seie at denne aktøren ikkje ser negative verknader i form av til dømes underbetaling av utanlandske arbeidstakarar. Likevel meiner NHO at dei positive verknadane er meir signifikante enn dei negative, når dei skal skildre situasjonen i arbeidsmarknaden etter aust-utvidinga av EØS-området.

Som vi har sett, er sosial dumping for NHO knytt til arbeidstilhøva for arbeidstakarane. Dersom arbeidstakarar jobbar under uverdige vilkår, eller blir utbytta av arbeidsgivaren, er det snakk om sosial dumping.

For oss er dette en balanseøvelse å finne et lønnsnivå som er høyt nok til å hindre utbytting, men som er lavt nok til ikke å hindre sunn konkurranse i Norge. Det er ingen lett oppgave, men er vårt utgangspunkt for hele denne diskusjonen (representant frå NHO i intervju).

I praksis kan ein ifølgje NHO knyte dette til underbetaling av arbeidskraft. Andre arbeidsvilkår er ikkje eit aktuelt problem, fordi dei i sterkare grad er regulert gjennom lovverket. Dermed er dette etter NHO sin definisjon av sosial dumping noko anna. Dette vil NHO definere og sjå på som ulovleg verksemd. I slike tilhøve viser gjerne NHO til aktørar i arbeidslivet som dei ser på som useriøse aktørar. Derfor kan ein seie at NHO definerar sosial dumping som underbetaling. NHO vil gjerne ha ein arbeids- og tenestemarknad som gir rom for konkurranse, men samstundes må denne konkurransen skje innanfor rammer for kva ein bør eller vil akseptere.

Det sentrale i ordsiftet er å ha reguleringar som gir rom for konkurranse, og samsundes sikrar arbeidstakarane anstendige lønns- og arbeidsvilkår. For å skildre slike anstendige arbeidsvilkår utdjupar NHO dette med å seie at dei ønskjer ordna, anstendige, verdige, ... arbeidsvilkår. Presisjonsnivået er ikkje særskilt høgt; NHO meiner ein kan gå under mistesatsane i tariffavtalane utan at det er sosial dumping, men er utover dette lite konkrete.

### 5.3 Årsaker til og konsekvensar

I denne delen av kapitlet vil eg vise kva NHO viser til som årsakene til at sosial dumping er eit tema i det offentlege ordskiftet i Noreg i dag. Vidare vil eg skildre kva konsekvensar NHO meiner dette har for arbeidslivet i Noreg.

Bakgrunnen for dette ordskiftet og bruken av sosial dumping-omgrepet i denne samanhengen knytt til aust-utvidinga av EU. Men som vi såg over, viste Sigrun Vågeng i Aftenposten 14.06.2005 til at dei positive effektane for norsk nærings- og arbeidsliv i det offentlege ordskiftet i stor grad drukna i sosial dumping-ordskiftet.

I dei samanhengane der det er snakk om aust-utvidinga og arbeidsvandring, er NHO raske med å påpeike at ein ikkje har sett nokon flaum av arbeidstakarar ifrå dei nye medlemslanda, slik nokon kanskje frykta.

Debatten om arbeidsvandring i fra de nye EU-landene kan vi nå legge bak oss. Flommen uteble. Derimot står vi overfor vanskelige dilemmaer når det gjelder lønnsnivået i firmaer fra de nye medlemslandene, særlig Polen og Baltikum, som tilbyr sine tjenester i Norge. (NHO: *Horisont* nr. 4/2004)

Signalet ifrå NHO når dei skal skildre situasjonen slik den i dag er for norsk arbeidsliv, er at den ikkje er dramatisk. Migrasjon til landet er ikkje så stor at det utgjer nokon trussel for det etablerte arbeidslivet i Noreg, ifølgje NHO. Sjølv om dei ikkje fornektar at det også følgjer utfordringar med utvidinga, vil dei gjerne trekke fram dei positive verknadane som følgjer utvidinga, og ikkje berre snakke om sosial dumping.

NHO ser på dei eksisterande reguleringane av arbeidsmarknaden som gode på dei fleste områda som er knytt til sosial dumping. Regelverket sikrar arbeidstakarane arbeidstilhøve som skal vere akseptable. Unnataket er lønn på tenestemarknaden, og det er her NHO meiner eventuelle problem knytt til sosial dumping vil vere å finne.

Jeg må få presisere at vi snakker om tjenestevandring. Vi snakker om fri utveksling av tjenester ikke arbeidskraftmarkedet, for der vet man alle sammen at sosial dumping er bortimot utelukket fordi en norsk arbeidsgiver betaler en polakk akkurat det samme som han betaler deg i bedriften sin og dessuten har vi overgangsordninger. (representant frå NHO i intervju)

NHO ser at det kan vere rom for sosial dumping i forhold til lønning av arbeidstakarar innanfor tenestemarknaden i Noreg. Likevel er denne aktøren ikkje overtydd om dette per i dag utgjer eit problem i arbeidslivet.

At det finnes sosial dumping i Norge i dag er helt åpenbart, men om dette utgjør et problem vet jeg ikke. Men hva er et problem? Kan man kalle det et problem når det har skjedd en eller

ti ganger? Eller når det utgjør en promille av omsetningen? Ja kanskje etisk, eller økonomisk? Dette vet vi ikke fordi ingen kjenner omfanget per i dag av dette. Vi kan for eksempel ikke si at sosial dumping er et problem i byggebransjen i Norge i dag, fordi man ikke kjenner omfanget av det – vi vet ikke nok. Hvis man forholder seg til tariffnemndas logikk er det nok å påvise et eller to tilfeller av sosial dumping så slår allmenngjøringsloven inn, så slik sett er det et stort nok problem til at allmenngjøringsloven slår inn (representant frå NHO i intervju).

Vi ser at NHO på mange måtar har ei avventande haldning i ordskiftet. Dette kan nok forklarast med dei moglegeheitene denne aktøren ser i god tilgang på arbeidskraft, og at dei nødvendig vil leggje unødige hindringar i vegen for dette. Vidare ser vi at kan virke som om NHO ikkje ser signal som tyder på at omfanget av sosial dumping er stort per i dag. Men samstundes har dei ikkje grunn til å tilbakevise at det kan skje mykje sosial dumping i arbeidslivet. Slik kunnskap blir det vist til at ingen har, og inntil man veit at dette utgjør eit problem, er NHO tilbakehaldne når dei uttalar seg i det offentlege ordskiftet. Likevel er ikkje NHO framande eller fråverande i debatten kring sosial dumping og verknader av dette.

Sosial dumping i samband med aust-utvidinga av EØS-området er eit resultat av måten norsk arbeidsliv er organisert på, meiner NHO. Utvidinga gjer at ein får auka tilgang på arbeidskraft til den norske marknaden på to måtar. For det fyrste har ein tilgang til dei som no utan hindringar kan ta seg arbeid her i landet. Dette vert ikkje sett på som eit problem av NHO-sida i arbeidslivet fordi ein har overgangsordningar som slår fast at desse individuelle arbeidstakarane skal ha norske lønningar og på andre måtar jobbe under dei same tilhøva som andre norske arbeidstakarar.

Utfordringene ligger på den biten som har med at entreprenører bruker underentrepriser som igjen går mange ledd nedover. Dette gjør at det hele blir uoversiktlig og vanskelig å følge opp, og tilnærmet umulig for hovedentreprenør å kontrollere lønnsvilkår for alle underentrepriser.

Med formidlingsbyråene også er det mye rart. Det er nok for enkelt å drive formidlings, bemannings og vikarbyråer i Norge i dag. Her er det mye dritt, og aktørene som er useriøse kan komme fra hvor som helst. Med strengere regler, godkjenningssystemer, opplysning og synliggjøring kan mye bli bedre her (representant frå EBA i intervju).

Den andre typen arbeidsvandring gjeld dei som vert kalla tenesteytarar eller personar på tenestemarknaden om ein vil. Dette er personar som er tilsette i ei verksemd utanfor Noreg, og deira arbeidskraft vert difor definert som tenester og ikkje arbeidskraft. For denne gruppa har ein ikkje overgangsordningar, og det er her NHO meiner det kan vere rom for sosial dumping. Ein arbeidsmarknad der arbeidstakarar vert underbetalt og utnytta som billeg arbeidskraft, er noko NHO tek avstand frå.

NHO er alt i alt svært positive til utviklinga og til utvidinga av EØS-området, og viser til at dette gir norsk økonomi og norske verksemdar nye moglegeheiter og gevinstar. Sosial

dumping er ikkje eit så stort problem i norsk arbeidsliv i dag at det kan vege opp for alle desse positive sidene ved utviklinga. Det er sjølvsagt uønskt at ein i det heile ser tilfeller av sosial dumping, og ein skulle gjerne vist eksakt kva omfang dette har. Vidare åtvarar dei mot ein bruk av sosial dumping-omgrepet i retninga av at all konkurranse blir omtalt som sosial dumping. Konkurransen skal ikkje skje på frie vilkår, og arbeidstakarane skal vere sikra ordna og skikkelege lønns- og arbeidsvilkår, skikkeleg arbeidsmiljø, tryggleik på jobben og så bortetter.

Slik NHO ser på situasjonen i arbeidslivet i dag, er stoda gunstig. Etter utvidinga ser denne aktøren klare gunstige verknader av utvidinga av EØS-området. Dette er verknader som er gjensidige – dei er positive både for dei nye medlemslanda og for norsk arbeidsliv og norske verksemdar. NHO vil ikkje vere med på eit ordskifte om sosial dumping som teiknar eit bilete av ein arbeidsmarknad der sosial dumping er norma, der det vanlege er at utanlandske arbeidstakarar jobbar under uverdige tilhøve og er utsette for sosial dumping. Likevel er også NHO klar over at ein finn døme på sosial dumping i norsk arbeidsliv, og dette meiner dei er uheldig.

Ordbruken NHO nyttar i samband med årsakene og konsekvensane av sosial dumping, ligg opp til det som har vore teke opp tidlegare i kapitlet. Eg har i avsnitta over drøfta desse omgrepa og nøyer meg her med å summere dette gjennom å setje opp ein enkel tabell for å gi ei oversikt over desse omgrepa.

I praksis er det på tenestemarknaden utfordringane i høve til sosial dumping i det norske arbeidslivet ligg. Grunnen til dette er at reguleringsmekanismane for fastsetjing av lønn innan dette området er mangelfulle i høve til å hindre sosial dumping. Tenestemarknaden er derfor det heilt sentrale for NHO når dei skal gjere greie for årsakene til sosial dumping.

Likevel meiner NHO det ikkje finst grunnlag for å gjere dramatiske endringar i lovverk eller reguleringsmekanismar. Generelt meiner NHO at ein per i dag ikkje har oversikt over kva omfanget er; ein veit verken kor mange personar i Noreg som jobbar her ifrå dei nye medlemslanda eller kor mykje sosial dumping det er førebels. Det dei likevel slår fast, er at ein ikkje har sett nokon flaum av arbeidstakarar ifrå dei nye medlemslanda. Derfor er situasjonen etter NHO si meining ikkje så dramatisk at det er grunn til å innføre eller å setje i verk nye reguleringar eller å endre regelverket.

NHO er i liten grad villig til å gi noko skildring av konsekvensane av sosial dumping i dagens arbeidsliv i Noreg. Bakgrunnen for dette er at slik NHO ser på stoda, er det lite som tyder på at det har stort nok omfang til å ha konsekvensar for arbeidsmarknaden. Likevel viser NHO til at det for kvar einskild person som jobbar under uverdige tilhøve og vert utsett for

sosial dumping er ei alvorleg sak. Dei meiner ikkje dette er utbreitt nok til at det gir konsekvensar for arbeidslivet.

#### **5.4 Tiltak mot sosial dumping**

Her vil eg ta for meg NHO sitt syn på dei verkemidla som er sett i verk etter aust-utvidinga av EU/ EØS-området, for å hindre at sosial dumping vert utbreidd i norsk arbeidsliv. I kapittel 3 vart dei viktigaste tiltaka som er sett i verk, eller som har vore drøfta som verkemiddel for å unngå sosial dumping, introduserte. I denne delen av oppgåva vil eg vise kvar NHO står i høve til desse verkemidla, og seinare i oppgåva vil desse samanlikna med dei andre aktørane sine haldningar til verkemiddel.

NHO ser ikkje på sosial dumping som eit trugsmål mot norsk arbeidsliv slik stoda er no. Men heller ikkje denne aktøren ser på sosial dumping som eit ønskt fenomen, og dei ser det som viktig at arbeidsmarknaden er velfungerande, og legg tilhøva til rette for å drive konkurransedyktig produksjon i Noreg, utan at dette betyr sosial dumping. Som dei andre aktørane, ser arbeidsgivarsida i arbeidslivet på sosial dumping i denne samanhengen som at arbeidstakarar arbeider i Noreg under det ein kan kalle urimelege arbeidstilhøve.

NHO sin ståstad i ordskiftet reflekterer at dei per i dag ikkje ser mange uroande signal i arbeidslivet som tyder på at sosial dumping utgjer eit betydeleg problem. Derfor ser dei heller ingen grunn til å innføre reguleringar som vil redusere mogelegheitene til verksemdene for å kunne få tak i ønskt arbeidskraft til ønskt tid, eller reguleringar som på andre måtar påverkar handlingsromet deira.

På mange måter er vi og arbeidstakersida samkjørte og enige om tiltak for felles mål. Men det kan se ut som om de tror at regler og lovreguleringer i seg selv er virkemidler, og at det er nok til at det skal bli bra. Jeg tror dette i mange tilfeller blir soveputer. Det er ofte lite harmoni mellom reguleringer og effekten av disse, og ofte får man motsatt effekt enn det som var tenkt (representant frå NHO i intervju).

Generelt meiner ikkje NHO at lovreguleringar er vegen å gå, ettersom dette kan leggje hinder i vegen for verksemdene. Likevel seier også NHO at vi per i dag ikkje har oversikt verken over omfanget av kor mange personar ifrå dei nye medlemslanda som er i landet, eller over kva vilkår desse arbeider under. Derfor ser også NHO det slik at ein her må vere på vakt, og følgje med på kva veg utviklinga går.

I lang tid har mange av NHO sine bransjeforeiningar sett det som ein viktig jobb å gjere sine bransjar reinare, få ned omfanget av svart arbeid og auke seriositeten i marknaden. Eitt tema i sosial dumping-ordskiftet har vore om styresmaktene og Arbeidstilsynet har nok

kontroll og oversikt over stoda i arbeidslivet etter aust-utvidinga. BNL, ei av bransjeforeiningane i NHO, har på si side prøvd å gjere det vanskelegare for verksemder og aktørar å operere på marknaden på useriøse måtar. Dette har gitt seg utslag i to konkrete prosjekt som ein kan ta med i denne samanhengen. Start-BANK er ei registreringsordning som har som føremål for dei andre aktørane i marknaden å få betre oversikt over verksemder ein vil bruke til oppdrag, underleverandørar og så bortetter. Gjennom den ordninga håper ein at ein kan få betre oversikt over aktørane innan bygg- og anleggsbransjen.

Vidare har partane sett i verk eit prosjekt som vert kalla ”seriositet i byggebransjen”. Dette er eit prosjekt der partane i samråd vil freiste å gjere bransjen ryddigare og minske omfanget av useriøs aktivitet.

Det ser ut til at omfanget av arbeidstakarar ifrå dei nye medlemslanda er stort innan byggebransjen. Innan denne bransjen har vi no også fått allmenngjeringsvedtak på bakgrunn av at det er funne arbeidstakarar som arbeider under betydeleg dårlegare tilhøve enn det som er vanleg for norske arbeidstakarar. Tiltaka som er nemde over, viser i alle fall to ting; ein ser døme på tilhøve innan einskilde bransjar som er uønskte, og ein vil freiste å finne løysingar på dette utan å ta styresmaktene med til dømes i lønnsreguleringar, eller ved at styresmaktene kjem med andre former for reguleringar og lovendringar.

Når ein snakkar om tiltak og reguleringar for å hindre omfanget av sosial dumping, er dei mest sentrale omgrepa **overgangsreglane** og **lov om allmenngjering av tariffavtalar**. Dette er dei reguleringane som er sett i verk frå norsk side, og vi ser då vekk frå direktiv og avtalar frå EU og andre internasjonale organ og organisasjonar. NHO ser også føre seg at det kan vere eit alternativ å innføre ei lovfesta minimumsløn i Noreg som eit verkemiddel mot sosial dumping. Dette er dei momenta NHO er opptekne av.

### **Overgangsordningar**

I utgangspunktet var ikkje NHO tilhengarar av å innføre overgangsordningar då EU/EØS-området vart utvida, men dei aksepterte at styresmaktene ikkje ville opne marknaden fullt ut frå dag ein.

Norges situasjon alene gjør det derfor etter vårt syn ikke påkrevd med overgangsordninger. Vi registrerer imidlertid at snart alle EU-land, herunder Finland, Danmark, og nå sist Sverige<sup>14</sup>,

---

<sup>14</sup> Dette er henta frå eit dokument som vart utarbeidd før det vart klart at regjeringa i Sverige sitt forslag til overgangsordningar vart nedstemt i Riksdagen. Sverige innførte såleis aldri overgangsordningar, sjølv om det lenge såg ut til at dei ville gjere det.



vil innføre overgangsordninger. Begrunnelsen deres er ikke først og fremst å begrense antallet arbeidssøkere, men å kunne føre tilsyn med at det dreier seg om reelle arbeidssøkende, og å forebygge eventuelt misbruk av nasjonale trygde- og velferdsordninger. NHO ser det vil være politisk vanskelig for Norge å bli stående alene i Norden med et åpent arbeidsmarked og har således forståelse for regjeringens beslutning (Sigrun Vågeng i brev til Stortingets kommunalkomite, 11.02.2004).

Her går det fram at NHO gjerne ville vere utan overgangsordningar, men likevel godtek denne ordninga, som uansett berre kan brukast i ei avgrensa tidsperiode.

I samband med sosial dumping er det, som vi har sett, tenestemarknaden som er den mest aktuelle. For denne delen av arbeidslivet gjeld ikkje overgangsordningane. Derfor er partane i arbeidslivet samde om at effekten av overgangsordningane har vore begrensa med tanke på sosial dumping. NHO meiner at overgangsordningane eigentleg har lite å seie i det praktiske arbeidslivet. Slik NHO ser det, har ikkje overgangsordningane nokon klar funksjon, men dei legg heller ikkje særlege hindringar i vegen på nokon måte.

Generelt synest ikkje NHO det er grunnlag for å setje i verk tiltak eller kome med fleire reguleringar i arbeidslivet, slik stoda er no. Likevel ser dei at det på tenestemarknaden er rom for sosial dumping innanfor rammene av eksisterande lovverk og reguleringar. Når det gjeld dei to verkemidla som staten har sett i verk, allmenngjering og overgangsordningar, stiller NHO seg skeptiske til desse, men ikkje direkte negative.

I dag er vi inne i ein prosess der ein skal avgjere om overgangsordningane skal vidareførast eller ikkje. NHO har ikkje teke stilling til om dei vil gå inn for vidareføring av ordninga. Dette kan ein sjå på som eit signal i retning av at NHO har blitt meir positive til overgangsordningane, eller har sett behovet for ei betre regulering av arbeidsmarknaden.

### **Allmenngjering av tariffavtalar**

Allmenngjeringslova, som har vore ubrukt i ti år før vi no har sett tre allmenngjeringsvedtak, blir også nytta som eit tiltak for å hindre sosial dumping. NHO meiner at dette verkemidlet verken er godt eller naudsynt å ta i bruk. Som vi har sett, meiner NHO for det fyrste at det er å gå for langt å gi arbeidstakarar frå dei nye medlemslanda norsk tarifflønn, og seie det blir gjort for å hindre sosial dumping.

Egentlig burde vi være tilhengere av allmenngjøring. Men en ting er de som er her over tid, men det er annerledes for de som kun er her for en kortere periode. Sosial dumping må sees i forhold til kostnader og levekostnader (Representant frå EBA i intervju).

NHO ser det som naturleg at desse arbeidstakarane blir lønna lågare enn dette, utan at det er sosial dumping. Derfor har altså NHO ideen om minstelønnsattsar. Dette tiltaket meiner dei bør drøftast som alternativt vekemiddel dersom målsetjinga skal vere å hindre sosial dumping.

I den fyrste allmenngjerings-saka, forslag om å allmenngjere tre landsomfattande tariffavtalar på sju petroleumsanlegg på land, gjekk NHO imot bruk av lova.

