



Dato: 28.06.24

BEGJÆRING
TIL
TARIFFNEMNDA
OM FORTSATT ALLMENNGJØRING

* * *

Begjærende parter: 1. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),
Postboks 9232, Grønland, 0134 OSLO

2. Landsorganisasjonen i Norge (LO),
Youngsgate 11, 0181 OSLO

Tariffmotparter: Norges Lastebileierforbund (NLF),
Postboks 7134 St.Olavs plass, 0130 OSLO

* * *

1. Innledning

Det vises til forskrift fastsatt av Tariffnemnda 9. desember 2022 nr. 2171 om delvis allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. Forskriften angir en delvis allmenngjøring av Overenskomst for godstransport 2022-2024 mellom Norges Lastebileierforbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og YS og Yrkestrafikkforbundet (YTF) på den annen side, og tilsvarende overenskomst mellom Norges Lastebileierforbund og NLFs overenskomstbundne medlemsbedrifter på den ene side og LO og Fellesforbundet (FF) på den annen side.

I medhold av allmenngjøringsloven § 8 fremmer YS og LO med dette krav om fortsatt allmenngjøring av overenskomstene for perioden 2024-2026.

2. Ny tariffavtale

I henhold til allmenngjøringsloven § 7 annet punktum opphører vedtak om allmenngjøring å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har fremsatt krav om nytt vedtak *innen en måned* etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

Yrkestrafikkforbundet og Norges Lastebileierforbund (NLF) ble i forhandlinger 3. og 4. juni 2024 enige om en anbefalt avtale. Fellesforbundet og Norges Lastebileierforbund ble samtidig enige om å anbefale en identisk avtale.

Bevis: Enighetsprotokoll tariffrevisjonen 2024 NLF - YTF, **bilag 1**.

Bevis: Enighetsprotokoll tariffrevisjonen 2024 NLF - FF, **bilag 2**.

Godsoverenskomsten 2022-2024 ble avløst av nye avtaler den 26.06.24 etter at forhandlingsløsningen ble godkjent ved uravstemning. Frist for å begjære fortsatt allmenngjøring vil da utløpe 26.07.24.

Ny minstelønn i Godsoverenskomsten for godsbilsjåfører er kr 222 per time fra 01.06.24.

3. Endring i bestemmelsen om diett

Diettbestemmelsen i overenskomsten er endret. YS og LO foreslår at forskriften endres i tråd med overenskomsten, slik:

§ 5. Utgifter til diett

~~Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales med en sats som tilsvarer det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Det utbetales 1/3 diettsats per påbegynt 8. time~~

Sjåfører som kjører flerdagsturer har krav på diett. For fullt reisedøgn skal sjåføren ha full diett. Dietten utbetales i henhold til det som myndighetene til enhver tid godkjenner som skattefri diett.

For dager hvor sjåføren ikke har fullt reisedøgn har sjåføren krav på delvis diett. Det skal utbetales 1/4 diettsats per påbegynte 6. time.

Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

4. Dokumentasjon

Allmenngjøringen for godstransport trådte i kraft 1. juli 2015. De samme forholdene som lå til grunn for de opprinnelige begjæringene gjør seg fortsatt gjeldende.

4.1 Faf-notat 2024:08

Fafos analyser av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå viser at det i 2022 var registrert 18 747 lønnsforhold innenfor godstransport på vei. Av disse var 38 prosent knyttet til arbeidstakere med

utenlandsk landbakgrunn. I tillegg kommer utsendte arbeidstakere, som ikke er med i lønnsstatistikken. Analysene viser at samlet sett hadde 8 prosent lønn under den allmenngjorte minstesatsen, mens 21 prosent lå nær minstesatsen. Blant ikke bosatte og nyankomne arbeidsinnvandrere fikk om lag 20 prosent lønn under minstesats og 35 prosent nær minstesatsen.

Bevis: Utdrag fra Fafo-notat 2024:08 om "Lønn i allmenngjorte bransjer, 2022" v/Elin Svarstad og Bjorn Dapi, **bilag 3**.

4.2 Tilsyn fra Arbeidstilsynet

I perioden 2022-2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 381 tilsyn på virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsforskriften for godstransport på vei.

Bevis: Epost fra Morten Støver i Arbeidstilsynet til Fellesforbundet, 24.01.24, med vedlagt notat om tilsyn med allmenngjøring godstransport på vei i perioden 2022-2023, **bilag 4**.

Oversikten for 2022-2023 viser at det fortsatt avdekkes et betydelig antall brudd på bestemmelsene:

- I tilsynene med om arbeidsgiver utbetaler lønn i samsvar med allmenngjøringsforskriften, ble det funnet brudd i 19 prosent av tilsynene, og gitt 58 reaksjoner fra Arbeidstilsynet.
- I tilsynene av om arbeidsgiver utbetaler *utsendte arbeidstakere* lønn i samsvar med allmenngjøringsforskriften, ble det funnet brudd i 13 prosent av tilsynene, og gitt 11 reaksjoner fra Arbeidstilsynet.
- I tilsynene med om arbeidsgiver sørger for at arbeidstakerne får utbetalt diett for transportoppdraget, ble det funnet brudd i 8 prosent av tilsynene, og gitt 11 reaksjoner fra Arbeidstilsynet.

I kontrollatens felles årsrapport for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet i 2023 framheves transportbransjen som en utsatt bransje, og spesielt innen varebiltransport. Det handler ifølge rapporten om svart arbeid og skatte- og avgiftskriminalitet, men det rapporteres også om hvitvasking i bransjen av aktører som også begår annen type kriminalitet.

Bevis: Felles årsrapport for etatens innsats mot arbeidslivskriminalitet 2023, **bilag 5**.

4.3 Grenseundersøkelsen

Yrkestrafikkforbundet gjennomførte i 29.-30. august 2023 en spørreundersøkelse blant utenlandske lastebilsjåførere på Statens Vegvesens kontrollstasjon ved Svinesund.

Bevis: Grenseundersøkelsen 2023, **bilag 6**.

Undersøkelsen viste at sjåførene fremdeles rekrutteres fra langt øst i Europa. 48% kommer fra Polen og Ukraina, jf. lysbilde nr. 6.

Lønningene er fremdeles lave. Gjennomsnittlig månedslønn har gått opp med 333 euro siden 2021, jf. lysbilde nr. 15, fra 2 029 EUR i 2021 til 2 362 EUR i 2023.

Minstelønn for godssjåfører var fra 15. juni 2023 kr. 207 per time, som gir en månedslønn ved normalarbeidstid (37,5 timer) på 33 741 NOK. Omregnet i euro utgjør dette 2 931 EUR.

Fortsatt oppgir de aller fleste at de tjener under nivået for allmenngjort minstelønn, jf. lysbilde 15. Dette må sees i sammenheng med at de fleste oppgir å arbeide 10-12 timers arbeidsdager, jf. lysbilde 14, og 20-24 dager i måneden, jf. lysbilde 13. Andelen sjåfører med månedslønn under 2000 EUR er størst blant sjåførene fra Polen og Tsjekkia, jf. lysbilde 17.

Flest sjåførene oppgir at de har utført oppdrag innenlands i Norge i løpet av de siste 12 månedene, jf. lysbilde 21. 189 oppgir at de har utført oppdrag innenlands i Norge, mot 167 at de ikke har utført oppdrag innenlands i Norge.

21% svarer at de får norsk minstelønn når de kjører kabotasje i Norge, mot 14% i 2019.

4.4 Konklusjon

YS og LO legger til grunn at det fortsatt er behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innen næringen.

5. Varebil

5.1 Forslag til endring i virkeområde

I dag er det arbeidstakere som kjører kjøretøy med tillatt totalvekt over 3,5 tonn som er underlagt minstelønnskravene.

LO og YS foreslår følgende endring i forskriftens virkeområde, jf. § 2 første ledd:

Forskriften gjelder for arbeidstakere som er utfører godstransport på vei med kjøretøy med tillatt totalvekt over 3,5-tonn 2,5 tonn.

5.2 Utenlandske arbeidstakere

Fjorårets høringssvar fra NHO Logistikk og Transport gir grunnlag for å si noe kort om hva som menes med utenlandske arbeidstakere i allmenngjøringsloven § 5.

Dokumentasjonskravet innebærer at Tariffnemnda kan treffe vedtak dersom det er overveiende sannsynlig at *utenlandske arbeidstakere* arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har.

Arbeidsmarkedet for varebil og for tungtransport er av noe ulik karakter. Innenfor tungtransporten er det særlig selskapene etablert i utlandet, og som sender arbeidstakere på midlertidige oppdrag i Norge (utsendte arbeidstakere), som utfordrer lønnsnivået i bransjen. I varebilbransjen er det først og fremst selskaper etablert i Norge som utfordrer lønnsnivået ved å betale utenlandske arbeidstakere mindre enn hva norske arbeidstakere godtar. Varebilbransjen likner på den måten mer på renholdsbransjen enn tungtransporten.

Med utenlandske arbeidstakere i § 5 i allmenngjøringsloven sikter man både til utsendte arbeidstakere og til arbeidstakere med utenlandsk nasjonalitet som arbeider for selskaper etablert i Norge.

Dette følger av ordlyden, som er *utenlandske* arbeidstakere. Motsatt ville det stått *utsendte* arbeidstakere. Dette er heller ikke problematisert av Tariffnemnda tidligere.

Allmenngjøringsloven har sin bakgrunn i Norges deltakelse i EØS-avtalen. Formålet var altså å ivareta et likeverdig arbeidsmarked mellom norske arbeidstakere på den ene side og utenlandske arbeidstakere på den andre siden, uavhengig av om de jobbet for utenlandske selskaper, nyetablerte selskaper i Norge eller Norske selskaper, jf.: Ot.prp.nr.26 (1992–1993) Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v, under kap 2.1 Bakgrunnen for lovutkastet:

EØS-avtalen innebærer bl.a. en fri utveksling av tjenester, fri etableringsrett og et fritt arbeidsmarked innen EØS-området. En konsekvens av disse forhold er at bestrebelsene i norsk arbeidsliv på å gjennomføre likebehandling av norske og utenlandske arbeidstakere innen de enkelte bransjer med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, ikke lenger kan overlates til arbeidslivets parter og deres avtaler i samme utstrekning som hittil. Gjennomføringen av denne likebehandlingen krever derfor at norske myndigheter engasjerer seg, for å videreføre det prinsipp om likebehandling som dagens arbeidsliv er basert på, [...]

Det er etter dette ikke et vilkår at konkurransevridningen kommer fra utenlandske selskaper med utsendte arbeidstakere i Norge. Alle arbeidstakere av utenlandsk nasjonalitet er relevant å vurdere under dokumentasjonskravet.

5.3 Ny dokumentasjon

Varebilbransjen er godt belyst i forskningsrapporter og rapporter og beskrivelser fra kontrollatene, i tillegg til en omfattende artikkelserie i Klassekampen. Tariffnemnda fant i 2022 at dokumentasjonskravet var oppfylt.

Siden den gang har det tilkommet ny dokumentasjon.

I januar 2023 utga A-krimcenteret i Oslo en ny rapport, hvor de beskriver funn fra tilsynsaktiviteten i 2022. Det tilbys som bevis:

Bevis: A-krim i varebilbransjen i 2022, **bilag 7**.

I løpet av 2022 hadde A-krimcenteret 6 kontroll dager fordelt utover året. De kontrollerte totalt 275 personer, og 195 varebiler. A-krimcenteret finner ingen store endringer i bransjens tilstand fra 2019 til 2022, jf. Bilag 7 s. 4.:

Siden a-krimcenterets rapport om varebilbransjen ble offentliggjort i 2019 ser vi ikke store endringer i kriminalitetsbildet i 2022. Det er fortsatt et stort handlingsrom for kriminelle aktører til å begå skatte- og avgiftskriminalitet, trygdesvindler og brudd på arbeidsmiljøloven. Det er også en bransje med høy risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere.»

A-krimcenteret beskriver at utenlandske sjåfører utnyttes for profitt:

Kontrollene viser at en del utenlandske borgere utnyttes av etablerte norske transportaktører. De ønsker tilgang til utenlandsk arbeidskraft som kan kjøre lange dager for en lav inntekt. A krimssenteret mener det er en betydelig utfordring i varebilbransjen at norske oppdragsgivere utnytter utenlandske borgere og omgår arbeidsgiveransvaret for å oppnå økonomisk profitt.

5.4 Egnede tiltak

Allmenngjøring av minstelønn er et egnede og nødvendig tiltak for å bedre situasjonen for utenlandske arbeidstakere. Det er det eneste tiltaket som gjør sosial dumping ulovlig.

A-krimssenteret peker på at fravær av allmenngjøring muliggjør utnyttelse av sjåførene, jf. Bilag 7 s. 6:

At varebilbransjen er ikke omfattet av de samme reguleringene som gjelder tyngre kjøretøy, øker handlingsrommet for kriminelle aktører til å utnytte sine arbeidstakere eller underleverandører.

Økokrim har også tatt til orde for at de savner nødvendig hjemmel for å slå ned på underbetaling og utnyttning, blant annet i en artikkel i Klassekampen:

Politiet skal følge lovene som vedtas av Stortinget, men i dag gir ikke lovverket Økokrim mulighet til å slå ned på underbetaling av varebilsjåførere, fordi det ikke finnes noen minstelønn.

En konsekvens av dette, er at aktører som underbetaler sjåførere, utkonkurrerer seriøse aktører som betaler sjåførene sine anstendig lønn.

– Dette har en konkurransevridende effekt, og det er sterkt samfunnsskadelig, sier han. (Pål Lønseth)

Bevis: Artikkel i Klassekampen 19. september 2022, **bilag 8**.

Det er enkelte positive tendenser å spore i varebilmarkedet. Økt medietrykk, kontrollvirksomhet, og tverretattlig forbyggende innsats for å veilede oppdragsgivere, har ført til at flere av de store oppdragsgiverne tar steg i riktig retning for å sikre en mer seriøs bransje. Flere av de store transportbedriftene går i retning av å ansette sjåførere direkte i selskapet, fremfor å bruke underleverandører. Det tilbys som bevis:

Bevis: Artikkel i Klassekampen 21. oktober 2022, **bilag 9**.

Bevis: Artikkel i Klassekampen 21. oktober 2022, **bilag 10**.

Bevis: Artikkel på Frifagbevegelse.no 13. oktober 2022, **bilag 11**.

Skatteetaten har inngått samarbeidsavtale med Posten for å motvirke og avdekke kriminalitet hos underleverandørene.

Bevis: Artikkel på MTlogistikk.no 4. juni 2024, **bilag 12**.

Man kan på sikt se for seg tilsvarende samarbeidsavtaler med andre kontrolletater og oppdragsgivere.

Forslag om løyvekrav for varebil er ute på høring, med høringsfrist 1. september. Dagens løyvekrav innebærer krav til vandel og økonomisk sikkerhet, som vil gjøre det vanskeligere for kriminelle å etablere seg i bransjen. Forslaget går på å utvide dagens løyvekrav, som innebærer bl.a. krav til vandel og til å stille økonomisk sikkerhet. Subsidiært foreslås et eget varebilløyve, hvor den største forskjellen fra ordinært løyve at det stilles lempeligere krav til fagkompetanse.

Bevis: Regjeringens pressemelding nr. 51/24, **bilag 13**.

Bevis: Utdrag fra høringsnotat om varebilløyve, **bilag 14**.

Når det er flere positive krefter som trekker i samme retning blir det positive synergieffekter. Det gjør at det er større sannsynlighet for at et allmenngjøringsvedtak faktisk vil bli etterlevd. Særlig at de store oppdragsgiverne nå tar større ansvar for seriositeten i egen transport gir større grunn til å tro at det ikke bare blir opp til kontrolletatene å håndheve regelverket, men at oppdragsgiverne vil understøtte innsatsen ved å informere og instruere egne leverandører og eventuelt avvikle avtaler med useriøse underleverandører. Dette har de også plikt til ved et eventuelt allmenngjøringsvedtak, i henhold til forskrift om informasjons- og påseplikt.

Varebilbransjen i stort er en uoversiktlig og mobil bransje, som kan være vanskelig å kontrollere. På toppen av oppdragskjeden er bildet et annet. Her er bransjen preget av at det er få men store markedsledende aktører, som Posten, Bring, Postnord, DHL, mv. Kontrollinnsatsen trenger derfor ikke være uoverkommelig dersom man prioriterer å kontrollere overholdelse av påseplikt hos de store oppdragsgiverne.

Allmenngjøring er det eneste virkemiddelet som kan motvirke utnyttingen av utenlandske sjåfører i markedet. Utfordringene med utnyttelse er fremdeles til stede, og tiltaket er godt egnet, særlig dersom man prioriterer å kontrollere øverst i oppdragskjeden.

6. Påstand

YS og LO ber Tariffnemnda om å fatte vedtak overensstemmende med følgende

påstand:

Forskrift av 9. desember 2022 nr. 2171 om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei videreføres i ny forskrift med endringer som fremgår av punkt 3 og 5 ovenfor, samt revidert lønnsats i henhold til Godsoverenskomsten 2024-2026.

* * *

Denne begjæring er elektronisk signert og sendt ved epost til post@nemdene.no

Oslo, 28.06.24

Håkon Angell, LO
advokat

Ørnulf Kastet, YS
advokat

År 2024, 3. og 4. juni, ble det forhandlet om revisjon av Godsoverenskomsten mellom Yrkestrafikkforbundet på den ene side og Norges Lastebileier-Forbund på den andre side.

ENIGHETSPROTOKOLL

Til stede:

Fra Yrkestrafikkforbundet

Marius Træland, Kristine Martinsen, Jan Arne Laberget, Kolbjørn Olafsen, Per Haugen, Rune Pettersen, Harald Hallem,

Fra Norges Lastebileier-Forbund

Knut Gravråk, Aleksander Gjøsæter, Karl Ivar Nilsen, Ingjerd Budweg, Harald Øvsthus, Sverre M. Birkeland

Partene er enige om å gjøre følgende:

A. Endringer i overenskomsten

Overenskomstens navn

Overenskomstens navn skal være "Godsoverenskomsten" med tilføyelse av partenes navn.

ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 7,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Det gis et godstillegg til alle på kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024.

Endring av § 7.1 Månedslønn

Overenskomstens minstelønnsseter heves med kr. 11,50 per time med virkning fra 1. april 2024. Hevingen av minstelønnssetene inkluderer det generelle tillegget.

Minstelønnsseter for sjåførere gjeldende fra 1. april 2024:

	Per måned (163 timer)	Per time/37,5 t/uke
0-3 år	kr. 35.615,50	kr. 218,50
3-6 år	kr. 35.941,50	kr. 220,50
6 år +	kr. 36.267,50	kr. 222,50

Overenskomstens minstelønnsseter heves med kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024. Hevingen av minstelønnssetene inkluderer godstillegget.

Minstelønnsseter for sjåførere gjeldende fra 1. juni 2024:

	Per måned (163 timer)	Per time/37,5 t/uke
0-3 år	kr. 36.186,00	kr. 222,00
3-6 år	kr. 36.512,00	kr. 224,00
6 år +	kr. 36.838,00	kr. 226,00

De to hevingene av minstelønnssetene tilsvarer en total økning av minstelønnsseten på kr. 15,-.

JG
MT

Endring av § 7.2 Fagbrev

Fagbrevtillegget heves med kr. 2,- per time til kr. 13,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Endring av § 9.1 Lønnstabeller (Verksted og renhold)

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 7,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Overenskomstens minstelønnssatser heves med kr. 11,50 per time med virkning fra 1. april 2024. Hevingen av minstelønnssatsene inkluderer det generelle tillegget.

Det gis et godstillegg til alle på kr. 3,50 per time fra 1. juni 2024.

Overenskomstens minstelønnssatser heves med kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024. Hevingen av minstelønnssatsene inkluderer godstillegget.

§ 2.3 Arbeidsplaner

Det inntas følgende merknad til sist i bestemmelsen:

Arbeidsplaner skal utarbeides og drøftes i samsvar med overenskomstens § 2.3.

Ved endring av arbeidsplaner som anses som tariffstridig eller uheldig for den enkelte arbeidstaker kan dette tas opp mellom partene.

Endring av § 2.4 Utligning av arbeidstid

§ 2.4. Utligning av arbeidstid

Bedriften kan utligne arbeidstiden over 9 uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overskrider 9 timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer.

Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jf. AML § 10-5.

Dette forutsetter at dette fremgår av en på forhånd oppsatt arbeids- og fridagsplan.

Endring av § 3.1 Minstelønn, årlig lønnsregulering og lønnssystemer

§ 3.1, første ledd skal ha følgende ordlyd:

De fastsatte lønnsatser er minstelønnssatser jf. kapittel 7.1, og 9.

Det skal kunne gis lokale tillegg til minstelønn ref § 3.3 (Lønnssystemer) etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april, dersom partene ikke blir enige om en annen dato

Ny § 3.2 Lokale forhandlinger

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

De tillitsvalgte skal få opplysninger om egne medlemmers lønn. Dette inkluderer opplysninger om navn, lønn, stillingsinnplassering og ansiennitet.

De tillitsvalgte skal få utlevert oversikt over sjåførenes gjennomsnittlig månedslønn, inkludert tariff tillegg, så lenge det ikke gir mulighet til å individualisere lønn på individnivå for andre enn egne medlemmer.

Ny § 3.3 Lønnssystemer

Bedriften og de tillitsvalgte kan i tillegg til tidlønn/fastlønn, også inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremier og andre lokale tillegg. Dersom partene i den enkelte bedrift finner det hensiktsmessig, kan andre lønnssystemer eller særavtaler for spesielle

typer godstransport, avtales lokalt. Slike avtaler skal nedfelles i protokoll. Lokale lønssystemer eller særavtaler kan ikke innebære avlønning under overenskomstens satser. Dersom partene inngår lønnsavtaler om andre lønssystemer skal avtalen synliggjøre hvor stor andel av lønnen og timene som utgjør grunnlønn, kompensasjon for overtid, kompensasjon for ubekvem arbeidstid, uttelling for fagbrev, og andre kompetansetillegg, eventuelle andre tillegg.

§ 3.4.1 – Godtgjørelse for overtidarbeid.

Følgende setning tas ut av overenskomsten: "Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time".

Endring av § 3.4.2 Diett ved overtid

Matpengesatsen økes til kr 107,- med virkning fra 1. april 2024.

Endring av § 4.2 Dekning av utgifter

Nytt avsnitt:

Bedriftene refunderer utlegg til offentlig gebyr for fornyelse av førerkort, samt utgifter til offentlig lege for utstedelse av helseattest.

Endring av § 4.4 Tap av personlige eiendeler

Nytt avsnitt:

Bedriftene refunderer dokumentert betalt egenandel begrenset oppad til kr. 3.000,- for tap/skade/tyveri av briller, forutsatt at tapet er uforskyldt og har skjedd i arbeidstiden.

Endring av § 5.3. ADR

Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter bedriftens forhåndsgodkjenning av utgiftene. Dersom arbeidsgiver pålegger deltakelse på ADR-kurs som avholdes utenfor den ordinære arbeidstid betales medgått kurstid som for overtid bestemt.

Endring av § 5.4 YSK

b) Kostnader dekkes som følger:

I. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Arbeidsgiver dekker ordinær timelønn tilsvarende medgått kurstid som p.t. er 7 timer per dag. YSK-kurset skal forsøkes gjennomført i den ansattes arbeidstid. Dersom YSK-kurset pålegges gjennomført i den ansattes fritid, skal det kompenseres for medgått tid som for overtid bestemt.

§ 7.5 Diett skal lyde:

Sjåfører som kjører flerdagersturer har krav på diett. For fullt reisedøgn skal sjåføren ha full diett. Dietten utbetales i henhold til det som myndighetene til enhver tid godkjenner som skattefri diett.

For dager hvor sjåføren ikke har fullt reisedøgn har sjåføren krav på delvis diett. Det skal utbetales ¼ diettsats per påbegynte 6. time.

Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

Ny § 8.1

Forskuttering av sykepenger

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vil anbefale lokale parter om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres.

KG
MT

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Endring av § 10 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 til 31. mars 2026 og videre 1 - ett - år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Endring av § 11 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

B. Generelt

Protokolltilførsler:

Kompetansereformen

NHO LT og Fellesforbundet er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning, og at det i denne forbindelse finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

NHO LT og Fellesforbundet viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april 2024 til Riksmekleren:

"Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring. Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.

Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse."

NHO LT og Fellesforbundet forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

NHO LT og Fellesforbundet er enige om å følge med på utviklingen av nevnte arbeid, hvis partene ser behov for et videre arbeid i bransjen på bakgrunn av overnevnte arbeid, kan hver av partene ta initiativ til dette ovenfor hverandre.

KG
MT

Fullføringsreform

Partene er enige om å vurdere endringer i tariffavtalen som følge av endringer i opplæringsloven i forbindelse med fullføringsreformen.

