

S♥CIAL ANSVARLIGHED & UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

SKÆRPET FOKUS PÅ
SOCIAL DUMPING

AUGUST 2025



Social ansvarlighed og udenlandsk arbejdskraft

I juni 2025 blev der indgået en politisk aftale om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, som skal åbne op for, at endnu flere udenlandske arbejdstagere kan komme til Danmark. Det kan være en tiltrængt håndsækning til brancher med akut mangel på arbejdskraft – ikke mindst bygge- og servicebranchen.

Men med de nye muligheder følger også et øget ansvar – for netop disse brancher er allerede udfordret, når det gælder social ansvarlighed og ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Derfor kræver samarbejdet med entreprenører og leverandører større opmærksomhed og mere systematisk kontrol.

Politisk aftale om udenlandsk arbejdskraft

Den politiske aftale åbner ikke kun for øget rekruttering af arbejdskraft fra udlandet – den indeholder også en række tiltag, der skal mindske risikoen for social dumping og sikre ordnede forhold i bygge- og anlægsbranchen:

- Krav om ID-kort på større bygge- og anlægsprojekter for at styrke myndighedernes kontrol.

- Obligatoriske arbejdsklausuler i alle offentlige kontrakter, herunder almene kontrakter indgået efter udbudsloven inden for bygge- og anlæg, hvor tærskelværdien er 41,2 mio. kr.
- Forsøgsordning med proaktiv udelukkelse af virksomheder, der har begået grove lovovertrædelser.
- Styrket adgang til myndighedsoplysninger om arbejdsmiljø- og udlændingelovsovertrædelser i forbindelse med offentlige udbud.

Tiltagene er et vigtigt skridt i retning af at sikre, at øget udenlandsk arbejdskraft ikke medfører social dumping, som går ud over danske løn- og arbejdsvilkår.

Læs mere her:



Røde flag: Tegn på mulig social dumping, du skal kende

Løn og ansættelsesforhold

- Medarbejderne ved ikke, hvad de får i løn, eller nægter at tale om det.
- Lønnen ligger under det, man normalt ser i branchen (under overenskomstniveau).
- Manglende lønsedler, kontrakter eller arbejdsgiverindberetninger.
- Arbejdstagere oplyser, at de er "selvstændige", men arbejder som ansatte (falske selvstændige).

Arbejdstid og vilkår

- Meget lange arbejdsdage eller -uger (f.eks. 12-16 timer dagligt uden fridage).
- Arbejdere arbejder på skæve tidspunkter – fx om natten eller i weekender – uden tillæg.
- Ingen pauser eller urimelige arbejdsbetingelser (ingen toilet, pauserum, varme etc.).

Optræden og kontrol på stedet

- Arbejderne ser nervøse ud ved kontakt med andre end deres arbejdsleder.
- Ingen ved, hvem deres arbejdsgiver egentlig er (uklare firmastrukturer).
- De taler ikke dansk eller engelsk og har ingen kontaktperson på stedet.

- Fravær af ID-kort eller adgangsbeviser – svært at identificere medarbejderne.