NHO mener det er viktig at utenlandske arbeidstakere ikke utsettes for ”sosial dumping” og at bedriftene opptre ansvarlig og seriøst i forhold til sine ansatte. Som en av to høringsinstanser har NHO hatt mulighet til å gjennomgå den dokumentasjon som ligger til grunn for høringsbrevet og nemndas forslag. Dokumentasjonen gir ikke grunnlag for å hevde at utenlandske leverandører tilbyr sine arbeidstakere vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det norske arbeidstakere mottar. Det er heller ikke holdepunkter for å slå fast at dette er nært forestående. Vilkårene for å allmenngjøre er ikke oppfylt, og et vedtak vil derfor være lovstridig (NHO’s hørings-svar til Tariffnemnda 14.06.2004).

Vi ser her at NHO i kraftige ordelag går imot dette allmenngjeringsvedtaket. Imidlertid kan det sjå ut til at denne aktøren har blitt meir positiv til denne ordninga.

...NHO er opptatt av at verken norske eller utenlandske arbeidstakere skal utsettes for urimelige lønns- og arbeidsvilkår. Vi ser derfor at det kan være behov for en regulering på dette området. Hvilket virkemiddel som kan være best egnet til å oppnå en rimelig beskyttelse for arbeidstakerne, som også kan være forenlig med EU-retten, har vil ennå ikke konkludert med. Men NHO mener at ulike minstelønnsordninger kan være aktuelle (NHO hørings-svar til Arbeids- og Sosialdepartementets evaluering av allmenngjøringsloven<sup>15</sup> 2005).

Ein har sett at innan einskilde bransjar har presset på lønns- og arbeidsvilkår vore sterkare enn andre. Innan til dømes byggebransjen er det relativt utbreidd bruk av utanlandsk arbeidskraft, og dette er bakgrunnen for at også NHO meiner at det etter kvart har blitt behov for betre reguleringar av lønns- og arbeidsvilkår – og opna for at bruk av allmenngjering kan vere eit egna tiltak, sjølv om NHO er usikre på kor godt egna dette verkemidlet er.

### **Lovfesta minstelønn**

NHO har lufta ein idé om å innføre ei nasjonal lovfesta minstelønn. Ei slik ordning kan organiserast etter ulike modellar, men baktanken frå NHO si side har vore at ein set denne lønna på eit nivå det finns arbeidstakarar i Noreg i dag som ligg på, til dømes mellom 80 og 90 kroner pr. time. Dette seier NHO at sidan dette er eit lønnsnivå som einskilde norske

---

<sup>15</sup> [http://odin.dep.no/filarkiv/269458/NHO\\_-\\_brev.pdf](http://odin.dep.no/filarkiv/269458/NHO_-_brev.pdf)

arbeidstakarar har i dag, kan det dermed ikkje kallast sosial dumping. Dersom det blir ulovleg ved lov å gi lågare lønn enn dette, vil ein også unngå sosial dumping seier NHO.

Det er der vi står når vi tenker minstelønn/minimumslønn i Norge. Finne en nasjonal eller bransjevis minimumslønn som er et nedre gulv eller sikkerhetsnett for enhver utenlandsk arbeidstaker. Under denne lønna skal man ikke gå på tjenesteoppdrag i Norge.

Når vi har snakket om minstelønn har vi, uten på noen måte å ta stilling, så har vi snakket om en lønn rundt 90 kroner i timen – kanskje. Dette er en lønn som en del arbeidstakere har i Norge i dag. Med andre ord kan man ikke hevde at det er sosial dumping, og det er en lønn som sikrer eksempelvis en polsk tjenesteyter en himmelsk lønnspakke når han kommer hjem til Polen etter 3-4 måneder i Norge (representant frå NHO i intervju).

Med ei slik minstelønnsordning meiner NHO at ein vil oppnå to ting. Ein vil sikre at alle arbeidstakarar har ein lovfesta rett til eit lønnsnivå som etter NHO sitt syn er anstendig. Samstundes vil ei slik ordning gi rom for konkurranse på lønn til arbeidstakarar. Dermed vil verksemdene få vilkår som er akseptable, og ein vil hindre sosial dumping.

## 5.5 NHO-versjonen av sosial dumping

På bakgrunn av skildringane i dette kapitlet vil eg no oppsummere ved å skildre NHO sin versjon av sosial dumping. Fyrst set eg opp ein tabell med dei mest sentrale elementa av NHO-versjonen av sosial dumping.

*Tabell 5.1 Tabellen viser til dei sentrale elementa ved sosial dumping- omgrepet, og kva som er viktig for NHO ved i desse elementa.*

<b>NHO sin versjon av sosial dumping</b>	
<b>Definisjon</b>	Å betale urimeleg lav lønn, eller på annan måte behandle arbeidskraft urimeleg i forhold til korleis ein behandlar norske arbeidstakarar.
<b>Nøkkelomgrep</b>	Gode standardar, sunn konkurranse, rimelege forhold, hindre utbytting. Må bli sett i forhold til levekostnader i heimlandet til arbeidstakarane.
<b>Grunngjeving</b>	Viktig å ha vilkår for konkurransedyktig næringsliv, men likevel under ordna forhold. (Formålsrasjonelle). Må ha rom for konkurranse på arbeidskraft.
<b>Omfang</b>	Lite omfang. Døma i media er enkeltsaker som ikkje fortel noko om omfanget av sosial dumping.
<b>Tiltak</b>	Er usikre på kva som bør gjerast. Har bevega seg i retning av at det er behov for betra reguleringar, men er skeptiske til at lovreguleringar skal føre til at næringslivet får mindre handlingsrom.

Som vi ser av tabellen, kan vi slutte at NHO representerer ein **fleksibel versjon** av sosial dumping. Kjenneteikna ved denne versjonen er at NHO er presise når dei definerar sosial dumping, og usikre på dei tiltaka som kan nyttast for å hindre utbreiing. Vidare er dei unnvikande og så i skildringane av omfanget av fenomenet. Vi har og så sett at NHO gjer

forsøk på å dreie bruken av omgrepet i retning av dei positive verknadene ein ser av auke arbeidsinnvandring, då dei meiner dette druknar i sosial dumping-ordskiftet.

Den fleksible versjonen viser også til at NHO freistar å dreie ordskiftet inn mot behova for næringslivet. God tilgang på arbeidskraft, utan for mange lover og reguleringar som legg gjer det vanskelegare for næringslivet å vere konkurransedyktige, argumenterar denne aktøren argumentere for. NHO koplar dette gjerne opp til det dei kallar ”Fleksibilitet i arbeidsmarknaden”.<sup>16</sup>

## 5.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på NHO som aktør i arbeidslivet, og denne aktøren sine skildringar av sosial dumping. NHO si forståing av sosial dumping-omgrepet er utanlandsk arbeidskraft i Noreg, for vilkår som er uetiske - utbytting av arbeidskraft er sosial dumping. På bakgrunn av desse vage avgrensingane kan ein karakterisere NHO sin versjon av sosial dumping som fleksibel. Sjølv om NHO meiner at ein i dag ser klare døme på sosial dumping, meiner denne aktøren ikkje at dette utgjer eit problem i dagens arbeidsmarknad i Noreg: Døma som har blitt avdekka har kome som resultat av tenestevandringar. Sidan NHO ikkje ser på dette som eit omfattande problem, ser dei heller ikkje behovet for å setje i verk tiltak. Slike tiltak vil leggje hindringar i vegen og vanskeleggjere kvardagen for norske verksemder. Derfor ser dei det som tenleg å unngå overdriven bruk av reguleringar. Derimot vil NHO vere villige til å diskutere innføring av ei lovfesta minstelønn. Dette vil medføre at utbytting av arbeidskraft blir ulovleg, og ein vil unngå sosial dumping. Vidare vil ei slik lov det vil vere lett å forholde seg til – enklare enn til dømes overgangsreglar eller allmenngjering.

NHO legg vekt på at det er naudsynt med eit velfungerande arbeidsliv. Stort omfang av til dømes svart arbeid, ulovlege arbeidstilhøve og useriøse verksemder vil vere øydeleggjande for alle partar. Likevel er det viktig med eit lovverk og ei regulering som ikkje legg unødige hindringar i vegen for norske verksemder sett i forhold til verksemder i dei andre landa i EU/EØS-området.

---

<sup>16</sup> Sjå til dømes høyringssvaret frå NHO til regjeringa sitt forlag til endringar av arbeidsmiljølova. [http://www.nho.no/files/Ot\\_prp\\_nr\\_49\\_2004-200pdf.pdf](http://www.nho.no/files/Ot_prp_nr_49_2004-200pdf.pdf)

## 6 LO

Dette kapitlet handlar om arbeidstakersida sitt syn på sosial dumping. Oppbygninga i kapitlet er som i det førre kapitlet. Her presenterer eg LO som aktør sitt syn på kva sosial dumping er, kva som er årsakene til og konsekvensane av dette og til slutt kva for verkemiddel som bør setjast i verk for å avgrense omfanget av sosial dumping. Eg vil ikkje her trekkje linjer til dei andre aktørane, men dei elementa som vert trekte fram i dette kapitlet vil bli brukte i kapittel 8.

### 6.1 LO som aktør

På same måten som NHO er den viktigaste hovudorganisasjonen på arbeidsgivarsida, er LO (Landsorganisasjonen) den viktigaste på arbeidstakersida.<sup>17</sup> LO dekkjer dei fleste yrkesgrupper både innan privat og offentleg sektor på arbeidstakersida. Organisasjonen er bygd opp av 25 fagforbund av svært varierende storleik, og har 850 000 medlemmar ([www.lo.no](http://www.lo.no) 02.08.2005)..<sup>18</sup> LO er ein svært sentral aktør i spørsmål knytt til utvidinga av EU/EØS-området, og dei har engasjert seg sterkt og produsert mykje stoff som har bidrege i det offentlege ordskiftet kring sosial dumping. Eg har gjort eit intervju med ein person sentralt i LO. Eg har også gjort eit intervju med ein person i Fellesforbundet. Fellesforbundet vart skipa så seint som i 1988, og var resultatet av ei samanslåing av fem fagforbund, alle tilknytte LO. Dermed er Fellesforbundet med sine om lag 150 000 medlemmar det største LO-forbundet i privat sektor.<sup>19</sup> Forbundet har eit breitt virkeområde og organiserer medlemmar mellom anna innan verkstadindustrien, byggfag- og byggeindustrien, treforedling, skog og landbruk, oppdrettsnæring og tekstil- og konfeksjonsbransjen. Eg har konsentrert meg om LO og Fellesforbundet fordi desse organiserer arbeidrarar innan grupper som i stor grad vert påverka av og ser tilfelle av sosial dumping. Dette er dessutan dei same bransjane eg har intervjuar arbeidsgivarane innanfor. Dermed har eg fått presentert synspunkta frå desse bransjane både frå arbeidsgivarane og arbeidstakarane.

---

<sup>17</sup> For ei kort oversikt over historia og oppbygginga av LO, sjå Stokke mfl. 2003

<sup>18</sup> [http://www.lo.no/portal/page?\\_pageid=56,42466&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_d\\_i=-141&p\\_d\\_c=%20&p\\_d\\_v=2602](http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42466&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-141&p_d_c=%20&p_d_v=2602)

<sup>19</sup> [http://www.lo.no/portal/page?\\_pageid=56,42466&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_d\\_i=-141&p\\_d\\_c=%20&p\\_d\\_v=2602](http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42466&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-141&p_d_c=%20&p_d_v=2602)

## 6.2 Kva er sosial dumping for LO?

I denne delen av kapitlet vil eg skildre korleis LO-sida av arbeidslivet i Noreg nyttar sosial dumping-omgrepet. Dette vil eg gjere gjennom å vise til tre hovuddelar i deira bilete av sosial dumping. Først viser eg korleis denne aktøren skildrar situasjonen - kva seier LO sosial dumping er? Vidare vil eg vise til kva denne aktøren meiner er årsakene til at ein har sosial dumping og til at ein har gåande eit ordskifte kring problematikk knytt til sosial dumping. Til slutt sjå på kva LO-sida i arbeidslivet meiner bør gjerast for å avgrense omfanget av sosial dumping i det norske arbeidslivet.

Også LO nyttar sosial dumping-omgrepet. Sett i høve til den rolla LO har i arbeidslivet er det kanskje ikkje uventa. Det interessante er korleis denne aktøren nyttar omgrepet. Heller ikkje LO er utan vidare villige til å gi ein eintydig definisjon av sosial dumping, men dei har gitt ein definisjon i ein publikasjonen; ”Seriositet i arbeidslivet – håndbok for tillitsvalgte” (LO mai 2005). Her seier LO:

Sosial dumping er å utnytte tilgangen på billig arbeidskraft for å øke egen fortjeneste, ved å tilby lønns- og arbeidsvilkår som er dårligere enn gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Eksisterende lønns- og arbeidsvilkår undergraves. (LO mai 2005:5)

I dei intervjuja eg har gjort med sentrale personar i LO og Fellesforbundet, kjem det fram at dei ikkje er heilt nøgde med definisjonen over. Grunnen til det er at omgrepet femner om så mykje at det er vanskeleg å få alle momenta inn i ein kortfatta formulert definisjon. Likevel kjem det fram ein del viktige moment i definisjonen over. Sjølv om sosial dumping-omgrepet femner breiare enn berre å dreie seg om lønsspørsmål, er lønnsaspektet ved sosial dumping utvilsamt viktig både i det offentlege ordskiftet og for dei einskilte aktørane og partane i arbeidslivet. Det er fleire grunnar til at det er slik. Som vi såg i kapittel 4 er ein grunn at lønn i Noreg ikkje er regulert gjennom lovverk, og heller ikkje i form av lovfesta minimumslønningar. Andre arbeidsvilkår er i sterkare grad regulert gjennom lovverket, til dømes arbeidstid og trykkleik. Derfor er det juridisk sett lovbrøt ikkje å oppretthalde desse standardane.

Som vi ser av definisjonen over, meiner LO at det er sosial dumping når ein arbeidstakar får betalt lågare lønn enn det som er vanleg for andre arbeidstakarar i same bransjen, same staden. I eit intervju med ein representant for LO, spurte eg kva denne aktøren såg som løysing, dersom sosial dumping var uønskt.

For oss er det veldig greit. Alle som jobber i Norge skal jobbe for norske lønns- og arbeidsvilkår. Alt som bryter med dette er per definisjon sosial dumping. Dette gjelder ikke bare lønn, men også andre arbeidsforhold, som for eksempel arbeidstid og så vidare.

*Intervjuer: Med andre ord lik lønn for likt arbeid?*

Selvsagt. Hvis to personer maler en vegg og en får betalt 120 kroner i timen, mens den andre får 60 kroner fordi han er polakk – det blir jo meningsløst. Det er derfor vi sier at alle som jobber i Norge skal ha norske lønns og arbeidsvilkår – lik lønn for likt arbeid. (Representant frå LO i intervju)

Som vi ser er LO heilt klare på at alle arbeidstakarar bør lønnast etter dei satsane som er vanlege for norske arbeidstakarar i same bransjen på same staden. Brot på dette prinsippet ser LO på som sosial dumping. Som ein representant for Fellesforbundet sa i intervjuet:

Det spiller ingen rolle hvor mye penger dette er i deres hjemland. Dumping er noe som skjer i markedet i arbeidslandet. Det er ikke noe som skjer i hjemlandet. Men jeg mener at for alle praktiske formål er det meningsløst å snakke om lønnsdumping så lenge man befinner seg innenfor rammene for minstesatsene i overenskomsten. Da sier man at 126 kroner i timen er sosial dumping, for dette er under det som er gjennomsnittslønna til norske bygningsarbeidere. Dette synes ikke jeg gir noen mening. Vi har jo en tariffavtale, og det er ikke snakk om at en avtale vi har inngått selv skal kalles sosial dumping. Men å si at de som underbyr overenskomsten driver sosial dumping, gir mening. (Representant frå Fellesforbundet i intervju)

Også Fellesforbundet er veldig klare på kva lønnsvilkår dei ser på som akseptable og kva som ikkje er det. For denne aktøren er tariffavtalane det heilt sentrale og retningsgjevande i høve til kvar lista ligg for kva som er, og ikkje er, sosial dumping. LO og fagrørsla på arbeidstakersida i arbeidslivet oppstod med det føremålet, å sikre arbeidstakarar arbeids- og lønnstilhøve som er verdige og rettferdige, og ser dette som si oppgåve. LO ser det som si oppgåve å jobbe for å hindre arbeidstilhøve som er dårlege og uverdige for arbeidstakarane, og samsundes hindre at arbeidsgivarane utnyttar arbeidstakarane. I denne samanhengen er tariffavtalane sentrale, avtalar som partane gjer mellom seg for å ivareta interessene til medlemmane (Stokke og Dølvik 2003:17). I dei meir enn hundre åra som har gått sidan LO etablerte seg som arbeidstakarorganisasjon, har det utvikla seg eit komplekst nettverk av avtaleverk, lovverk, reglar og normer for å sikre eit fungerande arbeidsliv der både arbeidstakarar og arbeidsgivarar har rettar og plikter overfor kvarandre.

Sosial dumping, slik LO har skildra det over, representerer ein god del av det fagbevegelsen jobbar for å unngå. Etter omfanget av ordskiftet ser det ut til at fagbevegelsen har mista noko av sin posisjon til å regulere arbeidslivet og sikre arbeidstakarane sine arbeidstilhøve – eller kanskje dei berre er redde for at dette skal bli situasjonen? Problemet er at mange som kjem til Noreg ifrå dei nye medlemslanda ser det som lukrativt å jobbe for

lønns- og arbeidsvilkår som er dårlegare enn det som er standarden i avtaleverket mellom partane i arbeidslivet. Mange av dei som kjem til landet, oppheld seg her dessutan i relativt korte periodar og organiserer seg ikkje.

Arbeidstakarsida har i mange samanhengar teke på seg å forsvare dei utanlandske arbeidstakarane sine interesser. I ordskiftet slår dette tilbake i form av kritikk av at utanlandske arbeidstakarar sine interesser vert fronta for å bevare lønnsnivået for ”gamle” medlemmar i fagbevegelsen. Sagt på ein annan måte har denne sida møtt kritikk for å forsvare dei svake sine interesser for å styrke sine eigne interesser. Svaret frå fagbevegelsen på dette, er at dei talar arbeidstakarar i Noreg si sak, og har som jobb å ivareta interessene til medlemmane.

Vi har fleire hundre polske medlemmer også i Adecco. (*Utleiebyrå som har mange polakkar i arbeid i Noreg etter satsane i norsk tariff*) Så vi ivaretar jo deres interesser. Bildet av de stakkars polakkene er det ikke vi som tegner, det er det andre som gjør. Vår erfaring med polakkene er helt annerledes. (Representant frå Fellesforbundet i intervju).

Dei meiner at den einskilde person sin bakgrunn, nasjonalitet og så bortetter, ikkje skal ha innverknad på kva lønn den einskilde har rett til.

Vidare er arbeidstakarsida oppteken av at ein ikkje vil ha ein situasjon der dei ulike arbeidstakarane konkurrerer med kvarandre om arbeid på pris. Ein vil unngå ein situasjon der arbeidstakarane må by under kvarandre i konkurransen om arbeid. Dei viser også til at det er oppgåva til avtaleverket å gi partane rettar og plikter slik at ein unngår denne typen konkurranse mellom arbeidstakarane. Slik konkurranse vil etter denne aktøren si forståing gå inn under det dei vil kalle sosial dumping: Arbeidstakarane står svekka tilbake som følgje av marknadsmekanismar som legg press på dei som gruppe, på ein marknad som manglar reguleringsmekanismar som på ein god måte ivaretek deira interesser. Fellesforbundet seier at dei tek vare på arbeidstakarane sine interesser, og at det ikkje spelar noko rolle om arbeidstakaren har pass ifrå Noreg, England eller Polen. Og vidare:

Det er vår jobb å skape så lite konkurranse som mulig mellom arbeidstakere. Dette er vår jobb. Og dersom det ikke skulle være legitimt, må vi slutte å drive fagforening. (Representant frå Fellesforbundet i intervju).