Utvalg som skal se på mulige tariffbestemmelser for varebilsjåfører

Partene viser til det arbeid som blant annet myndighetene og Treparts bransjeprogram for transport har iverksatt med det formål å sikre sterkere regulering og seriøsitet innen varebil-/budbilsegmentet.

Overenskomstenes bestemmelser har blitt utarbeidet over tid, og med et sterkt fokus på lønns- og arbeidsvilkår for tungbiltransport. Strengere regulering av rammeverket for varebil-/budbiltransport antas å ville medføre høyere organisasjonsgrad på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden innen dette segmentet.

Partene nedsetter et utvalg som vurderer om det kan være grunnlag for å innta nye bestemmelser i overenskomstene som vil være egnet å anvende overfor varebilsjåfører. Bestemmelser om arbeidstid og godtgjørelse er blant de temaer som utvalget skal vurdere.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av organisasjonene.

Utvalget skal ha ferdigstilt sitt arbeid senest 31. mars 2025, og det utarbeides en sluttrapport.

Frafall av krav

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tarifforhandlingene 2024.

Uravstemming

Resultatet er anbefalt av begge parter og svarfrist for uravstemming er satt til den 26. juni 2024 kl. 12:00.

Innretning og etterbetaling

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, ubekvemstillegg, helligdagstillegg eller andre fremforhandlede tillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Oslo, 4. juni 2024

Norges Lastebileier-Forbund



Knut Gravråk

Yrkestrafikkforbundet



Marius Træland

År 2024, 3. og 4. juni, ble det forhandlet om revisjon av Godsoverenskomsten, avtale nr. 120 mellom Fellesforbundet på den ene side og Norges Lastebileier-Forbund på den andre side.

ENIGHETSPROTOKOLL

Til stede:

Fra Fellesforbundet

Ole Einar Adamsrød, Mohammed Malik, Morten Johannesen, John Olav Øyangen, Arne Garvik, Ronny Mathisen

Fra Norges Lastebiler-Forbund

Knut Gravråk, Aleksander Gjøsæter, Karl Ivar Nilsen, Ingjerd Budweg, Harald Øvsthus, Sverre M. Birkeland

Partene er enige om å gjøre følgende:

A. Endringer i overenskomsten

Overenskomstens navn

Overenskomstens navn skal være "Godsoverenskomsten" med tilføyelse av partenes navn.

ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 7,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Det gis et godstillegg til alle på kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024.

Endring av § 7.1 Månedslønn

Overenskomstens minstelønnsseter heves med kr. 11,50 per time med virkning fra 1. april 2024. Hevingen av minstelønnssetene inkluderer det generelle tillegget.

Minstelønnsseter for sjåførere gjeldende fra 1. april 2024:

	Per måned (163 timer)	Per time/37,5 t/uke
0-3 år	kr. 35.615,50	kr. 218,50
3-6 år	kr. 35.941,50	kr. 220,50
6 år +	kr. 36.267,50	kr. 222,50

Overenskomstens minstelønnsseter heves med kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024. Hevingen av minstelønnssetene inkluderer godstillegget.

Minstelønnsseter for sjåførere gjeldende fra 1. juni 2024:

	Per måned (163 timer)	Per time/37,5 t/uke
0-3 år	kr. 36.186,00	kr. 222,00
3-6 år	kr. 36.512,00	kr. 224,00
6 år +	kr. 36.838,00	kr. 226,00

De to hevingene av minstelønnssatsene tilsvarer en total økning av minstelønnssatsen på kr. 15,-.

Endring av § 7.2 Fagbrev

Fagbrevtillegget heves med kr. 2,- per time til kr. 13,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Endring av § 9.1 Lønnstabeller (Verksted og renhold)

Det gis et generelt tillegg til alle på kr. 7,- per time med virkning fra 1. april 2024.

Overenskomstens minstelønnssatser heves med kr. 11,50 per time med virkning fra 1. april 2024. Hevingen av minstelønnssatsene inkluderer det generelle tillegget.

Det gis et godstillegg til alle på kr. 3,50 per time fra 1. juni 2024.

Overenskomstens minstelønnssatser heves med kr. 3,50 per time med virkning fra 1. juni 2024. Hevingen av minstelønnssatsene inkluderer godstillegget.

§ 2.3 Arbeidsplaner

Det inntas følgende merknad til sist i bestemmelsen:

Arbeidsplaner skal utarbeides og drøftes i samsvar med overenskomstens § 2.3.

Ved endring av arbeidsplaner som anses som tariffstridig eller uheldig for den enkelte arbeidstaker kan dette tas opp mellom partene.

Endring av § 2.4 Utligning av arbeidstid

§ 2.4. Utligning av arbeidstid

Bedriften kan utligne arbeidstiden over 9 uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overskrider 9 timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer.

Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jf. AML § 10-5.

Dette forutsetter at dette fremgår av en på forhånd oppsatt arbeids- og fridagsplan.

Endring av § 3.1 Minstelønn, årlig lønnsregulering og lønssystemer

§ 3.1, første ledd skal ha følgende ordlyd:

De fastsatte lønnsatser er minstelønnssatser jf. kapittel 7.1, og 9.

Det skal kunne gis lokale tillegg til minstelønn ref § 3.3 (Lønssystemer) etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april. dersom partene ikke blir enige om en annen dato

Ny § 3.2 Lokale forhandlinger

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

De tillitsvalgte skal få opplysninger om egne medlemmers lønn. Dette inkluderer opplysninger om navn, lønn, stillingsinnplassering og ansiennitet.

De tillitsvalgte skal få utlevert oversikt over sjåførenes gjennomsnittlig månedslønn, inkludert tariff tillegg, så lenge det ikke gir mulighet til å individualisere lønn på individnivå for andre enn egne medlemmer.

Ny § 3.3 Lønssystemer

Bedriften og de tillitsvalgte kan i tillegg til tidlønn/fastlønn, også inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremier og andre lokale tillegg. Dersom partene i den enkelte bedrift finner det hensiktsmessig, kan andre lønssystemer eller særavtaler for spesielle typer godstransport, avtales lokalt. Slike avtaler skal nedfelles i protokoll. Lokale lønssystemer eller særavtaler kan ikke innebære avlønning under overenskomstens satser. Dersom partene inngår lønnsavtaler om andre lønssystemer skal avtalen synliggjøre hvor stor andel av lønnen og timene som utgjør grunnlønn, kompensasjon for overtid, kompensasjon for ubekvem arbeidstid, uttelling for fagbrev, og andre kompetansetillegg, eventuelle andre tillegg.

§ 3.4.1 – Godtgjørelse for overtidarbeid.

Følgende setning tas ut av overenskomsten: "Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time".

Endring av § 3.4.2 Diett ved overtid

Matpengesatsen økes til kr 107,- med virkning fra 1. april 2024.

Endring av § 4.2 Dekning av utgifter

Nytt avsnitt:

Bedriftene refunderer utlegg til offentlig gebyr for fornyelse av førerkort, samt utgifter til offentlig lege for utstedelse av helseattest.

Endring av § 4.4 Tap av personlige eiendeler

Nytt avsnitt:

Bedriftene refunderer dokumentert betalt egenandel begrenset oppad til kr. 3.000,- for tap/skade/tyveri av briller, forutsatt at tapet er uforskyldt og har skjedd i arbeidstiden.

Endring av § 5.3. ADR

Under forutsetning av at bedriften krever at sjåføren har ADR-bevis, dekker bedriften kursavgift og kursmateriell til fornyelse av slikt bevis etter bedriftens forhåndsgodkjenning av utgiftene. Dersom arbeidsgiver pålegger deltakelse på ADR-kurs som avholdes utenfor den ordinære arbeidstid betales medgått kurstid som for overtid bestemt.

Endring av § 5.4 YSK

b) Kostnader dekkes som følger:

I. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Arbeidsgiver dekker ordinær timelønn tilsvarende medgått kurstid som p.t. er 7 timer per dag. YSK-kurset skal forsøkes gjennomført i den ansattes arbeidstid. Dersom YSK-kurset pålegges gjennomført i den ansattes fritid, skal det kompenseres for medgått tid som for overtid bestemt.

§ 7.5 Diett skal lyde:

Sjåfører som kjører flerdagersturer har krav på diett. For fullt reisedøgn skal sjåføren ha full diett. Dietten utbetales i henhold til det som myndighetene til enhver tid godkjenner som skattefri diett.

For dager hvor sjåføren ikke har fullt reisedøgn har sjåføren krav på delvis diett. Det skal utbetales ¼ diettsats per påbegynte 6. time.

Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

KG

A

Ny § 8.1**Forskuttering av sykepenger**

Fellesforbundet og NHO Logistikk og Transport vil anbefale lokale parter om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres.

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Endring av § 10 Ikrafttreden og varighet

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 til 31. mars 2026 og videre 1 - ett - år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Endring av § 11 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

B. Generelt**Protokolltilførsler:****Kompetansereformen**

NHO LT og Fellesforbundet er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning, og at det i denne forbindelse finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

NHO LT og Fellesforbundet viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april 2024 til Riksmekleren:

"Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring. Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene.

Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse."

NHO LT og Fellesforbundet forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

NHO LT og Fellesforbundet er enige om å følge med på utviklingen av nevnte arbeid, hvis partene ser behov for et videre arbeid i bransjen på bakgrunn av overnevnte arbeid, kan hver av partene ta initiativ til dette ovenfor hverandre.

Fullføringsreform

Partene er enige om å vurdere endringer i tariffavtalen som følge av endringer i opplæringsloven i forbindelse med fullføringsreformen.

Utvalg som skal se på mulige tariffbestemmelser for varebilsjåfører

Partene viser til det arbeid som blant annet myndighetene og Treparts bransjeprogram for transport har iverksatt med det formål å sikre sterkere regulering og seriøsitet innen varebil-/budbilsegmentet.

Overenskomstenes bestemmelser har blitt utarbeidet over tid, og med et sterkt fokus på lønns- og arbeidsvilkår for tungbiltransport. Strengere regulering av rammeverket for varebil-/budbiltransport antas å ville medføre høyere organisasjonsgrad på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden innen dette segmentet.

Partene nedsetter et utvalg som vurderer om det kan være grunnlag for å innta nye bestemmelser i overenskomstene som vil være egnet å anvende overfor varebilsjåfører. Bestemmelser om arbeidstid og godtgjørelse er blant de temaer som utvalget skal vurdere.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av organisasjonene.

Utvalget skal ha ferdigstilt sitt arbeid senest 31. mars 2025, og det utarbeides en sluttrapport.

Frafall av krav

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tariffforhandlingene 2024.

Uravstemming

Resultatet er anbefalt av begge parter og svarfrist for uravstemming er satt til den 26. juni 2024 kl. 12:00.

Innretning og etterbetaling

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, ubekvemstillegg, helligdagstillegg eller andre fremforhandlede tillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Oslo, 4. juni 2024

Norges Lastebileier-Forbund



Knut Gravråk

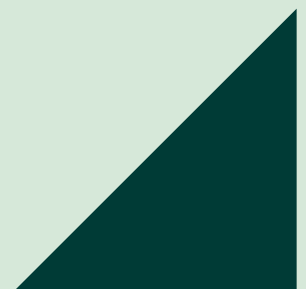
Fellesforbundet



Ole Einar Adamsrød

Elin Svarstad og Bjorn Dapi

Lønn i allmenngjorte bransjer 2022



Lønn i allmenngjorte bransjer 2022

Notatet undersøker lønnsfordelingen i allmenngjorte områder i 2022. Nærmere bestemt kartlegger vi andelen lønnsforhold under, rett under, på eller rett over, og over de allmenngjorte satsene, både i hvert av de ni områdene omfattet av allmenngjøringsvedtak, samt samlet for alle områdene. Resultatene holdes opp mot tilsvarende beregninger for 2021.

Innhold

Sammendrag	3
1 Lønn i allmenngjorte bransjer	5
1.1 Lønnsstatistikken	6
1.2 Avgrensninger og satser	8
2 Allmenngjorte områder samlet	10
2.1 Lavere andel under allmenngjorte satser	10
2.2 Høyere lønn i tariffbundne virksomheter	13
3 Overnatting, servering og cateringvirksomheter	14
4 Byggeplasser i Norge	16
5 Elektrofagene.....	18
6 Skips- og verftsindustrien.....	20
7 Persontransport med turbil	22
8 Godstransport på vei	23
9 Jordbruk og gartnerier.....	25
10 Fiskeindustribedrifter	28
11 Renholdsbransjen.....	30
Appendiks	32

Sammendrag

I dette notatet analyserer vi lønn i allmenngjorte bransjer i 2022 på oppdrag fra Arbeids- tilsynet. Kartleggingen er en oppdatering av tidligere analyser Fafo har gjennomført. Til grunn for analysene ligger Statistisk sentralbyrås (SSBs) lønnsstatistikk fra november 2022. Vi analyserer lønnsnivået i bransjer med allmenngjøring med utgangspunkt i de allmenngjorte lønnsattsene. Vi kommenterer også endringer fra 2021 til 2022.

Data og metode

Lønnsstatistikken bygger på rapportering fra virksomheter i Norge. Med utgangspunkt i innrapportert lønn, anslår vi en timelønn som kan sammenlignes med de allmenngjorte satsene. Virksomhetene rapporterer inn lønn for alle sine ansatte. Innleide arbeidstakere fra bemanningsbyråer er gruppert innunder bemanningsbransjen, ikke de bransjene arbeidstakerne er utleid til. De fanges dermed ikke opp i vår framstilling, selv om de omfattes av allmenngjøringsvedtak i de tilfellene de leies ut til bransjer og yrker med allmenngjøring. Utstasjonerte arbeidstakere som jobber i Norge, men er ansatt i en bedrift i hjemlandet, omfattes ikke av lønnsstatistikken.

Tilnærmingen og metoden som er benyttet i notatet bygger i stor grad på tidligere rapportering (Jordfald m.fl., 2021; Svarstad & Dapi, 2022; Dapi & Svarstad, 2022). Det innebærer at vi tar utgangspunkt i de aktuelle minstesattsene i de ni allmenngjorte områdene, og fordeler lønnsforholdene på fire kategorier ut fra plassering relativt til satsen. Vi gjør også dette samlet for alle områdene.

Et viktig moment å ta hensyn til ved tolkningen av anslagene for 2022, er at de allmenngjorte satsene som var gjeldende på telletidspunktet for lønnsstatistikken i november, er de samme som i 2021. Tariffnemndas vedtak for 2022 er først gjeldende fra 15. desember for samtlige områder. Det innebærer at bedriftene har hatt lenger tid til å tilpasse seg de allmenngjorte satsene enn det som var tilfellet i 2021. Dessuten kan lønnsnivåene i 2022 være et resultat av naturlig lønnsvekst fra 2021 til 2022. Samlet tilsier disse forholdene at vi i 2022 ser en nedgang i andelen arbeidsforhold som lønnes under allmenngjort sats sammenlignet med 2021. Lønnsfordelingen relativt til allmenngjort sats ville sett annerledes ut om analysen hadde vært gjennomført etter virkningstidspunktet for de nye satsene i 2022.

Samlet lønnsfordeling innen allmenngjorte bransjer

Lønnsdataene fra 2022 indikerer at seks prosent av lønnsforholdene i allmenngjorte bransjer er lønnet under allmenngjort minstesats. Seks av ti tjener godt over satsen, som vil si minst 15 prosent over. Resten har et lønnsnivå rett over, som vil si opptil 15 prosent over sats. Til sammenligning var 10 prosent av arbeidsforholdene lønnet under allmenngjort sats i 2021. Trolig er deler av nedgangen i andelen under sats drevet av at satsen ikke er endret mellom 2021 og 2022.

Bosatte arbeidstakere tjener i gjennomsnitt bedre enn ikke-bosatte, siden færre lønnsforhold ligger under den allmenngjorte satsen, mens flere ligger godt over satsene. Forskjellen mellom bosatte og ikke-bosatte er ikke kvalitativt forskjellig fra 2021. Dersom vi

alternativt kategoriserer arbeidsforholdene i gruppene norskfødte og utenlandsfødte, blir det også tydelig at norskfødte i allmenngjorte områder har høyere lønninger i gjennomsnitt enn utenlandsfødte. Dette synliggjøres gjennom at en betraktelig høyere andel av lønnsforholdene blant norskfødte er lønnet minst 15 prosent over allmenngjort sats.

Andelen som lønnes under allmenngjort sats er lavere i virksomheter som er bundet av en tariffavtale enn i virksomheter uten tariffavtale.

Lønnsfordeling per bransje

Det er betydelige forskjeller mellom allmenngjorte bransjer i hvordan lønnsforholdene plasserer seg i forhold til minstesatsene. Mens ni av ti arbeidstakere tjente godt over – altså mer enn 15 prosent over – den allmenngjorte satsen i skips- og verftsindustrien i 2022, var tilsvarende andel 11 prosent i renholdsbransjen. Den allmenngjorte satsen i renholdsbransjen er riktignok relativt sett høy siden den, i motsetning til øvrige satser, stammer fra en normallønnsavtale. Likevel kommer det tydelig fram at de ulike områdene har ulike «profiler» av lønnsfordelinger. Et gjennomgående funn er at ikke-bosatte arbeidstakere oftere enn bosatte tjener under den allmenngjorte satsen.

Sammenlignet med 2021, ser vi i de fleste områdene en nedgang i andelen arbeidsforhold under allmenngjort sats. Hvor stor nedgangen er, varierer. Det er også forskjeller mellom arbeidstakerne med ulik landbakgrunn i hvor store forflytninger oppover i lønnsfordelingen arbeidstakere har hatt i 2021 til 2022. I tillegg er det forskjeller mellom bosatte og ikke-bosatte. Trenden er at bosatte både har høyere gjennomsnittslønn enn ikke-bosatte generelt, og at de i større grad beveger seg oppover i lønnsfordelingen mellom 2021 og 2022 enn ikke-bosatte.

1 Lønn i allmenngjorte bransjer

I dette notatet analyserer vi lønnsfordeling innenfor allmenngjorte tariffområder i året 2022. Prosjektet er finansiert av Arbeidstilsynet. Notatet er en oppdatering av notatet «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021» (Dapi & Svarstad 2022)¹. Det innebærer at strukturen og teksten i notatet i stor grad overlapper med 2021-kartleggingen. Vi undersøker hvor mange arbeidsforhold som har lønn under, rett under, på eller rett over, eller over allmenngjort sats. Dette er gjort innenfor områdene: «Overnatting, servering og cateringvirksomheter», «Byggeplasser i Norge», «Elektrofagene», «Skips- og verftsindustrien», «Persontransport med turbil», «Godstransport på vei», «Jordbruk og gartnerier», «Fiskeindustribedrifter» og «Renholdsbransjen».

Det er lagt til grunn en firedelt kategorisering av lønnsforhold med utgangspunkt i de allmenngjorte satsene i de ulike områdene: «Under», «Minstesats minus 15 %», «Minstesats pluss 15 %», og «Over». Denne firedelingen er gjennomført konsekvent i samtlige allmenngjorte bransjer ut fra de ulike satsene som Tariffnemnda har fastsatt for hver bransje.

Notatet er en oppfølging av, og i stor grad basert på, analysene som ble gjort i 2018 i Jordfald mfl. (2021)², i 2020 i Svarstad & Dapi (2022)³ og i Dapi & Svarstad (2022). Det er imidlertid gjort noen endringer mellom de ulike publikasjonene. Spesifikt har vi som i Svarstad & Dapi (2022) inkludert ekstra kategorier i lønnsfordelingen, for å bedre få fram hvor mange som tjener nært opptil satsen, og hvem som ligger lenger under. Vi har også inkludert en oversikt som viser fordeling av lønnsforhold under, rett under, på eller rett over og over de allmenngjorte satsene i alle de allmenngjorte områdene *samlet*, og i tillegg hvordan denne fordelingen ser ut i tariffbundne versus ubundne virksomheter. Utover disse utvidelsene, samsvarer både beregningsmetode og avgrensning av allmenngjorte områder med det som ligger til grunn i de tidligere publikasjonene.

I tillegg til å kommentere situasjonen i 2022, vil vi sammenligne denne med fordelingen i 2021. Som nevnt i Dapi og Svarstad (2021), representerte 2021 et unntaksår, ettersom arbeidsmarkedet på tidspunktet for innsamling av lønnsstatistikken var preget av nedstengninger som følge av koronapandemien. Dette slo særlig ut i en nedgang i sysselsettingen i deler av tjenesteytende sektor, og aller mest for ikke-bosatte i overnatting, servering og cateringvirksomheter. 2022 er første året etter 2019 som kan sies å i liten grad være berørt av nedstenging og andre koronatiltak, noe som aktualiserer en ny kartlegging av lønnsfordelingen i allmenngjorte områder. I appendikset finnes også

¹ Dapi, B. & Svarstad, E. (2022). *Lønn i allmenngjorte bransjer 2021*. Fafo-notat 2022:14
<https://www.fafo.no/images/pub/2023/10375.pdf>

² Jordfald, B., Svarstad, E. & Nymoen, R. (2021). *Hvem er de lavlønne?* Fafo-rapport 2021:29.
<https://www.fafo.no/images/pub/2022/20804.pdf>

³ Svarstad, E. & Dapi, B. (2022). *Lønn i allmenngjorte bransjer 2020*. Fafo-notat 2022:07
<https://www.fafo.no/images/pub/2022/10369.pdf>

tabeller som viser fordelingen av lønnsforhold i allmenngjorte bransjer for årene 2019 og 2020.

Satsene som gjaldt i 2021 var de samme som gjaldt på telletidspunktet for lønnsstatistikken for 2022, som vil si november 2022. Tariffnemndas vedtak for 2022 gjaldt først fra 15. desember for alle områder. At bedriftene har hatt lang tilpasningstid, og at det har skjedd en viss lønnsvekst mellom 2021 og 2022, er trolig med på å bidra til en nedgang i andelen lønnsforhold under allmenngjort sats i 2022 sammenlignet med 2021. Denne nedgangen ville antakelig vært delvis reversert etter at de justerte satsene trådte i kraft 15. desember, altså en måned etter vårt telletidspunkt.⁴

1.1 Lønnsstatistikken

SSBs lønnsstatistikk for november 2021 og 2022 er grunnlagene for analysene i dette notatet.⁵ Følgende forutsetninger og definisjoner er lagt til grunn:

- Lønnsbegrepet som er benyttet er *avtalt lønn*. Avtalt månedslønn er kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for avtalt arbeidstid, som rapporteres inn til A-ordningen. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg er med. Uregelmessige tillegg, bonus eller overtid er ikke med i fastlønnsbegrepet.
- Noen arbeidstakere jobber på timelønnsbasis, noen på ukelønn, mens andre får fast månedslønn. SSB opererer kun med månedslønn i sin lønnsstatistikk. Overenskomstene i LO opererer oftest med timelønnssetninger, og det samme gjøres i allmenngjøringsvedtakene. For å komme fram til timelønn, legges det i analysene til grunn en heltidsekivalent på 162,5 timer per måned (37,5 timer * 4,33 uker). Dette tilsvarer 1950 timer for et fullt årsverk, og er det samme som SSB bruker i sine analyser av lønnsstatistikken.
- Enheten i lønnsstatistikken er lønnsforhold, ikke lønnstakere. Det betyr at en lønnstaker kan opptre flere ganger i statistikken dersom vedkommende har flere arbeidsforhold i ulike virksomheter. Det er andelen lønnsforhold relativt til allmenngjort sats som studeres i det følgende.
- Avtalt arbeidstid per uke legges til grunn for beregning av timelønn. Denne skal rapporteres inn månedlig av arbeidsgiver gjennom A-ordningen.
- Det er kun arbeidstakere som i telleåret var i aldersintervallet 20–60 år som er inkludert i analysene. De yngste er utelatt, fordi innslaget av lærlinger kan påvirke analysene. Lærlinger omfattes ikke av de allmenngjorte satsene.
- Noen få arbeidstakere var registrert med mer enn 50 timer i avtalt arbeidstid i løpet av en uke. Disse er utelatt.

⁴ Satsene justeres en gang hvert år. Det skjer imidlertid oftest på ulike tidspunkter på året avhengig av om lønnsoppgjøret er et hovedoppgjør eller et mellomoppgjør. I hovedoppgjør kreves det nytt vedtak om fortsatt allmenngjøring. Slike vedtak skal legges ut på høring, som på grunn av saksbehandlingstiden oftest leder til at satsene justeres sent på året. I mellomoppgjør justeres satsene uten nytt vedtak om fortsatt allmenngjøring. Vedtak om justering av sats legges vanligvis ikke ut på høring, og satsene får følgelig virkningsdato fra et tidligere tidspunkt på året. Både mellom 2019 og 2020, og 2021 og 2022 var satsene uendret mellom telletidspunktene for lønnsstatistikken. Det har betydning for sammenlignbarhet fra år til år. Med utgangspunkt i hvor lang tilpasningstid virksomhetene har hatt til nye satser, er det mest nærliggende å sammenligne 2019 med 2021, og 2020 med 2022.

