

Vejledning til entreprenører

Side 1

Kontrol af løn- og arbejdsvilkår hos underleverandører

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar har udviklet denne vejledning til entreprenører, der vil undgå social dumping på deres projekter. Den kan hjælpe jer som entreprenører med at kontrollere, om de krav, der stilles i kontrakterne, fx i en arbejdsklausul, faktisk efterleves på byggepladserne.

Vejledningen bygger videre på de [paradigmer](#) for samfundsansvar, foreningen har udviklet, og på erfaringer fra en række bygherrer og entreprenører, der arbejder systematisk med at kontrollere underleverandørers løn- og arbejdsvilkår.

Vejledningen ledsages af tre enkle værktøjer;

1. **Et risikoskema**, der hjælper jer med at afklare, *hvem* I især bør kontrollere
2. **Et spørgeskema**, som viser, *hvad* kontrollen kan fokusere på
3. **En tjekliste** til, *hvordan* den kan foregå i praksis

1. Risikoskemaet

Risikoskemaet kan bruges til at vurdere, om der hos en given underleverandør er en særlig høj risiko for, at løn- og arbejdsvilkår ikke er ordentlige. Skemaet bygger på erfaringer med hvilke typer af underleverandører, der oftest har problemer med løn- og arbejdsvilkår. Underleverandører kan være både underentreprenører og andre der bidrager med arbejdsydelser på byggepladsen.

Risikoskemaet hjælper således dig som entreprenør med at udpege de underleverandører, hvor dokumentation og kontrol af løn- og arbejdsforhold er særlig vigtig.

2. Spørgeskemaet

Spørgeskemaet bruges til at indsamle relevante informationer fra underleverandører om deres håndtering af løn- og arbejdsvilkår.

I kan fx bruge spørgeskemaet, når I udvælger leverandører. I kan vælge leverandører fra, der ikke lever op til jeres standarder for løn- og arbejdsvilkår, eller gå i dialog med dem om de forbedringer, I ønsker.

I kan desuden bruge spørgeskemaet *undervejs i byggeriet* til at følge op på underleverandørernes løn- og arbejdsvilkår. I så fald er underleverandøren dog kun forpligtet til at svare på spørgsmål om forhold, der er beskrevet i aftalegrundlaget, fx i en arbejdsklausul. Hvis I gerne vil benytte en [arbejdsklausul](#) i jeres kontrakter, kan I finde et eksempel på [Foreningen for Byggeriets Samfundsansvars hjemmeside](#).

3. Tjeklisten

Tjeklisten er en oversigt over, hvordan I kan kontrollere, at underleverandørs oplysninger er retvisende – dels via eksterne kilder, dels ved at undersøge den dokumentation, I modtager.

Mistanke og stikprøver

I bør som hovedregel kontrollere en underleverandør, når I har mistanke om, at løn- og arbejdsvilkår ikke er som aftalt i kontrakten. Det kan være, fordi I vurderer, at den pågældende underleverandør har en særlig høj risiko for ikke at have ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Eller fordi en underleverandør opfører sig mistænkeligt, fx kun arbejder på skæve tidspunkter, er for mange om opgaven eller ikke benytter det nødvendige sikkerhedsudstyr.

Alle underleverandører skal dog vide, at de *kan* blive kontrolleret. Jeres kontrol bør derfor også lejlighedsvis omfatte de øvrige underleverandører udtaget tilfældigt ved en stikprøve.

I bør kontrollere jeres øvrige underleverandørers – og deres underleverandørers – løn- og arbejdsvilkår, mens de arbejder for jer, så en underleverandør ikke bagefter skal indhente oplysninger fra deres underleverandører, der ikke længere arbejder på projektet.

Vi anbefaler desuden, at I kun kontrollerer underleverandører, der har arbejde på byggepladsen *i væsentligt omfang*. Fx bør af- og pålæsning af materialer ikke være omfattet.