Kva er så ifølgje LO situasjonen på den norske arbeidsmarknaden i dag? Ser ein døme på sosial dumping, og ser denne aktøren på dette som eit problem? LO meiner at det i dag eksisterar sosial dumping i den norske arbeidsmarknaden. Det ingen eigentleg veit, er kva omfang dette har. Det har imidlertid blitt vist til frå LO si side at volumveksten i til dømes



byggebransjen er stor i høve til kostnads- og lønnsveksten i den same bransjen. Dette meiner dei kan vere ein indikasjon på at omfanget av bruk av billeg utanlandsk arbeidskraft er omfattande, faktisk stort nok til at arbeidsmarknaden i Noreg vert påverka av det. Når ein samstundes ser dei enkeltsakene som har dukka opp i media, der arbeidstakarar frå til dømes Polen jobbar for 9 kroner i timen og bur på campinghytter (Dagbladet 30.09.2005), meiner LO at dette viser at billeg arbeidskraft er grunnen til volumauken. Fellesforbundet viser også til saker der arbeidarar frå dei nye medlemslanda har doble og tredoble arbeidskontraktar og må betale tilbake mykje av lønna si til bakmenn etter heimreise, såkalla "payback-system".

De vil at arbeidstakerne frå de nye medlemslandene skal kunne jobbe for polsk lønn i hele området. En annen ting er at dette markedet er nå befolka av useriøse aktører, som formidler arbeidskraft. Det er jo et lukrativt marked, og det meste av det skjer i utleie markedet og er styrt av useriøse folk som konkursryttere eller de driver svart arbeid. Det er heller ikke uvanlig at man opererer med tre sett arbeidskontrakter. En som sier at de tjener norsk tariff, så er vi og byggherre fornøyde. Så har de en avtale med tanke på skattemyndigheter i hjemlandet som sier at de tjener veldig lite. Også er det den det jobbes på som ligger et sted midt imellom som er hemmelig. De opererer også ofte med payback-system som gjør at lønns slipper og kontoutskrifter heller ikke er pålitelige (Representant frå Fellesforbundet i intervju).

Desse sakene er vanskelege å avdekke dersom dei innblanda ikkje melder ifrå om tilhøva. Det er derfor også vanskeleg å fastslå omfanget av slik verksemd, men ifølgje Fellesforbundet veit dei at slike forhold eksisterar. I ordsiftet ser det nærmast ut til at LO nyttar sosial dumping som eit generelt omgrep for å skildre uheldige lønns- og arbeidsvilkår. Dei er klare på at sosial dumping ikkje er ønskt, men ordbruken i enkeltsaker er sterkare.

Da jeg så kontraktene ble jeg helt himmelfallen. Jeg reagerte med forferdelse over at det går an å drive med denne typen slavearbeid i Norge i 2005. Det å utnytte folk har visst ingen grenser. (Knut Johannesen, Snekker- og tømmermennesenes forening i Dagbladet.no 30.09.2005)

Jeg trodde ikke norske ledere hadde et slikt syn. Det er helt forkastelig, og overrasker meg. (Arve Bakke, nestleder i Fellesforbundet til Dagbladet.no 14.03.2005)

Til no har eg ikkje sett gode svar frå nokon av regjeringsalternativa. I Brasil er dei i ferd med å avvikla slavehandelen, og her held den på å bli innført, til og med NRK skal gi gode råd om korleis ein kan utnytte billege polakkar. (Avdelingsleiar i Fellesforbundet Stavanger, Morten Larsen til Klassekampen 29.01.2005)

Samtlige nordiske land opplever det samme. Nasjonale lønns- og arbeidsvilkår undergraves. Vi må jobbe stadig tettere med fagorganisasjonene i høst... Ingen er tjent med at de som kommer hit fra nye Schengen-land tilbys slavekontrakter. Vi vil ha like konkurranseforhold. (Første nestleder i LO Roar Flaaten i Aftenposten.no 27.05.2005).

Bruken av sosial dumping-omgrepet er i seg sjølv sterkt, og mange vil gjerne unngå å nytte dette omgrepet. LO-sida i arbeidslivet nyttar omgrepet hyppig. Dei er klare på at lønns- og

arbeidsvilkår som er dårlegare enn det som er fastsett i overenskomstar og avtaleverket er sosial dumping etter deira syn. Når det då blir avdekka tilhøve som er langt under tariff, slik som ein har sett det einskilde gongar, blir det nesten merkeleg å bruke sosial dumping om alle tilhøva. Dersom både 110 kroner i timen og 10 kroner i timen er sosial dumping, ser ein behovet for å nytte sterkare lut, og det gjer LO. Vi ser over at dei tek i bruk ord som ”slavekontraktar”, ”undergraving av norske lønns- og arbeidsvilkår”, ”utnytting”, ”forkastelig” og så bortetter. Det er liten tvil om at denne aktøren fordømmer slike arbeidsvilkår, som er langt dårlegare enn det som er vanleg i norsk arbeidsliv.

Dette viser at denne aktøren ser på tilhøva som alvorlege, og meiner det må setjast inn sterke for å endre på situasjonen og på holdningane til enkelte aktørar i enkelte bransjar. Kanskje er dette eit uttrykk for at LO-sida ser på sosial dumping omgrepet som svakt i høve til å skildre mange av dei konkrete tilhøva. LO har teikna ei klar grense for kva som er sosial dumping, det er tariff

### **6.3 Årsaker til og konsekvensar**

I denne delen av kapitlet om LO-sida i arbeidslivet vil eg vise til kva denne aktøren viser til som årsakene til at sosial dumping er eit tema i det offentlege ordskiftet i Noreg i dag.

Sosial dumping-ordskiftet vi ser i dag har bakgrunn i aust-utvidinga av EØS-området som skjedde frå 1. mai 2004. Utviklinga har gått mot ein opnare marknad med færre hindringar og reguleringar for flyt av arbeidskraft og tenester, og dette er ei utvikling også LO ser på som positiv. Dei peikar på at betre tilgang på arbeidskraft i enkelte bransjar i enkelte områder har vore naudsynt og positivt for verksemdar, industri og arbeidsliv. I denne samanhengen legg dei også vekt på at ein må vere varsam med å bruke sosial dumping-omgrepet på all arbeidsvandring frå dei nye medlemslanda.

Vi har hatt et åpent arbeidsmarked i Norden i mange år uten at det har vært noe problem – det har vært en berikelse og jeg er helt overbevist om at det som skjer nå vil være en berikelse for Norge. Men, poenget er at det må skje under kontrollerte former, hvis ikke blir det kaos. Vi er for det frie marked, men mot sosial dumping. (Representant frå LO i intervju).

Sjølv om LO ser positivt på denne opninga av arbeidsmarknadane, er dei opptekne av at ein likevel greier å regulere arbeidslivet. Ifølgje LO er grunnen til ordskiftet at ein ser klare døme på sosial dumping i norsk arbeidsliv. Etter aust-utvidinga av EØS-området ser ein at det er gode grunnar for arbeidstakarar frå dei nye medlemslanda til å kome som arbeidstakarar til Noreg. Denne aktøren har ikkje noko imot at dei kjem, men det må skje på ein måte gir like konkurransevilkår og under ordna former.

Arbeidsmarkedene i Norge er svært deregulert. Det som særpreger et felles arbeidsmarked er felles regler. Den eneste delen av arbeidsmarkedet som er regulert innenfor EØS-området er det individuelle arbeidsmarkedet som er regulert gjennom overgangsbestemmelsene. Det vil si at arbeidstakerne fra EU-8 (de nye medlemslandene) må ha arbeidskontrakter, norske lønns- og arbeidsvilkår, dokumentasjon med reisedokumenter og slike ting før de kan begynne å jobbe i Norge, så det er strengt regulert. (Representant frå LO i intervju).

Som vi såg i kapittel fire, er den norske arbeidsmarknaden og fastsetjinga av lønn bygd opp på ein måte som gjer at dette er regulert dels gjennom marknadsmekanismer og dels gjennom avtaleverket mellom partane i arbeidslivet. Ved sida av dette har styresmaktene ein overordna regulerande funksjon som gjennom kontroll, tilsyn og lovverk. Under skal eg sjå på kva utvidinga av EØS-området og auka tilgang på arbeidskraft kan bety for fagbevegelsen og arbeidsgivarsida i norsk arbeidsliv. I sitatet frå intervjuet uttrykket LO klart at dei meiner det er på sin plass med betre regulering av einskilde bransjar, og så særskilt innan bemanningsbransjen.

Arbeidstakersida har ei rekke bekymringar i høve til situasjonen slik den er i dag. I Fafo-rapporten ”*Lavlønnskurransse og sosial dumping. Utfordringar for det seriøse arbeidslivet*” (Dølvik m. fl. 2005), ser forfattarane på situasjonen som har er i Noreg i dag høve til lågt-lønna grupper. Noreg har eit relativt høgt lønnsnivå i høve til dei nye medlemslanda i EU, som kan ha ned til 10 -20 prosent av norsk lønnsnivå (Dølvik mfl. 2005:7). Det blir vist til at dette kan gi låglønnskurransse i Noreg. I dette legg ein at ein med ein felles arbeidsmarknad, opnar for stor tilgang av arbeidstakarar som står utanfor avtaleverket, som kan konkurrere med norske arbeidstakarar på lønn. Ein kan tenke seg at personar frå dei nye medlemslanda, som har opphald i Noreg for kort tid, og skal tilbake til heimlandet etter ei periode, kan vere villege til å jobbe for betydeleg lågare lønn enn det ein vanleg norsk arbeidstakar vil kunne arbeide for.

Alternativet til sosial dumping er rettferdig konkurransse, konkurransse under like forutsetninger. Det som skaper sosial dumping er de som konkurrerer på norsk arbeidsmarked på lønn, og at de enten ikke bor i Norge, eller at de bor her til en standard som er uakseptabel for andre aktører i arbeidsmarkedet. Da har man ulik konkurranssesituasjon. Men at to naboer i Odalen jobber som rørleggere, den ene jobber for 200 kroner i timen, mens den andre jobber for 130, så er det fair konkurransse – konkurransse på like vilkår og innenfor rammene av det som er normalt på markedet. (Representant frå Fellesforbundet i intervju).

Konkurransse om arbeidsplassane på bakgrunn av tilstand som er skildra over ser fagbevegelsen som eit trugsmål mot norsk arbeidsliv. På dette punktet står partane i

arbeidslivet sterkt mot kvarandre, og dette er noko av det sentrale i ordskiftet vi har sett om sosial dumping i Noreg den siste tida.

Sjølv om ein ikkje har gode tal på omfanget av arbeids- og tenestevandring til Noreg etter aust-utvidinga av EU, ser det ut til at LO er uroa over situasjonen. Det synest likevel klart at arbeidsgivarsida i arbeidslivet ser på dette som så problematisk, at ein ser det som naudsynt å setje i verk tiltak for å redusere både omfang og verknader av sosial dumping i det norske arbeidslivet. Ettersom EØS-regelverket slår fast at ein ikkje kan lage overgangsordningar innan tenestemarknaden, der dei største problema er, er mogelegheitene for tiltak avgrensa. Likevel kan ein gjere grep som omfattar alle arbeidstakarar. Døme på slike tiltak som har blitt brukt på ulike måtar av ulike land innan EØS-området, er lovfesta minimumsløn og allmenngjering av tariffavtalar.

Ein situasjon som kan oppstå er at stor tilgang på ei type arbeidskraft som tek plassen til andre arbeidstakarar fordi dei er billegare i drift. Desse reiser dit deira arbeidskraft er ønskt, er villege til å jobbe her midlertidig. Dei er ofte viljuge til å jobbe lange dagar, og mange timar per veke osv. Ofte er det også snakk om produktive arbeidstakarar; til dømes unge menn som er friske og raske. Kort sagt er dette billeg og god arbeidskraft som ein kan tenke seg kan utkonkurrere andre arbeidstakarar. Dei organiserte arbeidstakarane kan altså bli dyre og lite attraktive arbeidstakarar.

Utviklinga som er skildra over er ikkje ønskt av fagbevegelsen eller arbeidstakersida i det norske arbeidslivet. Det er heller ei utvikling fagbevegelsen ser på som sin jobb å forhindre. Det er like fullt eit dilemma for LO korleis ein skal handsame denne uønskte utviklinga. Ein kan tenkje seg at allmenngjering og andre lovfesta rettar til arbeidsmiljø og lønn på sikt kan svekke posisjonen til LO. Bakgrunnen for dette er at dersom arbeidstakarane sine rettar vert lovfesta, kan insentiva for å organisere seg bli svekte.

Som vi har sett, er LO positive til ein open arbeidsmarknad i Europa. Innvandring er også ifølgje denne aktøren ei både ønskt og naudsynt utvikling for norsk arbeidsliv. Når det er sagt, er det heller ingen tvil om at denne aktøren også ser med skepsis på utviklinga, og på kva konsekvensar denne vil kunne ha for norsk arbeidsliv. LO viser til at ein i enkelte bransjar har sett ein betydeleg tilgang på arbeidskraft frå dei nye medlemslanda. Sjølv om den registrerte auken av individuelle arbeidsvandrarar er moderat, ser ein at tenestemarknaden også utgjer ein betydeleg del av norsk arbeidsliv. Dette er vanskeleg å dokumentere gjennom konkrete tal., men LO viser til tal frå byggebransjen. Her ser vi ein relativt sterk volumvekst, medan ein ser svært få verknader i form av sysselsetjingsvekst eller prisauke, noko ein kunne tenkje seg ville vere naturleg i ein slik situasjon.

Det ser vi allerede i byggebransjen. Det siste året har man hatt en bruttovekst på nærmere 8 %, men sysselsettingseffektene er ikke mer enn 1000 årsverk og lønnsveksten har en litt annen utvikling enn resten av samfunnet. Og med en så sterk produksjonsvekst på ett år, så skulle det gi seg utslag i høyere lønninger og mindre arbeidsledighet i byggebransjen, og det har vi ikke. Så jeg ser ikke bort fra at vi allerede har 7000 – 10 000 arbeidstakere i byggebransjen fra det nye EU-landene. (Representant fra LO i intervju).

LO merker dette som ein indikator på at den auka innvandringa av arbeidskraft til landet er betydeleg, og sterk nok til at det gir utslag i einskilde delar av arbeidsmarknaden.

Dette treng likevel ikkje bety at det dreiar seg om sosial dumping. Likevel meiner LO at det har vore avdekte så mange døme på sosial dumping at det er grunnlag for å ta tak i dette og setje i gang ytterlegare tiltak og kontroll med arbeidsmarknaden.

Når LO skal skildre årsaker og konsekvensar til sosial dumping, er det særskilt eit omgrep som er sentralt; tenestemarknaden. LO viser til dei manglande reguleringane på dette området. Det er innan denne delen av arbeidslivet problematikken kring sosial dumping er mest aktuell. Når det gjeld den individuelle arbeidsvandringa har ein førebels reguleringar som sikrar arbeidstakarar norsk lønn. Vidare har ein eit lovverk som sikrar standardar på tryggleik, arbeidsmiljø og så bortetter. På tenestemarknaden har ein derimot i mindre grad sikra arbeidstakarar rett til likeverdige lønnsvilkår.

Men tjenestemarkedet er ikke regulert. Her kan man komme inn på det norske markedet uten å gå veien om det regulerte. Dette kan være gjennom entrepriser eller gjennom inn- og utleiemarkedet; bemanningsforetak. Det eneste kravet som stilles til et bemanningsforetak i dag er at man er i live. (Representant frå LO i intervju).

LO meiner det er for lett å til dømes drive utleigebyrå av arbeidskraft som kan operere i Noreg. LO etterlyser i denne samanhengen ordningar for regulering og registrering av denne typen verksemd. Det er med andre ord lett å omgå overgangsordningane for dei som er medvitne om dette. Dermed kan ein legalt unngå å betale norske lønningar, og sidan har hatt og framleis i mange bransjar ikkje har minimumsreguleringar er det mogeleg å betale arbeidstakarar svært låge lønningar utan å bryte lovverk eller liknande. Dette kan også ha konsekvensar for norske verksemdar som skal konkurrere med verksemdar frå desse landa, også på oppdrag i Noreg.

LO meiner å sjå at norske lønns- og arbeidsvilkår vert undergravne, men ein er usikker på omfanget. Dei tilfella som er avdekka av sosial dumping, kan vere toppen av isfjellet eller kanskje er ikkje problema så omfattande? LO har ein ”føre var”-haldning til dette problemet.

## 6.4 Tiltak mot sosial dumping

I denne siste delen av kapitlet om arbeidstakersida og LO-sida av arbeidsmarknaden sin versjon av sosial dumping, vil eg på bakgrunn av det som har kome fram tidlegare i kapitlet vise kva verkemiddel denne aktøren i arbeidslivet vil ta i bruk for å hindre sosial dumping. I stor grad vil det dreie seg om dei verkemiddel som er brukt i andre land eller verkemiddel som har vore omtala i ordskiftet vi har hatt om utvidinga av EØS-området, og har vore skildra i kapittel fire og fem.

LO-sida av arbeidslivet er som nemnt skeptiske til situasjonen som har oppstått etter aust-utvidinga av EU/EØS-området. Dei forklarar ikkje sin skepsis med større tilgang til arbeidskraft eller fri flyt av arbeidskraft og tenester, men med bekymring for om ein er i stand til å regulere arbeids- og tenestevandringa på ein fornuftig måte i den norske arbeidsmarknaden.

I ulike land i Europa finner vi store forskjeller på hvordan man møter sosial dumping. Dette er både nasjonale og internasjonale utfordringer. Det er spørsmål om å påvirke EU-rett og om å påvirke eget arbeidsmarked. Det er ingen som tror eller vil at en skal lukke grensene og gå tilbake til slik det var før 1954.<sup>20</sup> Man kan godt tenke seg internasjonale tariffavtaler over landegrensene, men dette er opp til fagbevegelsen selv å finne ut hvordan man vil møte den internasjonale kapitalen, så her ligger det spennende utfordringer. For oss i LO er det et dilemma hvor langt vi skal gå i å bruke lovgivning, ILO-94, allmenngjøring osv. da dette kan undergrave tariffavtalens autoritet på sikt, og undergrave organisasjonspotensialet. (Representant frå LO i intervju).

Skepsisen til LO om bruken av lovreguleringar og allmenngjering grunnar i ein skepsis mot å svekke sin eigen posisjon. Dersom arbeidstakarane er sikra lønn og arbeidsvilkår, vil mykje av rolla til fagbevegelsen vere utspelt.

I samband med Noreg si tilknytning til EU og aust-utvidinga av EØS-området, har ein frå norsk side opna for, og sett i verk tiltak og reguleringar som skal hindre forstyrningar av arbeidslivet i Noreg. Under vil eg skildre dei tiltaka som har vore mest aktuelle i ordskiftet, og vise kva ståstad LO har til desse.

### Overgangsordningar

Overgangsordningane som vart innført i Noreg, då utvidinga av EU trådde i kraft i mai 2004, vart innført med støtte frå LO. Men LO var lenge i tvil, og hadde ein lengre intern diskusjon

---

<sup>20</sup> I Norden vart det et felles arbeidsmarknad med opne grenser i 1954.

før dei bestemte seg for å gå inn for overgangsordningar. Men då Fellesforbundet med knapt fleirtal vedtok å gå inn for overgangsordningane på landsmøtet i 2003,<sup>21</sup> vart det klart at også LO ville gjere det. LO-sida var klar over at dei største utfordringane kring sosial dumping ville oppstå innanfor det som blir kalla tenestemarknaden. Derfor vart det drøfta i kva grad denne ekstra hindringa faktisk ville vere til hjelp i kampen mot sosial dumping. I tråd med skepsisen i LO til at aust-utvidinga av EU/EØS-området ville kunne føre med seg uheldig press på lønns- og arbeidsvilkåra i Noreg, gjekk LO inn for overgangsordningar som eit av verkemidlamidla mot dette.

I skrivande stund (mars 2006) er vi inne i ein ny debatt kring overgangsordningane. I mai 2006 har den noverande ordninga vore gjeldande i to år, og ein må bestemme seg for om det er tenleg å halde fram med overgangsordningar eller ikkje.

Fellesforbundet var tidlig ute med å kreve fortsatte overgangsordningar, og vil gjøre tiltak mot sosial dumping til en hovedsak i lønnsoppgjøret i 2006. I februar 2006 vedtok LOs representantskap hovedlinjene for årets hovedoppgjør. Representantskapet går inn for en rekke tiltak mot sosial dumping, deriblant videreføring av overgangsordningene. (Horgen 2006:37).

LO ser altså på overgangsordningane som ei hjelp for arbeidslivet i Noreg til å sikre arbeidstakarar lønns- og arbeidstilhøve på eit anstendig nivå, og til å hindre utbreiing av sosial dumping.