⁵ Referanseperiode ble endret fra september til november ved publiseringen av lønnsstatistikken i februar 2021. Se under fanen «Produksjon» og «Sammenlignbarhet over tid og sted»: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

- For å få best mulig avgrensninger av tariffområdene og de yrkene allmenngjøringen omfatter, er Standard for næringsklassifisering (SN2007)⁶ brukt for næringsmessige avgrensninger og Standard for yrkesklassifisering (Styrk98)⁷ for å identifisere og avgrense yrker.
- Lønnsstatistikken er basert på innrapportering til A-ordningen i november 2021 og 2022. Den allmenngjorte satsen som var gjeldende på disse tidspunktene legges til grunn for sammenlikning. Ikrafttredelsesdato for ny sats i 2022 er 15. desember, altså måneden etter at lønnsstatistikken for 2022 er samlet inn, mens satsene for 2021 gjaldt fra 1. juli. Det innebærer at satsene for november 2021 og november 2022, er like. At satsene var de samme i de to årene, betyr som nevnt at arbeidsgivere har hatt lengre tid på å tilpasse seg satsene i 2022 enn i 2021, samtidig som det kan ha skjedd en lønnsvekst i virksomhetene selv om de allmenngjorte satsene ikke ble justert.
- Vi ser på lønnsfordelingene etter lønnstakerens landbakgrunn og bosetningsstatus. Det vises fire kategorier av landbakgrunn: Norge, EU-Øst, Utenfor EØS og EØS utenom EU-Øst. I tillegg kommer «Uoppgitt» (se neste kulepunkt). EU-Øst omfatter land som ble medlem av EU ved EU-utvidelsene i 2004, 2007 og 2013, og er i denne sammenheng som oftest arbeidstakere som er født i Polen eller i ett av de baltiske landene. EØS utenom EU-Øst består av landene som er en del av EØS-samarbeider, men som ikke omfattes av EU-Øst. Utenfor EØS omfatter alle som er født utenfor EU, uavhengig om det er et asiatick, europeisk, amerikansk eller afrikansk land. De fleste av Utenfor EØS i de allmenngjorte bransjene er født i Asia.
- Det finnes en del arbeidstakere som ikke har fått registrert landbakgrunn. Disse har betegnelsen «Uoppgitt» i figurene. Tilsvarende har vi informasjon om arbeidstaker er registrert som bosatt eller ikke. At det i statistikken ikke er registrert landbakgrunn og/eller at arbeidstaker ikke er registrert som bosatt, fungerer begge som en indikator på at en arbeidstaker nylig har kommet til landet. Det å ha uoppgitt landbakgrunn og det å være ikke-bosatt, er ikke gjensidig utelukkende. De fleste –men ikke alle – av de ikke-bosatte har også uoppgitt landbakgrunn.

Begrensninger i lønnsstatistikken

Per 2022 dekker lønnsstatistikken lønnstakere i virksomheter i Norge. Dette betyr at den ikke omfatter

- selvstendig næringsdrivende, siden disse ikke mottar lønn
- utstasjonerte arbeidstakere fra virksomheter i andre land som jobber på oppdrag i Norge. For eksempel fanger ikke statistikkgrunnlaget opp turbuss- eller godssjåfører som er ansatt i et utenlandsk transportfirma som utfører transportoppdrag i Norge⁸

⁶ <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>

⁷ <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>

⁸ I henhold til SSBs statistikk er ikke antallet utstasjonerte arbeidstakere veldig høyt. Merk at vi ser på en representativ måned i våre analyser, mens statistikken viser årlige tall. Vi ville derfor forvente at tallet for november måned er vesentlig lavere. Se: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-utstasjonerte-arbeidstakere-i-2022-enn-aret-for/tabell-2.utstasjonerte-arbeidstakere-i-lopet-av-aret-etter-naering.20162022.antall>

Videre er det ett annet forhold som også må nevnes:

- Innleide arbeidstakere fra bemanningsbyråer som jobber i en virksomhet som er omfattet av allmenngjøringsvedtaket, er ikke med i analysene. Vi har ikke data som viser hvilke bransjer ansatte i bemanningsforetak er leid ut til. Det vil si at for eksempel innleide til byggenæringen ikke er med i tallmaterialet for byggebransjen.

Datakvaliteten i lønnsstatistikken er blitt bedre over tid. A-ordningen har vært kilden til arbeidsmarkedsopplysninger siden 2015, og i tillegg til bedre informasjon om stillingsprosent, har det bidratt til at kortvarige jobbforhold og jobber med lav stillingsprosent er dekket i lønnsstatistikken (Berge, 2020)⁹. Dette er en fordel for analyser innenfor lavlønnsproblematikken og kartlegging av andel jobber under en bestemt lønnsats ettersom lavlønnte jobber kjennetegnes av deltid og kort varighet.

De tidligste årgangene til lønnsstatistikken basert på A-ordningen var imidlertid preget av målefeil i avtalt arbeidstid. Dette fikk konsekvenser for beregningen av timelønn og for analyser med vekt på den nederste delen av lønnsfordelingen. Se for eksempel Jordfald mfl. (2021)¹⁰ for en omtale av hvordan feil i statistikken påvirket måling av lavlønnsomfanget i 2015 og 2016.

I denne analysen ser vi på årene 2021 og 2022, og disse årgangene er i mindre grad påvirket av feil som preget A-ordningens tidligere fase i 2015 og 2016. I tillegg har SSB siden 2019 benyttet en ny metode for å forbedre informasjonen om arbeidstid i A-ordningen. Begge forhold bidrar til forbedret kvalitet på timelønnsopplysninger i A-ordningen.

Alle statistiske innsamlinger er sårbare for målefeil. Når vi undersøker grupper med få observasjoner, kan dette være viktig for tolkning av resultater. I denne analysen fordeler vi lønnsforhold med utgangspunkt i timelønns grenser. Det er rimelig å anta at noen lønnsforhold – særlig de med timelønn rundt grensene – klassifiseres på feil side av timelønns grensen på grunn av feil i timelønnvariabelen. Dersom de feilklassifiserte observasjonene utgjør en stor andel av gruppen, så vil gruppens størrelse og sammensetning i større grad være preget av endringer som skyldes statistisk støy. Som det kommer fram i kapittel 2, fordeler vi lønnsforholdene i fire grupper. Der ser vi at gruppen med mer enn 15 prosent under sats er betydelig mindre enn de andre. Dette tar vi med i betraktningen når vi omtaler resultatene.

1.2 Avgrensninger og satser

Tabell 1.1 oppsummerer hvordan vi har avgrenset de allmenngjorte områdene etter nærings- og yrkeskoder, og hvilke minstelønnsatser som gjaldt da lønnsstatistikken for 2022 ble samlet inn.

⁹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-metode-gir-bedre-informasjon-om-arbeidstid>

¹⁰ Jordfald, B., Svarstad, E. & Nymoen, R. (2021). *Hvem er de lavlønnte?* Fafo-rapport 2021:29. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20796.pdf>

Tabell 1.1 Oversikt over allmenngjorte områder, avgrensning i henhold til næringskoder (SN2007) og yrkesgrupper (Styrk 98), samt gjeldende minstesatser per. november 2022.

Område	Avgrensning		Gjeldende timesats per 11/2022
	<u>Næringskode SN2007</u>	<u>Yrkeskode Styrk98</u>	
Overnatting, servering og cateringsvirksomheter	55, 56	4, 5, 9	175,47
Byggeplasser i Norge	41, 43 (unntatt 43.21)	6, 7, 8, 9	198,30
Elektrofagene	43.21	6, 7, 8, 9	196,47
Skips- og verftsindustriene	30.11, 33.15	6, 7, 8, 9	172,44
Persontransport med turbil	49.392	8	174,12
Godstransport på vei	49.41	8	185,50
Jordbruk og gartnerier (*)	1.1, 1.2, 1.3, 1.6	6, 9	126,15(**) 131,65(***) 146,05(****)
Fiskeindustribedrifter	10.2, 10.411	8	193,55
Renholdsbransjen	81.210	9	196,04

(*) Lønnstakere over 18 år. (**) Ansatt inntil 12 uker. (***) Ansatt mellom 12 og 24 uker. (****) Ansatt mer enn 6 måneder.

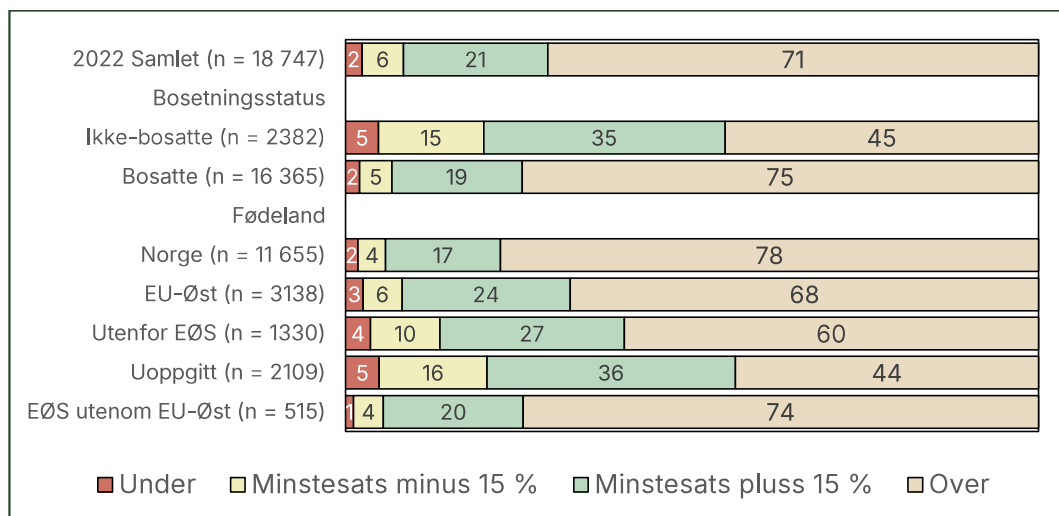
8 Godstransport på vei

Arbeidstakere skulle ifølge Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021, ikke ha en timelønn under kr 185,50 kroner i timen. Det er denne satsen som er brukt i figur 8.1, og det gir følgende fire grupper lønnstakere:

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 158 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 158 til 185 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 186 til 212 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 213 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

I næringen «Godstransport på vei» (Nace 49.410) var det høsten 2022 registrert i overkant av 18 700 lønnsforhold innenfor yrkesfelt 8: Prosess og maskinoperatører, transportarbeidere mv. (sjåførstyrker). Disse utgjør datagrunnlaget bak figur 8.1. Sammenlignet med 2021 har det vært en vekst i antall lønnsforhold på ca. 800.

Figur 8.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold for sjåførstyrker (STYRK98 = 8). Nace 49.410. 20-60 år. Etter bosettingsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 8 prosent lå under minstesats (rødt og gult i figuren), 21 prosent lå på eller rett over minstesatsen (grønt i figuren), mens 71 prosent hadde en timelønn på 213 kroner eller mer kroner (beige i figuren).
- Ikke-bosatte utgjør gruppen med høyest andel lønnsforhold under den allmenngjorte satsen.
- Sammenlignet med 2021 har det vært en nedgang i andelen lønnsforhold i de tre laveste lønnskategoriene, og en økning i andelen godt over allmenngjort sats. Andelen under allmenngjort sats har gått ned fra 13 prosent i 2021 til 8 prosent i 2022.

- Den samlede utviklingen for området er også beskrivende for de ulike gruppene. Det gjelder også når vi ser på bosatte og ikke-bosatte separat.
- Det er verdt å minne om at vi i denne analysen tar utgangspunkt i lønnsforhold som omfattes av SSBs lønnsstatistikk. Utstasjonerte eller utsendte arbeidstakere som driver kabotasjetransport¹², er ikke inkludert i lønnsstatistikken. Det innebærer at andelen ikke nødvendigvis er representative for alle som opptre i området.¹³

¹² Kabotasje er definert som «Transport hvor en transportør fra en stat driver transport mellom to punkter på territoriet til en annen stat.» Se: <https://www.regjeringen.no/no/tema/transport-og-kommunikasjon/ytransport/internasjonalt-transport-og-kabotasje/id485244/>.

¹³ Arbeidstilsynet utførte i perioden 2019–2021 75 tilsyn, hvor de kontrollerte om utenlandske virksomheter utbetalte allmenngjort lønn for utsendte sjåførere i Norge. Det ble avdekket brudd på dette i 29 prosent av tilsynene. Tilsvarende andel for norske virksomheter var på 15 prosent. Se: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/arbeidstilsynets-innsats-i-transportnaringen-2019---2021.pdf>

Tilsyn med allmenngjøring – Godstransport på vei

Arbeidstilsynet fører rutinemessig kontroll med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsregelverket i tilsynene innen godstransport på vei. Ett eller flere kontrollpunkt er fulgt opp i 381 tilsyn i perioden 2022–dd 2024. Alle tilsyn har i tillegg fulgt opp andre tema.

For å gi et innblikk i funn fra Arbeidstilsynets tilsyn i denne sammenheng, er det naturlig å ta utgangspunkt i disse kontrollpunktene:

1. «Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei?»
2. «Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får utbetalt diett for transportoppdraget?»
3. «Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for utsendte arbeidstakere som utfører godstransport på vei?»

Kontrollpunktene er hjemlet i Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei av 05.11.2015, § 2, 3 og 5.

I tabellen nedenfor ser vi for hvert kontrollpunkt gjennomsnittlig andel brudd (brudd per kontrollerte forhold), antall tilsyn, samt reaksjoner. Resultatene gjelder tilsyn gjennomført i perioden 2022– dd 2024.

<i>Kontrollpunkt</i>	<i>Andel brudd</i>	<i>Tilsyn</i>	<i>Reaksjoner</i>
1. Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei?	19 %	353	58
2. Sørger arbeidsgiver for at arbeidstakerne får utbetalt diett for transportoppdraget?	8 %	222	11
3. Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for utsendte arbeidstakere som utfører godstransport på vei?	13 %	39	4
<i>Totalsum</i>	<i>14 %</i>	<i>381</i>	<i>73</i>

* Antall tilsyn som har kontrollert minst ett av kontrollpunktene i tabellen.

Av tabellen fremgår det at Arbeidstilsynet i omtrent 14 % av tilsynene finner avvik knyttet til allmenngjøringsregelverket. Både frekvens på kontroll og andelen brudd på kontrollpunktene varierer. Det er ikke nødvendigvis et én-til-én-forhold mellom brudd og reaksjoner, da brudd kan inngå i samlepålegg etter en nødvendighetsvurdering gjort i tilsynet.



Arbeidstilsynet



Skatteetaten

A-krimssamarbeidet

Sammen mot arbeidslivskriminalitet



**Felles årsrapport for
etatenes innsats mot
arbeidslivskriminalitet 2023**

Innhold

1 Styringsgruppens oppsummering av 2023	4
2 A-krimssamarbeidet	4
2.1 Generelt om a-krimssamarbeidet	4
2.2 Samarbeid og drift	6
2.3 Samarbeid med andre	6
3 Utvikling og forvaltning	7
3.1 Videreutvikling av a-krimssamarbeidet	7
3.2 Utvikling av systemstøtte	8
3.3 Arbeid med regelverk i a-krimssamarbeidet	9
3.4 Kompetanseutvikling	10
3.5 Tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen	10
4 Vurdering av tilstand av arbeidslivskriminalitet	11
5 Sentrene og lokale a-krimssamarbeid sin innsats mot arbeidslivskriminalitet	12
5.1 Kunnskapsbasert innsats	12
5.2 Aktiviteter mot brukermålene	13
5.3 Omtale av a-kriminnsatsen i media	20
6 Innsats mot arbeidslivskriminalitet i etatenes linjer (fagmiljøer)	21
6.1 Arbeidstilsynet	21
6.2 NAV	22
6.3 Politiet	23
6.4 Skatteetaten	24
7 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet	28
7.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører	28
7.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere	33
7.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere	37
8 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet	42
8.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet	42
8.2 Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet	43
8.3 A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier	45

1 Styringsgruppens oppsummering av 2023

Styringsgruppen har i 2023 hatt stor oppmerksomhet på å videreutvikle a-krimssamarbeidet. Flere utviklingstiltak er besluttet med oppstart og gjennomføring i 2024. Innretningen av a-krimssamarbeidet er avgjørende for at den samlede innsatsen skal kunne gi gode resultater og målbare effekter.

Myndighetenes innsats mot arbeidslivskriminalitet er gjenstand for stor offentlig interesse, og det har i 2023 fremkommet en del kritikk mot innsatsen. Etatene tar kritikken på stort alvor og anerkjenner at det foreligger et forbedringspotensial. Det er samtidig viktig at det ikke tegnes et unyansert bilde. Etatene har ulik grad av ressurser til å følge opp saker som kommer fra a-krimssamarbeidet, og det er fortsatt grunnforutsetninger i samarbeidet som må utvikles. Dette gjelder blant annet en bedre samordning og bruk av opptrappende virkemidler, ikke minst i overgangen fra forvaltningskontroll til straffesaker og bruk av straffeprosessuelle virkemidler. Dette krever fortsatt utvikling av regelverk, effektiv bruk av teknologi og styrking av kompetanse og kapasitet forholdsmessig mot de samfunnsverdiene vi ønsker å beskytte. Innenfor økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet har særlig politiet over tid vært begrenset av eldre IKT-systemer, begrenset kompetanse og kapasitet til å håndtere alvorlig arbeidslivskriminalitet som må møtes med strafferettslige virkemidler.

Til tross for begrensninger og utviklingspotensial, foreligger ikke noe alternativ til bekjempelse gjennom tverretatlige virkemidler og innsats. Etatene avdekker løpende grove lovbrudd på etatenes regelverk, og sakene følges opp både på a-krimssentrene og i etatene. Vi kartlegger risikobrancher og bygger stadig bedre kunnskap om hvor og hvordan vi skal jobbe for å både avdekke og bekjempe kriminelle aktører. Over tid vil vi se en bedring av resultatene, også på områder som i 2023 har fått særlig oppmerksomhet, slik som lønnsstyveri, id-misbruk og utnyttelse av sårbare arbeidstakere innen arbeidsintensive bransjer. Etatene har også oppmerksomhet på hvordan vi kan samarbeide bedre med næringslivet og andre kontrolltater.

Styringsgruppen ble i 2023 ledet av Politiet/Økokrim. I 2024 har NAV lederskapet.

2 A-krimssamarbeidet

2.1 Generelt om a-krimssamarbeidet

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (oktober 2022) beskriver arbeidslivskriminalitet som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Useriøse og kriminelle aktører som utnytter skatte- og trygdeordninger til egen fordel, bidrar til å undergrave tilliten til norske myndigheter og velferdssystemet.

Det formaliserte samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet omfatter Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Finansdepartementet styrer a-krimssamarbeidet gjennom felles føringer i etatenes tildelingsbrev og eventuelle oppdragsbrev. Kapittel 3.1 omtaler oppdragsbrev gitt i 2023.

A-krimssamarbeidet setter søkelyset på oppgaver der samarbeid mellom etatene er særlig viktig og gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Kunnskap om fenomenet og tilgangen på virkemidler som kreves for å håndtere det, sitter spredt i de ulike etatene.

Det overordnede samfunnsmålet for etatene er å redusere forekomsten av arbeidslivskriminalitet. Med bakgrunn i samfunnsmålet er innsatsen innrettet mot tre felles brukermål:

- Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Oppdragsgivere og forbrukere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

Etatene bruker sentrale trusselaktører som et samlebegrep for den aktørgruppen som vurderes til å kunne forårsake mest skade i samfunnet. Det vil ligge noe ulike vurderinger til grunn for hvilke trusselaktører etatene vurderer kan forårsake mest skade og som dermed kan vurderes å være en sentral trusselaktør. Dette vil også være basert på en antakelse ut fra tilgjengelig kunnskap, og kan endres etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren. Det er derfor ingen fast ramme for hvem som vurderes til å være en sentral trusselaktør. Det gir imidlertid et uttrykk for en prioritering, basert på hvem etatene har vurdert å kunne forårsake mest skade.

Etatene har et omfattende samarbeid både på nasjonalt og lokalt nivå. Det har siden oppstart i 2015 med etablering av de tre første a-krimsentrene, vært en kontinuerlig videreutvikling av samarbeidet. Det er etablert flere sentre og lokale a-krimssamarbeid. Det er også iverksatt ulike tiltak som støtter opp under a-krimssamarbeidet. Se kapittel 3.1 som omtaler utviklingstiltak det har vært jobbet med i 2023.

De tverretatlige a-krimsentrene er en viktig del av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Det er i dag åtte a-krimssentre; senteret i Oslo, Tønsberg, Agder, Stavanger, Vestland, Trøndelag, Nordland og Alta. Det er i tillegg lokale a-krimssamarbeid i de områdene som ikke dekkes av et senter; Møre og Romsdal, Innlandet, og Romerike, Follo og Østfold.

A-krimssenteret i Alta åpnet i november 2022 og har i 2023 vært i en oppstartsfasen. Senteret har hatt Finnmark som geografisk nedslagsfelt, men i siste halvdel av 2023 ble det utvidet til også å omfatte det lokale a-krimssamarbeid i Troms. Fra 2024 vil a-krimssenteret i Alta omfatte Troms og Finnmark.

I tillegg til innsatsen som skjer i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, har etatenes linjer (fagmiljø) et sentralt ansvar for måloppnåelse i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Dette gjelder blant annet gjennom oppfølging av saker fra sentrene, men også gjennom en rekke andre tiltak som bidrar til å nå brukermålene.

De fire etatene besluttet 2017 en felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet, og en revidert styringsmodell ble besluttet høsten 2021. Styringsmodellen gir rammer for organisering av samarbeidet og gjennomføring av aktiviteter. Det er etablert en tverretatlig nasjonal styringsgruppe som består av ledere på sentralt nivå i de fire etatene. De samme lederne utgjør også styringsgruppen for Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningscenter (NTAES), og det er derfor valgt å ha en felles styringsgruppe.

2.2 Samarbeid og drift

I 2023 har flere av a-krimsentrene hatt perioder med turnover og redusert bemanning, både i forhold til styringsmodellens krav til minimum ressursinnsats, men også rollene som

etterretningsleder og administrativ ressurs samt senterets tilgang til påtaleressurs. Det har vært utfordrende å bemanne sentrene med riktig og nødvendig kompetanse, og alle etatene har måttet balansere dette mot en stram budsjettssituasjon. Utfordringene har påvirket både drift og kontinuitet i arbeidet, samt senterets kapasitet både til kunnskapsbygging og kontrollaktiviteter.

For lokale a-krimssamarbeid er det i felles styringsmodell ikke satt noe krav til minimum ressursinnsats. Periodevis har det også her vært færre ressurser tilgjengelig i 2023 enn tidligere, noe som har påvirket arbeidet. Generelt vises det likevel til bra aktivitet. Som eksempel viser a-krimssamarbeidet i Innlandet til at de har hatt et år med økt kontrollvirksomhet og økt synlighet i regionen.

Sentrene viser også generelt til god aktivitet i arbeidet med kunnskapsbygging og en jevn kontrollaktivitet selv om enkelte planlagte aktiviteter har utgått eller er nedskalert som følge av redusert bemanning. Det vises til god struktur i arbeidet, samtidig som det er kontinuerlig oppmerksomhet på å videreutvikle og forbedre det tverretatlige samarbeidet og tverretatlig metodikk. Det vises også til et godt samarbeid mellom a-krimssentrene og etatslinjene, både når det gjelder drift, aktiviteter og oppfølging av konkrete saker. Hos Skatteetaten, NAV og politiet er det som hovedregel linjene som gjennomfører tyngre tiltak som avdekkingskontroll, utredning av trygdesvindler og etterforskning av straffesaker. Hos Arbeidstilsynet følger medarbeidere i sentrene opp sakene, men det samarbeides med jurister i linjen ved illeggelse av overtredelsesgebyr og anmeldelse.

Linjene bidrar også med informasjonsinnhenting og deltakelse på tverretatlige kontroller i regi av a-krimssentrene, for eksempel Skattepatroljene som kan ha interesse i samme saker som senteret, og politiets utlendingsavsnitt ved mistanke om ulovlig arbeidskraft.

Alle sentrene trekker frem et styrket samarbeid med Skatteetatens innkrevingsmiljø. De har deltatt aktivt i mange av sakene, også på kontroller. Restanser hos Skatteetaten, for eksempel etter tvangsmulkt og overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet, har som resultat av dette samarbeidet, blitt innbetalt. Skatteetaten har gjennom dette lyktes med å innkreve store beløp i restanser og har også begjært virksomheter konkurs. For å redusere kapasiteten til trusselaktører, er det sentralt at de opplever å faktisk bli fratatt verdier som stammer fra ulovlige handlinger.

Samarbeid på tvers av a-krimssentrene er blitt styrket gjennom 2023. Senterlederne har hatt månedlige møter for å utveksle erfaringer og drøfte problemstillinger. Videre har det vært samarbeid mellom flere sentre i konkrete saker opp mot trusselaktører, der man har delt informasjon og koordinert kontrollinnsatsen.