Virksomhedens adfærd og dokumentation

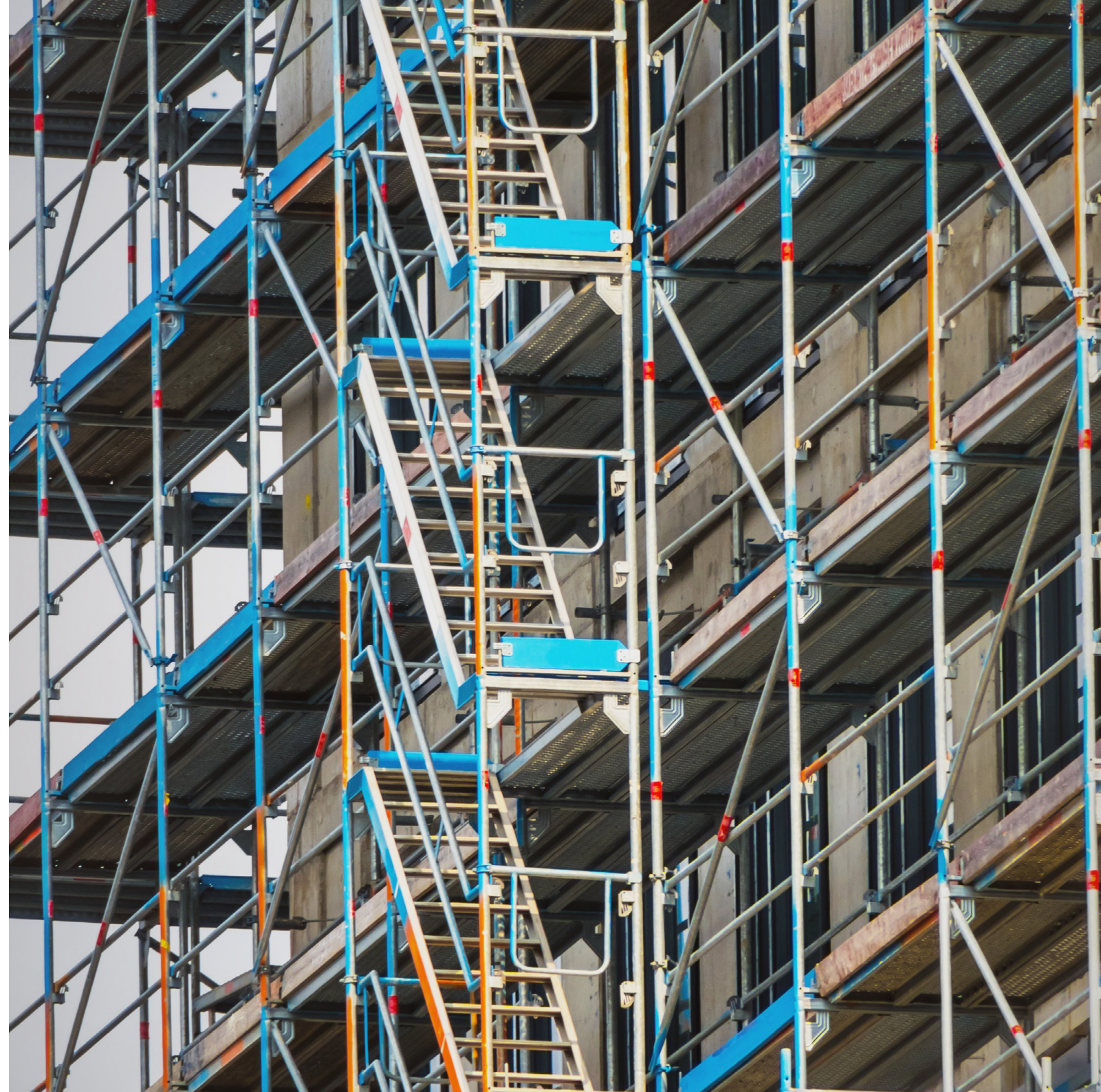
- Manglende dokumentation ved forespørgsel (arbejdstilladelser, lønoplysninger, RUT-registrering).
- Virksomheden skifter ofte navn, CVR-nummer eller ejerstruktur.
- Uvillighed til at samarbejde om kontrol eller gennemsigtighed.
- Brug af mange underleverandører uden tydelig opgavefordeling.

Bolig- og transportforhold

- Flere arbejdere bor på samme adresse – ofte hos arbejdsgiveren.
- Arbejderne transporteres samlet af arbejdsgiveren og har ingen anden mobilitet.
- Der betales husleje til arbejdsgiveren, som trækkes fra lønnen.

På baggrund af:

Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere, VIVE (2025). Standard-arbejdsklausul, BL – Danmarks Almene Boliger.



Forebyggende og opklarende tiltag

Som bygherre kan du selv gøre noget for at forebygge social dumping

Før:

Gennemfør en grundig markedsanalyse

- Brug det danske Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) til at kontrollere virksomheders registrering.
- Undersøg virksomheder: Har de modtaget påbud, bøder eller dom fra Arbejdsretten, Arbejdstilsynet eller SKAT; været eksponeret i medierne eller involveret i faglig konflikt; haft gentagne tilfælde af underbetaling eller brug af falske selvstændige; været involveret i alvorlige sikkerhedshændelser, herunder dødsfald.