### **Allmenngjeringslova**

Allmenngjeringslova var det LO som tok i bruk - det var dei som sette fram krav om allmenngjering i den fyrste saka om dei sju petrokjemiske anlegga langs kysten, og dei har i ettertid fremja to krav til. Dette kan ein nok ta som eit signal i retning av at LO synest tiltaket har god effekt mot sosial dumping.

Sidan dette er ei relativt ny ordning, er det vanskeleg å vite kva effektar dette vil ha med tanke på sosial dumping, eller i kva omfang ein vil kunne sjå slike allmenngjeringsvedtak i framtida. Likevel ser det ut til at denne aktøren vil ta i bruk dette verkemidlet i enkelte bransjar i enkelte områder.

Ein rapport utarbeidd av Statskonsult (Nr. 2005:5) peikar på at bruken av allmenngjering kan medføre at posisjonen til fagbevegelsen i arbeidslivet kan bli svekka. Bakgrunnen for denne påstanden er ifølgje rapporten at ein gjennom allmenngjering gir alle arbeidstakarar tilgang på mange av rettane som tidlegare har vore sikra dei arbeidstakarane

---

<sup>21</sup> <http://www.fellesforbundet.no/templates/nyhet.aspx?id=8265>

som har vore organiserte. Dermed kan ein tenkje seg, slik rapporten til Statskonsult påpeikar, at desse allmenngjeringsvedtaka som fagbevegelsen sjølv har begjært, på lengre sikt vil også ha negative konsekvensar for denne aktøren.

Dette kan vere ein av grunnane til at LO ikkje har nytta allmenngjering oftare. Men etter aust-utvidinga av EU, har dei teke lova i bruk. Om tariffnemnda si avgjerd om å gjere eit allmenngjeringsvedtak for bygg- og anleggsbransjen i Oslofjordregionen, uttalte LO:

LO er tilfreds med at en samstemt nemnd har kommet til at vilkårene for allmenngjøring er til stede. LO gir også sin tilslutning til forskriftens innhold og utforming. Også Fellesforbundet støtter forskriften fullt ut. (LO i høyringsvar til Tariffnemnda).<sup>22</sup>

LO har ikkje berre teke initiativ til å la allmenngjeringslova i bruk, dei har også kome med forslag til tiltak som kan gjere lova lettare å bruke. Det fyrste tiltaket er det som vert kalla innsynsrett for dei tillitsvalgte. Dette er eit tiltak som gir dei tillitsvalde rett til å sjå kva lønns og arbeidsvilkår arbeidstakarane har. LO seier at dette og så vil gjere allmenngjeringsverktøyet betre. LO seier at slik systemet er i dag, må dei tillitsvalde bevise at det skjer lønning av arbeidstakarar som er vesentleg dårlegare enn det som er vanleg for norske arbeidstakarar. Men så lenge dei ikkje har rett til å få vite kva for lønns- og arbeidsvilkår dei ulike arbeidstakarane i dei ulike verksemdene har, er det også vanskeleg å finne ut av det. Det er vanskeleg å bevise noko ein ikkje har tilgang til å få greie på.

LO gjentar kravet om innsynsrett under forberedelse av en begjæring om allmenngjøring og under sakas behandling for nemnda. I Soria Moria-erklæringen er det uttalt at man vil sikre tillitsvalgte innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene underentreprenørene tilbyr sine arbeidstakere. LO forstår denne uttalelsens generelle form slik at den svarer til LOs krav. (LO i høyringsvar til AIDs evaluering allmenngjeringsordninga<sup>23</sup>)

LO gjentar forslaget om at det bør være full offentlighet om hvilke foretak som tilsidesetter sin plikt til å gi tariffnemnda eller organisasjonene opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. (LO i høyringsvar til AIDs evaluering allmenngjeringsordninga<sup>24</sup>)

Sjølv om LO etterlyser innsynsrett og openheit kring lønns- og arbeidstilhøve, ser det ut til at dei ikkje vil nytte allmenngjering i stor utstrekning. Etter dei tre vedtaka som til no er fatta, ser det ut til at LO har inntatt ei ”vent og sjå”-haldning til korleis desse vil slå ut.

---

<sup>22</sup> [http://odin.dep.no/aid/norsk/dep/org/tilknyttede\\_virksomheter/p10001255/046041-200003/dok-bn.html](http://odin.dep.no/aid/norsk/dep/org/tilknyttede_virksomheter/p10001255/046041-200003/dok-bn.html)

<sup>23</sup> <http://odin.dep.no/filarkiv/269456/LO.pdf>

<sup>24</sup> <http://odin.dep.no/filarkiv/269456/LO.pdf>



## Lovfesta minstelønn

Vi har sett at ein i Noreg ikkje har ei lovfesta minstelønn, eller eit lønnsolv. NHO meiner at ei slik ordning vil kunne vere til hjelp i kampen mot sosial dumping. LO deler ikkje dette synet. I intervju med ein representant frå LO spurte eg slik:

*Intervjuar:* NHO vil diskutere å innføre lovfestet minstelønn for å få bukt med sosial dumping.

*Representant frå LO:* Det er helt uaktuelt for LO – helt uaktuelt!

Argumentasjonen til LO er todelt. For det fyrste seier dei at ei slik ordning vil kome i konflikt med tradisjonar kring lønnsfastsetjinga i Noreg, som er styrt av partane i arbeidslivet. Ei lovfesta norm vil verke forstyrrande på denne tradisjonen, og det vil ingen vere tent med. Vidare seier LO at ei slik lov ikkje fungerer som eit hinder mot sosial dumping i dei landa som har ei slik lovfesta minimumslønn. Derimot kan lova fungere som eit fattigdomshinder. Dersom målet er å hindre utbyting og fattigdom, kan dette vere eit aktuelt tiltak. Men dersom målet skal vere å hindre sosial dumping, og sikre arbeidstakarane verdige arbeidsvilkår slik tariffavtalane gjer, vil ei lovfesta minstelønn ikkje vere eit effektivt tiltak. LO er heilt klare på at det ikkje er aktuelt å støtte framlegget om lovfesta minstelønn.

## 6.5 LO-versjonen av sosial dumping

På bakgrunn av det som er skildra over vil eg her oppsummere ved å skildre LO sin versjon av sosial dumping. Fyrst set eg opp ein tabell med dei mest sentrale elementa av LO-versjonen av sosial dumping.

*Tabell 6.1 Tabellen viser til dei sentrale elementa ved sosial dumping- omgrepet, og kva som er viktig for LO ved desse elementa.*

<b>LO sin versjon av sosial dumping</b>	
<b>Definisjon</b>	Å utnytte god tilgang på arbeidskraft til å tilby lønns og arbeidsvilkår for vilkår som er dårlegare enn gjeldande tariff. Eksisterande lønns- og arbeidsvilkår vert undergrevne.
<b>Nøkkelomgrep</b>	<b>Vertslandets</b> lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde. Hindre konkurranse mellom arbeidstakarar. Oppretthalde standardane i <b>tariffavtalane</b> .
<b>Grunngjeving</b>	Viktig å sikre lønns- og arbeidsvilkåra for alle arbeidstakarar i Noreg. Lik lønn for alle arbeidstakarar i Noreg. (Verdirasjonelle)
<b>Omfang</b>	Omfanget er større enn det ein ser, og gjerne vil tru. Dei døma som har vore omtala i media er truleg ”toppen av isfjellet”.
<b>Tiltak</b>	Betra kontroll med arbeidsgjevarar og vilkåra for arbeidstakarane Betra sanksjonerings mogelegheiter Styrking av allmenngjeringsordninga Fortsette med overgangsordningane

Vi ser over at bileta LO teiknar av sosial dumping er mykje klarare, og konkret definert enn det tilfellet var for NHO. LO representerer derfor ein **fast versjon av sosial dumping**, der lønns- og arbeidsvilkår som er dårlegare enn minstestandardane som er fastsett i tariffavtalane er sosial dumping. Men også LO viser at dei er usikre i høve til ordskiftet. Dette gjeld i fyrste rekke tiltaka som skal setjast i verk mot sosial dumping. LO meiner det stort omfang av useriøsitet og sosial dumping i norske arbeidsliv i dag, men er usikre på kva som bør gjerast for å minske det. Sterkare lovregulering vil kunne medføre at deira eigen posisjon som aktør i arbeidslivet vert svekka. Det same vil utbreidd bruk av allmenngjering kunne føre med seg. LO spør seg derfor kva for verkemiddel som bør då setjast i verk. Sjølv om LO framstår med ein klarare versjon av sosial dumping, og set ei klar grense for kva som er sosial dumping og ikkje, er situasjonen også vanskeleg for denne aktøren på einskilde områder.

## 6.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på LO som aktør i arbeidslivet og denne aktøren sin ”faste versjon” av sosial dumping. LO ser med bekymring på utviklinga, og meiner sosial dumping i dag utgjør eit betydeleg problem i norsk arbeidsliv. For LO er sosial dumping kjenneteikna ved lønns- og arbeidsvilkår som er dårlegare enn minstestandarden i tariffavtalane. Dei viser til EU sitt utstasjoneringdirektiv som slår fast at det er lønns- og arbeidsvilkåra i vertslandet som skal bestemme vilkåra for arbeidstakarane. LO har derfor gjort krav på allmenngjorte tariffavtarar for å hindre omfanget av sosial dumping. Dette verkemidlet har ikkje vore i bruk lenge nok til at ein med sikkerheit kan slå fast verknadane av det, men det kan verke som om LO synest dette fungerer. Likevel etterlyser LO også fleire tiltak mot sosial dumping, og etterlyser tiltak som gjer det lettare å bruke allmenngjeringslova. Samstundes viser LO skepsis i høve til dei konsekvensane allmenngjering og andre lovreguleringar kan få for rolla til organisasjonen på lengre sikt. Etter LO sitt syn kan det ikkje vere tvil om at alle arbeidstakarar skal ha like vilkår i Noreg. Det er ikkje akseptabelt med eit system som tillet låg lønn til arbeidstakarar frå dei nye medlemslanda i høve norske arbeidstakarar.

LO seier også at ein open arbeids- og tenestemarknad verkar positivt for norske verksemdar og arbeidstakarar, men at det trengst reguleringar som hindrar undergraving av norske lønns- og arbeidsvilkår.

## 7 Staten

I dette kapitlet skal eg skildre staten eller styresmaktene sitt syn på sosial dumping.

Oppbygginga av dette kapitlet er lik dei to førre kapitla. Eg vil fyrst skildre staten som aktør, før eg skildrar kva sosial dumping er for denne aktøren, kva årsakene til at omgrepet er så aktuelt er, og kva tiltak som kan setjast i verk for å hindre sosial dumping. Til slutt vil eg, som eg også har gjort i dei to siste kapitla, skildre denne aktøren sin versjon av sosial dumping.

### 7.1 Staten som aktør

Staten framstår som aktør på ein noko annan måte og har ei anna rolle enn dei to andre aktørane eg skildrar i denne oppgåva. Eigentleg er ikkje staten ein aktør heller, men mange instansar som kvar for seg har ulike oppgåver i høve til sosial dumping. Eg vil no på ein kortfatta måte prøve å klargjere dette.

Det er verdt å merke seg at staten som aktør i vid forstand kan tolkast til å vere ein kunde, som kjøpar tenester frå verksemdar og næringsliv, som arbeidsgjevar i tillegg ein tredjepart i arbeidslivet. I denne oppgåva opererer eg derimot med staten berre som ein aktør i høve til arbeidslivsreguleringa i Noreg.

Norsk arbeidsliv er regulert på ein annan måte enn mange andre område i samfunnet, og på ein annan måte enn det mange trur. I forhold til dei elementa som inngår i ordskiftet om sosial dumping, er ein del av dette regulert gjennom lovverket. Til dømes bestemmer arbeidsmiljølova kva som er lovleg med tanke på tryggleik på arbeidsplassen og arbeidstid. Lønn er derimot ikkje regulert gjennom lovverket, men gjennom avtaleverket mellom partane i arbeidslivet, til dømes NHO og LO.

Det er politikarane som vedtek lovene. I denne samanhengen er det i fyrste omgang lovverket i høve til kven som får kome til landet, opphalde seg her og få løyve til å arbeide her, som er aktuelt. Det er ein del av EØS-avtalen at borgarar innan EØS-området fritt kan reise til, opphalde seg i og arbeide innanfor dette området. Desse forholda, som er knytt til innvandring og migrasjon, er det UDI og politiet som skal forvalte. Derfor har desse instansane vore engasjerte i ordskiftet om sosial dumping. Men dei fleste av problemstillingane som kjem opp der gjeld dei arbeidstakarane som er i Noreg på heilt lovleg grunnlag, men som likevel jobbar under forhold som nordmenn ikkje hadde godteke. Det vere seg lønn, arbeidstid, butilhøve, HMS på arbeidsplassen og så vidare. Dette er ting som Direktoratet for Arbeidstilsynet skal føre kontroll med. Ved grove brot på desse

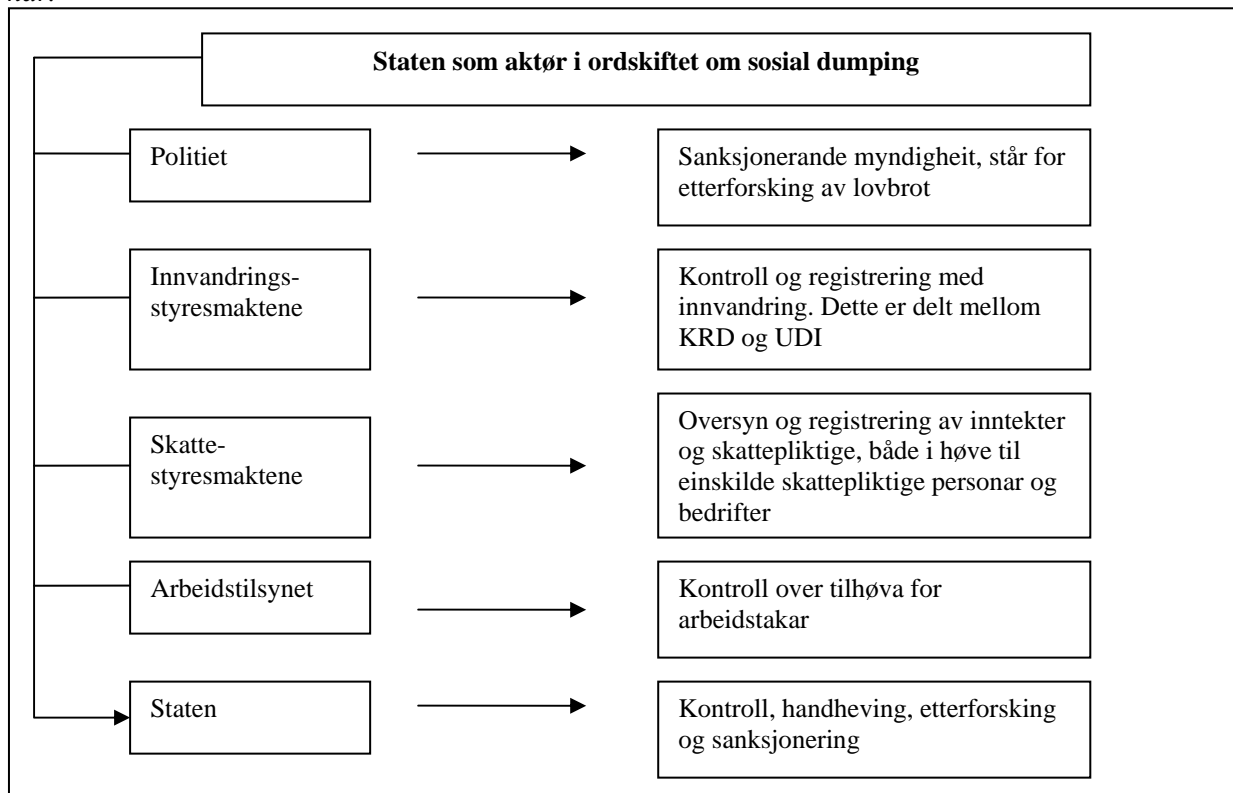
bestemningane kan også denne instansen kople inn politiet som også er sanksjonerande myndigheit i slike saker.

Eit anna aspekt ved denne problematikken er lønn og skattlegging. Eg tenkjer då ikkje i fyrste rekke på kor mange kroner den einskilde arbeidstakaren får utbetalt av sin arbeidsgivar, men om den aktuelle inntekta blir oppgitt til skattemyndigheitene på rett måte. Ekstra komplisert blir det ettersom mange av desse arbeidstakarane skattar i sitt heimland, og såleis må ein også ta skattemyndigheitene i heimlandet til arbeidstakaren med i biletet.

Eit døme på kompleksiteten er allmenngjeringsvedtaket som er fatta i byggebransjen i Oslofjordområdet. I praksis skal arbeidstilsynet føre kontroll med at minstesatsane i tariffavtalen som partane har tinga fram seg imellom, blir overhaldne. Likevel er det politiet som har sanksjonerande kraft i slike saker. Dette betyr at partane i arbeidslivet inngår avtalar som eit statleg direktorat skal kontrollere, medan politiet må etterforske og ta ut tiltale ved brot. Det knyter seg stor spenning til korleis dette vil fungere i praksis.

Staten som aktør i arbeidsmarknaden, er ikkje berre ein aktør i forhold til den som legg reguleringar til grunn for måten marknaden fungerer på. Staten er også ein betydeleg kunde som innkjøpar av arbeidskraft, varer og tenester. Derfor er også haldninga til staten som kjøpar av oppdrag viktig, sett i høve til utviklinga innan arbeidslivet.

**Figur 7.3** Ei oversikt over dei instansane som inngår i det som i denne oppgåva vert kalla staten eller styresmaktene, og kva roller dei ulike instansane har.



## 7.2 Kva er sosial dumping for styresmaktene?

I denne delen av kapitlet vil eg ta for meg korleis eller staten skildrar sosial dumping. Dette vil eg gjere gjennom å vise til tre hovuddelar i deira bilete av sosial dumping. Først: På kva måte skildrar aktøren situasjonen; kva seier staten at sosial dumping er? Vidare vil eg vise til kva denne aktøren meiner er årsakene til at ein har sosial dumping og til at ein har gåande eit ordskifte kring problematikk knytt til sosial dumping. Til slutt vil eg sjå på kva staten meiner bør gjerast for å avgrense omfanget av sosial dumping i det norske arbeidslivet.

Styresmaktene og dei statlege organa er svært varsame med å i det heile nytte omgrepet sosial dumping, sjølv om også denne aktøren ser moglegheitene av at det faktiske fenomenet omgrepet skildrar, er reelt nok.

Sosial dumping er et begrep som blir brukt på forskjellige måter, og vi bruker ikke begrepet i offisielle sammenhenger. Vi bruker likeverdige arbeidsvilkår osv. Sosial dumping brukes for eksempel ikke i tariffnemnda. Regjeringen bruker vel benevnelsen uverdige arbeidsvilkår. (Representant frå Direktoratet for Arbeidstilsynet i intervju).

Dette viser at tematikken er aktuell for stat og styresmakter, men ordskiftet kring bruken av omgrepet, der LO og NHO har engasjert seg, er ikkje staten ein del av. Denne aktøren legg også vekt på å halde ein nøytral og objektiv posisjon i høve til partane i arbeidslivet. Det er derfor heller ikkje vanskeleg å forstå at denne aktøren aktar seg for å nytte omgrepet.

Begrepet har vært vanskelig for oss, og derfor så har vi fra direktoratets side ikke brukt dette begrepet i særlig grad ut til våre regioner som skal gjennomføre tiltak. Fordi vi tar utgangspunkt i det vi har noe med å gjøre slik at det ikke skal bli et politisk begrep, men at det vi har sagt at det går på verdige arbeidsvilkår. (Representant frå Direktoratet for Arbeidstilsynet i intervju).

Dei som skal drive kontroll ute i feltet, der arbeidarane arbeider, treng formuleringar og retningsliner som har eit høgt presisjonsnivå, for at det skal vere mogleg faktisk å følgje dei opp. Då er sosial dumping-omgrepet slik det eksisterar per i dag, ikkje brukande.

Dermed har vi sett på to grunnar til at ulike instansar for styresmaktene ikkje er glade i bruken av omgrepet "sosial dumping". Som ein nøytral aktør er det vanskeleg å bruke omgrep som normativt sett er lada i den eine eller andre retninga. Og vidare er sosial dumping som omgrep rett og slett for upresist til at det maktar å skildre dei faktiske tilhøva på ein måte som er brukbar til praktiske formål i høve til observasjonar, kontroll og oppfølging.