2.3 Samarbeid med andre

Gjennom a-krimssamarbeidet er det et bredt samarbeid med en rekke andre myndigheter, arbeids- og næringslivet og frivillige organisasjoner.

Samarbeidet med Tolletaten ble forsterket og formalisert i 2021. I 2023 besluttet imidlertid Tolletaten å redusere sin tilknytning til a-krimssamarbeidet, og de er ikke lenger fast deltaker i samarbeidet. Det er likevel et fortsatt samarbeid med Tolletaten med gjensidig utveksling av informasjon og felles kontroller hvis aktuelt.

Statens vegvesen er en annen sentral samarbeidspart. Gjennom 2023 har det vært flere felles kontroller innen varebilbransjen og samarbeid rettet mot bilverksteder og bilpleiebransjen, herunder virksomheter som driver med hjulskift (dekkskrift). Statens vegvesen har også deltatt i det tverretatlige samarbeidsprosjektet mellom Norge og Litauen, se kapittel 3.5.

Andre samarbeidsparter er lokalt brann- og el-tilsyn og plan- og bygningsetaten som blant annet er aktuelt i forbindelse med kontroll av innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet, og samarbeid med skjenkekontrollen i kommunene og Mattilsynet ved kontroll av serveringsbransjen. Flere har i 2023 hatt innsats innen fiskeindustrien/havbruk, og et samarbeid med Fiskeridirektoratet. Det er også samarbeid med Kystvakta, Sjøfartsdirektoratet, Konkurransetilsynet, Utlendingsdirektoratet og Statsforvalteren.

Når det gjelder samarbeid med arbeids- og næringslivet, deltar flere av sentrene på regionale møter i Samarbeidet mot svart økonomi (SMSØ). A-krimsentret i Tønsberg har representanter i prosjektet Medbyggerne. Videre har det gjennom året vært møter/kontakt med LO og NHO, næringsforeninger, finansinstitusjoner, bransjerepresentanter, med flere. Slike samarbeidsmøter er viktig for å bygge kunnskap om utfordringer og risiko i næringslivet for å forebygge arbeidslivskriminalitet. Se kapittel 7.3 for ytterligere informasjon om samarbeid.

Samarbeidet med Fair Play bygg er sentralt. Tips og informasjon fra dem er viktig og gir økt kunnskap om modus og trender. Fair Play Agder dekker alle bransjer.

I tillegg er det samarbeid med ulike frivillige organisasjoner. A-krimsentret i Vestland har sammen med andre offentlige myndigheter deltatt i møter med Kirkens Bymisjon med menneskehandel som tema. A-krimsentret i Stavanger har hatt samarbeidsmøte med Røde Kors. A-krimsentret i Nordland er representert i et tverroperativt kompetanseteam for arbeidet mot menneskehandel i Salten. A-krimsentret i Oslo har hatt kontakt og møter med Frelsesarmeen og Caritas. Senteret deltar også i HTSO (Human Trafficking Support Oslo) sine nettverksmøter for arbeid mot menneskehandel i Oslo. Nettverksmøtene organiseres av NAV Grünerløkka.

3 Utvikling og forvaltning

3.1 Videreutvikling av a-krim samarbeidet

KPMG evaluerte etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet i 2022. I evalueringen ble det pekt på positive resultater av samarbeidet. Samtidig ble det trukket frem forbedringsmuligheter, blant annet når det gjelder organisering, kunnskapsbygging og strategisk styring.

Videreutvikling av a-krim samarbeidet har vært på agendaen til styringsgruppen for NTAES og a-krim samarbeidet gjennom hele 2023. Etatene fikk av sine respektive departement et felles oppdragsbrev av 16. mai 2023, om videreutvikling av a-krim samarbeidet, med henvisning til evalueringsrapportens anbefalinger. Samtidig ble etatene bedt om også å vurdere andre tiltak som kan bidra til å videreutvikle samarbeidet, med mål om en mer effektiv, kunnskapsstyrt og risikostyrt felles innsats. Etatene ga i september departementene en kort statusrapportering om oppfølging av arbeidet. Dette er fulgt opp med et tilleggsoppdrag av 13. desember 2023, fra departementene. Tiltak for å videreutvikle samarbeidet vil derfor være høyt på agendaen også i 2024.

For å konkretisere og operasjonalisere etatenes felles brukermål, har styringsgruppen høsten

2023 utarbeidet et styringsdokument for 2024. Dette er rettet til de regionale styringsgruppene (RSG) som er ansvarlig for å følge opp føringene i videre styring og dialog med a-krimsentrene samt rapportering tilbake til styringsgruppen. Styringsdokumentet gir noen nasjonale prioriteringer, samtidig som det tas høyde for lokale forskjeller og rom for lokale prioriteringer. Det jobbes nå med å operasjonalisere føringene gitt i styringsdokumentet. Styringsdokumentet skal være årlig.

Styringsgruppen har høsten 2023 også jobbet med å utarbeide et årshjul for kunnskapsbasert styring i a-krim samarbeidet. Dette innbefatter tertialvise lokale og nasjonale etterretningsoppsummeringer (ESUMer) som, sammen med kunnskapsprodukter fra NTAES og etatenes analyse- og etterretningsmiljøer, skal være beslutningsgrunnlag for lokale og nasjonale prioriteringer. Nasjonale prioriteringer vil danne grunnlag for det årlige styringsdokumentet. Lokale ESUMer skal utarbeides av a-krimsentrene, mens nasjonale ESUM utarbeides av Økokrim.

Styringsgruppen vil fremover også jobbe med andre tiltak som både hver for seg og sammen skal bidra til å videreutvikle a-krim samarbeidet. Noen av tiltakene handler om å styrke den strategiske styringen av samarbeidet og sikre økt slagkraft, kunnskap og samlet effekt. Andre tiltak understøtter utfordringer påpekt i evalueringsrapporten og/eller i de to oppdragsbrevene.

Utvikling av IKT-støtte gjennom felles a-krim samarbeidsløsning er et viktig tiltak i arbeidet med å videreutvikle a-krim samarbeidet. Se nærmere omtale av dette i kapittel 3.2.

3.2 Utvikling av systemstøtte

I 2016 etablerte etatene et felles IKT-system, a-krim samarbeidsløsning, for lagring og deling av informasjon knyttet til aktivitetene i a-krimsentrene.

Etatene mottok i 2019 en samlet tildeling på 10 mill. kroner i varige midler, til IKT-støtte. I 2023 satte etatene av totalt 12,2 mill. kroner til a-krim samarbeidsløsning. Det pågår kontinuerlig videreutvikling og forvaltning av samarbeidsløsningen, innenfor den årlige budsjettammen som etatene beslutter.

Skatteetaten er produkteier for samarbeidsløsningen. Videre er det et tverretatlig forretningsteam som skal bidra til å operasjonalisere samarbeidsløsningen i tråd med målbildet som er utarbeidet for løsningen, og gi innspill til videreutvikling.

Våren 2023 avsluttet etatene prosjektet «Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte», som hadde pågått siden høsten 2019. Prosjektet bestod av tre deler: systemforvaltning og drift av a-krim samarbeidsløsning, datainnsamling og rapportering, og kunnskaps- og etterretningsbasert innsats. Prosjektet har blant annet levert en tverretatlig etterretningsprosess som bygger på politiets etterretningsdoktriner, og det er utarbeidet veiledere som gir praktisk rettleiding til doktrinen. Dette arbeidet er gjort i samarbeid med a-krimsentrene.

Produkteier og forretningsteamet har i løpet av 2023 hatt dialog med alle a-krimsentrene og andre brukere av a-krim samarbeidsløsning for å kartlegge behov som ønskes dekket av systemstøtte gjennom samarbeidsløsning. Behovene er systematisert og jobbet kontinuerlig med i 2023.

Etter at a-kriminformasjonsforskriften trådte i kraft 20. juni 2022, ble det igangsatt et arbeid med å vurdere personvernkonsekvensene (DPIA - Data Protection Impact Assessment) knyttet til behandling av personopplysninger i a-krim samarbeidsløsning, se kapittel 3.3. Parallelt med

DPIA-arbeidet har det vært en teknisk utvikling av samarbeidsløsningen som antas å redusere flere av de påpekte risikoene.

3.3 Arbeid med regelverk i a-krimssamarbeidet

Etatene har i 2023 utarbeidet en revidert og oppdatert nasjonal veileder for informasjonsdeling. Veilederen er ment å være et praktisk hjelpemiddel for medarbeiderne i a-krimssamarbeidet. Veilederen inneholder generell informasjon om taushetsplikt, samt en gjennomgang av etatenes særlovgivning og a-kriminformasjonsforskriften.

Videre har det vært jobbet med spørsmål knyttet til innsyn og unntakene fra retten til innsyn etter offentleglova. Blant problemstillingene som er vurdert i dette arbeidet, er spørsmålet om, og eventuelt hvilke deler av a-krimssamarbeidet som kan anses som ett organ etter offentleglova § 14. Det har også vært sett på hvem som skal behandle innsynsbegjæringer som gjelder tverretatlige dokument, og hvem som er klageorgan ved eventuelle klager.

Gjennom hele 2023 har Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten arbeidet videre med felles DPIA for felles a-krim samarbeidsløsning. Politiet har tidligere deltatt i deler av dette arbeidet, men ikke i den siste fasen. Arbeidet med DPIA har vært en omfattende prosess, og personvernombudene i etatene uttalt seg i to omganger. En del av DPIAen er en oversikt over ulike personvernrisikoer, samt en tiltaksliste for å redusere de risikoene som ble scoret høyest. DPIA, samt felles behandlingsavtale ble signert av Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten i februar 2024.

Politiets behandling av opplysninger skjer med utgangspunkt i politiregisterloven og med IKT-verktøyet Indicia som politiet har ansvar for.

3.4 Kompetanseutvikling

Ansvar for å sikre rett kompetanse og kompetanseutvikling i a-krimssamarbeidet, ligger hos den enkelte etat. Samtidig gjennomføres det noen tverretatlige tiltak.

Studiet «Tverretatlig bekjempelse av økonomisk kriminalitet» ved Politihøgskolen (15 studiepoeng) har som formål å gjøre kontrolletatene og politiet bedre kvalifisert til å bekjempe økonomisk kriminalitet gjennom økt kompetanse og styrket samarbeid. Studiet har eksistert i flere år, og en rekke medarbeidere fra etatene har fullført studiet. Etatene har 47 plasser i studieåret 2023/24.

Etterrettingsseksjonen i Skatteetaten og Etterrettingsdivisjonen i Tolletaten gjennomførte høsten 2023 et felles grunnkurs i etterretning hvor også deltakere fra Arbeidstilsynet, NAV og politiet ble invitert. Kurset ga deltakerne en innføring i etterrettingsprosessen og prinsipper for etterretning. Sekundært var kurset med på å bygge en felles kultur for etterretning på tvers av ulike etater.

For å øke kompetansen i etatene om ulike forebyggende tiltak mot arbeidslivskriminalitet, har det i 2023 vært flere tverretatlige fagwebinar. Det har vært innlegg både fra interne i etatene og fra eksterne. Webinarene har nådd ut til et stort antall medarbeidere og ledere i etatene. Tema for webinarene har vært følgende:

- Forebygging i transportsektoren med fokus på varebil v/NAV Kontroll, Oslo politidistrikt, a-krimssenteret i Oslo, Klassekampen, Posten, Arbeidstilsynet og Statens vegvesen

- Hvordan unngå å kjøpe varer og tjenester av kriminelle? Mobilisering av forbrukermakt.
- [Tett på](#) og handlehvitt.no v/Skatteetaten
- Havbruk v/NTAES og a-krimsentret i Vestland
- Hvordan kan prinsipper fra adferdsvitenskapen bedre etterlevelsen? v/Skatteetaten
- Identitetsforvaltningen v/NTAES, Økokrim og Skatteetaten
- Treparts bransjeprogram v/Arbeidstilsynet, Parat og Norges Bilbransjeforbund

I tillegg har det også vært enkelte kompetansetiltak i a-krimsentrene i form av fagdager/fagtimer med ulike tema og hvor også eksterne samarbeidsparter har deltatt. Enkelte tema har vært knyttet til HMS og sikkerhet for medarbeiderne på senteret.

Sentrene rapporterer om behov for styrket kompetanse på flere områder, spesielt grunnleggende kompetanse innenfor etterretning som vil kunne bidra til bedre felles forståelse for arbeidsprosesser og mer effektivt kunnskapsarbeid. I tillegg er det behov for bedre bestillerkompetanse på oppdrag slik at kunnskapsprodukter kan gi enda bedre beslutningsstøtte for innsats.

Det har gjennom 2023 sluttet flere medarbeidere i a-krimsentrene, noen med lang erfaring fra tverretattlig a-krimssamarbeid. Det har vært utfordrende for sentrene og etatene, både i forhold til tap av verdifull kompetanse, og tid og ressurser som har gått med til opplæring av nye medarbeidere. Nyansatte i et senter trenger kunnskap om arbeidslivskriminalitet og tverretattlig samarbeid i tillegg til konkret fagkompetanse for å kunne fylle sine roller.

3.5 Tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen

I perioden 2020 - 2023 har det vært et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen, finansiert av EØS-midler. Målet har vært å overføre kunnskap og kompetanse om tverretattlig a-krimssamarbeid og på sikt samarbeide om tilsyn. Arbeidstilsynet har hatt prosjektledelsen og har sammen med NAV, politiet og Skatteetaten intensivert det tverretattlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Til sammen har 10 etater deltatt.

Sammen med den tverretattlige prosjektgruppen har a-krimsentrene i Nordland og Oslo vært sentrale i arbeidet med å gi etatene i Litauen innsikt i erfaringer med a-krimssamarbeid, både gjennom studiebesøk og deltakelse i tilsyn. Det har også vært avholdt flere møter på direktørnivå. Arbeidet har bidratt til at etatene i Litauen har fått økt sin kompetanse om a-krimssamarbeid, og de har etablert et praktisk tverretattlig samarbeid på mellomledernivå og inspektørnivå. Den 1. januar 2024 fikk Litauen sitt første a-krimssenter etter modell fra Norge. Gjennom samarbeidet har også de norske etatene hatt godt utbytte av informasjon om hvordan myndighetene i Litauen organiserer og utfører sitt kontrollarbeid.

I 2023 har prosjektet hatt søkelys på transportsektoren i begge land, både ved samarbeid om analyse/etterretning og kontroller. Formålet har blant annet vært å vise hvordan de samarbeidende etatene i Litauen i større grad kan jobbe etterretnings- og kunnskapsbasert. I tillegg til de to nevnte a-krimsentrene har også en ressurs fra a-krimssenteret i Vestland deltatt i dette arbeidet. Gruppen leverte en felles situasjonsbeskrivelse høsten 2023. Resultat er at de litauiske etatene har tatt i bruk den norske metoden og utarbeidet kunnskapsunderlag for bruk i videre kontrollvirksomhet. Det har vært gjennomført kontroller både i Norge og Litauen. Ut over dette samarbeides det bilateralt om litauiske aktører som har aktivitet i Norge. Statens vegvesen har vært en viktig samarbeidspart i arbeidet rettet mot transportsektoren.

Selv om prosjektet er avsluttet, gir alle etatene i begge land klart uttrykk for at samarbeidet bør fortsette. Prosjektet har bidratt til at både etater og medarbeidere har blitt kjent, noe som gjør det betydelig enklere å ta kontakt ved videre behov for samarbeid.

4 Vurdering av tilstand av arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet kjennetegnes gjerne ved at den foregår i arbeidsintensive bransjer med blant annet lave kompetansekrav, utstrakt bruk av enkeltpersonforetak og hvor det benyttes en stor andel ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Innen enkelte bransjer er kriminaliteten sesongbasert, som for eksempel innen dekkskifte og landbruk.

Økokrim utarbeider tertialvise ESUM (se kapittel 3.1) om arbeidslivskriminalitet på bakgrunn av innspill fra etatene. Informasjonen i dette kapittelet er blant annet basert på informasjonen i ESUM for siste tertial 2023. Det rapporteres jevnlig om arbeidslivskriminalitet i arbeidsintensive bransjer. Rapporteringen har ofte sammenheng med hvilke bransjer etatene prioriterer å kontrollere. Det er gjerne flere tips på bransjer hvor arbeidet som utføres er synlig, som for eksempel byggebransjen, enn bransjer hvor de som arbeider er mindre synlige. Det er ofte utenlandske arbeidstakere som er sårbare for å bli utnyttet.

Utenlandske aktører dominerer markedet for fisketransport med vogntog for norske fiskebedrifter, men det er ofte gjennom norske selskaper, som de har kjøpt opp eller opprettet. Virksomhetene har gjerne komplekse selskapsstrukturer, noe som bidrar til at det er utfordrende for etatene å få en totaloversikt over kriminalitetsbildet. Det forekommer arbeidslivskriminalitet ved denne typen varetransport, blant annet gjennom ulovlig kabotasjekjøring, utnyttelse av arbeidstakere gjennom brudd på regler om allmenngjort lønn og arbeidstidsbestemmelser, samt skatteunndragelser.

Det har i 2023 vært mest rapportering om arbeidslivskriminalitet innenfor bygg og anlegg, etterfulgt av servering og transportbransjen. Innen bygg og anlegg rapporteres det hovedsakelig om bruk av ulovlig arbeidskraft, skatte- og avgiftskriminalitet, svart arbeid og utnyttning av arbeidstakere. Når det gjelder serveringsbransjen, har det vært mest rapportering på svart arbeid, skatte- og avgiftskriminalitet samt brudd på arbeidsmiljøloven. I disse bransjene er det også kjent at det forekommer trygdesvindler, særlig i kombinasjon med svart arbeid og ved bruk av fiktive arbeidsforhold.

Når det gjelder informasjon om transportbransjen, har det vært mest rapportering når det gjelder varebil og deretter persontransport. Det har vært lite rapportering på tungtransport. I varetransportbransjen er det mest rapportering på svart arbeid og skatte- og avgiftskriminalitet, men også en del rapportering på hvitvasking i bransjen av aktører som også begår annen type kriminalitet.

Det avdekkes også jevnlig ulike former for arbeidslivskriminalitet i andre bransjer, som for eksempel i deler av bilpleie- og verkstedbransjen. I denne bransjen er det spesielt ulike former for utnyttelse av arbeidstakere og svart avlønning som er utbredt. Det samme gjelder sesongarbeid i jord- og landbrukssektoren. I vårsesongen har det i flere år vært omreisende håndverkere som driver oppsøkende virksomhet med formål om å bedra kundene. Det nevnes også om hendelser der tredjelandborgere har benyttet falske dokumenter for å tilegne seg opphold i Norge som faglærte kokker.

5 Sentrene og lokale a-krimssamarbeid sin innsats mot arbeidslivskriminalitet

5.1 Kunnskapsbasert innsats

Det er et grunnprinsipp for a-krimssamarbeidet at innsatsen skal være kunnskapsstyrt, og kunnskapsbygging er et felles ansvar for etatene. Det skal bygges kunnskap om trender, aktører, miljøer og modus som grunnlag for å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk. Det er også behov for kunnskap om effekten av innsatsen for å kunne korrigere og styre innsatsen, og for å gi læring.

Som omtalt i kapittel 3.1 er det igangsatt et utviklingsarbeid med hensyn til å konkretisere og operasjonalisere etatenes felles brukermål gjennom et styringsdokument for 2024 med noen nasjonale prioriteringer. For 2023 har det ikke vært noen felles nasjonale prioriteringer, og innsatsen er gjennomført etter lokale prioriteringer i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid.

Kunnskapsprodukter er viktige og avgjørende for prioritering av aktører og valg av innsats. A-krimssentrene utarbeider ulike kunnskapsprodukter, på oppdrag fra lokal koordineringsgruppe. Dette er senterets ledergruppe og de som beslutter lokal innsats. Innhenting av informasjon til kunnskapsarbeidet gjøres blant annet gjennom sentrenes kontroller. Sentrene kan videre be om bidrag til kunnskapsbygging fra linjen i egen etat. Informasjon som sentrene får gjennom samarbeid med andre myndigheter, er også sentralt i kunnskapsarbeidet. Det samme gjelder informasjon fra arbeids- og næringslivet og frivillige organisasjoner. Lokale a-krimssamarbeid har ikke etablert et like omfattende arbeid med kunnskapsbygging som sentrene, men lager beslutningsstøtte til prioritering av lokal innsats.

Bemanningssituasjonen og kompetanse i a-krimssentrene, omtalt i kapittel 2.2, har påvirket enkelte av sentrene sitt arbeid med kunnskapsbygging i 2023. Det har likevel vært jobbet bra med ulike kunnskapsprodukter, både i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, som grunnlag for prioritering av innsats dette året eller kommende år.

Noen produkter omhandler mer generell risiko for arbeidslivskriminalitet i en bransje, blant annet i bransjene bygg og anlegg, renhold, varebiltransport, bilpleie/hjulskift/hjullagring, varehandel, thaimassasje, reiseliv/opplevelsesturisme, fiskeindustrien og havbruk. Andre kunnskapsprodukter er sammenstilte opplysninger om konkrete trusselaktører og virksomheter for å vurdere videre innsats, herunder virkemidler, sanksjoner og metodikk. Aktørene er innenfor ulike bransjer. Flere av a-krimssentrene har jobbet med oversikt over trusselaktører i senterets nedslagsfelt for bedre å kunne prioritere målrettet innsats mot et mindre utvalg aktører som antas å utøve alvorlig og samfunnsskadelig arbeidslivskriminalitet.

Enkelte av sentrene har også utarbeidet etterretningsoppsummeringer der formålet er å gi en løpende vurdering av situasjonsbildet og forventet utvikling innen senterets nedslagsfelt. Videre er det utarbeidet enkelte erfarings-/evalueringsrapporter fra innsats, for eksempel kartleggingsaksjoner. Dette har gitt viktige erfaringer om arbeidsmetode.

De lokale koordineringsgruppene har vurdert at kunnskapsproduktene fra 2023/2022, har gitt middels til god/svært god beslutningsstøtte for å kunne prioritere aktørgrupper for innsats. Produktene gir god, verdifull og tidsriktig kunnskap. De har også gitt grunnlag for å prioritere bort

aktører. Når det gjelder vurdering av produktene som beslutningsstøtte for å kunne prioritere virkemidler, sanksjoner og utvikle metodikk, er denne også fra middels til god/svært god.

For at produktene skal gi god beslutningsstøtte, pekes det likevel på forbedringspotensialer når det gjelder tydeligere bestillinger av kunnskapsprodukt og informasjonsbehov og bedre struktur i oppdragsdialogen. Det pekes også på at kunnskapsproduktene må gi tydelige anbefalinger, noe som vil gi enda bedre beslutningsstøtte for lokal koordineringsgruppe.

5.2 Aktiviteter mot brukermålene

5.2.1 Mål og føringer

Etatenes tre felles brukermål for a-krimssamarbeidet gir det overordnede grunnlaget for prioritering av innsats. Det ene målet handler om å redusere kapasitet og intensjon hos sentrale trusselaktører. De to andre handler om å redusere de kriminelles handlingsrom ved at det jobbes aktørrettet mot utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere/forbrukere, slik at de kriminelle opplever det som vanskelig å skaffe seg arbeidskraft å utnytte, og de opplever det vanskelig å få oppdrag.

En stor del av ressursinnsatsen i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid er rettet mot sentrale trusselaktører. Innsatsen er ikke bare rettet mot dem som allerede er blitt sentrale trusselaktører, men den bidrar også til å hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Dette gjelder blant annet å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet eller hindre at nye aktører får bygget kapasitet.

Målet med å prioritere de aktørene som vurderes å kunne forårsake mest skade i samfunnet, er å sikre at etatene bruker sine ressurser der det antas at de har størst effekt på å redusere arbeidslivskriminalitet. Dette betyr at det er en kunnskapsbasert vurdering og prioritering av hvem som det lokalt er viktigst å rette innsatsen mot, se kapittel 5.1.

Innsatsen fra a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid bidrar også til å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Det er særlig oppmerksomhet mot arbeidstakere som er sårbare for å bli utnyttet eller som har en intensjon om å delta aktivt i kriminelle handlinger. Når det gjelder innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, ligger hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen i linjen (fagmiljøene) i etatene, men sentrene har også noe innsats.

Etatene jobber planmessig og kontinuerlig over tid med en bred bruk av virkemidler og sanksjoner slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Innsatsen bidrar også til synlighet og opplevd oppdagelsesrisiko gjennom aktiv bruk av kontroller på arbeidsplasser og i virksomheter.

5.2.2 Eksempel på innsats mot brukermålene

A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid har i 2023 rettet sin innsats mot trusselaktører i ulike bransjer som renhold, bilverksted og bilpleie, fiskeindustrien/havbruk, bygg og anlegg, servering og verft. De har også hatt en innsats mot trusselaktører i bransjer som hyttemarkedet, dagligvare, frisør, avfallshåndtering, samt sesongrelaterte områder som oppsøkende håndverker, turisme, dekkskifte og landbruk.