Persondata

Når I kontrollerer løn- og arbejdsvilkår hos jeres leverandører og disses underleverandører, bør I så vidt muligt undgå at indhente personfølsomme oplysninger, fx ved at overstrege de sidste fire cifre i personnummeret på kontrakter, lønsedler og timesedler.

Kun hvis I har en konkret og begrundet mistanke til en eller flere underleverandører, bør I bede om ikke anonymiserede dokumenter. Her vil mistanken kunne anvendes som begrundelse for at indsamle persondata.

Jeres underleverandører skal altid indhente samtykke fra de af deres medarbejdere, som berøres.

Indsamling af personoplysninger må kun anvendes til et udtrykkeligt angivet og sagligt formål, og oplysningerne må ikke opbevares i arkiver for at blive undersøgt ved lejlighed.

Side 3

Synlighed og interesse

At være aktivt engagerede i byggeprojektet og synligt til stede på byggepladsen er afgørende, hvis I som entreprenører vil gøre jeres for at modvirke social dumping. Dialog med jeres underleverandører om, hvad I forventer, er ligeledes vigtig. I kan fx vise jeres engagement ved at benytte vejledningens tre værktøjer – og ved i jeres organisation at beslutte og prioritere, at I vil have fokus på løn- og arbejdsvilkår generelt og i det enkelte projekt.

Uddannelse af medarbejdere

Som entreprenør bør I også kvalificere projektledere eller andre nøglepersoner, så de er i stand til at løfte opgaven.

Whistleblowerordning

I kan desuden sikre, at de, der har deres daglige gang på byggepladsen eller er naboer til denne, kan ringe eller skrive (helst) anonymt til jer, hvis de bliver opmærksomme på, at noget måske ikke er, som det bør være.

Dialog

Den indsats, I som entreprenør sætter i gang for at undgå social dumping på jeres byggepladser, bør altid tage udgangspunkt i, at underleverandørerne gerne vil leve op til at have løn- og arbejdsvilkår som beskrevet i overenskomsterne. Området er komplekst – ikke mindst for udenlandske virksomheder – så det er vigtigt at hjælpe jeres underleverandører til at forstå, hvad der er korrekt at gøre.

RISIKOSKEMA

Risikoskemaet kan bruges til at prioritere, hvilke underleverandører der skal besvare spørgeskemaet og kontrolleres efterfølgende.

Side 4

Især, hvis I som entreprenør har mange leverandører, kan det være nødvendigt at prioritere blandt disse.

I bør:

- LADE FLEST MULIGT af jeres underleverandører besvare spørgeskemaet.
- ALTID kontrollere underleverandører, I skønner, er i høj risiko for ikke at have ordentlige løn- og arbejdsvilkår.
- STIKPRØVEVIS kontrollere underleverandører med middel eller lav risiko.

RISIKO for ikke at have ordentlige løn- og arbejdsvilkår

HØJ RISIKO	<p>Underleverandører, der har et eller flere af følgende kendetegn, bør vurderes i forhold til, om de hører til højrisikogruppen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har givet en bemærkelsesværdig lav pris. • Har været involveret i sager om social dumping tidligere. • Er fra en branche, der erfaringsmæssigt har høj forekomst af problemer med løn- og arbejdsvilkår. • Har lille erfaring med det danske arbejdsmarked. • Har lille erfaring med byggebranchen. • Har en virksomhedskonstruktion, hvor den udførende arbejdskraft er løst tilknyttet.
MIDDEL RISIKO	<p>Underleverandører, som I ikke har erfaringer med, og som ikke tilhører kategorien "høj risiko".</p>
LAV RISIKO	<p>Leverandører, som I har flere og gode erfaringer med fra tidligere byggeprojekter</p>