Men når det er sagt, ser vi at tematikken og problemstillingane er aktuelle også for styresmaktene som aktør i arbeidslivet. Som vi ser i sitata over seier intervjupersonane at dei heller brukar andre omgrep som 'likeverdige arbeidsforhold', eller 'uverdige arbeidsforhold'

og liknande. Dette viser som sagt at staten og styresmaktene følger med i ordskiftet, og har å mange måtar medvitne holdningar ikkje berre til tematikken, men også til språkbruken som er nytta i desse samanhengane.

Sett opp imot aktørane i dei to siste kapitla, er styresmaktene ein aktør med ei anna tilnærming til sosial dumping-problematikken. Denne aktøren har ikkje noko anna rolle i høve til denne tematikken enn at arbeidslivet skal vere velfungerande. I dette legg det at det skal bli lagt til rette for arbeidsvandring, mellom anna frå dei nye medlemslanda, samstundes som dette ikkje skal gi forstyrningar i norsk arbeidsliv. Framleis er dette ein så ny situasjon, at ein verken kan slå fast bestemt verken omfang av arbeidsvandring eller tenestevandring har hatt.

Arbeidstilsynet fører kontroll med arbeidstilhøva for arbeidstakarane ute på arbeidsplassane. Dette kan vere ein indikasjon på kva som er situasjonen. Dette sa ein representant frå arbeidstilsynet i eit intervju:

Det viste seg at de som var individuelt ansatt hos norske arbeidsgivere, som hadde oppdrag på store byggeplasser, så så det rimelig greit ut. Og det var de samme manglene i forhold til norske som for de utenlandske i forhold til trygghet og arbeidsmiljø. Når vi kom over på de utenlandske selskapene, fikk vi større problemer. Vi opplever at vi ikke får informasjon – har vanskeligheter med å få fatt i dokumentasjon for å konstantere om det er brudd eller ikke. (Representant frå Direktoratet for Arbeidstilsynet i intervju).

Det er altså det området som tidlegare har vore omtala som tenestemarknaden, som utgjør problemet for arbeidstilsynet – også i høve til sikkerheit og arbeidsmiljø.

Staten er ikkje berre ein aktør på arbeidsmarknaden slik det er skildra over, men også ein betydeleg kunde for verksemdene. Derfor er det interessant å sjå at staten gjennom Moderniseringsdepartementet har sendt ut krav om at alle statlege etatar blir pålagde å innføre minstelønnsklausular på alle større kontraktar om levering av tenester innanfor bygg og anlegg. I pressemeldinga som vart sendt ut i samband med dette, stod det mellom anna slik:

Rundskrivet pålegger alle etater å innføre kontraktsklausuler som sikrer arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som ikke er mindre fordelaktige enn de som gjelder for samme type arbeid innen det same geografiske område. Klausulene skal gjøres gjeldende også for underleverandører og underentreprenører. (Pressemelding frå Moderniseringsdepartementet 20.06.05).

Dette vil i klartekst bety at staten ved større oppdrag krev at alle dei involverte arbeidstakarane har norske lønns- og arbeidsvilkår, også dei som måtte kunne definerast som tenestevandrarar.

I høve til dei andre aktørane eg har sett på i denne oppgåva, er det staten som har det mest medvitne forholdet til måten dei brukar omgrepet på – den brukar det nemleg ikkje. I

staden for å bruke eit omgrep som sosial dumping som ei samlenemning, brukar denne aktøren meir konkrete termar. I tillegg vil denne aktøren, med bakgrunn i si tradisjonelle rolle i arbeidslivet, ikkje gå inn i lønnsstilhøva for arbeidstakarane. Dermed ser denne aktøren vekk ifrå det momentet dei andre aktørane ser på som det mest sentrale med tanke på sosial dumping.

Staten snakkar i staden om likeverdige vilkår. I dette ligg eigentleg berre at lovverket som omfattar tryggleik, arbeidsmiljø også bortetter for norske arbeidstakarar, og så skal gjelde for utanlandske arbeidstakarar i Noreg. Ein vil altså fremje dei same krava på vegner av utanlandske arbeidstakarar som for norske i forhold til kva som er verdige arbeidstilhøve. Her inngår også butilhøva for arbeidstakarane, som skal holde ein viss standard – dersom arbeidsgivaren har forplikta seg til å syte for dette.

Ein kan nok også sjå presisjonsnivået på ordbruken til denne aktøren som eit resultat av rolla til aktøren. Det ville vere vanskeleg å sende ein observatør ut i felten for å kontrollere at sosial dumping ikkje eksisterer. For å gjere ein slik jobb må ein ha konkrete skildringar å gå etter, føreskrifter om kva som er akseptert og ikkje.

### **7.3 Årsaker og konsekvensar**

I denne delen av kapitlet vil eg vise til kva staten viser til som årsakene til at sosial dumping er eit tema i det offentlege ordskiftet i Noreg i dag. Tilnærminga til staten som aktør er at det er naudsynt med oppfølging og kontroll av ein situasjon, for at den ikkje skal skli ut.

Arbeidslivet er i utgangspunktet ein arena staten ønskjer at partane skal regulere seg imellom i størst mogeleg grad. Det faktum at ein har eit arbeidstilsyn, som har som oppgåve å føre tilsyn med denne arenaen, kan ein sjå på som eit uttrykk for at det er behov for eit overordna tilsyn likevel. Styresmaktene og staten meiner det er ønskjeleg og naudsynt med innvandring av arbeidskraft til landet.

Det er jo en helt klar politikk at man ønsker arbeidsinnvandring, og at man trenger det. Men man vil jo ha det på verdige vilkår, men man har ikke definert hva det er - hva er norsk lønn? (Representant frå Arbeids- og Sosialdepartementet i intervju).

Sjølv om staten som aktør også ser store mogelegheiter for norske verksemder og arbeidsliv som følgje av utvidinga av EØS-området og den tilgangen på arbeidskraft dette kan gi, ser staten også at det kan følgje utfordringar med denne utviklinga. Reguleringa av norsk arbeidsliv slik den er og har vore er mangelfull, særskilt med tanke på lønnsregulering.

Det er nok myndighetenes oppfatning at det er på tjenestemarkedet utfordringene ligger. Arbeidsmarkedet, altså det som kommer inn under utlendingslovgivningen har man kontroll på. Så ser vi at det er på tjenestemarkedet eller i tjenestesektoren at man har utfordringer men her er det også begrensede muligheter til å gjøre ting, bortsett fra minstelønnsreguleringer som får konsekvenser for hele det norske arbeidsmarkedet, eller allmenngjøring.

Det er klart at om man hadde lovbestemte minstestandarder for alle arbeidsforhold, så hadde man hatt virkemidler, men samtidig ville dette kunne føre med seg uheldige virkninger. (Representant frå Arbeids og Sosialdepartementet i intervju).

Ettersom EU-utvidinga har gitt auka tilgang på billeg arbeidskraft har desse manglane blitt synleggjorde. Dette har gitt utfordringar for denne staten. Nokre grep er tekne, men aktøren vil også ta seg tid til å sjå på utviklinga, både i høve til dei tiltaka som er sette i verk, og i høve til arbeidslivet generelt. I denne prosessen er samarbeid med partane i arbeidslivet viktig for styresmaktene.

#### **7.4 Tiltak mot sosial dumping**

I denne siste delen av kapitlet om styresmaktene og staten sin versjon av sosial dumping vil eg på bakgrunn av det som har kome fram tidlegare i kapitlet, vise kva verkemiddel denne aktøren i arbeidslivet vil setje i verk for å redusere omfanget av sosial dumping. I stor grad vil dette dreie seg om verkemiddel som enten er brukt i andre land eller som har vore omtala i ordskiftet vi har hatt i tilknytning til utvidinga av EØS-området. Altså: Kva ser denne aktøren på som aktuelle alternativ for å minimere omfanget av sosial dumping i norsk arbeidsliv?

Som vi har sett, finns det relativt få konkrete data på kva veg utviklinga går i høve til omfanget av sosial dumping etter austutvidinga av EØS-området. Ein ser ein klar auke i dei individuelle arbeidsløyve, men dette er framleis relativt sett eit så lite tal at det ikkje skulle ha stor innverknad på arbeidslivet. Vidare veit ein, til dømes på bakgrunn av overgangsordningane, at det på dette området er nokså godt regulert, og det er sams holdning hjå aktørane at det på dette utgjer ikkje sosial dumping

I praksis har utviklinga gitt staten, og dei instansane som inngår i denne aktøren, ein del utfordringar som heng saman med nye arbeidsoppgåver og ansvarsområde. Når det gjeld tiltak mot sosial dumping, eller tiltak for likeverdige vilkår på arbeidsmarknaden mellom norske og utanlandske arbeidstakarar, står staten som aktør i ein situasjon som er noko forskjellig i høve til dei to andre aktørane i oppgåva. Dette har å gjere med den agendaen denne aktøren har i høve til dei to andre. Medan dei andre aktørane har interesser å ivareta i høve til desse problemstillingane, er denne aktøren meir å sjå på som ein observatør i



ordskiftet. Dersom det er påkrevd, er det denne aktøren som kan endre lovverket, og reguleringsmekanismane som utgjør rammene for partane sitt avtaleverk.

### **Overgangsordningar**

Kva rolle overgangsordningane har spela for norsk arbeidsliv i tida etter utvidinga av EU/EØS-området, er vanskeleg å seie noko sikkert om. Sidan partane i arbeidslivet uttrykker uvisse, er heller ikkje styresmaktene sikre på om dei vil halde fram med overgangsordningane. Då desse vart innførte, var det nok utslagsgjevande at det også såg ut til at dei fleste andre nordiske land ville ta i bruk overgangsordningar av noko ulik karakter. Det er også uvisst kor viktige desse ordningane har vore.

No er tida komen for å ta avgjerdsla om ein vil utvide ordningane, og styresmaktene har i skrivande stund ikkje bestemt seg for kva dei vil gjere.

Regjeringa avgjør overgangsordningenes vidare skjebne i månedsskiftet mars/april. Forholdene på arbeidsmarkedet, bruk av velferdsordningar og andre lands erfaringer er viktige momenter i regjeringens vurderingar. (Statssekretær Jan-Erik Støstad i Arbeids- og inkluderingsdepartementet: Fafo Østforums seminar tysdag 7. mars 2006).

Det kan verke som om overgangsordningane har hatt begrensa betydning, i alle fall dersom ein tenker på kor mange arbeidstakarar som har kome frå dei nye medlemslanda.

Det er også meget interessant å merke seg at Sverige, til tross for at de ikke har overgangsregler, så langt har hatt en langt mindre tilstrømning av arbeidskraft fra de nye landene enn Norge. (UDI 2004:6).

Sidan aktørane er samde om at problematikk kring dårlege lønns- og arbeidstilhøve i fyrste rekke kan knytast til tenestemarknaden, der ein ikkje har overgangsreglar, er ikkje overgangsreglane sett på som det mest avgjerande verkemidlet mot sosial dumping.

### **Allmenngjering**

Den kanskje største endringa for staten som aktør i arbeidsmarknaden, er utviklinga vi ser i bruken av allmenngjeringslova. Historisk har staten halde seg unna fastsetjing av lønn i arbeidsmarknaden. Dette vert også gjenspeila i ordskiftet om sosial dumping der staten har involvert seg i mange forhold, men ikkje delteke i ein debatt om kvar ei nedre grense for lønn bør vere. Dette skal vere ei sak mellom partane, noko staten ikkje skal verke inn på.

Man er da også veldig klar på at dette er partenes virkemiddel, og ikke myndighetenes. (Representant frå Arbeids- og Sosialdepartementet i intervju).

Derfor er det interessant å følge utviklinga i bruken av allmenngjering. Bakgrunnen for bruken av lova er at dei mekanismane og tradisjonane ein har hatt for fastsetjing av lønn har fått alvorlege utfordringar i og med den auka tilgangen på arbeidskraft frå dei nye landa innan EØS-området. Det er eigentleg det ordskiftet om sosial dumping handlar om – at reguleringa av norsk arbeidsmarknad, under gitte tilhøve, gir rom for å betale arbeidstakarar svært låg lønn. Som eit verkemiddel mot dette har LO framsett krav om at tariffavtalar skal bli allmenngjort. Til no har vi sett tre vedtak om allmenngjering, noko som gir staten ei ny oppgåve – å kontrollere lønna til arbeidstakarane som er omfatta av allmenngjeringsvedtaket. Framleis er det for tidleg å seie korleis dette vil slå ut, men det kan sjå ut som om det kjem fleire krav om allmenngjering frå LO si side. I dei intervjuja eg gjorde med representantar for staten, uttrykte desse stor grad av spenning overfor korleis dette vil slå ut, og korvidt dei skulle vere i stand til å følgje opp desse vedtaka. Dette som sagt fordi dette med lønn er noko desse instansane tidlegare i liten grad har vore innblanda i, og det har til dømes ikkje tidlegare vore arbeidstilsynet si oppgåve å kontrollere lønna til arbeidstakarar, slik dei no skal gjere det som følgje av det siste allmenngjeringsvedtaket for byggebransjen i Oslofjordregionen.

Etter dei allmenngjeringsvedtaka ein no har fått, er tida moden for å evaluere korleis denne ordninga har fungert. AID (Arbeids- og Inkluderingsdepartementet) har gjennomført ei evaluering av ordninga og sendt forslag til endringar av lova ut på høyring. I denne evalueringsrapporten kan ein lese:

Arbeids- og sosialdepartementet er opptatt av at allmenngjøringsloven skal være et godt og hensiktsmessig virkemiddel for partene hvis det oppstår problemer i forhold til utenlandske lønn- og arbeidsvilkår ved arbeid i Norge. Med utgangspunkt i Tariffnemndas første sak, ønsker departementet å foreta en evaluering av det norske allmenngjøringsinstituttet for eventuelt å rette opp svakheter ved ordningen. I den sammenheng vil vi svært gjerne motta innspill og synspunkter fra arbeidslivets parter og andre med særskilt interesse i denne saken.

Styresmaktene satsar på å ha ein dialog med partane i arbeidslivet og høyre på deira syn, samstundes som observasjonar av det som skjer inngår i ei kontinuerleg vurdering av behovet for tiltak for betre regulering av arbeidslivet.

## **7.5 Staten sin versjon av sosial dumping**

På bakgrunn av det som er skildra over vil eg her oppsummere ved å skildre staten sin versjon av sosial dumping. Fyrst set eg opp ein tabell med dei mest sentrale elementa av staten sin versjon av sosial dumping.

Styresmaktene seier dei er medvitne med bruken, då dei vel ikkje å ta del i ordskiftet om sosial dumping. Dei vil heller ikkje nytte omgrepet, men sidan dei likevel må forholde seg til det sosiale fenomenet omgrepet viser til. Og gjennom å snakke om ”likeverdige lønns- og arbeidsvilkår” og liknande, kan ein likevel hevde at også dette er ein aktør i ordskiftet

*Tabell 7.1 Tabellen viser til dei sentrale elementa ved sosial dumping- omgrepet, og kva som er viktig for staten ved desse elementa.*

<b>Staten sin versjon av sosial dumping</b>	
<b>Definisjon</b>	Nyttar sosial dumping-omgrepet, men vil heller bruke meir presise omgrep som ikkje er like normativt vekta. I forhold til den jobben denne aktøren skal gjere treng dei også ein presis terminologi å forholde seg til.
<b>Nøkkelbegrep</b>	Likeverdige løns- og arbeidsvilkår. Verdige arbeidsforhold
<b>Grunngjeving</b>	Vil sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår.
<b>Omfang</b>	Etter egne observasjonar og etter innspel i frå partane ser dei mangelfulle reguleringar på enkeltområdar. Er avventande og vil sjå ann utvilginga og samråde seg med aktørar i arbeidslivet.
<b>Tiltak</b>	Vurderar i samråd med partane i arbeidslivet kva tiltak det er behov for.

Rolla til staten i forhold til sosial dumping-ordskiftet, kan karakteriserast som ei observatør-rolle. Denne aktøren opptre avventande, og følgjer utviklinga som ein observatør, utan å sjølv ta del i ordskiftet. Staten brukar partane i arbeidslivet, og lyttar til deira skildringar av utviklinga. Dei følgjer også med utvilginga av kor mange arbeidstakarar som kjem, og har kontrollar med lønns- og arbeidsvilkår desse arbeider under. I sine skildringar av situasjonen er dei betydeleg meir tilbakehaldne enn det LO og Fellesforbundet er. Staten seier at dei også treng hjelp i dette kontrollarbeidet frå partane i arbeidslivet for å avdekke useriøse aktørar og uverdige arbeidstilhøve.

Derfor vil eg skildre staten sin versjon av sosial dumping som ein **unnvikande versjon av sosial dumping**. Dette med bakgrunn i både den språkelge tilnærminga til aktøren, som inneber at aktøren unngår å nytte omgrepet i det heile. Likevel må også denne aktøren involvere seg i problematikken. Men også i praksis handlar staten frå ein posisjon i bakgrunnen, og bruka partane i arbeidslivet for å halde oppsyn med stoda i arbeidslivet med tanke på sosial dumping.

## **7.6 Oppsummering**

I dette kapitlet, har eg skildra staten som aktør i sosial dumping-ordskiftet, og vist at denne aktøren representerer ein unnvikande versjon av sosial dumping. I dette ligg det ikkje at aktøren vil fornekte problematikken som er knytt til omgrepet, men at rolla denne aktøren skal

ha i arbeidslivet gjer det vanskeleg å gå inn i eit ordskifte om eit omgrep som er så normativt lada, og har element i seg som denne aktøren ikkje vil ha noko formeining om. Likevel må også denne aktøren ta stilling til problematikken ettersom aktøren har forvaltingsansvar over mange av områda som er råka av tematikken knytt til ordskiftet. Derfor vert rolla til staten i det generelle sosial dumping-ordskiftet vanskeleg.

Likevel er det moment som inngår i ordskiftet staten aktivt vil gå inn for å avdekke og sanksjonere mot. Dette er dei tilhøva ved arbeidsforhold som kan knytast til lovverket. Ein del av problematikken som inngår i sosial dumping-ordskiftet inneber brot med lovreguleringane. Det er i alle høve betydeleg mindre problematiske enn det viktigaste momentet ved sosial dumping; lønn. Staten har ikkje tradisjon for å ha myndigheit i høve til lønn, eller å har noko formeining i høve til problematikk knytt til dette.

## **8 Definisjons- og interessekamp**

I dette kapitlet vil eg fyrst samle trådane i frå kapittel 5, 6 og 7 og setje aktørane sine versjonar opp imot kvarandre ved bruk av element i frå det eg i kapittel 3 kalla meiningsperspektivet. Dernest vil eg sjå på kva rolle ordskiftet har i høve til rollene til aktørane, og korleis aktørane brukar ordskiftet for å synleggjere det aktøren vil ha fram i ordskiftet, og skjule dei elementa dei ikkje vil legge vekt på. I samband med den vinklinga kjem tingingsperspektivet inn i biletet, som eg til slutt vil ta i bruk for å undersøke kva interesser aktørane har i forhold til ordskiftet om sosial dumping.

### **8.1 Meiningsperspektivet**

Vi såg i kapittel 3 at ein diskurs er meiningar, metaforar, representasjonar, historier og påstandar som til saman utgjer ein bestemt versjon av ei hending eller fenomen (Burr 1995:48). På bakgrunn av dette kan vi seie at kvar av aktørane i denne oppgåva representerer eigne diskursar om sosial dumping. Til saman utgjer desse diskursane sosial dumping-ordskiftet. Dei skildringane som er gjorde i kapittel 5, 6 og 7 av aktørane sine versjonar av sosial dumping, er dermed presentasjonar av aktørane sine diskursar om sosial dumping. Desse har blitt nytta til å finne fram til det eg har kalla bileta av, og versjonane av sosial dumping. I desse kapitla vart også dei sentrale elementa i aktørane sine presentasjonar av sosial dumping vist i figurar. Dei same figurane er på neste side satt saman til ein større figur, slik av dei dimensjonane dei tre aktørane tillegg sosial dumping-omgrepet, kan setjast opp mot kvarandre. Dette er dei elementa som utgjer grunnlaget for drøftinga i dette kapitlet.