Det har vært benyttet en rekke ulike virkemidler og sanksjoner, både i sentrene, lokale a-krimssamarbeid og ved oppfølging i etatenes linjer. Innsatsen bidrar til at trusselaktørene får redusert sin kapasitet og/eller hindres i å bygge kapasitet. I mange tilfeller bidrar innsatsen også til at utenlandske arbeidstakere blir satt bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter, noe som igjen gjør det vanskelig for trusselaktører å utnytte sårbare arbeidstakere. Tilsyn og kontroller rettet mot trusselaktører og utsatte bransjer, bidrar også til synlighet og opplevd oppdagelsesrisiko. Videre kan tvangsinnfordring gjennom utlegg redusere trusselaktørers kapasitet, samtidig som utlegg i fordringer, gir oppdragsgiver et insitament til å vurdere hvem de gir oppdrag til.

Oppsummert bidrar derfor den tverretatlige innsatsen til måloppnåelse for flere av brukermålene samtidig. Under følger enkelte eksempler på innsats og resultater. For nærmere beskrivelse av resultater og effekter knyttet til brukermålene, se kapittel 7.

Eksempel 1

A-krimssenteret i Nordland har over flere år fulgt opp et nettverk innen varebiltransport og med ulike hypoteser ettersom modus i nettverket har endret seg. I den første fasen ble det gjennomført et etterretningsprosjekt knyttet til varebilsegmentet i Nordland. Det ble utarbeidet en etterretningsrapport i 2021 hvor spesielt ett selskap pekte seg ut i forhold til mulige brudd på arbeidsmiljøloven og trygdesvindel samt uriktige opplysninger i a-ordningen, doble arbeidskontrakter, falske førerkort m.m. Etatene fulgte opp selskapet i 2021 med ulike virkemidler og sanksjoner som kontroll, illeggelse av pålegg, tvangsmulkt og sikring av verdier. Blant annet ble 1,6 mill. kroner sikret i form av utlegg. Under Skatteetatens avdekkingskontroll ble det i løpet av første halvår 2022 avdekket nytt modus med hyppig opprettelse av en rekke foretak over hele landet og mulig MVA-svindel. Dette førte til nye hypoteser om brudd på regelverk og omfattende innhenting av informasjon i ulike deler av landet, noe som involverte flere a-krimssentre, og oppfølging i registre og av pengestrømmer. Denne gangen ble det avdekket antatt MVA-svindel, trygdesvindel, hvitvasking og utnyttelse av utenlandske sårbare arbeidstakere. Politiet og Skatteetaten gjennomførte en aksjon med pågrepelser, avhør, ransakning og beslag. Det ble i årsskiftet 2022/2023 levert 6 anmeldelser fra Skatteetaten, og etaten har stanset MVA-utbetalinger på 4 mill. kroner. NAV har også anmeldt forhold i saken.

A-krimssenteret i Nordland peker på at de gode resultatene overfor dette nettverket/sentral trusselaktør skyldes at alle etatene har bidratt med sine virkemidler og sanksjoner. Senteret og etatenes linjer har jobbet tett og godt sammen fra start og hatt riktig kompetanse og ressurser. Etter avdekking av nytt modus, har det også vært avgjørende med en vellykket involvering med bidrag fra flere a-krimssentre, slik at man raskt fikk en oversikt over alle virksomhetene i nettverket, og dermed evnet å stanse urettmessige utbetalinger av MVA. Det ble også etablert et internasjonalt politisamarbeid for gjennomføring av avhør i utlandet. Se illustrasjon av prosess og samarbeid i figur 5.2.1.



Figur 5.2.1 Samspill mellom flere a-krimsentre og etatenes linjer for å avdekke og sanksjonere en sentral trusselaktør

Eksempel 2

A-krimsentret i Vestland gjennomførte i 2023 en større aksjon, sammen med Statens vegvesen og Skatteetatens skattepatrolje. Aksjonen var rettet mot avisbudkjøring, «Rett hjem» og «Morgenlevering», fra en distribusjonssentral, mot et bestemt miljø, og innenfor et kort tidsrom. Et høyt antall biler ble stanset og kontrollert. Det ble gjort svært alvorlige funn som indikerte arbeidslivskriminalitet i form av brudd på arbeidsmiljøloven, utnyttning av sårbare arbeidstakere, svart arbeid, svart omsetning og mulig trygdesvindel. Etatene benyttet virkemidler i form av kontroller, sanksjoner, tvangsinnfordring, media og ikke minst møter og dialog for å påvirke avisdistribusjonens oppfølging og bruk av underleverandører.

Gjennom en samlet tverretattlig virkemiddelbruk og et målrettet etterarbeid, ble det oppnådd gode resultater. Et sentralt resultat av innsatsen var at distribusjonssentralen innførte en ny driftsmodell som ikke lenger la ansvaret på underleverandørene for å innberette riktige tall til myndighetene. Distribusjonssentralen uttalte blant annet at «Vi erkjenner våre kontrollrutiners svakheter med hensyn til våre underleverandører, og vår øyeblikkelige prioritet er å rydde opp. Vi ønsker nå å tilby våre distributører, uten avvik eller brudd på retningslinjer, en fast ansettelse».

Et annet resultat var etterbetaling av lønn til arbeidstakere. Dette er et eksempel på innsats som har bidratt til resultater og effekter knyttet til alle tre brukermålene. Resultatene hadde ikke vært mulig å oppnå uten et tverretattlig samarbeid. Se illustrasjon av innsatsen i figur 5.2.2.

Figur 5.2.2 Virkemidler, funn, resultater og medieomtale av innsatsen mot distribusjonssentralen



Eksempel 3

Det er viktig at innsatsen også bidrar til å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet. A-krimsentret i Oslo har i 2023 jobbet med å kartlegge hvilke aktører (personer og deres virksomheter) i et nettverk innen dagligvare- og serveringsbransjen, som fremdeles er aktive. Det er laget en ny etterretningsrapport, og på bakgrunn av funn her, er det opprettet straffesak knyttet til avgifts- og skatteunndragelser mot personer i to virksomheter. Arbeidstilsynet har også anmeldt en aktør for lønnstyveri og falsk forklaring etter å ha sendt inn fiktive timelister. Videre er det gjennomført kassakontroller og gitt ulike pålegg, blant annet bokføringspålegg og tvangsmulkt. Det var også indikasjoner på trygdesvindel som følges opp av NAV. Se illustrasjon av samarbeidet i figur 5.2.3.

Figur 5.2.3 Prosessen fra etterretningsrapport, ulike etaters innsats og virkemiddelbruk, samt resultater



Eksempel 4

A-krimssenteret i Trøndelag trekker frem at de på alle kontroller i 2023 har rettet oppmerksomheten mot å gi utenlandske arbeidstakere generell veiledning om deres rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Aktuelle tema det er gitt veiledning om til arbeidstakerne, er arbeidskontrakter, timelister, lønns slipper, allmenngjort lønn i aktuelle bransjer, og HMS-kort i bransjer hvor dette er påkrevd. Andre tema har vært informasjon om viktigheten av å ha skattekort og at arbeidsgiver foretar forskuddstrekk av lønn. Det er også gitt informasjon om betydningen av å oppgi riktige opplysninger til NAV dersom arbeidstaker mottar ytelser og samtidig er i arbeid. Veiledningen er gitt i form av samtaler og utdeling av diverse informasjonsmateriell som de enkelte etater besitter. Som følge av dette har også arbeidstakere henvendt seg til Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) for mer veiledning og registrering.

Videre har Arbeidstilsynet fulgt opp virksomheter som er påtruffet i kontrollene, med sanksjoner blant annet knyttet til brudd på arbeidskontrakter, lønns slipper og timelister. Skatteetaten har varslet og vedtatt tvangsmulkt for virksomheter som ikke har innberettet sine arbeidstakere i a-ordningen. Der virksomheten har etterkommet sanksjonene, har dette resultert i at arbeidstakerne har mottatt arbeidskontrakt, timelister og lønns slipper. Videre har arbeidstakerne blitt innmeldt i a-ordningen. Der det er registrert manglende innmeldinger i Aa-registeret, er dette fulgt opp videre av NAV og som resultat fått registrert arbeidstakerne med arbeidsforhold i Aa-registeret.

Samlet har både veiledning og sanksjoner bidratt til at utenlandske arbeidstakere er satt bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.

Eksempel 5

A-krimsentret i Nordland har sammen med næringslivskontakten i politiet, Rana kommune, næringslivsorganisasjoner og større utbyggere som Avinor og Freyr, inngått et samarbeid for å forebygge og avdekke arbeidslivskriminalitet i forbindelse med store utbyggingsprosjekter i Rana kommune de neste årene. Det har i 2023 vært flere samarbeidsmøter for å drøfte utfordringer og risiko for arbeidslivskriminalitet innenfor regionen. I tillegg har senteret hatt egne møter med Avinor knyttet til utbygging av ny flyplass i Rana, og gjennomført kontroller på anleggsplasser i samarbeid med Skatteetatens skattepatrulje. Denne innsatsen har vært viktig for å bygge kunnskap om aktører tilknyttet prosjektet, og ikke minst kunne samarbeide med Avinor som oppdragsgiver for å identifisere risiko og tiltak for å forebygge og redusere risiko for arbeidslivskriminalitet.

A-krimsentret i Vestland har i 2023 deltatt i et samarbeid knyttet til forebygging av arbeidslivskriminalitet i utbyggingen av Sotrasambandet der Statens vegvesen er oppdragsgiver. I samarbeidet deltar også linjen i Skatteetaten, DSB og andre relevante parter. Senteret har bistått med utvikling av ROS-analyse, gitt Statens vegvesen støtte knyttet til internt kontrollarbeid, og vært part i prosessmøter. Senteret medvirket også til en felles pressemelding om samarbeidet. Der hvor regelverket har lagt til rette for informasjonsdeling, er relevant informasjon delt mellom partene. Målet er at senteret, i et forebyggingsperspektiv, skal fungere som et viktig støtteledd for Statens vegvesen sitt eget seriositetsarbeid i rollen som oppdragsgiver.

Dette er to eksempler på innsats som først og fremst bygger opp under bruker målet om at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

Samarbeid med Skatteetatens innkrevingsmiljø

I 2022 begynte et nytt og tett samarbeid mellom Skatteetatens innkrevingsmiljø og a-krimsentrene, samt med lokale a-krimssamarbeid. Dette samarbeidet er ytterligere utviklet i 2023 og har gitt gode resultater, se tabell 5.2.1 under.

Alle sentrene viser til at det har vært benyttet tvangsinnfordring som arrest og utlegg ovenfor ulike nettverk og trusselaktører, i et stort omfang. Særlig har det vært benyttet et stort antall utlegg, blant annet i ulike fordringer for å sikre betaling av restanser. Dette siste gjør også at oppdragsgivere blir klar over hvem de handler med og slutter å benytte underleverandøren. Den gode dialogen og informasjonsutvekslingen mellom sentrene og Skatteetatens innkrevingsmiljø har ført til at man oftere lykkes å ta fra kriminelle verdier, og at man oppnår raskere konsekvenser. Det har også medført at store beløp er frivillig innbetalt på forfalte krav. Dette antas å skyldes målrettet dialog med skyldnerne, blant annet om avholdelse av utleggsforretning eller begjæring av konkurs.

Tabell 5.2.1 Antall innkreivingsaktiviteter og beløp faktisk sikret i samarbeidet mellom a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og Skatteetatens innkreivingsmiljø

Brukereffekt	Antall	Faktisk sikret beløp i millioner
Utlegg	321	64,7
Arrest	2	2,6
Betaling etter dialog	549	201,9
Erstatning	6	2,9
Konkurs	73	26,0*

* Dette er ikke faktisk sikret beløp, men krav omfattet av konkursbegjæringen

Eksempel på innsats som har resultert i dom

I september 2023 ble en arbeidsgiver for første gang dømt etter den nye bestemmelsen i straffeloven for lønnsstyveri i Norge (tatt inn i straffeloven fra 1. januar 2022). Det innebærer at en arbeidsgiver som ikke utbetaler lønn, feriepenger eller annen type godtgjøring som en ansatt har krav på, kan anmeldes og straffes for det. Saken startet med en kontroll fra a-krimssenteret i Oslo i 2020 hvor det gjennom samtaler med de ansatte samt Skatteetatens personallistekontroll, ble avdekket at en restauranteier hadde utbetalt for lite lønn til en av sine ansatte. Arbeidstilsynet anmeldte forholdet. Det er allmenngjort lønn i serveringsbransjen som vil si at det ikke er tillatt å betale under minstelønnen i tariffavtalen for bransjen. I denne saken hadde arbeidsgiver i over to år utbetalt lønn som lå langt under hva den ansatte hadde krav på. Tingretten dømte arbeidsgiver til å betale rundt en kvart million i erstatning til servitøren, i tillegg til betinget fengsel i 30 dager. Dommen er endelig.

Det andre eksempelet er en dom som ble avsagt i Sogn og Fjordane tingrett i mai 2023. Denne saken har sin opprinnelse fra a-krimssenteret i Vestland i 2019, og en påfølgende anmeldelse fra Arbeidstilsynet. I dommen ble en mann dømt for grov utnyttelse av 42 polske arbeidstakere, som arbeidet som bærplukkere i Vik kommune. Arbeidstakerne var ansatt gjennom mannens enkeltpersonsforetak, og utførte arbeid på seks ulike gårder. Arbeidstakerne var innkvartert av en mellommann, og levde under til dels kummerlige forhold. De arbeidet lange dager og mottok ikke all lønnen de hadde krav på. Tingretten sa blant annet følgende i dommen: «Retten er etter en samlet og helhetlig vurdering kommet til at overtredelsen er å anse som grov. Det er tale om utnyttelse av flere personer som er uten tilknytning til Norge og uten kunnskap om regelverket i Norge. Arbeidstakerne har utvilsomt arbeidet lange dager bestående av ensformig arbeid som over tid er tungt [...]. Hele ordningen bærer preg av at arbeiderne skal måtte jobbe så mye som mulig for å kunne returnere tilbake til Polen med en relativt beskjeden godtgjørelse for sitt arbeid. Videre fremstår innkvarteringen i brakkeriggen som kummerlig, hvilket underbygger et helhetlig bilde av en utnyttelse av de ansattes arbeidskraft uten særlig omtanke for deres ve og vel før og etter arbeid». Dommen ble anket til Gulating lagmannsrett, og endelig dom ble avsagt i januar 2024. Mannen ble dømt til 60 dagers ubetinget fengsel, og et inndragningskrav på over kr 800 000 som skulle gå til dekning av erstatningskravene fra de ansatte.

5.3 Omtale av a-kriminnsatsen i media

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel i innsatsen med å forebygge og bekjempe arbeidslivs-kriminalitet. Gjennom media når a-krimssamarbeidet flere viktige målgrupper med budskap og informasjon som understøtter brukermålene.

Tall fra Retriever viser at a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid totalt ble omtalt i 488 medieoppslag i 2023, se figur 5.3.1 som viser hvordan oppslagene fordelte seg.

Figur 5.3.1 Antall og fordeling av medieoppslag i 2023



A-krimssentrene står for en vesentlig andel av medieomtalen der a-krimssamarbeidet profileres. Størstedelen av oppslagene er resultat av utspill fra sentrene, de fleste basert på kontroller og funn. Flere av sentrene har gjennom lokale medier blant annet advart mot å bruke oppsøkende håndverkere. I tillegg har de også fått flere medieoppslag om kontroller i varebilsegmentet og råd til forbrukerne om dekkskifte. Dette var de sakene som fikk bredest dekning samlet sett i 2023.

I 2023 kom norgeshistoriens første dom på lønnstveri, avdekket av a-krimssenteret i Oslo. Saken fikk oppmerksomhet i media og sosiale medier. I tillegg fikk varebilkontrollene som ble gjennomført i samarbeid med Statens vegvesen, bred medieoppmerksomhet.

A-krimssenteret i Tønsberg har fått flere omtaler i lokale medier etter kontroller og aksjoner. De fikk også omtale i flere lokale medier da de advarte hus- og hytteeiere mot oppsøkende useriøse håndverkere og da de senere gikk ut med forbrukerråd i forbindelse med dekkskifte.

I Agder har blant annet kontroller i hyttemarkedet og kontroller av serveringssteder bidratt til

medieoppdrag. Forebyggende budskap om oppsøkende håndverkere fikk god dekning og ble omtalt i aviser, på nett og i radio. A-krimssenteret advarte publikum mot å inngå avtaler med disse aktørene, og informerte om hvordan man kan sikre at man bruker seriøse håndverkere.

I Stavanger var hovedoppdragene i media knyttet til kontroller av bilpleieaktører, byggeplasser og varebiltransport. Også her advarte man i media mot å benytte oppsøkende håndverkere.

A-krimssenteret i Vestland har hatt flere større medieoppdrag om varebilkontroller - også i nasjonale medier. Ulovlig restaurantdrift og advarsler mot omreisende håndverkere var andre saker som fikk medieoppmerksomhet, i flere kanaler.

I Trøndelag har a-krimssenteret blant annet hatt medieoppdrag knyttet til kontroll av serveringssteder og advarsler mot å benytte oppsøkende håndverkere. En sak om en velkjent kjede som gjennomførte oppussing med bruk av ulovlig arbeidskraft, ble fulgt opp av en større regional avis. Det samme gjorde en sak innen bilpleie.

Fra a-krimssenteret i Nordland har funn fra kontroller av serveringssteder fått gjentakende oppmerksomhet. Det samme har senterets bekymringer knyttet til arbeidsforhold innen både fiskeindustrien og byggebransjen. De har også vært ute med advarsel om dyrtid og oppblomstring av useriøse aktører, for å forebygge. Når det gjelder fiskeindustrien, nevnes også senterets aktivitet som opphav til politiets etterforskning av et større kriminelt nettverk.

Når det gjelder a-krimssenteret i Alta, har mye av medieomtalen omhandlet innlemmelsen av a-krimssamarbeidet i Troms og at a-krimssenteret da blir et senter for både Troms og Finnmark. Senteret har også hatt en del medieoppdrag etter kontroller.

A-krimssamarbeidet Møre og Romsdal har hatt omtaler i flere lokale medier. De har også fått publisert et debattinnlegg om ansvaret for å håndtere arbeidslivskriminalitet.

På Innlandet fikk a-krimssamarbeidet bred medieomtale i saker om statsbudsjettet og bevilgning av penger til styrking av dette samarbeidet.

A-krimssamarbeidet i Troms har hatt omtaler i flere lokale medier. Hovedsakene var knyttet til en større aksjon i turistnæringen, kontroll av turistfiske og det at a-krimssamarbeidet i Troms blir en del av a-krimssenteret i Alta.

A-krimssamarbeidet Romerike, Follo og Østfold var ikke direkte omtalt i noen mediasaker, men er nevnt generelt i saker som omhandler a-krimssamarbeidet.

6 Innsats mot arbeidslivskriminalitet i etatenes linjer (fagmiljøer)

6.1 Arbeidstilsynet

En vesentlig del av Arbeidstilsynets innsats for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet, gjøres gjennom det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Etatens rolle er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet og følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS samt lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte.

Arbeidstilsynet har sin styrke ved at de kan gjøre bruk av umiddelbare sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøregelverket, som stans ved overhengende fare, pålegg for å rette opp lovbrudd, og tvangsmulkt eller stans som pressmiddel. Etaten gir også overtredelsesgebyr når det avdekkes alvorlige, kritikkverdige eller gjentatte lovbrudd. Kontroller og sanksjoner gjøres i hovedsak av medarbeiderne i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, men det samarbeides med jurister i linjen ved illeggelse av overtredelsesgebyr og anmeldelse. Kapittel 7.2 gir en samlet oversikt over Arbeidstilsynets tilsyn/kontroller, sanksjoner og anmeldelser rettet mot arbeidslivskriminalitet i 2023. Antall anmeldelser etter tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet har økt betydelig i forhold til 2022.

Informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere er en sentral oppgave for Arbeidstilsynet, både i tilsyn/kontroller som gjennomføres i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid, og gjennom innsats i linjen som kommunikasjonskampanjer og veiledning på Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). For resultater i 2023 når det gjelder Arbeidstilsynets informasjonskampanje Know your rights og SUA, se kapittel 7.2.

Når det gjelder Arbeidstilsynets innsats mot oppdragsgivere og forbrukere ut over det som skjer gjennom a-krimssamarbeidet, er treparts bransjeprogram en sentral aktivitet som gjennomføres av linjen. Etaten forvalter også godkjenningssystemer og registre som oppdragsgivere og forbrukere kan søke i for å finne godkjente tilbydere, og ordninger med HMS-kort. Videre fører etaten tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørkjeder. For nærmere omtale og resultater i 2023, se kapittel 7.3.

En sentral innsats for Arbeidstilsynet er å følge opp at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Etaten har i 2023 gjennomført et høyt antall tilsyn, i tillegg til veiledningstiltak, blant annet for å sikre at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. Denne innsatsen er viktig for å forebygge mer alvorlig sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsaktiviteter i innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Etaten gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter, noen finansiert med EU- og EØS-midler. Disse har blant annet bidratt til samarbeid om tilsyn og utveksling av informasjon, deling av god praksis og målrettet veiledning. Samarbeidsprosjektet mellom Norge og Litauen, omtalt i kapittel 3.5, har vært en viktig del av etatens internasjonale samarbeid.

6.2 NAV

NAVs samfunnsoppdrag er å bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktivitet. Dette innebærer blant annet å sørge for at rett ytelse utbetales til rett person til rett tid. NAV Kontroll representerer NAV i a-krimssamarbeidet. NAV Kontroll forebygger, avdekker, utreder og anmelder trygdesvindel og kriminalitet i arbeidslivet.

A-krimssentrene kan avdekke indikasjoner på trygdesvindel, men NAV har ikke umiddelbare virkemidler som sentrene kan benytte. Saker fra a-krimssentrene oversendes derfor til linjen for videre utredning og eventuell reaksjon. En reaksjon kan være stans i utbetaling og tilbakekreving av utbetalt stønad. Alvorlige forhold blir anmeldt til politiet. NAV mottar ofte tips og bekymringsmeldinger om a-krimrelatert trygdesvindel fra de andre etatene i samarbeidet, og disse tipsene blir også behandlet i linjen.

I 2023 fattet NAV vedtak om å kreve tilbake 12,2 mill. kroner feilutbetalt beløp i 39 a-krim saker, og hindret feilaktig utbetaling av stønad i 10 saker. Det ble i 2023 anmeldt 14 a-krim saker til politiet, og totalt anmeldt beløp i disse sakene var 4,2 mill. kroner. Det falt dommer i 15 a-krim saker som var anmeldt av NAV i 2023 eller tidligere. Den tiltalte jobbet ofte svart og mottok samtidig en stønad fra NAV i de anmeldte sakene. Sakene kan enten ha oppstått i et a-krim senter, i lokale a-krim samarbeid, som tips til etaten eller være saker som NAV selv har avdekket.

NAV har ansvar for å rette feil og gjøre Aa-registeret tilgjengelig for andre myndigheter og samarbeidende etater, blant annet i a-krim samarbeidet. Hver måned melder rundt 180.000 virksomheter inn informasjon til Aa-registeret. Aa-registeret inneholder informasjon om alle arbeidsgivere og arbeidstakere og oppdragsgivere og oppdragstakere i Norge.

En viktig oppgave for NAV i a-krim samarbeidet er å kontrollere at arbeidsgiverne har registrert arbeidstakerne korrekt i Aa-registeret. På de stedlige kontrollene gir NAV veiledning til arbeidsgivere om dette. Som forberedelse til stedlige kontroller, benytter NAV Kontroll Aa-registeret til å gjøre datauttrekk av aktuelle virksomheter for å undersøke om ansatte ved disse virksomhetene mottar stønad. NAV kan også sjekke om personer påtruffet under kontroll av de andre etatene, er registrert i Aa-registeret.

Feilaktige opplysninger i Aa-registeret kan benyttes som verktøy for å begå økonomisk kriminalitet både overfor NAV og andre (eksempelvis skatte- og avgiftskriminalitet og lånebedragerier). Uregistrerte arbeidsforhold kan også føre til utnyttelse av sårbare arbeidstakere. Det er derfor viktig å følge opp kvaliteten i Aa-registeret kontinuerlig. I 2023 har NAV

- sendt ut ca. 18 000 orienteringsbrev til opplysningspliktige om ca. 153 000 arbeidsforhold som har vært feilrapportert til Aa-registeret.
- ilagt 30 gebyrer og 12 tvangsmulkt for brudd på meldeplikten til Aa-registeret.

NAV og Frivillighet Norge har i 2023 inngått en samarbeidsavtale som blant annet skal bidra til at NAV og frivillig sektor sammen finner løsninger for å møte sårbare grupper bedre.