SPØRGESKEMA

Side 5

SPØRGSMÅL	UNDERLEVERANDØRENS SVAR
Stamdata og status	
Virksomhedens navn og adresse	
Virksomhedens kontaktperson og e-mailadresse	
Virksomhedens CVR-nummer	
Virksomhedens registreringsår	
Virksomhedens oprindelsesland	
Virksomhedens RUT-nummer	
Er virksomheden datterselskab til et andet selskab eller medlem af en gruppe selskaber? Hvis JA: Beskriv relationen mellem virksomheden og det ultimative moderselskab/holdingselskab.	
Er virksomheden medlem af en arbejdsgiverforening? Hvis JA: Hvilken?	
Har virksomheden en tiltrædelsesoverenskomst? Hvis JA: Hvilken?	
Tidligere sager	
Har virksomheden været udelukket fra offentlige udbud pga. misligholdelse af en arbejdsklausul inden for	

de sidste to år?	
Har virksomheden foretaget self-cleaning? Se Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens vejledning om self-cleaning	
Har virksomheden været involveret i rets- eller voldgiftssager vedr. arbejdsvilkår, som har resulteret i forlig/dom inden for de sidste fem år i Danmark eller i udlandet? Hvis JA: Beskriv sagen/sagerne kort.	
Har personer fra virksomhedens ledelse været impliceret i konkurser de sidste fem år?	
Egne løn- og arbejdsvilkår	
Hvilke aftalte løn- og arbejdsvilkår har virksomhedens faggrupper? Angiv overenskomst eller beskriv løn- og arbejdsvilkår for hver faggruppe, fx murere, elektrikere mv.	
Faggruppe 1:	
Faggruppe 2:	
<i>Indsæt flere rækker, hvis flere faggrupper skal tilføjes.</i>	
Arbejder virksomhedens medarbejdere gennemsnitligt mere end 37 timer om ugen?	
Har virksomheden ansættelseskontrakter på alle medarbejdere?	
a. Har virksomheden for hver medarbejder en arbejdsplan, der er udgangspunktet for lønudbetaling?	

<p>b. Registrerer virksomhedens medarbejdere deres arbejdstid?</p> <p>c. Kan virksomheden fremskaffe lønopstilling pr. lønperiode med timeantal pr. medarbejder?</p> <p>d. Kan virksomheden dokumentere overførsel af løn til de enkelte medarbejdere i overensstemmelse med lønsedlerne?</p> <p>e. Kan virksomheden fremskaffe e-indkomstkvitteringer for indbetaling af A-skat for alle skattepligtige medarbejdere?</p>	
Bærer virksomhedens medarbejdere identifikation?	
Kan udenlandske medarbejdere fremvise relevant registrering, fx opholdsbevis eller arbejdstilladelse?	
Hvis der er tale om en udstationeret medarbejder; kan virksomheden dokumentere, at der stilles kost og logi til rådighed?	
Har virksomheden en whistleblowerordning, dvs. en kommunikationskanal, hvor medarbejdere og andre anonymt kan informere virksomhedens ledelse om uregelmæssigheder?	
Entreprisens organisering	
a. Planlægger virksomheden arbejdet med udelukkende egne medarbejdere?	

<p>b. Hvis NEJ: Hvilke dele af arbejdet skal udføres af underleverandører?</p> <p>c. Kan virksomheden løbende fremvise en opdateret liste over underleverandører på opgaven?</p>	
<p>Hvor mange enkeltmandsvirksomheder har virksomheden aftale med?</p> <p>Hvad er deres opgaver?</p>	
<p>Kontrol af underleverandører</p>	
<p>Har virksomheden en <i>back to back</i>-formulering i kontrakter med underleverandører, der sikrer, at vilkår for løn- og arbejdsvilkår videreføres?</p>	
<p>Hvordan kontrollerer virksomheden, om underleverandører har løn- og arbejdsvilkår, der svarer til overenskomsten?</p>	