### **Versjonane av sosial dumping**

Sosial dumping-omgrepet har gått inn i språket til mellom anna politiske aktørar og er ein del av nyheitsbiletet i dag. Derfor er det viktig for aktørane å gi sosial dumping-omgrepet ei tyding som svarar til deira forståing av omgrepet. Dermed vil dei også vinne fram med og ivareta sine interesser. Felles for ulike perspektiv innan diskursanalyse er ein fokus på språket si rolle i måten vi tenkjer på. Måten språket konstruerar, begrensar og formar vår forståing av verda og oss sjølve (Nikander 1995:6). Her blir måten aktørane nyttar sosial dumping-omgrepet på utgangspunkt for analysen av korleis dei freistar å forme ei forståing av situasjonen i norsk arbeidsliv.

Figur 8.1 Denne figuren er aktørane sine versjonar av sosial dumping. Den er samansett av figurane 5.1, 6.1 og 7.1.

	<b>NHO</b>	<b>LO</b>	<b>Staten</b>
<b>Definisjon</b>	Å betale urimeleg lav lønn, eller på annan måte behandlar arbeidskraft urimeleg i forhold til korleis ein behandlar norske arbeidstakarar.	Å utnytte god tilgang på arbeidskraft til å tilby lønns og arbeidsvilkår for vilkår som er dårlegare enn gjeldande tariff. Eksisterande lønns- og arbeidsvilkår vert undergrevene.	Nyttar sosial dumping-omgrepet, men vil heller bruke meir presise omgrep som ikkje er like normativt vektta. I forhold til den jobben denne aktøren skal gjere treng dei også ein presis ternimologi å forholde seg til.
<b>Nøkkelomgrep</b>	Gode standardar Rimelege forhold Politisk reiskap meir enn Nivå på lønns- og arbeidsvilkår som hindrar sosial dumping, men ikkje konkurranse	<b>Vertslangets</b> lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde. Hindre konkurranse mellom arbeidstakarar. Oppretthalde standardane i <b>tariffavtalane</b> .	Likeverdige løns- og arbeidsvilkår. Verdige arbeidsforhold
<b>Grunngjeving</b>	Viktig å ha vilkår for konkurransedyktig næringsliv, men likevel under ordna forhold. (Formålsrasjonelle)	Viktig å sikre lønns- og arbeidsvilkåra for alle arbeidstakarar i Noreg. Lik lønn for alle arbeidstakarar i Noreg. (Verdirasjonelle)	Vil sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår.
<b>Omfang</b>	Lite omfang. Døma i media er enkeltsaker som ikkje fortel noko om omfanget av sosial dumping.	Omfanget er større enn det ein ser, og gjerne vil tru. Dei døma som har vore omtala i media er truleg ”toppen av isfjellet”.	Etter egne observasjonar og etter innspel i frå partane ser dei mangelfulle reguleringar på enkeltområdar. Er avventande og vil sjå ann utvilinga og samråde seg med aktørar i arbeidslivet.
<b>Tiltak</b>	Er usikre på kva som bør gjerast. Har bevega seg i retning av at det er behov for betra reguleringar.	Betra kontroll med arbeidsgjevarar og vilkåra for arbeidstakarane Betra sanksjoneringsmogelegheiter Styrking av allmenngjeringsordninga Fortsette med overgangsordningane	Vurderar i samråd med partane i arbeidslivet kva tiltak det er behov for.

På bakgrunn av figuren over kan vi konkludere med å presentere aktørane sine versjonar av sosial dumping:

- **NHO** representerer sin **fleksibel versjon** av sosial dumping. Definerar den vagt, og er usikre på verkemidla. Er opptekne av det språkelge omgrepet, og argumenterer strategisk i høve til dette (formålsrasjonelt).

- **LO** representerer ein **fast versjon**, men er usikre på verkmidla. Er opptekne av det fakstiske fysiske fenomenet, og argumenterar normativt (verdirasjonelt) i høve til dette.
- **Staten** representerer ein **unnvikande versjon**, og tilstrebar å halde seg nøytrale både med take på definering, og verkemiddel. Er medvitne på å halde seg vekke frå ordskiftet.

Som vi har sett i kapittel 6, seier LO at det er sosial dumping dersom ein utanlandsk arbeidstakar jobbar under dårlegare arbeidsvilkår enn det som er fastsett som minstestandard i tariffavtalen. Om dette seier NHO:

Å sidestille alt som ikke er norsk tarifflønn med sosial dumping blir helt sprøtt, og det blir veldig sprøtt når man ser hva slags lønn de fleste utenlandske arbeidstakerne som kommer til Norge får. De får en usedvanlig god lønn målt i forhold til sitt eget lands lønnsnivå. (Representant frå NHO i intervju).

Og når Fellesforbundet då seier:

Det spiller ingen rolle hvor mye penger dette er i deres hjemland. Dumping er noe som skjer i markedet i arbeidslandet. Det er ikke noe som skjer i hjemlandet. (Representant frå Fellesforbundet i intervju).

Og vidare seier LO:

Det grunnleggende prinsippet i denne internasjonale retten er at sosial dumping er uheldig, og det vil man unngå. Derfor er det vertslandets lønns og arbeidsvilkår som skal gjelde. Dette prinsippet finner man også i Norge i overgangsbestemmelsene, utlendingsforeskriften §2 i forhold til tredjelands borgere. (Representant frå LO i intervju).

Som vi ser er ståstadane til LO og NHO ulike på dette punktet. Dei er samde om at låg lønning til utanlandske arbeidarar er sosial dumping, men usamde om kvar grensa går. LO er klare - under tariff er sosial dumping. NHO meiner ein kan avlønne under tariff utan at dette er sosial dumping. Så kva lønn som er for dårleg lønn er det springande punktet. Vi ser også at NHO legg lønnsnivået i heimlandet for arbeidstakaren til grunn for kva som bør kallast sosial dumping eller ikkje, medan LO legg vertslandet sine vilkår til grunn.

Staten har ein annan innfallsvinkel. Arbeidsvilkår som ikkje er innanfor rammene av lovverket, er sosial dumping. Når det gjeld lønsspørsmålet, har denne aktøren inga meining. Lønn er eit spørsmål mellom partane i arbeidslivet, og staten vil ikkje gå inn og seie noko om kva lønnsnivå som er rett for einskilde arbeidstakar, eller for ei gitt gruppe arbeidstakarar. Semja er større når det gjeld andre moment ved sosial dumping. Igjen kjem vi tilbake til at aktørane ser på lovverket og viser til dei standardane som er sett der. Staten brukar på si side

også omgrepet ”likeverdige vilkår” som ei motsetning til sosial dumping. I denne tydinga ligg likevel lønnsaspektet utanfor.

Ein kan såleis påstå at aktørane er samde i bruken av sosial dumping-omgrepet, dersom ein opererer med lite presise forklaringar, eller ein kan hevde dei er usamde dersom ein konkretiserer kva ein legg i omgrepet. Til dømes er aktørane samde om at arbeidstakarar skal ha ordentlege arbeidsvilkår, men NHO vil sjå dette i høve til opphavslandet, medan LO vil sjå dette i høve til vertslandet. Begge seier vanlege lønns- og arbeidsvilkår er ønska, men dette gir knapt meining når ein har ulike referanserammer. For å vise kva dei ulike aktørane er samde om og usamde om på det språklege omgrepsnivået i skildringane sine, har eg sett opp ein enkel figur under for å vise dette.

*Figur 8. 2 Skjematisk framstilling av at konkretiseringsnivået er avgjerande for å sjå om aktørane har ulike syn på kva sosial dumping er.*

	<b>Streng definisjon</b>	<b>Brei definisjon</b>
<b>Semje aspekt</b>	Lønns- og arbeidsvilkår som er under dei standardar som er fastsett som minstestandardar i tariffavtalane	Lønns og arbeidsvilkår for utanlandske arbeidstakarar som er uakseptable.
<b>Usemjje aspekt:</b> Tariffavtalene si rolle, lik lønn for likt arbeid, konkurranse på arbeidskraft, konkurransevna til verksemdene, opphavslandets eller vertslandets vilkår.		
<b>Skjønns aspekt:</b> Rettferdig lønn, vanleg norsk lønn, rimelige arbeidsvilkår, ordna vilkår, skikkelige forhold.		

Vi ser at ein kan synleggjere usemje gjennom å avdekke ulike referanserammer. I mange situasjonar ser ein det same gjennom å betre konkretiseringa av omgrepa som er nytta. Aktørane er samde om kva sosial dumping er på generelt grunnlag, men dersom ein går grundigare til verks og ser kva dei konkret legg i omgrepet, er svara svært forskjellige. LO ønskjer lik lønn for likt arbeid – alle som er arbeidstakarar i Noreg bør jobbe under norske lønns og arbeidsvilkår, noko som i praksis betyr tarifflønn eller liknande. Dette er NHO ikkje samde i. Dei meiner at det er rimeleg at ein person ifrå eit land med vesentleg lågare inntektsnivå, og dermed også kostnadsnivå enn Noreg, bør kunne arbeide for ei lønn som er lågare enn minstelønna i tariffavtalen her i landet. Her står altså partane imot kvarandre. Begge er einige i ei generell formulering om at lønnsnivået skal vere anstendig, men dei er altså ikkje einige om kva som er anstendig lønn for ein arbeidstakar i Noreg.

NHO seier at dei vil finne eit nivå for lønn som er så høgt at det hindrar sosial dumping, men samstundes så lågt at den gir rom for konkurranse. Minstesatsen i tariffavtalen er så høgt at den hindrar konkurranse, seier NHO. LO seier at det er deira jobb å hindre



konkurranse, og at det einaste lønnsnivået dei kan godta, er det nivået som er i dei avtalane dei har tinga fram med arbeidsgivarane.

Konkurranseomgrepet er også eit sentralt moment for aktørane i høve til sosial dumping-omgrepet. Medan NHO ser det som viktig å ha rom for konkurranse også på arbeidskraft, ser LO det som sin jobb å hindre dette. Dette ser vi også når vi skal setje grensa for kva som er sosial dumping og kva som ikkje er det. NHO seier at dersom ein skal halde seg til satsane i tariffavtalane er det ikkje rom for konkurranse.

Usemja i ordskiftet dreiar seg kvar grensa går for kva som er sosial dumping, og kva som ikkje er det. Denne ”grensekampen” gjenspeilar på mange måtar både aktørane sine versjonar av sosial dumping, og ståstaden i høve til verkemidla som kan setjast i verk mot sosial dumping. Det er altså ein kamp om å klassifisere eit omgrep, og om å få gjennomslag for sine interesser.

### **8.1.2 Ordsiftets rolle**

Ordsiftet om sosial dumping er eit ordsifte om eit ordskiftet. I kapittel 3 introduserte eg eit omgrep ifrå diskursteorien, *nodalpunkt*. Sosial dumping er nodalpunktet i ordskiftet som har stått fram om arbeidslivsreguleringa i Noreg etter utvidinga av EU/EØS-området. Det er dette uttrykket som snevvar inn alle dei ulike problemstillingane som er involverte i problemstillingar som er knytte til sosial dumping. Bakgrunnen for problemstillingane er hól og manglar i reguleringsmekanismane i arbeidslivet som har blitt avdekkja av utvidinga av området for den felles arbeidsmarknaden, som har først med seg eit verdibasert ordskiftet kring norsk arbeidslivsorganisering.

Desse manglane i reguleringa, og då særskilt i lønnsreguleringa, gir seg uttrykk i sosial dumping-ordsiftet. Ein kan då spørje seg kvifor nodalpunktet er ”sosial dumping” og ikkje til dømes innføring av minimumslønn, eller alle sin rett på tarifflønn? Kvifor handlar ordskiftet om dette diffuse omgrepet ”sosial dumping”, som vi ikkje ein gong er sikre på kva eigentleg tyder? Dette meiner eg vi kan sjå ei forklaring på om vi tek utgangspunkt i det som i kapittel 3 vart omtala som diskursteori og sosial konstruktivisme. Ved hjelp av eit språkleg omgrep som partane nyttar, vert det skapt ein røyndom som aktørane kan handle innanfor, eller ein arena som gir plass til ordskiftet vert skapt. Slik kan desse aktørane både ivareta sine egne interesser, og felles interesser. Sosial dumping-ordsiftet kan altså seiast å vere eit uttrykk for manglande regulering av norsk lønnsnivå i Noreg. Vi har sett at den norske modellen for lønnsregulering har fungert som den er no i lange tider, og alltid har hatt desse hola, men dei har tidlegare ikkje utgjort noko problem – dei har rett og slett ikkje vore synlege. Sosial

dumping-ordskiftet er derfor også eit uttrykk for at partane i arbeidslivet møter store problem i høve til sine roller, og i høve til at dei tradisjonelle metodane som har vore nytta ikkje lenger er i stand til å løyse dei problema som har oppstått. Dette forklarar også at aktørane framstår som usikre både i høve til ordskiftet og i høve til reguleringsmekanismane som kan setjast i verk.

Men kvifor oppstår det då eit ordskifte om sosial dumping og ikkje eit om lønn? Dersom ordskiftet gjekk meir direkte til verks, ville situasjonen verte mykje meir problematisk for alle partane. Vi såg tidlegare i oppgåva at NHO meiner minimumslønn kan vere ein veg å gå, men LO seier dette er uaktuelt. Dersom ein er så konkret, vert ordskiftet ein kamp frå skyttargravene, med harde frontar og lite rom for tingingar og kompromiss. I sosial dumping-ordskiftet er aktørane tilbakehaldne. Kvifor gjer ikkje LO krav på allmenngjering over alt, dersom det er det dei vil? Kvifor krev ikkje NHO minstelønn på 50 kroner i timen? Sosial dumping-ordskiftet inneheld element der aktørane er usamde, men aktørane har også interesser av å oppretthalde ein velfungerande arbeidsmarknad - med god tilgang på arbeidskraft og flyt av varer og tenester innan EU/EØS-området.

Ordsiftet om sosial dumping er med på å sirkle inn dei sentrale elementa i høve til manglande reguleringane av arbeidslivet. Aktørane kan delta i eit ordskifte utan å gå direkte inn i prinsipielle diskusjonar som rokkar ved tradisjonar og mekanismar i arbeidslivorganiseringa eller det kollektive arbeidslivet i Noreg. Det er mindre truleg at dette er ein medviten strategi frå aktørane side. Eg trur omgrepet har utgangspunkt i at arbeidsinnvandring frå fattige land vil kunne utgjere eit trugsmål mot norske interesser, og norsk arbeidsmarknad. I dag er den gjengse oppfatninga annleis. Heller er det slik at ein er uroa over at ein gjer seg avhengig av utanlandsk arbeidskraft, og over kva som vil skjer dersom denne forsvinn. Ein ønskjer tilgang på arbeidskraft frå andre land, men under forutsetning av at desse innvandra arbeidstakarane har lønns- og arbeidsvilkår som er ordna og på eit anstendig nivå.

Styresmaktene og staten har ei annleis rolle. Denne aktøren vil halde seg utanfor ordskiftet og nyttar derfor ikkje omgrepet. Aktøren hevdar å vere meir konkret, og nyttar i staden omgrep som "anstendige vilkår" eller "likeverdig lønn". Ein kan saktens spørje seg om desse omgrepa er meir presise. Aktøren er i alle høve medvitne på å halde seg unna sosial dumping-ordskiftet. Sjølv om statlege organ følgjer med på ordskiftet og har sentrale roller både i høve til lovverk, overgangsordningar og allmenngjering, står dei utanfor ordskiftet om sosial dumping.

## **Sosial dumping som buffer i grensekampen**

Sjølv om vi finn at aktørane representerer ulike versjonar av sosial dumping, framstår dei samstundes som usikre i høve til omgrepet. Dette er kjem tydeleg til uttrykk gjennom dei vage formuleringane som vert brukte for å beskrive fenomenet, og gjennom ståstadane til aktørane i høve til tiltaka mot sosial dumping. Det er to grunnar til at det er slik. Den eine grunnen er at sosial dumping-ordskiftet har dukka opp som eit resultat av ein ny situasjon som har opptått, og som har endra vilkåra for regulering av norsk arbeidsliv. At dette er nye tilhøve som ein ikkje har erfaringar med frå tidlegare, gjer at aktørane naturleg nok ikkje er sikre på kva som bør gjerast med den norske arbeidsmarknaden for å regulere norsk arbeidsliv på ein betre måte. Ein må gi aktørane rom for å prøve og feile seg fram til dei beste verkemidla mot sosial dumping.

Den andre grunnen til sosial dumping-omgrepet framstår som vagt og upresist kjem av at partane også nyttar omgrepet til å kamuflere nokre av dei elementa som inngår i ordskiftet. På denne måten oppnår aktørane fleire ting. Dei får ein "lukka arena" der dei kan finne fram til tiltak og reguleringsmekanismer som er eigna for å få eit velfungerande arbeidsliv. Eit slik "usynleg" ordskifte tenar også i høve til tingingar, og strategisk posisjonering. Det var denne problematikken vi også såg på med aktørane sine versjonar, og at presisjonsnivået synleggjer dei ulike versjonane. Tilsløring kan derfor vere tenleg for aktørane, fordi det gir handlingsrom for aktørane.

## **Kampen om å definere**

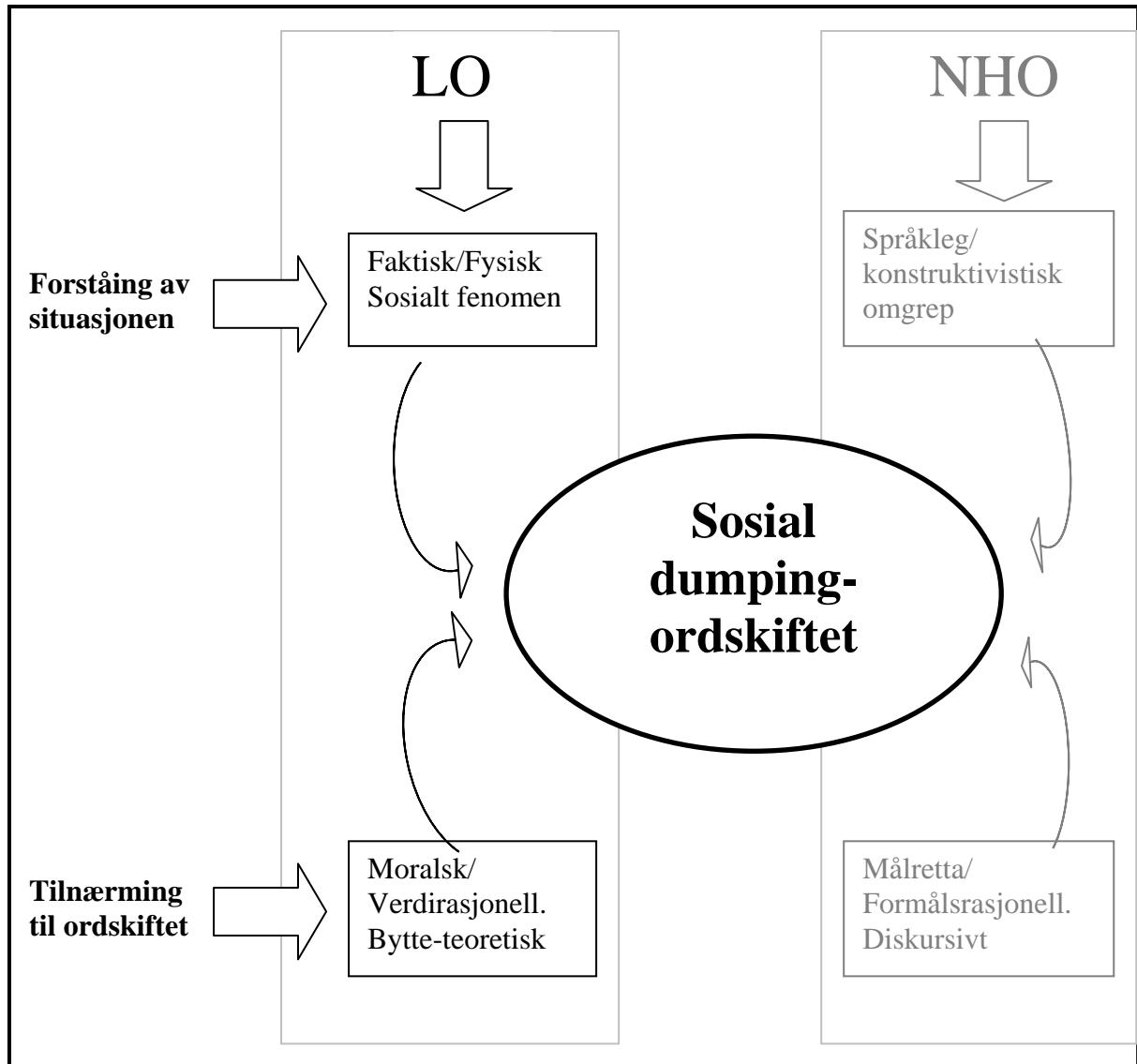
Men dersom sosial dumping omgrepet tilslørar og kamuflerar, men samstundes representerer ein kamp om å få gjennomslag for interessene som ligg bak. Eg har no byrja å flytte perspektivet i frå det diskursive, "ikkje-essensialistiske", over mot tingingperspektivet. Ein kan knyte interesser til dei versjonane vi har funne hjå aktørane på grunnlag av diskursanalyse.