I Sverige kom det i 2023 en offentlig utredning om svindel av velferdssystemene. Utredningen belyser blant annet hvordan kriminelle nettverk finansierer sin virksomhet gjennom svindel av velferdsordningene. (SOU 2023:52 - Ett stärkt och samlat skydd av välfärdssystemen). NAV Kontroll følger opp om svenske erfaringer kan ha betydning for sårbarhets- og trusselvurderinger i Norge, også i dialog med politiet.

6.3 Politiet

Politiet har et meget omfattende samfunnsoppdrag. Politiets hovedoppgaver er å opprettholde alminnelig orden, forebygge og forhindre straffbare handlinger, beskytte borgerne og deres lovlydige virksomhet samt å etterforske og forfølge straffbare lovbrudd.

Kriminalitetstruslene både nasjonalt og internasjonalt er komplekse og meget alvorlige¹. Politiet står overfor meget krevende prioriteringer. Det oppleves et sprik mellom hva politiet skal håndtere og prioritere, og hva som forventes av de øvrige partene i samarbeidet rundt en del av et kriminalitetsområde.

¹ Se bla. politiets trusselvurdering 2024, Rapport om Kriminelle nettverk 2024 og rapport om Cyberkriminalitet 2023, SOCTA 2021 (Europol)

Forebygging er politiets hovedstrategi. I tråd med denne strategien fremhever enkelte politidistrikt at både næringslivskontakt og politiråd benyttes til å forebygge arbeidslivskriminalitet. Et konkret eksempel er hvordan et politidistrikt gjennom politirådet har opplyst relevante aktører i kommunene om hvordan man gjennom innkjøp av varer og tjenester skal unngå å bidra til arbeidslivskriminalitet.

Det er riksadvokaten som setter prioriteringer for politiets straffesaksbehandling. I mål- og prioriteringsrundskrivet for 2023 fremhevet riksadvokaten følgende²:

«Det skal rettes oppmerksomhet mot ulovlig bruk av utenlandsk arbeidskraft, menneskehandel, tvangsarbeid, systematisk trygdemisbruk og fiktiv fakturering. Politiet og påtalemyndigheten skal prioritere lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningsporet».

I enkelte a-krimsentre eller tilknyttede etterforskningsmiljøer håndteres enklere a-krim saker, slik som ulovlig bruk av arbeidskraft, som kan etterforskes og påtaleavgjøres raskt. De alvorlige og gjerne omfattende sakene, som er prioritert av riksadvokaten, behandles normalt av politidistriktets Øko- og miljøenhet eller Forvaltnings- og utlendingsenhet, avhengig av sakstype.

En ser også at a-krim saker inngår som del av større sakskomplekser, som spenner fra alvorlige narkotikalovbrudd til menneskehandel. I de komplekse sakene fremhever flere politidistrikter betydningen av samarbeid med andre etater tilknyttet a-krim samarbeidet. Dette gjelder for eksempel saker som omhandler fiktive fakturaer. I 2023 ble en regnskapsfører dømt til seks års fengsel i en sak³. I en annen sak om fiktive fakturaer ble det utmålt en straff på henholdsvis 2 år ubetinget fengsel og 2 år fengsel, hvorav et år betinget.⁴ Felles for de omfattende sakene er at det tar tid å etterforske dem, hvilket innebærer et relativt stort ressursuttak for det enkelte politidistrikt. Enkelte påpeker at ressursituasjonen i 2023 har påvirket muligheten for å håndtere a-krim saker negativt.

Lønnstyveri kom inn som egen bestemmelse i straffeloven (§§ 395 og 396) med ikrafttredelse 1. januar 2022, og i løpet av 2022 og 2023 er det registrert til sammen 190 anmeldelser for lønnstyveri.

Politiets straffesaksregister knyttes til lovgivningens straffebud. Arbeidslivskriminalitet omfattes av en rekke straffebud i ulike lover. Politiet har derfor ikke statistikk for begrepet "a-krim saker".

6.4 Skatteetaten

Skatteetaten har sin styrke i tilgang på informasjon om skatteyters økonomiske forhold, herunder pengestrømmer nasjonalt og internasjonalt, og informasjon knyttet til verdier og innhold i virksomheters regnskap mv. Informasjon kan innhentes hos virksomheter og privatpersoner gjennom kontroll. I disse kontrollene kan det benyttes bevissikring og sikring av elektroniske spor. Etatens bruk av disse mulighetene er ofte avgjørende for å belyse en sak, også i det tverretatlige a-krim samarbeidet. Skatteetaten har innkrevingsmyndighet på vegne av alle etatene

² Riksadvokatens rundskriv 1/2023, Mål og prioriteringer for straffesaksbehandlingen i 2023, s. 8 - <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2023/02/M%C3%A5l-og-pri-2023-.pdf>

³ TOSL-2022-57239-2

⁴ 22-136761AST-ELAG

i a-krimssamarbeidet, og det er avgjørende for gode tverrettlige resultater og effekter at etaten benytter denne myndigheten.

Største delen av Skatteetatens innsats mot arbeidslivskriminalitet retter seg mot sentrale trusselaktører og trusselaktører. Innsatsen skjer i a-krimssentrene, lokale a-krimssamarbeid, som en del av linjens oppfølging herfra samt internt i egen linje. Alle anmeldelsene skjer fra etatens linje, og krever et samarbeid med politiet i straffesakssporet. Se tabell 6.4.1 for resultater i 2023.

Noe av etatens innsats knytter seg også til å sikre at utenlandske arbeidstakere får sine rettigheter ivaretatt og selv ivaretar sine plikter. Videre er det en innsats for å mobilisere oppdragsgivere og forbrukere slik at de evner og vil velge bort kriminelle aktører. For beskrivelse av aktiviteter knyttet til denne innsatsen og resultater i 2023, se kapittel 7.2 og 7.3.

Tabell 6.4.1 Skatteetatens totale resultater av kontrollinnsatsen mot arbeidslivskriminalitet, både relatert til a-krimssentrene, det lokale a-krimssamarbeidet og internt i etatens linje 2023

Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Kontroll		
Formalkontroller (anslag)	3510	
Fullførte avdekkingskontroller, kun rapport	209	
Lukkede avdekkingskontroller, etter vedtak	760	
Grunnlag etterberegnet inntekt		305 639 022
Grunnlag etterberegnet arbeidsgiveravgift		124 230 632
Faktisk etterberegnet merverdiavgift		66 597 096

Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Antall ordinær tilleggsatt	278	
Antall skjerpet tilleggsatt	118	
Overtredelsesgebyr fastsatt etter personallistekontroll	231	3 198 000
Tvangsmulkt, jf. sktflv. § 14-1, etter bokføringspålegg	28	2 873 000
Bokføringspålegg	48	
Anmeldelser	50	
Reaksjoner – henleggelse	35	
Reaksjoner – ubetinget over 6 mnd.	7	
Reaksjoner – ubetinget under 6 mnd.	7	
Reaksjoner – betinget	2	
Reaksjoner – bøter og forelegg	13	
Reaksjoner – samfunnstjeneste /frikjent	2	

I tillegg har Skatteetaten over tid jobbet med en rekke utviklingsaktiviteter som skal gi en mer effektiv innsats mot arbeidslivskriminalitet og/eller redusere ulike drivere for arbeidslivskriminalitet (sårbarheter). Dette gjelder blant annet:

I rapporten «Rammeverk for tilgjengeliggjøring av seriositetsinformasjon» til Nærings- og fiskeridepartementet (NFD), beskriver Brønnøysundregistrene og Skatteetaten et økosystem for tilgjengeliggjøring av relevant virksomhetsinformasjon fra det offentlige til virksomheter og forbrukere. Tilgjengeliggjøringen av virksomhetsdataene skal sikre at oppdragsgivere og forbrukere evner å velge bort kriminelle aktører. Det har også vært gjennomført en pilot i Startbank for å teste ut rammeverket. Skatteetaten, Brønnøysundregistrene og partene i arbeidslivet har i 2023 forsøkt å påvirke NFD til å følge opp dette viktige arbeidet, særlig når det gjelder regelverksutviklingen.

Et kontinuerlig arbeid med å forbedre registerkvaliteten i Skatteetatens systemer, herunder avdekke, hindre og følge opp svindel og manipulasjoner i tillitsbaserte ordninger.

God kvalitet i Folkeregisteret og en helhetlig ID forvaltning. Det er en utfordring at Folkeregisteret inneholder falske identiteter, og at det er enkelt å misbruke andres identiteter. ID-misbruk tilrettelegger for arbeidslivskriminalitet og gjør arbeidstakere sårbare for utnyttelse. Skatteetaten jobber derfor for at en person ikke skal ha flere identiteter tildelt fra Folkeregisteret, og for at flere ikke skal kunne benytte samme identitetsnummer. For å sikre at det er rett innehaver

som benytter det tildelte fødsels- eller d-nummeret, er det også nødvendig med et sterkt ID-bevis som knytter den fysiske personen til identitetsnummeret og som kan etterspørres i kontrollsituasjoner. Dette gjelder både norske og utenlandske borgere. Et sterkt ID-bevis vil være pass eller nasjonale ID-kort utstedt av politiet. Skatteetaten har i 2023 levert en felles utredning, sammen med politiet og Utlendingsdirektoratet, som et grunnlag for etablering av UNIK.

Utfordringer med falske og fiktive identiteter ses i økende grad som bedragerier i digitale sammenhenger. Skatteetaten jobber med tiltak både på strategisk og operativt nivå for å møte disse utfordringene. Det vil være avgjørende med tett samarbeid med politiet og andre aktører dersom disse sårbarhetene skal kunne reduseres.

Skatteetaten har tett dialog med politiets ledelse, både på strategisk og operativt nivå, vedrørende bekymringen for manglende oppfølging av etatens anmeldelser. Særlig er etaten bekymret for høy andel henleggelse og det lave antall med strenge reaksjoner, både innen arbeidslivskriminalitet og øvrig skattekriminalitet.

Åpenhet og tilgang til informasjon om eierforhold bidrar til å avdekke og forebygge økonomisk kriminalitet, herunder arbeidslivskriminalitet. Tredjepartsopplysninger om eierforhold virker også preventivt og bidrar til å forebygge kriminalitet. Skatteetaten har sammen med Brønnøysundregistrene og Kartverket jobbet frem en behovsanalyse om eierskapsinformasjon, som ble levert i desember 2023. Arbeidet vil bli fulgt opp med en konseptutvalgsutredning.

7 Resultater og effekter av etatens innsats mot arbeidslivskriminalitet

I dette kapitlet vurderes resultater og effekter av a-kriminnsatsen opp mot brukermålene for de tre aktørgruppene sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere. Resultater og effekter vurderes ut fra en intervensjonslogikk⁵. Dette innebærer at tilgjengelig informasjon om resultater og endringer hos aktørgruppene sammenstilles for å vurdere om det er en årsakssammenheng mellom resultater og endringer hos de ulike gruppene. Det er et komplekst bilde av resultater som skal sammenstilles, og det tilgjengelige datagrunnlaget fra etatene er begrenset. Vesentlig informasjon kan mangle, og vurderingene må anses som usikre.

7.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører

Formålet med innsatsen mot sentrale trusselaktører er at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Innsatsen skal, som tidligere nevnt, også hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Figur 7.1.1 viser sammenhengen mellom hovedaktiviteter mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt.

⁵ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Langsiktig tilnærming til effektmåling i det tverretatlige a-krimisamarbeidet. Rapport.

Figur 7.1.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.1.1 Resultater - sentrale trusselaktører

Identifiserte aktører

Det finnes foreløpig ikke systemstøtte for å samle eller hente ut informasjon om antall identifiserte aktive sentrale trusselaktører. Det ligger ulike kriterier og metoder til grunn for hvilke aktører det enkelte a-krimsentere og lokale a-krimssamarbeid vurderer som en sentral trusselaktør. Vurderingene baseres på kunnskapen som er tilgjengelig nasjonalt og lokalt. Det er derfor stor variasjon i hvor mange aktører som har status som sentral trusselaktør, og hvor mye skade disse aktørene er i stand til å gjøre. Resultatene er ikke sammenlignbare fra år til år.

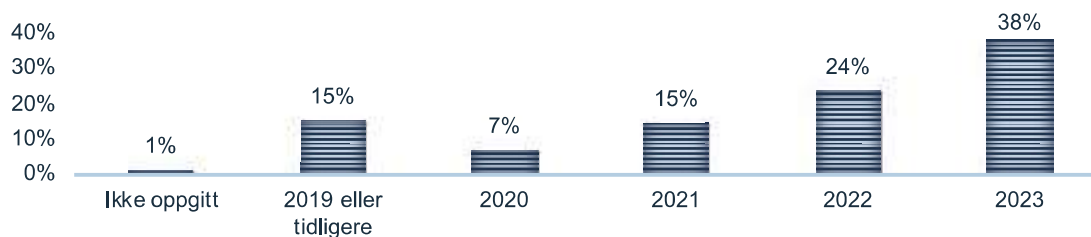
Tabell 7.1.1 viser antall aktive sentrale trusselaktører og tilhørende personer og virksomheter rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid i 2023. Sentrene og lokale a-krimssamarbeid har rapportert på 258 sentrale trusselaktører. Disse aktørene danner grunnlaget for informasjonen om resultater og brukereffekter videre i kapittel 7.1. Etatene kan i tillegg ha rettet innsats mot andre aktører, se kapittel 6.

Tabell 7.1.1 Antall aktive sentrale trusselaktører rapportert for 2023

Resultater	Antall 2023*
Sentrale trusselaktører og deres nettverk	258
Personer tilknyttet sentrale trusselaktører (avrundet)	490
Virksomheter tilknyttet sentrale trusselaktører (avrundet)	470

*Antallet inkluderer ikke aktører fra lokale a-krimssamarbeid i Follo, Romerike og Østfold, og evt. tilknyttede virksomheter fra a-krimsentret i Vestland

Figur 7.1.2 viser hvilket år aktørene som vises i tabell 7.1.1 ble identifisert. Figuren viser at 38 prosent, det vil si omtrent 100 av de sentrale trusselaktørene, ble identifisert i 2023. Dermed er hovedmengden av aktørene, 62 prosent, identifisert før 2023. Dette viser at sentrene og lokale a-krimssamarbeid har innsats rettet mot aktører over år, samtidig som nye aktører identifiseres.



Figur 7.1.2 Andel aktive sentrale trusselaktører identifisert per år

7.1.1.2 Reaksjoner og sanksjoner - sentrale trusselaktører

Tabell 7.1.2 viser informasjon fra hver av etatene om utvalgte aktiviteter, og tilhørende resultater, mot aktørene rapportert i tabell 7.1.1. Dette er informasjon om resultater fra både a-krimsentre, samarbeid og etatens linjer i 2023. Tabell 7.1.2 er basert på tilgjengelig informasjon i etatens systemer, og gir kun oversikt over et utvalg av resultater som er rettet mot de sentrale trusselaktørene som er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Det vises også til kapittel 5.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

Tabellen viser at etatene har benyttet ulike virkemidler og sanksjoner mot identifiserte sentrale trusselaktører i 2023. Dette omfatter virkemidler som illeggelse av tvangsmulkt og overtredelsesgebyr, etterberegninger og fastsettelse.

Tabell 7.1.2 Tilgjengelig informasjon per etat om utvalgte aktiviteter og tilhørende resultater mot aktive sentrale trusselaktører og tilknyttede personer og virksomheter i 2023*

	Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Arbeidstilsynet	Tilsyn	142	
	Tilsyn med minst én reaksjon	105	
	Vedtak om pålegg	312	
	Vedtak om tvangsmulkt	127	
	Vedtak om stans som pressmiddel	25	
	Vedtak om stans ved overhengende fare	36	
	Vedtak om overtredelsesgebyr	25	2 709 000
	Anmeldelser	9	
	Skatt	Påbegynte formalkontroller	7
Lukkede formalkontroller		94	
Påbegynte avdekkingskontroller		66	
Lukkede avdekkingskontroller		58	
Grunnlag etterberegnet inntekt		30	30 628 000
Grunnlag etterberegnet arbeidsgiveravgift		5	6 688 000
Faktisk etterberegnet merverdiavgift		13	13 067 000
Antall ordinær tilleggsatt		20	
Antall skjerpet tilleggsatt		10	
Overtredelsesgebyr ⁶		11	218 000
NAV	Tvangsmulkt	72	1 447 000
	Bokføringspålegg	1	
	Virksomhetsstatus: Konkurs	91	
	Anmeldelser	8	
	Saker under utredning	29	
	Vedtak om feilutbetaling	2	
	Hindret utbetaling	1	
	Anmeldelser	1	

Kilde: Etatenes fagsystemer

⁶ Overtredelsesgebyr er et gebyr fastsatt etter personallistekontroll: gebyr personallistevedtak

*Sentrale trusselaktører refererer her kun til aktører som er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Aktiviteter og resultater er hentet fra a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer. Tabellen mangler informasjon fra politiet fordi deres systemer ikke har informasjonen tilgjengelig

Tabell 7.1.3 tar utgangspunkt i samme informasjonsgrunnlag som tabell 7.1.2. Tabell 7.1.3 viser antall sentrale trusselaktører hvor én eller flere av de tre etatene har registrert en aktivitet eller et resultat for 2023⁷. 2022 var første gang etatene hadde mulighet til å sammenstille informasjon på denne måten, grunnet ny a-kriminformasjonsforskrift.

Tabell 7.1.3 Tilgjengelig informasjon om registrerte aktiviteter og resultater mot de 258 sentrale trusselaktørene i 2023 fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid

	Aktiviteter og resultater fra én etat	Aktiviteter og resultater fra to etater	Aktiviteter og resultater fra tre etater	Aktiviteter og resultater fra fire etater*	Aktiviteter og resultater fra minst én etat	Ingen aktivitet og resultat
Antall sentrale trusselaktører	61	61	5	n/a	127	131
Andel	24 %	24 %	2 %	n/a	49 %	51 %

*Informasjon fra politiets systemer mangler

Tabell 7.1.3 viser at det er tilgjengelig informasjon om minst én aktivitet eller ett resultat fra minst én av etatene for nesten halvparten av de sentrale trusselaktørene i 2023. For den andre halvparten av de sentrale trusselaktørene er det ikke tilgjengelig informasjon om noen aktivitet eller resultat fra etatene i 2023. Dette kan være fordi flere av dem er identifisert i 2023, og at oppfølging ennå ikke er besluttet. Blant de sentrale trusselaktørene som er identifisert i 2023, er det to tredjedeler hvor det ikke er informasjon om aktiviteter og resultater fra etatene.

Tabell 7.1.3 viser at overfor 26 prosent av de sentrale trusselaktørene, har mer enn én etat stått for en aktivitet eller resultat i 2023. A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid oppgir at det er koordinert virkemiddelbruk fra flere etater som har god effekt på de prioriterte aktørene. Der etatene er enkeltvis inne i en sak, tar det lengre tid å sanksjonere mot aktøren, og aktøren kan tilpasse seg sanksjoner og være aktiv lengre. Det er imidlertid nødvendig med mer fullstendig informasjon og grundigere analyser for å kunne vurdere den reelle innsatsen og tilhørende resultater.

7.1.2 Effekter - sentrale trusselaktører

Sentrale kjennetegn som indikerer at brukermålet er oppnådd, er at sentrale trusselaktører er fratatt verdier, fratatt rettigheter, stanset, hindret organisering og kamuflering og er straffeforfulgt. Det er imidlertid utfordrende å vurdere effekter av innsats mot aktører som forsøker å skjule sine handlinger. I tillegg er innsatsen mot sentrale trusselaktører ofte en kombinasjon av umiddelbare og mer tidkrevende sanksjoner på tvers av de samarbeidende etatene. Arbeid med å etablere krav, frata verdier og straffedømme trusselaktører kan være tids- og ressurskrevende,

⁷ Med aktivitet menes her et tilsyn eller en kontroll, med resultat menes en sanksjon eller anmeldelse

blant annet som følge av beviskrav og klagerunder. Eksempelvis kan innfordring hos sentrale trusselaktører være tids- og ressurskrevende ved at trusselaktører innretter seg på en slik måte at det er vanskelig å forfølge formuesgoder. Disse kan være skjult ved aktiva i utland, kryptovaluta, stråmenn og ikke realregistrerte formuesgoder. Videre kan effekten av etatenes innsats påvirkes av mange og sammensatte forhold i og utenfor virksomhetene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger, og det er få datakilder som kan bidra til å belyse måloppnåelse på en presis måte.

Tabell 7.1.4 er basert på informasjonsgrunnlaget i tabell 7.1.2, og viser tilgjengelig kvantitativ informasjon fra de tre etatene om brukereffekter for 2023.

Tabell 7.1.4 Tilgjengelig informasjon om brukereffekter mot aktive sentrale trusselaktører i 2023*.

Brukereffekt	Antall STA 2023
Ta verdier - etablere krav	97
Ta verdier - innfordre krav	n/a
Frata rettigheter	3
Stanse ulovlig virksomhet	21
Hindre organisering og kamuflere etterlevelse	n/a
Straffeforfølge – anmeldelse	13

* Sentrale trusselaktører er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Brukereffekter er basert på informasjon om aktiviteter og resultater fra a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer. Informasjon om verdier som er innfordret er ikke oppgitt, grunnet manglende tilrettelegging for dette i systemene. Henviser til kapittel 5.2 for ytterligere informasjon om innfordring.

Utover dette finnes det informasjon om hvordan a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid vurderer deres innsats på de sentrale trusselaktørenes kapasitet og intensjon. På en skala fra 1 til 5, der 5 er «svært god virkning», vurderes gjennomsnittlig innsats til 3 i 2022 og til 4 i 2023. Det er med andre ord en økning i sentrenes vurdering av egen innsats sammenlignet med foregående år. I vurderingene fremheves det at en felles tverretattlig innsats tidlig i sakene for å oppnå et godt resultat er viktig. Spesielt oppgis det at sanksjoner med umiddelbar virkning og en koordinert virkemiddelbruk fra flere etater har god effekt på de prioriterte aktørene.

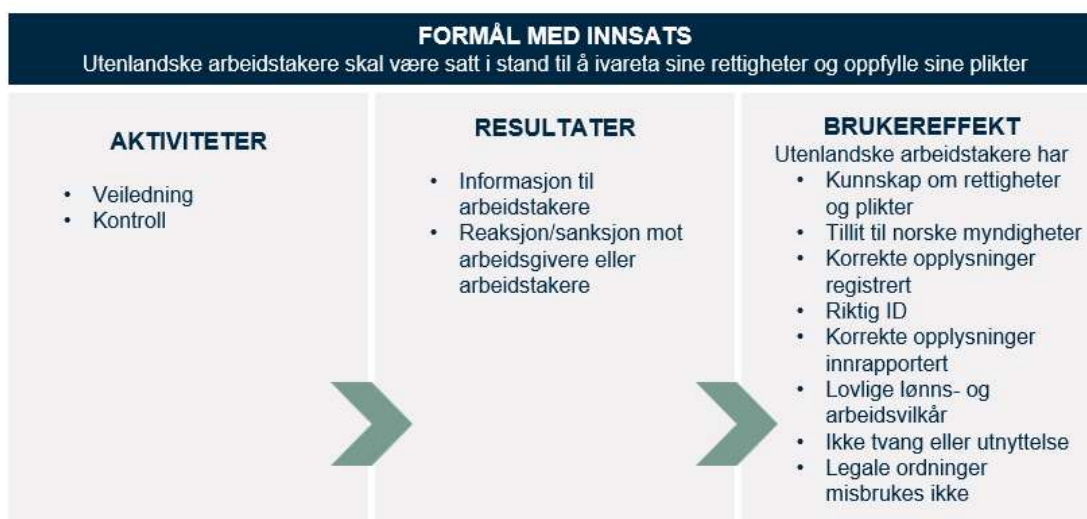
A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har også vurdert endring i kapasitet hos de sentrale trusselaktørene. Kapasiteten er vurdert på bakgrunn av innsats og informasjon de har om aktørene. Vurderingene for 2023 indikerer at over halvparten av de vurderte sentrale trusselaktørene har redusert sin kapasitet. Dette tilsvarer fjorårets vurderinger. Kun én sentral trusselaktør er vurdert å ha økt kapasitet. Det må bemerkes at det er mange sentrale trusselaktører som ikke er vurdert opp mot kapasitet og intensjon, dette er kun et utvalg.

Den kvantitative informasjonen fra etatslinjene, jf. tabell 7.1.4, og rapporteringen fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid tilsier dermed at identifiserte sentrale trusselaktører kan ha fått redusert kapasitet som følge av etatenes innsats. Informasjonsgrunnlaget er imidlertid ufullstendig, og vurderinger må anses som usikre. Det er ikke grunnlag for å vurdere om innsatsen har påvirket aktørenes intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet.

7.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere

Formålet med innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er at utenlandske arbeidstakere skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Figur 7.2.1 viser aktiviteter som rettes mot brukermålet, resultater av aktivitetene og hva som kjennetegner måloppnåelse.