Stil skærpede krav i kontrakten

- Indfør sociale klausuler, der stiller krav om overenskomstlignende løn, arbejdstid, feriepenge og arbejdsmiljø. Hvis der er mistanke om overtrædelse af arbejdsklausulen, skal Bygherren have krav på at få udleveret doku-

mentation, som fx løn- og timesedler, ansættelseskontrakter mv.

- Kræv at entreprenøren orienterer bygherren om hvilke underentreprenører, der anvendes ved opfyldelse af kontrakten. Samt, at der systematisk orienteres på byggemøder mv. om, hvem der opholder sig på byggepladsen, og hvilket arbejde de udfører.
- Indsæt sanktionsbestemmelser (fx bod, tilbageholdelse af betaling eller ophævelse) ved brud på regler og aftaler.

Landsbyggefonden stiller i sine tilsagn krav om, at “projektets entreprenør(er) forpligter sig til at sikre, at de ansatte, som entreprenøren og eventuelle underentreprenører beskæftiger i Danmark med henblik på opgavens udførelse, har løn- og ansættelsesforhold, der ikke er ugunstigere end de forhold, der er gældende på den egn, hvor arbejdet udføres. Overholder entreprenøren ikke denne forpligtelse, kan bygherren tilbageholde vederlag for at tilgodese de ansatte.”

Undervejs:

Brug byggemødet aktivt

- Sæt social ansvarlighed fast på dagsordenen ved byggemøder.
- Bed entreprenører og underleverandører redegøre for bemanning på pladsen.
- Følg op på dokumentation og evt. tidligere observationer.
- Det er vigtigt, at der skabes en fornuftig dialog om udfordringer.
- Vis at kontraktbrud har reelle konsekvenser.

Læs mere:



BL

På bl.dk kan du få overblik over, hvad arbejdsklausuler er, og hvordan de sikrer fair arbejdsforhold. Her findes også et udkast til en arbejdsklausul med tilhørende vejledning.



Byggeriets Samfundsansvar:

Byggeriets Samfundsansvar har udviklet en systematisk metode til at kontrollere, at klausulerne overholdes og arbejdsforholdene lever op til gældende regler og overenskomster.





Kontakt Arbejdstilsynet ved:

- Mistanke om brud på arbejdsmiljøregler (fx manglende sikkerhedsudstyr, farlige arbejdsforhold, ingen instruktion)
- Ulykker og alvorlige arbejdsrelaterede hændelser
- Manglende arbejdstilladelse i forhold til arbejdsmiljøcertificering (visse områder)
- Uorganiseret arbejde uden korrekt opsyn

Telefon: 70 12 12 88

I tilfælde af akutte eller alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven eller alvorlige ulykker kan Arbejdstilsynet kontaktes uden for almindelig arbejdstid – følg anvisningen på telefonsvareren.

Kontakt SKAT ved mistanke om:

- Uregistreret arbejdskraft eller falske lønsedler
- Falske selvstændige (fx enkeltmandsfirmaer, der reelt arbejder som ansatte)
- Oplagte forskelle mellem udført arbejde og indberettet aktivitet
- Mistanke om skjult eller ikke-indberettet arbejde

Telefon: 72 22 28 11 (Tip kan gives anonymt via SKATs whistleblowerordning).

Det kan blive nødvendigt at kontakte Arbejdstilsynet, SKAT eller politiet ved mistanke om overtrædelser.

Kontakt politiet ved:

- Mistanke om menneskehandel eller tvangsarbejde
- Trusler, vold, chikane eller anden strafbar adfærd på arbejdspladsen
- Udenlandske arbejdstagere uden opholds- og arbejdstilladelse (hvis det er alvorligt og forsætligt)
- Mistanke om organiseret kriminalitet, fx i netværk af firmaer