Sidan vi snakkar om kampen om å definere, grensekampen og interessene til aktørane, synast det klart at vi snakkar om ein maktrelasjon mellom aktørane. Men i den grad vi kan bruke makt, er det snakk om ei brei forståing av makt. Kampen om å definere eit felt kan koplast opp imot Bourdieus symbolske makt.

Vi såg i kapittel 3 at Bourdieu brukar symbolsk makt om makt til å "konstituere det gitte gjennom utsagn om det, til å få andre til å tro på den verdensoppfatning, til å bekrefte

eller avkrefte den...” Aktørane sine emne til å få andre aktørar til å nytte deira versjon av sosial dumping svarar til aktøren sin symbolske makt over feltet.

Figur 8.2. Oversyn over LO og NHO sine tilnærmingar til sosial dumping-ordskiftet. Vi ser det oppstår ein buffer mellom aktørar og tilnærmingar.



I figuren ser vi at aktørane og deira tilnærmingar og bilete sett opp skjematisk. Den øvste delen av figuren, som viser til "forståinga av situasjonen", vil seinare i kapittelet verte sett i høve til det eg i kapittel 3 kalla tingingsperspektivet. Vidare vil den nedste delen av figuren, som viser til "tilnærmingar til ordskiftet", bli sett i høve til det som i kapittel tre er skildra som meiningsperspektivet.

### **8.3 Tingingsperspektivet**

Til no har vi i dette kapitlet sett korleis ein kan sjå på diskursen som ein kamp om å definere omgrepet sosial dumping slik at det kan nyttast til å ivareta den einskilde aktøren sine interesser. Ein kan sjå på ordskiftet som ein kamp om å endre den ”faktiske sosiale prosessen” slik at aktørane sine interesser vert ivaretekne.

Tingingsperspektivet er representert gjennom teoretiske tilnærmingar som blir kalla bytteteori og interesseanalyse. Desse tilnærmingane er brukt for kaste lys over relasjonen mellom aktørane på arbeidsmarknaden og ståstadane deira i høve til sosial dumping-ordskiftet. Som vi såg i kapittel 3, er utgangspunktet for dette perspektivet at ein har med rasjonelle aktørar å gjera, som har interesser å ivareta i høve til kvarandre. I dette tilfellet har aktørane interesser i høve til sin posisjon i norsk arbeidsliv, ettersom EU/EØS-utvidinga har endra situasjonen. Spørsmålet er i kva grad tilhøva er endra for dei ulike aktørane, og kva dei kan gjere i høve til kvarandre.

#### **8.3.1 Interesseanalyse**

Vi har sett at aktørane gjennom språkbruk skildrar ulike versjonar av sosial dumping-omgrepet. Desse versjonane viser til dei faktiske sosiale prosessane som skjer i arbeidsmarknaden i Noreg at EU/EØS-området vart utvida. Ettersom aktørane skildrar ulike versjonar, viser dette at dei vil bruke omgrepet til å skildre ulike sider ved tilhøva i arbeidsmarknaden. I denne delen av kapitlet vil eg sjå på kva for interesser aktørane knyter til versjonane sine av sosial dumping-omgrepet. Her vil eg også sjå interessene aktørane har til ordskiftet opp mot makttilhøva mellom aktørane i ordskiftet.

Ettersom alle aktørane nyttar det same omgrepet – sosial dumping, kan ein slutte at dette kjem av at dei også har samanfallande interesser. Det aktørane har til felles, er at dei ønskjer eit velfungerande arbeidsliv. Vi har sett at aktørane på mange måtar også framstår som usikre i ordskiftet. Derfor tener også ordskiftet som ein arena for å skaffe seg kunnskap og ressonere kring problematikken.

Samstundes har aktørane motstridande interesser. Det kjem til uttrykk gjennom dei forskjellige tydingane aktørane legg i sosial dumping-omgrepet, og gjennom ståstadane til dei verkemidla som er satt i verk. Her vil det bli synleggjort at den definisjonskampen som skjer mellom aktørane kan utgjere grunnlaget for ei maktanalyse, der ein ser på kva interesser aktørane vil ivareta gjennom ordskiftet om sosial dumping.

Kva for eigennytte eller interesse har aktørane i arbeidslivet av at sosial dumping omgrepet vert nytta i tråd med deira versjon av sosial dumping? For NHO er det viktig å syte for at norske verksemder har på den arbeidskrafta som trengst for å halde oppe ønskt produksjon. Det er her tale om ein marknad der marknadsmekanismane slår inn i den forstand at auka tilgang på arbeidskraft gir lågare prisar – eller lågare lønningar om ein vil. Derfor er det i NHO si interesse å ha god tilgang på arbeidskraft til ei kvar tid. Det er såleis inga overrasking at ein ser svært positivt på situasjonen som har oppstått etter aust-utvidinga av EU – som gjer at ein i utgangspunktet har betre tilgang på arbeidskraft. NHO meiner det er for dårlig tilgang på arbeidskraft i forhold til den ideelle situasjonen i Noreg i dag. Derfor er tilgang på arbeidskraft sett på som ei prioritert problemstilling. Dette gjelder både faglært og ufaglært arbeidskraft. Sagt rett fram; EØS-utvidinga gjev tilgang på mykje billeg arbeidskraft, i tillegg til at auka tilgang fører til lågare lønningar sett på bakgrunn av marknadsmekanismane. Dette kan vere ei forklaring på stillinga til NHO i sosial dumping-ordskiftet. Den ”fleksible versjonen” av sosial dumping, samt arbeidet med å vinne tilbake omgrepet, er eit resultat av at mange av momenta LO tillegg omgrepet, ikkje er uønskja av NHO.

Eit samleomgrep for desse problemstillingane er ”fleksibilitet i arbeidsmarknaden.” Den felles arbeidsmarknaden og aust-utvidinga av EU er viktige faktorar når ein omtalar dette. Det er også desentraliseringa av fastsetjinga av lønn og endringane i arbeidsmiljølova, og særskilt det som går på midlertidige tilsetjingsforhold. Det at dette er prosessar som slår inn samstundes, gjer ikkje ting enklare. Korleis lova som gjer det lettare for verksemder å bruke midlertidige tilsetjingar ville slå ut, har vore omdiskutert. Det er grunn til å tru at situasjonen med tilgang på arbeidskraft frå dei nye medlemslanda vil vere ein viktig faktor.

Det er også i LO sine interesser at verksemdene har gode konkurransevilkår, men dei er samstundes opptekne av at dette ikkje skal gå på kostnad av arbeidsvilkåra til arbeidstakarane. Ein kan her tale om ei ansvarsfordeling mellom partane. NHO talar for leiarane av verksemder i Noreg. Desse ser situasjonen som ei mogelegheit til å kutte produksjonskostnadane. Dette seier dei også er naudsynt, fordi opninga av EU/EØS-området også medfører auka konkurranse. Dersom norske verksemder skal kunne overleve, må dei ha vilkår som gjer dei i stand til dette. Men dei er likevel er motstandardar av sosial dumping. Som vi har, sett er NHO sin versjon av sosial dumping annleis enn LO sin versjon. For NHO er det viktig å hindre sosial dumping for å ha ordna tilhøve på arbeidsmarknaden, og sikre gjensidige rettar og plikter for arbeidsgjevarar og arbeidstakarar. Dei ønskjer å konkurranse innanfor ordna rammer og på anstendige vilkår.

Ordna tilhøve og anstendige vilkår er også i LO sine interesser, men dei legg andre ting i desse omgrepa, slik som dei også frontar ein annan versjon av sosial dumping. Det er i LO sine interesser å fasthalde dei norske standardane for alle arbeidstakarar i Noreg. Ein trussel mot dette kan Marx-omgrepet "den industrielle reservearmè" (Høgsnes 1999:19) representere. Ettersom tilgangen på arbeidskraft kan bli større, vil også "den industrielle reservearmèen" auke. Dette medfører auka press på LO og deira interesser. Dette presset vil også tilta dersom NHO sin versjon av sosial dumping får gjennomslag, den inneber at det er greitt at utanlandske arbeidstakarar arbeider for andre vilkår enn norske arbeidstakarar.

Etter Weber sine handlingstypologiar (Weber 1968) kan ein seie at aktørane handlar ut frå ulike rasjonalitetssyn. NHO tenkjer formålsrasjonelt. Dei vil realisere eit mål, og ser mogelegheiter til dette gjennom aust-utvidinga av EU/EØS-området. Bakgrunnen for min påstand er argumentasjonen til NHO i sosial dumping-ordskiftet. NHO seier at dei ønskjer rom for konkurranse også på arbeidskraft. Dette er naudsynt for å ivareta konkurranseevna til verksemdene. I utvidinga av EU/EØS-området ser aktørane minst to positive verknader. Ved at dei får tilgang til ein større marknad, aukar potensialet for omsetnad. I tillegg kjem den betra tilgangen på arbeidskraft, som fører til billegare arbeidskraft og reduserte produksjonskostnader.

LO handlar derimot utifrå eit anna rasjonalitetsomgrep i sosial dumping-ordskiftet. Etter Weber sin terminologi handlar dei verdirasjonelt. I dette ligg det at dei argumenterar normativt i høve til sosiale og politiske ståstarar. Dette ser vi tydeleg i argumentasjonen deira i ordskiftet. LO-sida seier at det er sjølvsgat at alle arbeidstakarar i Noreg skal ha same lønna for det same arbeidet. Her skin rettferdstanken gjennom. Dei meiner det ikkje er rettferd i at arbeidstakar frå dei nye EU-landa utfører arbeid i Noreg for andre vilkår enn det nordmenn gjer.

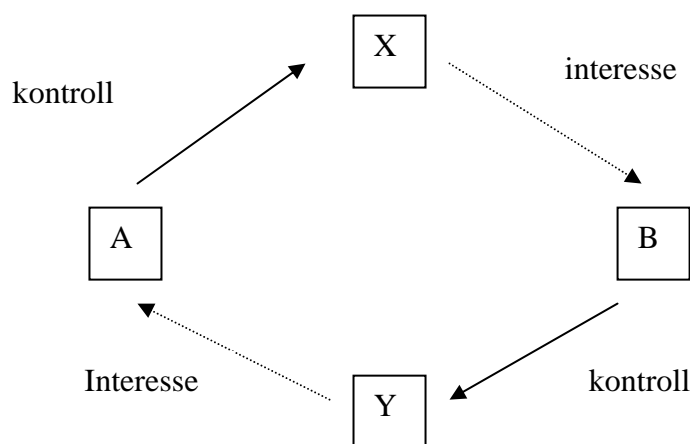
### **8.3.2 Bytteteori**

I kapittel 3 vart utgangspunktet for bytteteori skildra. Utgangspunktet er likt som i interesseanalysen over, men i sosial dumping-ordskiftet er situasjonen den at aktørane er avhengige av andre aktørar for å få sine interesser oppfylte. Ein kan også kalle dette perspektivet for avhengigheits-analyse. Dette perspektivet er vanleg å bruke på aktørane i arbeidslivet og lønningingar. Typiske rasjonelle aktørar som har bytte som skal utvekslast på ein marknad. Sosial dumping-ordskiftet viser ikkje til noko nytt i denne samanhengen.

Aktørane har interesse av og kontroll over dei same goda. Det nye er at dersom ein får svært stor tilgang til billeg arbeidskraft, vil det skje ei maktforskyvning. Dermed kan

arbeidsgjevarane få tak i det dei har interesser av, samstundes som arbeidstakarane mister noko av den kontrollen dei tidlegare har hatt over dette godet. NHO seier ein bør godta at utanlandsk arbeidskraft jobbar i Noreg, for satsar som er under norske tariff. Dette er også naudsynt med tanke på konkurranseevna til verksemdene. LO finn dette uakseptabelt, og seier ein må forholde seg til avtaleverket som er tinga fram mellom partane. Ein kan finne at det ligg makttilhøve bak desse ståstadane. Dette vil eg skildre ved å vise til Hernes sin modell som vart introdusert i kapittel 3.

Figur 3.1 Eit system med to aktørar og to hendingar (Hernes 1975:41).



Dersom vi tenker oss at A er aktøren LO som kontrollerar arbeidskraft, X og B er NHO som kontrollerar lønn, Y. A har interesse av Y, som B kontrollerar, og B har interesse av X, som A kontrollerar. Dette er ein klassisk byttesituasjon der aktørane må gi noko av det dei har kontroll over for å få noko av det dei har interesse av. Dersom ein tenkjer seg at ein etter EU-utvidinga får ein situasjon som fører til at A i mindre grad er i stand til å arbeidskrafta (X), medan B framleis held kontroll over lønna (Y), vil posisjonen til A bli svekka i høve til B. Hernes forklarar dette ved å vise at dersom interesseforholdet mellom to aktørar ar skeivt den ein vegen, vil maktforholdet vere skeivt den andre vegen. (Hernes 1975:42).

Ein bør ikkje sjå vekk frå at dette kan vere eit poeng i dagens situasjon i arbeidsmarknaden, men ein bør tenkje på det som eit hypotetisk scenario. I sosial dumping-ordskiftet har vi sett at ein er opptekne av seriøsitet. Dersom det er mange aktørar inn i bilete i tillegg til A og B, kan grunnlaget for heile bytteanalysen bli skipla. Dette er svakheita med Hernes sin modell, at den berre tek med to aktørar. Derfor bør ein sjå på dette som ein



forenkla modell som viser til ei problemstilling, med at ein kan tenke seg også andre element vil spele inn.

Gjennom å i kva grad aktørane er avhengige av kvarandre kan ein setje opp ein figur som den under. Gjennom bytteteori kan ein analysere korleis ein kan realisere sine interesser sjølv om ein av avhengig av andre aktørar.

**Figur 4:** Forholdet mellom aktørane A og B der desse er gjensidig avhengige av kvarandre, ein-sidedig avhengige av kvarandre og uavhengige av kvarandre. (Hernes 1975:64).

		A avhengig av B	
		ja	nei
B avhengig av A	ja	Gjensidig avhengighet: Bytte  1	A kan ignorere B  2
	nei	3  B kan ignorere A	4 Uavhengighet: gjensidig ignorering

I figuren over ser vi avhengigheitstilhøva mellom to aktørar. I sosial dumping-ordskiftet kan vi tenke oss at den ekstreme situasjonen den eine veggen gjer at NHO er uavhengig av LO dersom NHO får all den arbeidskrafta det er behov for utanfrå. Den andre veggen ville det vere at alle arbeidstakarar i Noreg reiste ut av landet for å jobbe, og dermed var uavhengig av NHO. Dette er sjølv sagt i praksis utenkelege situasjonar, og ikkje ønskt av nokon av partane. Normalsituasjonen er at partane er gjensidig avhengig av kvarandre. Men sjølv om dei reindyrka versjonane av konfliktane over er vanskeleg å tenkje seg, kan ein også setje opp grader av avhengnad i figuren. Dette er det Hernes viser til som grader av interessekonfliktar (Hernes 1975:42).

Aktørane er rasjonelle aktørar som vil ivareta sine interesser i arbeidslivet. Den felles bruken av sosial dumping-omgrepet tyder på at dei også har felles interesser å ivareta. Vi har sett at EU/EØS-utvidinga har ført til at svakheiter i reguleringa av arbeidslivet og lønnsfastsetjinga har blitt meir synlege. Det ser også ut til at utvidinga av arbeids- og tenestemarknaden gir større rom for useriøse aktørar i arbeidslivet. Dette har aktørane felles interesse av å motarbeide og forhindre.

Men at aktørane i arbeidslivet har motstridande interesser er ikkje noko nytt. At NHO og LO har ulike interesser, er innlysande og mange av dei elementa som inngår i sosial dumping-ordskifte er heller ikkje nye. Det er nok rett å seie at det er dei kjente interessemotsetningane som kjem til uttrykk, men konteksten er endra. Det er ikkje snakk om vanlege tingingar der LO vil sikre best mogelege lønns- og arbeidsvilkår for sine medlemmar, og NHO vil minimere lønnsutgifter og andre kostnader for å vere konkurransedyktig. Her er det snakk om arbeidskraft utanfrå, om kva lønns- og arbeidstilhøve desse skal ha. Dette kan ein i sin tur tenkje seg vil ha innverknad på lønns- og arbeidstilhøva for norske arbeidstakarar. LO vil derfor at alle arbeidstakarar skal ha dei same vilkåra, medan NHO meiner ein bør opne for konkurranse også på lønn.

Det finns ofte også reglar for korleis byttet skal skje. Desse reglane er gjerne kulturelt betinga. Desse reglane kan avgrense handlingsromet for aktørane (Hernes 1975:52). Hernes presiserar i liten grad korleis åtferd blir påverka av institusjonar. Eit omgrep som har som mål å skildre denne problematikken er ”embeddedness”. Vi såg i kapittel 3 korleis aktørane er ”embedded” til kultur og tradisjonar som ofte pregar organisasjonane i arbeidslivet.

## 8.4 Oppsummering

I dette kapitlet har eg sett på aktørane i norsk arbeidsliv sin bruk av sosial dumping omgrepet. På grunnlag av funna i tidlegare i oppgåva, og ved hjelp av eit meiningsperspektiv har eg vist korleis aktørane brukar sosial dumping omgrepet på den eine sida som ei nemning for å skildre ein situasjon slik desse opplever det i praksis, og på den andre sida nyttar omgrepet som eit språkleg omgrep.

Aktørane tillegg sosial dumping omgrepet ulike tydingar, og vi har sett at aktørane sine versjonar naturleg nok viser tilbake på interessene som aktørane har å ivareta i det norske arbeidslivet. At partane i arbeidslivet står i eit maktforhold til kvarandre, der desse har ulike interesser, er ikkje noko nytt. Likevel er det interessant å sjå på den kampen som skjer mellom aktørane når rammene for tilhøvet mellom dei bli endra, slik som er i ferd med å skje kring sosial dumping-ordskiftet. Vi har fått overgangsreglar og teke i bruk allmenngjeringslova. Også andre lovendringar er oppe til seriøs vurdering både i departement og hjå dei politiske aktørane. Dette viser at reguleringane av arbeidslivet er i ferd med å endre seg. I kor sterk grad, er ein viktig del av sosial dumping-ordskiftet.

Aktørane legg vekt på å framstå som ansvarlege, og overtyde andre om at deira skildring av kva som er situasjonen, og kva som bør gjerast er den rette versjonen. Eg har

brukt handlingstypologiane til Weber for å vise at LO argumenterer normativt for å vise at deira versjon er den mest rettferdige løysinga. Det er dette Weber viser til som verdirasjonelle handlingar. NHO derimot argumenterer ut frå ein annan ståstad. Dei viser til at dei norske verksemdene skal konkurrere på marknaden. Derfor er det naudsynt for verksemdene å vere konkurransedyktige, og ha vilkår som gjer det mogeleg. Igjen har eg vist til Weber sine handlingstypologiar. NHO sin argumentasjon vil passe inn i det Weber kallar formålsrasjonalitet. Aktørane handlar og argumenterer altså ut ifrå ulike perspektiv, og vektlegg ulike ting. Dette kan igjen vise tilbake på dei interessene aktørane har å ivareta, og vil ha arbeids- og tenestemarknaden i Noreg tilrettelagt etter sine egne interesser.

## 9. Avrunding, og litt om framtida

Korleis vil sosial dumping-ordskiftet vere om nokre år, og korleis vil arbeidstakarane sine lønns- og arbeidsvilkår vere regulert då? Vil NHO ha fått gjennomslag for si differensierte, eller behovsprøvd lønnsfordeling? Eller vil det gå i retning av allmenngjering og tarifflønn for alle? Vil myndigheitene kom inn i sterkare grad å regulere arbeids- og tenestemarknaden? Eller vil vegen gå i retning av overnasjonale løysingar? Vil det kome direktiv i frå EU som er i stand til å legge vilkår for arbeidstilhøve for arbeidsforhold innan heile området. Eller vil fagrørsla vere i stand til å inngå avtalar som dekkjer heile EU/EØS-området?