Figur 7.2.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.2.1 Resultater - utenlandske arbeidstakere

Tabell 7.2.1 oppsummerer utvalgte resultater av aktiviteter rettet mot brukermålet i årene 2021-2023. Resultatene omfatter både tverretattlig innsats og innsats i etatenes linjer. Resultatene er nærmere omtalt under tabellen, gruppert etter resultatkategoriene «informasjon til arbeidstakere» og «reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere». Det vises også til kapittel 2.3 som nevner samarbeid og møter med frivillige organisasjoner bl.a. om menneskehandel, og kapittel 5.2.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

		Resultat	Antall/ andel 2021	Antall/ andel 2022	Antall/ andel 2023
Informa- sjon	Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	Antall brukere (avrundet)			
		- totalt	72 300	67 200	79 500
		- politiet	44 700	38 600	36 300
		- Skatteetaten	26 900	27 500	41 400
	- Arbeidstilsynet	800	1 100	1 800	
	Know your rights	Antall besøk på nettsiden	74 000	160 000	170 000
	Samtaler med arbeidstakere under kontroller og tilsyn	Muntlig og skriftlig informasjon til utenlandske arbeidstakere	Kan ikke tallfestes		
Reaksjon/ Sanksjon	Arbeidstilsynets tilsyn og anmeldelser innenfor a-krim	Antall tilsyn	1 666	1 814	1 823
		Andel tilsyn med reaksjon	47 %	58 %	60 %
		Antall tilsyn med vedtak om pålegg	540	727	723
		Antall tilsyn med vedtak om pressmidler	199	281	246
		Antall tilsyn med stans ved overhengende fare	129	160	199
		Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	128	145	144
		Antall anmeldelser etter tilsyn	6	6	25
	Skatteetatens skattepatroljer	Antall ordinære kontroller	-	2 560	2 590
		Andel avvik ordinære kontroller	-	23 %	33 %
		Antall kontroller byggeplasser	2 215	2 170	1 650
		Andel avvik byggeplasser	7 %	22 %	32 %
		Andel HMS kort som manglet	6 %	5 %	3 %
	Personalliste- kontroll	Overtredelsesgebyr fastsatt etter personallistekontroll	-	-	3 198 000

Tabell 7.2.1 Resultater i 2023 av utvalgte aktiviteter rettet mot utenlandske arbeidstakere

7.2.1.1 Informasjon til arbeidstakere

Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet samarbeider ved fem servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) om å legge til rette for at utenlandske arbeidstakere skal komme raskt i lovlig arbeid i Norge. NAV ble i 2023 medlem av informasjonstemaet på SUA, og har også bidratt med informasjon om velferdsordningene til en brosjyre SUA deler ut til utenlandske arbeidstakere. I 2023 fikk de fem sentrene totalt ca. 80 000 henvendelser. Tall for 2023 er ikke sammenlignbare med tidligere år, på grunn av endringer i timebestilling til SUA og Skatteetaten. SUA publiserer en egen årsrapport med mer informasjon om resultatene.

Arbeidstilsynet har videreført og videreutviklet informasjonskampanjen Know your rights rettet mot utenlandske arbeidstakere i Norge. I 2023 hadde nettsiden knowyourrights.no, med informasjon til utenlandske arbeidstakere på ulike språk, totalt 170 000 besøkende. Dette er 10 000 flere enn i 2022.

Etatene gjennomfører ofte samtaler med utenlandske arbeidstakere på kontroller og tilsyn. I tillegg deles det ut skriftlig informasjonsmaterieell på ulike språk og, i en del tilfeller, kontaktinformasjon slik at arbeidstakerne kan ta direkte kontakt senere. Mange blir henvist til SUA for mer veiledning og bistand. Disse resultatene kan ikke tallfestes, men antallet kontroller og tilsyn er på linje med 2022 (se nærmere omtale under).

7.2.1.2 Reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere

Forhold knyttet til arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår (herunder innkvartering) ble kontrollert i om lag 1 800 tilsyn som del av Arbeidstilsynets innsats gjennom a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid i 2023. Dette er på samme nivå som i 2022. Det ble avdekket brudd på kontrollert regelverk i 64 prosent av tilsynene i 2023, mot 60 prosent i 2022. De hyppigst kontrollerte temaene i tilsynene i 2023 var arbeidsavtaler, lønssystemer og arbeidstidsordninger. Det ble avdekket brudd i henholdsvis 38, 11 og 32 prosent av tilfellene. Arbeidstilsynet har totalt gitt sanksjoner i 60 prosent av a-krimtilsynene gjennomført i 2023. Dette er en liten økning fra 2022, og en betydelig høyere andel enn tidligere år. Det er også sendt flere anmeldelser av arbeidsgivere eller tilretteleggere til politiet etter a-krimtilsyn i 2023 enn tidligere år (25 i 2023 mot 6 i både 2022 og 2021).

I 2023 gjennomførte Skatteetatens skattepatroljer 2 590 ordinære kontroller, som er på nivå med året før. 1 650 av kontrollene ble utført på byggeplasser. Dette er lavere enn året før. Dette skyldes nedgang i ressurser, men også økt kontrollinnsats i øvrige bransjer. Det ble funnet ett eller flere avvik i 33 prosent av de ordinære kontrollene og 32 prosent av byggeplasskontrollene. Andelen avvik er dermed totalt sett høyere enn tidligere år. Det ble også sjekket om 3 940 arbeidstakere på byggeplasser hadde HMS-kort. Av disse manglet 115 HMS-kort, og 80 fikk kortet inndratt. Dette er færre enn tidligere år. Skatteetaten gjennomførte også personallistekontroller. I 2023 ble det fastsatt 3 198 000 kroner i overtredelsesgebyr etter personallistekontroll.

Under stedlige kontroller kontrollerer NAV at arbeidsgiverne har registrert arbeidstakerne korrekt i Aa-registeret, og kan også gi veiledning til arbeidsgiverne om dette. Som en del av innsatsen i a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har NAV i 2023 gjennomført 260 stedlige kontroller hvor registrering i Aa-registeret er kontrollert.

7.2.2 Effekter - utenlandske arbeidstakere

Innsatsen omtalt over skal totalt sett bidra til at utenlandske arbeidstakere har kunnskap om rettigheter og plikter, tillit til norske myndigheter, lovlige lønns- og arbeidsvilkår, at de er korrekt registrert i påkrevde registre, innrapportert med korrekte opplysninger, og at de ikke misbruker tillatelser og offentlige stønader.

Det finnes begrenset med kunnskap om hvorvidt innsatsen fører til slike effekter. Et unntak er informasjonskampanjen Know your rights, som er evaluert av Samfunnsøkonomisk analyse i to omganger. Evalueringene har konkludert med at kampanjen har god måloppnåelse, gjennom at den har nådd bredt ut til målgruppene med nødvendig kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Kampanjen har også bidratt til at mange utenlandske arbeidstakere har oppdaget ulovligheter i sitt arbeidsforhold, og til at en del av disse har blitt mobilisert til å forsøke å endre på dette.

I hvilken grad økt kunnskap gjør at arbeidstakerne selv blir i stand til å påvirke sine lønns- og arbeidsvilkår, avhenger likevel av flere forhold, for eksempel grad av avhengighet til nåværende arbeidsgiver, arbeidstakernes egen motivasjon til å unngå arbeidslivskriminalitet, og deres tillit til myndighetene. I tilfeller hvor én eller flere slike faktorer er til stede, har rene veiledningstiltak antakelig begrenset effekt.

Det er derfor også nødvendig med en synlig tilstedeværelse fra etatene gjennom tilsyn og kontroller, og at disse målrettes mot utsatte aktører og bransjer. Resultatene viser at både Arbeidstilsynet og Skatteetaten har gjennomført om lag like mange tilsyn og kontroller i 2023 som i 2022. Samtidig har de i høyere grad ført til avdekkede lovbrudd og påfølgende sanksjoner. Det antas derfor at tilsynene og kontrollene totalt sett har hatt bedre effekt i 2023 enn i 2022.

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har vurdert i hvilken grad deres del av innsatsen, i form av kontroller, tilsyn og veiledning av påtrufne arbeidstakere i slike situasjoner, har ført til måloppnåelse på brukermålet, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt. Samlet sett, har de vurdert at deres innsats i 2023 i litt over middels grad har bidratt til at brukermålet er nådd.

Flere av sentrene og de lokale samarbeidene trekker frem som positivt for måloppnåelsen at mange arbeidstakere har mottatt og forstått informasjon om rettigheter og plikter, og at utenlandske arbeidstakere i en del tilfeller selv har krevd endringer i for eksempel lønnsbetingelser fra sine arbeidsgivere. Det er imidlertid vanskelig for sentrene og lokale a-krimssamarbeid å kvalitetssikre at informasjonen som er gitt til utenlandske arbeidstakere, brukes til å stille krav til arbeidsgivere, og, i neste omgang, å vurdere i hvilken grad de faktisk når frem med sine krav.

Flere av sentrene rapporterer at de følger opp at utenlandske arbeidstakere påtruffet under kontroller, blir registrert i påkrevde registre og lønn innberettet i a-ordningen. I tillegg rapporterer ett a-krimssenter at et av de viktigste virkemidlene som har betydning for brukermålet, er pålegg til arbeidsgiver om å følge arbeidsmiljøloven. De vurderer at dette i høy grad fører til at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine rettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Forhold som er til hinder for måloppnåelse, er først og fremst at språkutfordringer vanskeliggjør informasjonsutveksling med utenlandske arbeidstakere. Dette kan til en viss grad avhjelpes med tolketjenester, men noen steder er antallet ulike nasjonaliteter som påtreffes under tilsyn og kontroller svært høyt. Det er heller ikke alltid etatene lykkes med å bygge den tilliten som er

nødvendig for å få arbeidstakere til å fortelle om de reelle arbeidsforholdene. I enkelte tilfeller er det også problematisk at arbeidsgiver eller en mellomleder er til stede og hindrer en god samtale med arbeidstakerne.

Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at et høyt antall utenlandske arbeidstakere har mottatt informasjon og bistand til å ivareta sine plikter og få sine rettigheter oppfylt. Det er ikke grunnlag for å vurdere om innsatsen totalt sett kunne vært innrettet på en mer formåls effektiv måte.

Utover effektvurderingene omtalt her, vises også til konkrete eksempler på effekter av innsats mot alle de tre brukermålene beskrevet i kapittel 5.2.2.

7.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Figur 7.3.1 viser aktiviteter som rettes mot brukermålet, resultater av aktivitetene og hva som kjennetegner måloppnåelse.

Figur 7.3.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.3.1 Resultater - oppdragsgivere og forbrukere

Hovedinnsatsen mot brukermålet skal gjennomføres i etatenes linjer (fagmiljøer). Tabell 7.3.1 oppsummerer utvalgte resultater av aktiviteter rettet mot oppdragsgivere og forbrukere. Resultatene omfatter både tverretattlig innsats og innsats i etatenes linjer. Resultatene er nærmere omtalt under tabellen, og gruppert etter resultatkategoriene «samarbeid», «avtaler», «informasjon til oppdragsgivere og forbrukere», «reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere» Det vises også til kapittel 5.2.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

Tabell 7.3.1 Resultater av utvalgte aktiviteter rettet mot oppdragsgivere og forbrukere

		Resultat	Antall/ beløp 2021	Antall/ beløp 2022	Antall/beløp 2023
Samarbeid	Treparts bransjeprogram	Seminar i Warszawa med partene i arbeidslivet innenfor transport	-	-	30 deltakere fra Polen
		Kampanje for å øke forbrukeres kunnskap om godkjente bilpleievirksomheter og verksteder	-	-	Ca. 2,5 mill. visninger og 9 500 klikk til handlehvitt.no
	SMSØ	Antall besøkende handlehvitt.no	80 000	85 000	54 000
		Rekkevidde handlehvit på facebook	1 107 000	1 500	-
		Rekkevidde sosiale medier	-	-	2 480 000
Medbyggerne	Antall sertifiserte Medbygger varehus	34	34	34	
Avtaler	Tettpå:	Antall avtaler kommuner	22	21	22
		Antall gjennomførte telefonsamtaler	5 900	5 200	8800
	Samarbeidsavtaler	Antall avtaler	19	20	20
		Omsetning byggeprosjekter	13 mrd.	140 mrd.	150 mrd.
		Antall kontroller byggeplasser	-	-	284 (364)
		Antall skatteattester utstedt etter fullmakt	87 900	104 000	111 000
Øvrig informasjon	Næringslivs-kontakter	Antall distrikter	15 næringslivskontakter totalt, hvorav én pr. politidistrikt.. Økokrim har i tillegg én næringslivskontakt og Kripos har to.		
		Antall særorgan			
Reaksjon/ sanksjon	Tilsyn	Antall tilsyn	168	214	223
		Andel tilsyn med reaksjon	62 %	57 %	68 %

7.3.1.1 Samarbeid

Treparts bransjeprogram er et operativt samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet innenfor fire bransjer: renhold, uteliv, transport og bil. Bransjeprogrammene jobber for å bidra til gode og lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Ledelse- og sekretariatsfunksjonen blir

ivaretatt av Arbeidstilsynet. Tiltak for å bevisstgjøre og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere til å velge seriøse leverandører, er en viktig del av bransjeprogrammenes arbeid. Det er også stor grad av erfaringsutveksling med partene i andre land, for gjensidig læring og forebygging. Tabell 7.3.1 viser tilgjengelig informasjon om kvantitative resultater i 2023. Eksempelvis har bransjeprogrammet for bilbransjen kjørt tre kampanjer rettet mot forbrukere. Målet var å gjøre den nye godkjeningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring fra 2022 bedre kjent, og å påvirke forbrukere til å velge godkjente virksomheter. Kampanjene varte over 15 uker på Facebook, Instagram og Snapchat med 2 480 000 visninger. SMSØs nettside handlehvitt.no var landingsside for kampanjen, og fikk 9 500 klikk fra annonsene. Bransjeprogrammene har også gjennomført andre aktiviteter, hvor resultatene ikke lar seg tallfeste.

SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten. SMSØ arbeider for å redusere svart økonomi og bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. SMSØ utvikler også tiltak rettet mot forbrukere og innkjøpere der andre etater som DFØ og Arbeidstilsynet deltar. Veiledning gis blant annet gjennom handlehvitt.no og Spleiselaget. I 2023 ble handlehvitt.no utvidet til å informere om det skattemessige ved salg av eiendom, og veiledning gis nå på seks områder: Håndverker, Småjobber, Eiendom, Renhold, Bil og Utleie av eiendeler. Antall besøk på handlehvitt.no er redusert grunnet manglende budsjett for annonsering. Spleiselaget formidler om skatt, arbeidsliv og velferd til ungdom. I 2023, som i 2022, har reduserte ressurser medført at kun 7,6 prosent av elevene har møtt Spleiselaget. Informasjon har derimot blitt gitt blant annet via Ung.no og via Spleiselagets podcast. I 2023 startet også forprosjektet Fremtidens Spleiselag (FreS). Dette er en heldigitalisering av undervisningsopplegget på videregående skole. Det vil i tillegg bli laget en etterspurt e-læringsdel som ungdom kan benytte ved behov.

Medbyggerne er et prosjektsamarbeid mellom offentlig sektor, blant annet fylkeskommunen, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og politiet, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark. I 2023 er det videreført innsats hos 34 byggevarehus, herunder oppdatering av opplæringsmateriell. 270 små og store håndverks- og entreprenørbedrifter er sertifisert og har med det tatt et aktivt standpunkt for et seriøst arbeidsliv. I 2023 har det også vært gjennomført aktiviteter mot unge lærlinger og forbrukere. Det er gjennomført konferanser med 700 deltakere, holdningskampanjer med 2 400 000 visninger og annonser, leserinnlegg, medieomtaler, stand og flyere bidrar til synlighet. Medbyggerne bidrar dermed til samhandling, informasjon og synlighet rundt seriositet.

7.3.1.2 Avtaler

Tettpå er et tiltak i regi av Skatteetaten på tvers av offentlige etater, partene i arbeidslivet, byggebransjen, eiendomsmeglerbransjen, finansnæringen og forbrukernes interesseorganisasjoner. Formålet er å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggebransjen ved å mobilisere, veilede og dyktiggjøre forbrukerne i valg av håndverkere. Tettpå har avtale med 22 av landets største by- og hyttekommuner. Telefonsjeneren har gjennomført 8800 samtaler til forbrukere med veiledning for hvordan de kan velge seriøse håndverkere. I 2022 utviklet Tettpå en robotisert utsending av informasjonsbrev i Altinn for målgruppen «kjøp av bolig- og fritidseiendom». Løsningen fungerer utmerket, og i 2023 er det sendt ut ca. 120.000 informasjonsbrev. Det er også gjennomført film-kampanjer med ca. 4.500.000 visninger. Evaluering av bankpiloten «Tettpå boligkjøper» indikerer effekter som kompetanse hos rådgivere og kvalitet i rådgiving og dermed risikoreduksjon. Finans Norge anbefaler bankene å implementere tiltakene fra piloten.

Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler inngås med store oppdragsgivere for å gi disse kunnskap om hvordan de kan velge seriøse leverandører. I 2023 har Skatteetaten 20 avtaler med flere av landets største offentlige oppdragsgivere, landets største by-kommuner og flere store hovedentreprenører. Det er en reduksjon i antall avtaler fra fjoråret, grunnet manglende etterlevelse av forpliktelserne i avtalen. Evalueringer viser høyt tilfredshet hos samarbeidspartnere. For 2023 oppgir partnere en økning i antall saker hvor samarbeidsavtalene bidrar til utestenging av useriøse. De samarbeidende partene kan også motta seriositetsinformasjon via skatteattester. Skatteattestene har opplysninger om skatt og avgift, og kan øke oppdragsgiveres mulighet til å vurdere om leverandører er seriøse. I 2023 økte antallet utstedte skatteattester til 111 000. I 2023 har 28,1 mill. kroner restanser blitt krevd inn av Skatteetaten som et direkte resultat av samarbeidet. Samlet indikerer dette at samarbeidsavtalene bidrar til måloppnåelse i seriositetsarbeidet, og at måloppnåelsen har blitt styrket det siste året.

7.3.1.3 Øvrig informasjon til oppdragsgivere og forbrukere

Tilgjengeliggjøring av virksomhetsdata (seriositetsinformasjon). Markedet for de kriminelle aktørene kan reduseres ved å gjøre det lettere å finne frem til de seriøse aktørene. Etatene har derfor i felles innspill til Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og a-krim ment at det er svært viktig å prioritere arbeidet med hvordan offentlig kvalitetssikret informasjon innenfor personvernregelverkets rammer kan deles mellom ulike offentlige instanser og med private virksomheter og forbrukere. I 2023 jobbet bl.a. Skatteetaten og Brønnøysundregistrene, samt partene i arbeidslivet, for å påvirke politiske prosesser og Nærings- og fiskeridepartementet for å vurdere regelverket rundt tilgjengeliggjøring av relevant virksomhetsdata, se kapittel 6.4.

Arbeidstilsynet forvalter godkjenningsordninger og registre som oppdragsgivere og forbrukere kan søke i for å finne godkjente tilbydere. Dette omfatter i 2023 godkjenningsordningene for renhold og bilpleie. Et register for bemanningsforetak ble forsterket med en godkjenningsordning fra 1. januar 2024. I tillegg forvalter Arbeidstilsynet ordninger med HMS-kort innen bygg og anlegg, renhold og bilpleie, hjulskift og hjullagring, som er et synlig bevis for oppdragsgivere og forbrukere på at arbeidsgivere og arbeidstakere innen disse bransjene er registrert og godkjent iht. gjeldende krav. En erfaringskartlegging⁸ av HMS-kortordningene fra 2023, konkluderte med at disse ordningene blant annet førte til bedre registrering, og til at en del oppdragsgivere fant det enklere å velge seriøse leverandører.

Politiets næringslivskontakter skal formidle oppdatert kunnskap om trusselbildet til relevante virksomheter og aktører, gi råd til utbyggere for større bygg- og anleggsprosjekter, ha kontakt om kriminalitetsutfordringer med aktører i utsatte bransjer, og generelt være en pådriver og tilrettelegger for samhandling mellom politi, kontrolletater, næringslivet og organisasjonene. Næringslivskontaktene er og en ressurs for informasjonsinnhenting. Med et godt etablert nettverk og gode informasjonskanaler vil de kunne motta informasjon om trusler og sårbarheter i næringslivet, noe som vil berike både kunnskapsgrunnlaget og beslutningsgrunnlaget for målrettede tiltak. I tillegg til politidistriktene har Kripos og Økokrim også egne næringslivskontakter.

Næringslivskontaktene i politidistriktene har i 2023 hatt nær dialog med a-krimsentrene, samt annet lokalt a-krimssamarbeid der dette er aktuelt. Flere møter representanter for a-krimssamarbeidet jevnlig og samarbeider om igangsetting av forebyggende tiltak. Som eksempel initierte og

⁸ Eggen, F W, J I Steen og M Bråten (2023): *Evaluering av HMS-kortordningen*. Rapport 33-2023, Samfunnsøkonomisk analyse AS, i samarbeid med Fafo.

underskrev næringslivskontakten i Nordland politidistrikt og A-krimsentret i Nordland i 2023 en samarbeidsavtale med Rana kommune, arbeidstakerorganisasjoner og utbyggere om å forhindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i store utbyggingsprosjekter i Rana.

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid gjennomfører noe innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, blant annet gjennom samarbeid med arbeids- og næringslivet, proaktiv og reaktiv bruk av media, utdeling av informasjon og kontroll. Den samlede egenvurderingen fra sentrene og lokale a-krimssamarbeid, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt, er at deres innsats i 2023 har hatt god virkning på at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Noen oppgir imidlertid at innsatsen er utfordrende å vurdere, og noen har ikke gitt vurdering.

7.3.1.4 Sanksjoner

Arbeidstilsynet fører tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørkjeder. Dette gjøres blant annet for å kontrollere at de overholder sitt ansvar i henhold til regelverk om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjorte områder, og krav til å benytte godkjente virksomheter innenfor renhold og bilpleie, hjulskift og -lagring. I 2023 ble det utført 223 slike tilsyn, hvorav 68 prosent medførte minst én sanksjon.

7.3.2 Effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Sentrale kjennetegn som indikerer at brukermålet er oppnådd, er at oppdragsgivere og forbrukere har tilgang på informasjon, kunnskap om hva som kjennetegner manglende etterlevelse, at de ikke aksepterer handel med kriminelle og at de kjenner konsekvensene av å medvirke til arbeidslivskriminalitet. Vurdering av brukereffekter er begrenset til det som finnes av informasjon om effekter fra 2023. For at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester, har etatene samhandlet, informert, veiledet og utført kontroller. Resultatene er samarbeid, avtaler, informasjon og sanksjoner.

Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at oppdragsgivere og forbrukere har fått tilgang til informasjon og dermed gitt mulighet til å tilegne seg kunnskap til å ikke bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp. Vurderinger indikerer også at aktivitetene verdsettes av mottaker, og det er eksempler på at oppdragsgivere har utestengt useriøse fra markedet.

Aktivitetene er redusert fra tidligere år på noen områder, men styrket på andre områder. Spørreundersøkelser mot virksomheter i proffmarkedet for bygg- og anleggsbransjen fra 2023, indikerer at stadig færre opplever at oppdragsgivere etterspør tjenester der det ikke betales skatter eller avgifter (4 prosent i 2023 mot 9 prosent i 2015). Stadig flere oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører operer hvitt (51 prosent i 2023 mot 35 prosent i 2015). Det er forventet at det er innsats over tid som fører til at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp. Det er dermed nærliggende å anta at resultater fra spørreundersøkelser i markedet er et resultat av den samlede innsatsen over år, fremfor kun årets innsats. Handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet kan imidlertid reduseres ved å gjøre det lettere å finne frem til de seriøse aktørene. Det er dermed nærliggende å anta at tilgjengeliggjøring av virksomhetsdata vil ha betydning for økt måloppnåelse på dette området. Tilgjengeliggjøring er i dag utfordret av regelverk og systemer, og deler av arbeidet er stoppet i Nærings- og fiskeridepartementet.

8 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet

Innsatsen overfor sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, og oppdragsgivere og forbrukere skal medføre at kriminelle i arbeidslivet opplever redusert handlingsrom. Dette innebærer at de kriminelle skal få redusert kapasitet og intensjon, redusert tilgang på arbeidskraft å utnytte og redusert tilgang på oppdrag. Opplevd oppdagelsesrisiko kan redusere sannsynligheten for ulovligheter ytterligere, fordi aktørene vil vurdere gevinsten av en ulovlighet opp mot risikoen for å bli oppdaget og påfølgende straff⁹. Samlet kan dette bidra til å redusere omfanget av arbeidslivskriminalitet. Redusert omfang gjør at vi beskytter de fem samfunnsverdiene arbeidslivskriminalitet truer. De fem samfunnsverdiene er:

- Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten
- Tillit til myndighetene
- Likere konkurransevilkår i næringslivet
- Rettsikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere
- Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

I dette kapittelet presenteres noen indikatorer for utviklingen i opplevd oppdagelsessannsynlighet, arbeidslivskriminalitet og de fem samfunnsverdiene.