TJEKLISTE

Side 9

Stamdata og historik
<p>VIRK.DK: Her kan bygherren kontrollere, om leverandøren er registreret, og om personer i leverandørens ledelse har været involveret i konkurer tidligere.</p> <p>Leverandørens historik i forhold til økonomiske nøgletal kan også kontrolleres her.</p>
<p>KONKURRENCE- OG FORBRUGERSTYRELSEN: Her kan bygherren kontrollere, om leverandøren har været involveret i kartelsager samt udfaldet af disse. Søg på virksomhedsnavnet.</p>
<p>RUT: Her kan bygherren kontrollere, at udenlandske leverandører er korrekt registreret.</p>
<p>GOOGLE: Leverandørens navn kan søges via Google eller anden søgemaskine. Hvis der har været negative pressehistorier om leverandøren, vil disse sædvanligvis komme frem i en sådan søgning.</p>
<p>FAGLIGE ORGANISATIONER, fx 3F: Her kan bygherren kontrollere, om leverandøren har haft arbejdsretslige sager samt udfaldet af disse. Dette er ikke en offentligt tilgængelig information, men den relevante faglige organisation kan kontaktes pr. e-mail eller telefon.</p>
<p>ARBEJDSGIVERORGANISATIONER, fx DANSK BYGGERI, DANSK INDUSTRI, TEKNIQ, DANSKE MALERMESTRE MV.: Her kan bygherren kontrollere, om en leverandør er medlem af en arbejdsgiverorganisation.</p>
Løn- og arbejdsvilkår
<p>De leverandører, som bygherren ønsker at kontrollere, bør aflevere følgende dokumentation på deres medarbejdere: Lønsedler, timesedler, ansættelseskontrakter, arbejds- og opholdstilladelse for udenlandske medarbejdere samt e-indkomstkвитtering.</p> <p>Hvis kontrollen angår en højrisikoleverandør eller en leverandør, der er udtaget til kontrol pga. mistænkelig adfærd, bør alle medarbejdere, der arbejder inden for kontrakten, så vidt muligt kontrolleres.</p> <p>Er det en stikprøvekontrol, bør et rimeligt antal, ca. 10 % af leverandørens medarbejdere, der arbejder inden for kontrakten, kontrolleres.</p>
<p>Antallet af timer på den enkelte medarbejders lønseddel skal stemme overens med det faktiske antal timer, som medarbejderen har arbejdet. Sammenlign lønsedlen med den enkeltes timesedler/arbejdsplaner.</p>

Ved konstateret overarbejde skal medarbejderen udbetales overtidsbetaling.
Undersøg, om medarbejderen er berettiget til andre tillæg, end hvad fremgår af lønsedlen ifølge den overenskomst, som medarbejderen aflønnes ud fra.
Arbejdstimer i perioden skal være fordelt på normaltimer, overarbejdstimer, andre genetimer eller sygefraværstimer, hvis medarbejderen er timelønnet. Hvis medarbejderen er månedslønnet, skal der fremgå en bruttomånedsløn.
Lønsedlen skal indeholde information om både A-skat, AM-bidrag, ATP, feriepenge og evt. pension.
Undersøg, om medarbejderen har betalt skat korrekt ved at sammenholde lønsedlen med e-indkomstkvitteringen.
Hvis medarbejderen ikke modtager pension (fx både eget bidrag, 4 %, og arbejdsgiverbetalt bidrag, 8 %), skal dette kunne afspejles i en højere løn.
Opmærksomhedspunkter vedr. udenlandske medarbejdere
På lønsedler for udenlandske medarbejdere kan der typisk være tale om, at medarbejderen er skattepligtig i hjemlandet. Særligt ved kortere udstationeringer.
Ved udenlandske leverandører kan der være betydelige arbejdsgiverbetalte sociale bidrag i hjemlandet, hvorfor der ikke betales dansk skat og øvrige bidrag.
Et evt. udstationeringstillæg kan medregnes i lønnen, hvis der vederlagsfrit stilles kost, logi og transport til rådighed.
Selvom feriereglerne for udenlandske medarbejdere vil være anderledes end for danske, vil der typisk optræde en angivelse af ferie på lønsedlen (procentsats, kompensation, fast beløb eller lignende).
Leverandørers underleverandører
Leverandøren bør være bekendt med, hvilke underleverandører der befinder sig på byggepladsen.

Listen er ikke udtømmende!