Det er mange spørsmål ein kan spørje seg, og det er sjølvsagt umogeleg å spå kva som vil skje i framtida. Likevel skal eg driste meg til å kome med ei avrunding der eg ”synsar” kring det eg trur vil skje, og kva løysingar eg ser for sosial dumping-ordskiftet.

Sosial dumping-ordskiftet kan ein sjå på som ein prosess meir enn ein stillingskrig. Det er eit ordskifte med mange og komplekse aspekt ved seg. Måten aktørane ordlegg seg på er interessant i seg sjølv, og seier ein god del om problematikken – det som eg har omtala som meiningsperspektivet. Vidare er det viktig å sjå på ordskiftet i lys av at aktørane har interesser dei vil ivareta og vinne fram med på arbeidsmarknaden – det eg her har omtala som tingingsperspektivet. Men vi har også sett at omgrepet er med på å skape ein arena for meiningsutveksling, der partane er med på å gi kvarandre handlingsrom til å lufter idear og til å finne fram til moglege løysingar. Derfor er kanskje ikkje det mest sentrale ved ordskiftet kva aktørane meiner no, og kva interesser ein kan knyte til den einskilde ståstaden. Ein av grunnane til dette er at aktørane skiftar syn ofte. Ein annan grunn er at aktørane er samde om at ein har behov for å betre reguleringar i arbeidslivet som følgje av utvidinga av EU/EØS-området, men ingen av aktørane har gode svar på korleis ein skal få dette til. Derfor er sjølve prosessen ordskiftet er ein del av det interessante.

Ein ser nok føre seg at nivået på lønn og levestandard vil utjamne seg innan EU/EØS-området. Det er også ting som tyder på at dei nye medlemslanda har hatt auka økonomisk vekst i dei to åra som har gått sidan utvidinga. Dersom det går som ein håpar, at økonomien i dei nye medlemslanda betrar seg, og arbeidsløysa går ned, så vil dei økonomiske insentiva for å reise for å få jobb bli mindre. Samstundes vil nok verksemdar i auka grad bruke heile området for å få oppdrag, og dermed vil også fleire arbeidstakarar jobbe på oppdrag rundt om i heile området i større utstrekning enn i dag. ”Å la det skure og gå” til lønningane i Polen er like høge som dei er i Noreg, er nok ei løysing få vil vere nøgde med.

Aktørane i Noreg er samde om at utfordringane knyter seg til inn- og utleigemarknaden, og det frie speleroget useriøse aktørar har innanfor rammene av lovverket. Derfor ligg kanskje den beste løysinga noko i retning av registrerings- og informasjonsordningar – slik som startBANK<sup>25</sup> er eit døme på. Dette er eit døme på tiltak som partane i arbeidslivet sjølve har sett i verk, det same er prosjektet ”seriøsitet i byggenæring”. Desse prosjekta vil freiste å gi informasjon om problematikken knytt til mellom anna sosial dumping. Mellom anna gjennom registreringsordningar og godkjeningsordningar, slik at andre aktørar og kundar kan skaffe seg informasjon om dei ein gir oppdrag til.

Dersom også ordskiftet om sosial dumping klarer å vere synleg, vil også dette kunne vere med på å bevisstgjere mange av problema. Dette vil gjere at opinionen, som er kundar og kjøparar av varer og tenester, også blir medvitne på problematikken og set krav i høve til dei ein kjøper ting av, og gir oppdrag til. Dersom aktørane som er skildra i denne oppgåva klarer det, vil nok det vere like effektivt som reguleringar frå styresmaktene. Dette viser også kor viktig sosial dumping-ordskiftet er for aktørane for sin eigen del; for å finne ut kva som eigentleg skjer, for å påverke motparten i arbeidsmarknaden i høve til interessekonfliktane som alltid er ein viktig del av relasjonen mellom desse, og ikkje minst for å gjere synspunkta sine og problematikken synleg. Det vil vere viktig, som eg har vist i denne oppgåva for å påvike motparten i arbeidslivet, men ikkje minst for å påverke opinionen som utgjør kundemassa som til sjuande og sist er avgjerande for marknaden.

---

<sup>25</sup> <http://info.startbank.no/Norway/services/Startbank+supplier+services/overview.htm>

## Kjelder

- Aslesen, Sigmund (2005), *EU-utvidelsen. Mulige tilpasningsstrategier i norske skipsverft*. Oslo: Fafo.
- Barth, Erling (2000), "Europeisk integrasjon og arbeidsmarkedspolitik. To syn på Fremtiden". *Søkelys på arbeidsmarkedet 1/2000*. Institutt for samfunnsforskning 2000, 17:125-128
- Barth, Erling. Kalle Moene og Michael Wallerstein (2003), *Likhet under press*, Trondheim: Gyldendal Akademisk.
- Bacharach, Samuel B. og Edward J. Lawler (1981), *Bargaining – Power, Tactics and Outcomes*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Berger, Peter L. og Thomas Luckmann (1967), *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. New York: Anchor Books.
- Bourdieu, Pierre (1996), *Symbolsk makt*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Bowman, John R. (2003), "Employers and the Persistence of Centralized Wage Setting". *Comparative Political Studies*, 35 (9): 995-1026.
- Brox, Ottar (2005), *Arbeidskraftimport. Velferdsstatens rending eller undergang*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Burr, Vivien (1995), *Social Constructionism*. New York: Routhledge.
- Djuve, Anne Britt (1995), *Grenseløst arbeid. Sosial dumping i kjølvannet av EØS-avtalen*. Oslo: Fafo
- Dølvik, Jon Erik og Anne Mette Ødegård (2004), *Ti år med EØS-avtalen. Konsekvenser for norsk arbeidsliv og fagbevegelse*. Oslo: Fafo
- Dølvik, Jon Erik og Line Eldring (2005), "Etter EU-utvidelsen: Arbeidsmigrasjon gjennom bakkdøra skaper utfordringer i det norske arbeidsmarkedet". *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2005*, 22:259-267.
- Dølvik, Jon Erik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. Fafo: Oslo.
- Dølvik, Jon Erik, Line Eldring og Anne Mette Ødegård (2005), *Lavlønnskurranser og sosial dumping. Utfordringer for det seriøse arbeidslivet*. Oslo:Fafo.
- Fennefoss, Arvid og Geir Høgsnes (2003), "Arbeidsliv, lønn og forhandlinger". Kjølrsrød, Lise. Ivar Frønes. Red., *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Flyvbjerg, Bent (2001), *Making Social Science Matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Friberg, Jon Horgen (2006), *Individuell arbeidsvandring. Utfordringer to år etter EU-utvidelsen*. Oslo: Fafo
- Frønes, Ivar (2001), *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Glaser, Barney G og Anselm L. Strauss (1967), *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Granovetter, Mark (1985) "Economic action and social structure: The problem of embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91:3, 1985. Chicago: The University of Chicago Press.
- Holter, Harriet og Ragnvald Kallerberg. Red. (1996), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Høgsnes, Geir (1999). *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og -fordelinger*. Gjøvik: Ad Notam Gyldendal.
- Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe (2001), *Hegemony and socialist strategy: Towards a radical democratic politics*. London: Verso.
- Lismoen, Håvard og Torgeir Aarvaag Stokke (2005), *Lovfestet minstelønn i Norge?* Oslo: Fafo
- Lindefjell, Vidar (2004), "Sosial dumping eller frykt for konkurranse" *Horisont* 4/2004 5:100-106
- LO (2005), *Tema: Seriøsitet i arbeidslivet – håndbok for tillitsvalgte*. LO's 31. ordinære kongress.
- Mjøset, Lars (2000) *The Nordic Economies 1945 – 1980*, in ARENA Working Paper, Oslo: ARENA – Universitetet i Oslo.
- Neumann, Iver B. (2001), *Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- NHO (2004), *Horisont* nr. 4/2004
- Nicolaisen, Heidi (2001), *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo
- Nikander, Pirjo (1995), *The Turn to the Text: The Critical Potential of Discursive Social Psychology*. Nordiske Udkast 5:3-15. Dansk psykologisk Forlag.
- Nordrik, Bitten (2002), *Bedriftsbaserte Service- og Velferdsordninger: Et nytt gode eller en felle?* Hovedoppgave i Sosiologi, ISS, UIO.
- NOU: 2001: 14, Våren vakreste eventyr...?

- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven)
- Ragin, Charles (1994), *Constructing Social Research. The Unity and Diversity of Method.*  
California: Pine Forge Press.
- Sinn, Hans-Werner (2003). *The New Systems Competition.* Cornwall: Blackwell Publishing
- St.meld. nr. 19 (2003-2004), Et velfungerende arbeidsmarked.
- Statskonsult Nr. 2005: 5 (2005), *EØS-utvidelsen og endringer i EUs samarbeid på justis- og innenrikspolitiske området. Utfordringer for norsk arbeidslivs- og innvandringspolitikk.* Oslo: Statskonsult
- Stokke, Torgeir Aarvaag, Stein Evju og Hans Otto Frøland (2003), *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, Tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Torget, Lars Martin (2005), *Å lede andre. En studie av jobben som bas i byggebransjen.*  
Arbeidsforskningsinstituttet AS Oslo: Nordberg Aksidenstrykkeri A/S
- Weber, Max (1995), *Den Protestantiske Etikk og Kapitalismens Ånd.* Oslo: Pax.
- Ødegård, Anne Mette (2005), *Arbeidstakere som går tjenestevei. Tjenesteyting og utstasjonerte arbeidstakere i et utvidet EØS.* Oslo: Fafo.
- Østerberg, Dag (1993). *Fortolkende sosiologi I.* Oslo: Universitetsforlaget.

### **Avisartiklar**

Aftenposten	14.06.2005
Aftenposten	27.05.2005
Bergens Tidende	18.07.2005
Dagbladet	30.09.2005
Dagbladet	14.03.2005
Klassekampen	29.01.2005



## **Internettressursar**

AID, Arbeids og Integreringsdepartementets side der alle svar på høyringa i samband med evaluering av allmenngjeringsordninga:

[http://odin.dep.no/aid/norsk/dok/hoeringer/paa\\_hoering/046031-990040/ram002-bn.html#ram2](http://odin.dep.no/aid/norsk/dok/hoeringer/paa_hoering/046031-990040/ram002-bn.html#ram2)

Fafo si samleside for konsekvensar av austutvidinga av EU: Fafo Østforum.

<http://www.fafo.no/Oestforum/index.html>

Næringslivets Hovedorganisasjon

[www.nho.no](http://www.nho.no)

[http://www.nho.no/kort\\_om\\_nho/?CorepublishSession=07eb7fe685af406fba1f36b9775fd19f](http://www.nho.no/kort_om_nho/?CorepublishSession=07eb7fe685af406fba1f36b9775fd19f)

Landsorganisasjonen i Noreg

[www.lo.no](http://www.lo.no)

[http://www.lo.no/portal/page?\\_pageid=56,42466&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_d\\_i=141&p\\_d\\_c=%20&p\\_d\\_v=2602](http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42466&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=141&p_d_c=%20&p_d_v=2602)

startBANK.no

<http://info.startbank.no/Norway/services/Startbank+supplier+services/overview.htm>

Stokke, Torgeir Aarvaag, *Allmenngjøring av tariffavtaler – hva nå?* Medlemsseminar: Fafo Østforum 26. oktober 2004.

[http://www.fafo.no/Oestforum/Stokke\\_041026.pdf](http://www.fafo.no/Oestforum/Stokke_041026.pdf)

UDI (2004), *Evaluering av foreløpige konsekvenser av EØS-utvidelsen – 1.rapport.*

<http://www.udi.no/upload/Publikasjoner/Rapport%20E%C3%98S%20evalueringen%20rev211204.pdf>

**Alle kjelder som er brukte i denne oppgåva er oppgitt.**

**Talet på ord i oppgåva: 36 001.**

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### DEL I, Introduksjon

Som masterstudent ved ISS, jobbar eg med masteroppgåve med tema ”*Aktørane sitt syn på sosial dumping og verknadene av dette på norsk arbeidsmarknad etter austutvidinga av EU.*” Dette intervjuet vil, saman med liknande intervju med personar frå andre arbeidslivsorganisasjonar, utgjere datamaterialet for oppgåva. Ved sida av intervjuet vil eg også bruke litteratur produsert av dei same aktørane.

#### 1.1

Har du spørsmål angående prosjektet mitt, eller generelle ting til intervjuet?

#### 1.2

På kva måte er du involvert i problematikken kring aust-utvidinga av EU og sosial dumping-problematikken? Fortel om di rolle, og rolla til den aktøren du representerer.

### DEL II

I samband med aust-utvidinga av EU har det rast ein debatt omkring arbeidsmobilitet og auka tilgang på billeg arbeidskraft i Noreg. Vidare vert det sagt at dette fører med seg press på lønnsnivå og velferdsordningar i Noreg - invasjon av polakkar....

I denne samanhengen har omgrepet sosial dumping har blitt et heitt og aktuelt tema i det offentlege ordskiftet, og ikkje minst for aktørane på arbeidsmarknaden, fagbevegelse og for innvandringsmyndigheitene.

#### 2.1

Kva er Sosial Dumping, og kva tyder det?

(spør gjerne etter definisjon, kva for versjon? Kva interesser kjem inn i bilete?)

- er det eit språkleg begrep eller eit faktisk fenomen?

#### 2.2

Er det sosial dumping at ein person jobbar i Norge for satsar som er lågare enn norsk tariff-lønn?

Kva evt. andre grenser kan eit setje på kva som er SD og ikkje?

#### 2.3

Finns sosial dumping i Norge?

Kvifor er det ikkje meir/så mykje?

#### 2.3

Er det andre måtar å seie dette på?

(lønnsdumping, lavlønnskonkurransen, globalisering, velferdssopping, seriøsitet/useriøsitet, kriminalitet...)

Er sosial dumping og lønnsdumping det same?

Eg meiner at sosial dumping femner om lønnsdumping men er ein sekkebetegnelse som går mykje breiare. Likevel meiner eg at ordskiftet i Noreg i stor grad dreiar seg om lønnsdumping. Ein seier sosial dumping når ein meiner lønnsdumping.

Kva trur du omgrepet (den språklege) kjem ifrå?

Kvifor er det dette begrepet, desse orda som blir brukte på dette fenomenet?

2.4

Mitt inntrykk er at "alle" aktørar og partar i arbeidslivet og politikken er erklærte motstandardar av SD.

På årskonferansen i Østforum sa Børre Pettersen til Erna Solberg at ho seier ho er imot sosial dumpig, men argumenterar for det. Han seier han er for arbeidsmobilitet og opne grenser, men argumenterar han imot det?

2.5

Finns det eit motstykke til SD, kva er det motsatte?

- proteksjonisme?
- er dette ynskja dersom SD er der som ikkje er ynskja?
- kva er den ynskja situasjonen?

SD som politisk verkemiddel. Dumping av sosiale standardar til staten og lettelse i skattenivå og senking av krav til arbeidarane sine rettar for å konkurrere på produksjonskostnader. (Jfr. Sinn)

Seriøsitet på arbeidsmarknaden – er det dette sosial dumpig dreiar seg om, eller kan ein snakke om seriøs organisert sosial dumping?

2.6.

Kva er rettferdig lønn?

Kva er "vanleg" norsk lønn?

Kva er urimeleg lønn i forhold til dette?

Kva med lik lønn for likt arbeid? (kan ein definisjon på SD være eit brudd på dette prinsippet?)

NHO har argumentert for at ein Polakk ikkje bør ha rett til å tjene like mykje som ein nordmann fordi det er lågare levekostnader i Polen enn i Norge. Relativ- vs. Reallønn. Geir Høgnes snakka i ei bok frå 1998 om fire sosiale roller eller fordelingsprinsipp som har vore sentrale i Norge.

- lik lønn for likt arbeid (reallønn vs. relativ lønn)
- lønn etter ansvar og utdanning
- lønn etter behov
- lik lønn uavhengig av type arbeid

Det slår meg her at det kan synast som om partane har skifta side dei siste åra. Dei to siste punkta ville for 15 år sidan ha støtte av radikale og grupper lang til venstre politisk, medan desse i dag kanskje vil trekkast fram av grupper som tradisjonelt vil tilhøyre høgresida politisk. (arbeidsgivarar/kapitalistar og ikkje Marxistar/kommunistar.)

Debatt om lønnsfordeling er ofte ein debatt om rettferd, børs og katedral. Ofte vert det ein balanse mellom rasjonalitet i fht. ansvar, utdanning, type arbeid, behov...

Og ikkje rasjonelle moment som etisk lønn, moralsk rett lønn...

Og marknad, konkurransevne i fht utlandet...

## 2.7

SD og bransje..

Kva betydning har bransje for SD debatten?

Kva bransjar er problematikken størst innanfor?

- finns det bransjar der sosial dumping er ”godtatt”

- innan landbruk har vel sosial dumping (i tydinga personar ifrå utlandet jobbar i Norge for lågare lønn enn nordmenn ville ha gjort jobben for) vore meir eller mindre akseptert i mange år?

Kva med solidaritetsprosjektet; kvifor er man så bekymra for løna til ein rørleggar ifrå plen med bakgrunn i etikk og solidaritet medan jordbærplukkaren ikkje er interessant?

## 2.8

Kva er viktigast i debatten:

Norske interesser eller omsynet til dei utlendingane som er her og jobbar?

EU utvidinga som solidaritetsprosjekt, vi kallar dei dumparar, men ideen er at desse bringer kapital som vil hjelpe lande opp på vår standard. NHO sida utgir seg for å vere dei solidariske, LO sida vil berre vere solidariske med seg sjølve.

Korleis få fram dette?

Kven er dumparane?

Polakkar som jobbar i Noreg?

Arbeidsgivarane i Noreg som lønnar dei dårlegare enn norske arbeidrarar?

Arbeidsgivarar i Polen som lønnar dårleg?

## 2.9

Om motpartens posisjon.

kva synest du om deira syn på denne debatten/måten dei forhold seg til debatten?

Korleis trur du dei definerer sosial dumping?

Kampen om å definere eit felt; har arbeidstakersida (dei som er mest skeptiske til EU-marknaden, mobiliteten og konkurransen) vunne kampen om å definere begrepet?

## DEL III

Det sentrale her er at Norge er, gjennom EØS avtalen knytt til den felles europeiske arbeidsmarknaden, og har vore det sidan 1994. Temaet har blitt aktualisert i samband med aust-utvidinga av EU i mai i fjor.

### 3.1

Kva er dykkar syn på den norske tilknytningen til Europa i høve til den felles arbeidsmarknaden? Positive/negative trekk? Problem/mogelegheiter

### 3.2

I kva grad bør arbeidsmarknaden regulere seg sjølv gjennom marknadsmekanismene?

I kva grad bør det gripast inn med lovreguleringar ifrå staten? (politisere lønnsdannelsen)

Kva anna kan gjerast?

### 3.3

Kva bør gjerast?

- lovfesta minstelønn/allmenngjering
- staten si rolle i lønnsbestemmelse i Noreg
- europatilknytning/opning av arbeidsmarknaden

Er det noko med organiseringa av den norske arbeidsmarknaden og mekanismene for norsk lønnsbestemmelse som ikkje fungerer/har fungert?

### 3.4

Er det semje om synet på dette i din organisasjon? Bransje, nivå...

## DEL IV

Tidsaspektet.

Er SD noko som har endra seg i tida kring EØS avtalen, EU utvidinga, overgangsordningane... Påverkar dette ordskiftet og tematikken? Evt på kva måte?

#### 4.1

Ligg framtida i også å få til regelverk og tariffsamarbeid og organisasjonar som dekkjer heile området, eller ser du på dette som ting Norge må ordne internt?

#### 4.2.

Vil ordskiftet kring sosial dumping framleis vere aktuelt om 5, 10, 20 år? Er tematikken den same? Kva veg vil utviklinga gå? Er lønnsnivået i Polen og Norge det same? Har vi større lønnsilnader i Norge? A-lag, B-lag?

Då vil eg gjerne få takke for at De ville la deg intervjuje, og kunne setje av denne tida.

## **Vedlegg 2: Intervjuliste**

Eli Jarbo: Arbeidsdirektoratet og sekretær i tariffnemda

Berit Bøe: Direktoratet for Arbeidstilsynet

Vidar Lindefjell: NHO

Kirsti Stokland: EBA (Entreprenørforeningen, Bygg og Anlegg)

Oskar Rønnbeck: BNL (Byggenæringen Landsforbund)

Børre Pettersen: LO

Kjell Skjervø: Fellesforbundet