8.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet

Det er nærliggende å anta at det å bli kontrollert øker opplevd oppdagelsessannsynlighet og dermed etterlevelsen. Skatteetatens bedriftsundersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) viser en nedgang i andelen som oppgir stor sannsynlighet (stor + svært stor) for at virksomheten vil bli kontrollert av skattemyndigheten de neste to årene. I 2023 opplever 40 prosent at dette er sannsynlig, mot 45 prosent i 2022 og 41 prosent i 2021.

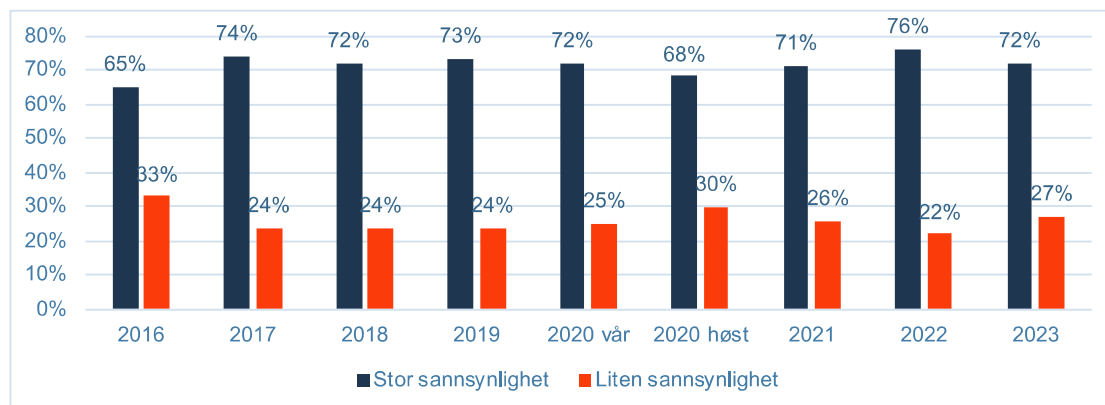
SERO-undersøkelsen viser videre at 72 prosent oppgir stor opplevd oppdagelsessannsynlighet i 2023. Dette er en reduksjon på 4 prosentpoeng fra 2022, se figur 8.1. Med unntak fra et svakt forhøyet nivå i 2022, er det i realiteten ingen statistisk signifikant endring mellom 2017 og 2023.

Fordelt på de fire bransjegruppene bygg og anlegg, rengjøring/servering/frisering, transport og bilreparasjon, og øvrige¹⁰, viser undersøkelsen at opplevd oppdagelsessannsynlighet er på nivå med, eller noe lavere enn, den var i forkant av pandemien i 2020 for alle bransjer. Det er ingen statistisk signifikant endring i opplevd oppdagelsessannsynlighet mellom 2020 og 2023 for disse risikobransjene.

⁹ Se for eksempel Allingham og Sandmo (1972) med eksempel om skatteunndragelser.

¹⁰ Øvrige bransjer: handel, øvrig tjenesteytende, industri etc., primærnæringer, offentlig, helse og undervisning, eiendom

Figur 8.1 «Dersom en virksomhet i din bransje unnlater å rapportere inn alle skatter og avgifter, hvor stor sannsynlighet tror du det er for at skattemyndigheten oppdager dette?»



Kilde: SERO

Fra Skatteetatens tertialvise brukerundersøkelse for bedrifter viser resultatene fra 2. tertial 2023 at 60 prosent av bedriftene opplever høy (ganske høy + svært høy) sannsynlighet for at en virksomhet vil bli tatt i å unndra skatt og avgift. Dette er på nivå med året før, der andelen var på 62 prosent i 2. tertial. På spørsmål om konsekvenser av å bli tatt i skatteunndragelse svarer 69 prosent i 2023 at konsekvensene anses som høye dersom en bedrift blir tatt i å unndra skatt, noe som er en statistisk signifikant nedgang sammenlignet med 78 prosent i 2. tertial året før.

Samlet vurdering opplevd oppdagelsessannsynlighet

Samlet sett viser ingen av de ovennevnte indikatorene for opplevd oppdagelsessannsynlighet noen reell endring mellom årene 2017-2023. Firedelt bransjeinndeling viser at bransjegruppene konvergerer mot et ganske likt nivå av opplevd oppdagelsessannsynlighet, der bygg og anlegg opplever det som minst sannsynlig å bli oppdaget. Dersom en virksomhet blir tatt i å unndra, anser majoriteten konsekvensene som høye.

8.2 Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Det er utfordrende å estimere omfanget av et problem hvor aktører forsøker å skjule sine handlinger. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold. For å forsøke å estimere omfanget av kriminalitet, finnes det to hovedtilnærminger - indirekte makrotilnærminger og direkte mikrotilnærminger. Indirekte metoder tar hovedsakelig utgangspunkt i aggregerte data, mens direkte metoder tar utgangspunkt i faktiske observasjoner på individnivå. Begge tilnærmingene er heftet med usikkerhet i estimater. I denne delen omtales studier som er nye for 2023. For omtaler av tidligere studier på omfang, se etatens felles årsrapport for 2022 og 2021.

Spørreundersøkelser er en direkte metode som kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser knyttet til arbeidslivskriminalitet. Slike undersøkelser er imidlertid forbundet med en rekke feilkilder som kan true både påliteligheten og validiteten til resultatene¹¹.

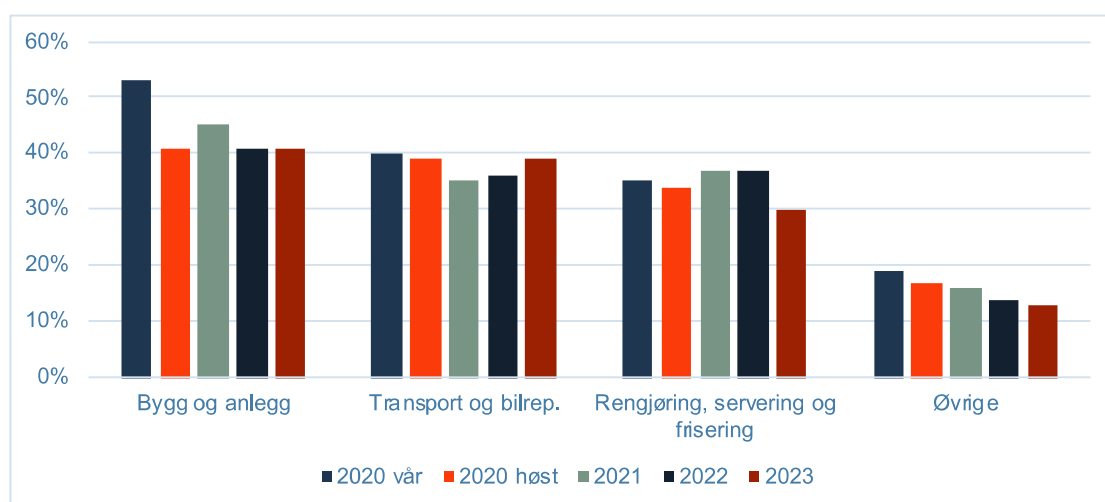
¹¹ 5 Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.

Det kan blant annet være utfordrende å vite om respondentene uttaler seg på bakgrunn av egne erfaringer eller generelle oppfatninger, og hvor godt empirisk forankret disse oppfatningene er. Respondenters opplevelse av kriminalitet kan for eksempel være et resultat av hvor synlig eller skjult kriminaliteten er, fremfor et reelt bilde av kriminaliteten.

I 2023 er det gjennomført to spørreundersøkelser – SERO-undersøkelsen og BA-proff-undersøkelsen.

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om næringslivets oppfatning av hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje. Figur 8.2 fremstiller utviklingen i respondentenes svar. I fremstillingen sammenliknes respondentene fra risikobransjer og øvrige bransjer fra SERO. Resultatene viser at arbeidslivskriminalitet er opplevd som ganske vanlig i enkelte risikobransjer. Andelen som oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig i deres bransje er på et jevnt nivå over tid, der ingen endringer er statistisk signifikante sammenlignet med høsten 2020.

Figur 8.2 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du arbeidslivskriminalitet er i din bransje i dag?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig», fordelt på risikobransjer og representative utvalg



Kilde: SERO

Undersøkelsen tar også for seg regelbrudd knyttet til HMS, svart arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, trygdeytelser, oppholds- og arbeidstillatelser og brudd på innleiebestemmelser. Med utgangspunkt i første måling i 2019 er det kun for brudd på HMS-regler og trygdeytelser det er en statistisk signifikant endring over tid, frem til siste måling i 2023. Over tid har opplevd utbredelse av brudd på HMS-regler økt fra 23 til 29 prosent. Opplevd utbredelse av brudd på bestemmelser om trygdeytelser har derimot falt fra 18 til 14 prosent. Fra 2019 til 2023 er det ingen statistisk signifikante endringer i opplevd utbredelse av andre typer regelbrudd.

BA-proff-undersøkelsen retter seg mot proff-markedet i tre bransjer innen bygg og anlegg¹² - oppføring av bygninger, anleggsvirksomhet og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet. Disse tre skiller seg fra hverandre når det gjelder oppgaver og størrelse. Oppføring av bygninger representerer den største av de tre bransjene målt i omsetning. Undersøkelsen indikerer at 21 prosent opplever arbeidslivskriminalitet som ganske eller svært vanlig i 2023 – en statistisk

12 SSB nacekoder.

signifikant nedgang fra 31 prosent i 2020. Nedgangen i opplevd utbredelse av ulike typer regelbrudd, fra 2015 til 2023, er signifikant for alle typer regelbrudd i undersøkelsen¹³. Andelene i bygg og anlegg som oppgir at regelbrudd knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig, er markant lavere i BA-proff-undersøkelsen enn for respondenter i SERO som har næringsvirksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Her er det imidlertid verdt å merke seg at undersøkelsene retter seg mot ulike utvalg innen bygg og anlegg.

Omfanget av arbeidslivskriminalitet kan påvirkes av mange og sammensatte forhold både i og utenfor etatene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger. Det er derfor utfordrende å knytte resultatene fra spørreundersøkelsene direkte til innsats mot arbeidslivskriminalitet. BA-proff gir imidlertid noen indikasjoner på respondentenes opplevelse av etatenes innsats. Siden 2015 har undersøkelsen målt tre indikatorer for etatenes innsats.

1. I hvilken grad opplever din virksomhet at offentlige etater:
2. fører effektiv kontroll for å avdekke arbeidslivskriminalitet
3. stopper de som driver arbeidslivskriminalitet i bransjen
4. er synlige ute på arbeidsplassene

Undersøkelsen viser ingen statistisk signifikant endring i disse indikatorene mellom 2018 og 2023, der andelene som i stor grad er enige i påstandene har ligget på et jevnt nivå mellom 19 og 23 prosent.

Samlet vurdering omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Samlet sett er det indikasjoner på at omfanget av arbeidslivskriminalitet fortsatt er et alvorlig samfunnsproblem i 2023. Resultater fra spørreundersøkelse mot næringslivet viser at arbeidslivskriminalitet oppleves som ganske vanlig blant enkelte risikobrancher uten noen statistisk signifikant endring siden høsten 2020. Siden 2019 måles en statistisk signifikant økning i andelen som opplever brudd på HMS-regler som vanlig i bransjen, og en statistisk signifikant nedgang i andelen som opplever brudd på trygdeytelser som vanlig. Det er fortsatt en større andel innen bygg og anlegg enn for øvrige bransjer som oppgir at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig. I bygg- og anleggsbransjen er opplevelsen av etatens innsats for å redusere arbeidslivskriminalitet, på et stabilt nivå mellom 19 og 23 prosent, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden 2018.

8.3 A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier

Gjennom å oppnå felles brukermål skal det tverretatlige a-krimssamarbeidet bidra til redusert arbeidslivskriminalitet, og derigjennom beskytte fem samfunnsverdier. De fem samfunnsverdiene henger sammen slik at måloppnåelse knyttet til én vil påvirke måloppnåelsen knyttet til de andre.

8.3.1 Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten og tillit til myndighetene

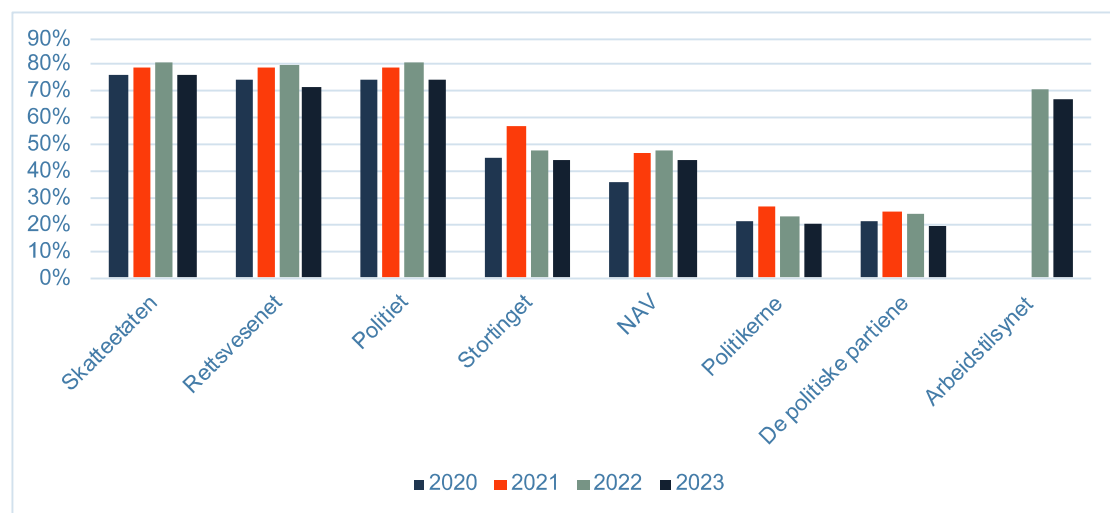
Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten avhenger av tillit mellom borgere og tillit til

¹³ Brudd på bestemmelser om HMS, svart arbeid, bestemmelser om lønnsvilkår, bestemmelser om trygdeytelser, bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse, og innleie.

at samfunnsinstitusjonene fungerer. Eksempler fra forskningen viser hvordan etterlevelse på skatteområdet henger sammen med i hvilken grad skattepliktige har tillitt til skattemyndighetene og at skattesystemet oppleves som rettferdig¹⁴.

I SERO-undersøkelsen 2023 er 75 prosent enige i at flertallet av virksomheter rapporterer korrekt til skattemyndighetene, som er en statistisk signifikant økning siden 2021 da nivået var på 67 prosent. 10 prosent er delvis eller helt enige i at bevisste skatteunndragelser i enkelte tilfeller kan aksepteres. Det er en økning på 4 prosentpoeng fra 2022.

Figur 8.3 «På en skala fra 0 til 10, hvor stor eller liten tillit har du til hver av disse institusjonene? % stor tillit (7-10)»



Kilde: SERO

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om i hvilken grad norske virksomheter har tillit til offentlige institusjoner, se figur 8.3. Alle inkluderte institusjoner opplever redusert tillit fra 2022 til 2023, der alle reduksjonene er statistisk signifikante.

Ifølge DFØs Innbyggerundersøkelse har innbyggerne lavere tillit til alle institusjoner i 2023 enn i 2021¹⁵. Av de institusjonene undersøkelsen spør om¹⁶ har innbyggerne høyest tillit til domstolene og politiet. På en skala fra 0 til 10 svarer innbyggerne i gjennomsnitt 7,3 på hvor høy tillit de har til domstolene og 7,0 på hvor stor tillit de har til politiet. Videre svarer de i gjennomsnitt 5,6 på hvor høy tillit de har til den offentlige forvaltning. De politiske partiene har lavest tillit hos innbyggerne i 2023, med et gjennomsnitt på 4,5. Undersøkelsen indikerer videre at sammenlignet med andre land, har innbyggerne i Norge høy tillit til hverandre.

Hvorfor undersøkelsene indikerer redusert tillit er ikke kjent. Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten avhenger imidlertid av tillit. Skatteetaten arbeider derfor med å øke kunnskapen om hva som påvirker tillit.

¹⁴ Se for eksempel Fortin et al. (2007), van Dijke og Verboon (2010), Feld og Frey (2003), Taylor (2001).

¹⁵ [Innbyggerundersøkelsen på 5 minutter | DFØ \(dfo.no\)](#)

¹⁶ Domstolene, politiet, bankene, den offentlige forvaltningen, Stortinget, kommunestyret/byrådet, nyhetsmediene, regjeringen, de politiske partiene.

8.3.2 Likere konkurransevilkår i næringslivet

Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser SERO-undersøkelsen 2023 at 30 prosent opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden første måling i 2016.

Kjøp av svart arbeid kan true lovlydige firmaer. SMSØ-undersøkelsen indikerer at 70 prosent er delvis eller helt enig i påstanden om at, kjøper man svart arbeid, truer man livsgrunnlaget til lovlydige firmaer¹⁷.

BA-proff-undersøkelsen fra 2023 viser at 28 prosent av respondentene opplever i stor grad å ofte tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå. Andelen er lik som i 2015, og det er derfor ikke noen statistisk signifikant endring siden første måling. På oppfølgingsspørsmål om hvorfor respondentene opplever å tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå, er det at virksomheter ikke oppfyller krav til gjeldende HMS-regelverk og ikke bruker faglærte nevnt som de vanligste årsakene.

8.3.3 Rettsikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere

Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid¹⁸. Ulike deler av arbeidslivet har imidlertid både ulik grad av og ulike typer arbeidsmiljøutfordringer, og enkelte grupper av arbeidstakere er mer utsatt enn andre. Det totale omfanget av arbeidstakere som ikke har lovlige lønns- og arbeidsvilkår i Norge, er ukjent. Det er derfor også vanskelig å si noe sikkert om utviklingen over tid.

Resultater fra SERO-undersøkelsen indikerer ingen signifikant endring når det gjelder hvorvidt virksomhetene opplever bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse som vanlig i deres bransje. I 2023 oppgir 13 prosent at dette er vanlig, mot 14 prosent i 2019. BA-proff-undersøkelsen måler også i hvilken grad respondentene opplever at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig eller uvanlig. Undersøkelsen måler en nedgang fra 14 prosent i 2019 til 8 prosent i 2023, som indikerer en statistisk signifikant endring over tid i proff-markedet for bygg- og anlegg.

Fafo har, ved hjelp av lønnsstatistikk fra SSB, sett på lønnsfordeling innen de allmenngjorte tariffområdene i 2022.¹⁹ Totalt sett var andelen lønnsforhold i allmenngjorte områder under minstesats på seks prosent i 2022, mot ti prosent i 2021 og åtte prosent i 2020²⁰. Trolig kan deler av nedgangen fra 2021 til 2022 forklares med at de allmenngjorte satsene ikke var endret mellom telletidspunktene for lønnsstatistikken i 2021 og 2022. I tillegg til at færre lønnsforhold var under allmenngjort sats, var flere godt over (mer enn 15 prosent) minstesats. To prosent var godt under minstesats (mer enn 15 prosent under), som er ett prosentpoeng mindre enn i 2021.

¹⁷ [Undersøkelser - Samarbeid mot svart økonomi \(samarbeidmotsvartokonomi.no\)](https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no)

¹⁸ Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021): Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, årgang 2, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

¹⁹ Svarstad, Elin og Bjørn Dapi (2024): Lønn i allmenngjorte bransjer 2022. Fafo-notat 2024:08.

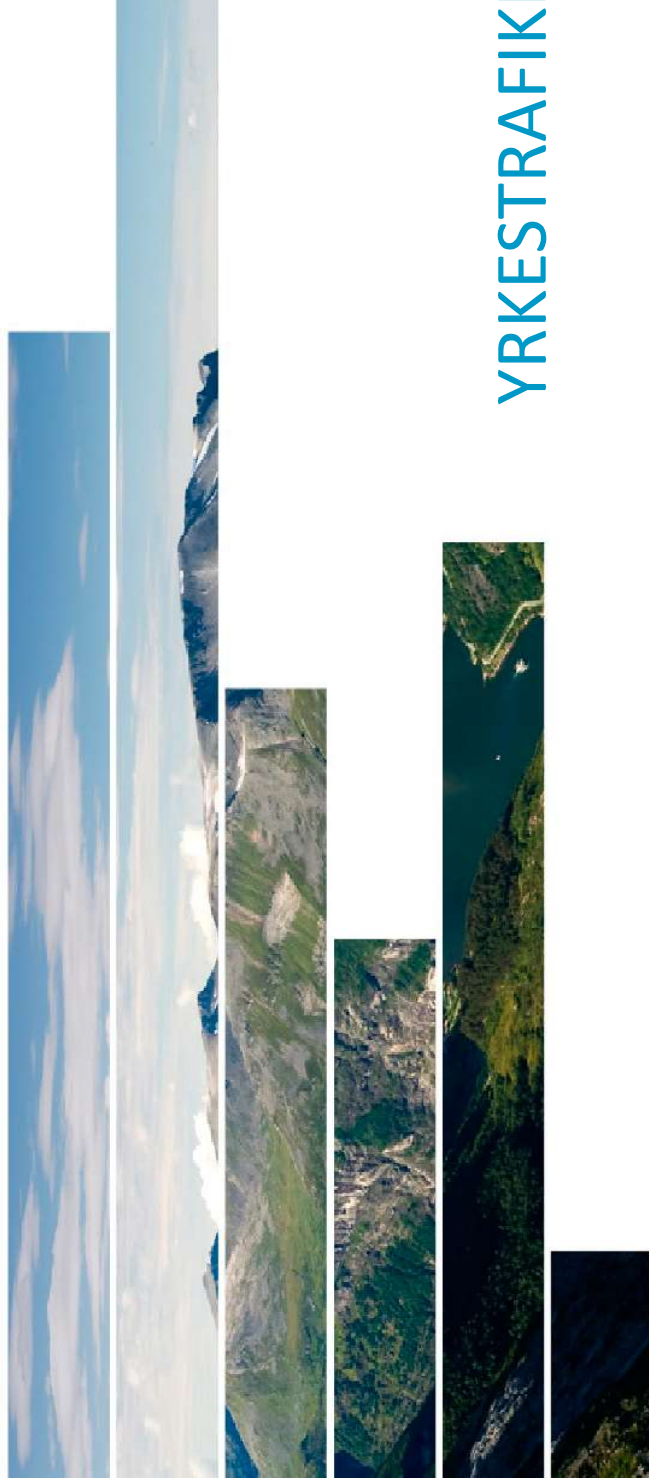
²⁰ Det antas at tallene for 2020 og 2021 er påvirket av at det var færre ikke bosatte arbeidstakere i Norge disse årene.

8.3.4 Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

SMSØ-undersøkelsen 2022 indikerer at 3 prosent har opplevd å kjøpe arbeid hvitt som de i etterkant tror var svart. Tilsvarende var 5 prosent i 2018 og 4 prosent i 2020. Når respondentene blir spurt om årsaken til at de tror dette, er det i stor grad mangel på kvittering samt kontant betaling eller Vipps. De aller fleste svarer at det er enkelt å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. SMSØ-undersøkelsen 2022 viser at 6 prosent svarer at det kan være vanskelig å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. For å finne ut av om arbeidet som utføres er svart eller hvitt, oppgis søk på nett som den vanligste måten.

Stadig flere virksomheter i bygg- og anleggsbransjen oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører de kjøper tjenester av, operer hvitt. BA-proff-undersøkelsen måler en statistisk signifikant endring fra 23 til 51 prosent i perioden 2015 til 2023. Til tross for positiv utvikling fra 2015, har trenden flatet ut de siste årene, der det ikke er noen reelle endringer etter 2021.

A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier: Samlet vurdering Undersøkelser mot privatpersoner og næringsliv indikerer at oppslutningen rundt velferdsstaten er høy, og aksepten for unndragelser generelt er lav. Videre viser undersøkelser en statistisk signifikant nedgang for generell tillit til institusjoner og aktører i 2023, sammenlignet med året før. Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser undersøkelser mot næringslivet at ca. en av tre respondenter opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden første måling i 2016. Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid. Ulike deler av arbeidslivet har imidlertid både ulik grad av og ulike typer arbeidsmiljøutfordringer, og enkelte grupper av arbeidstakere er mer utsatt enn andre. I Norge er det generelt opplevd god trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester.



YRKESTRAFIKKFORBUNDET

Grenseundersøkelse 2023



Om rapporten

Bakgrunn:

Undersøkelsen tar for seg ulike aspekter ved å kjøre lastebil fra utlandet til Norge via Svinesund. Første undersøkelsen ble gjennomført i 2014 og dannet grunnlaget for kravet om allmenngjøringen som ble vedtatt i 2015. Undersøkelsen ble neste gang gjennomført i 2017 og deretter annethvert år. Rapporten måler utvikling i svar over tid.

Tidsperiode:

Undersøkelsen ble gjennomført 29.-30. august på Svinesund tollstasjon.

Innhold:

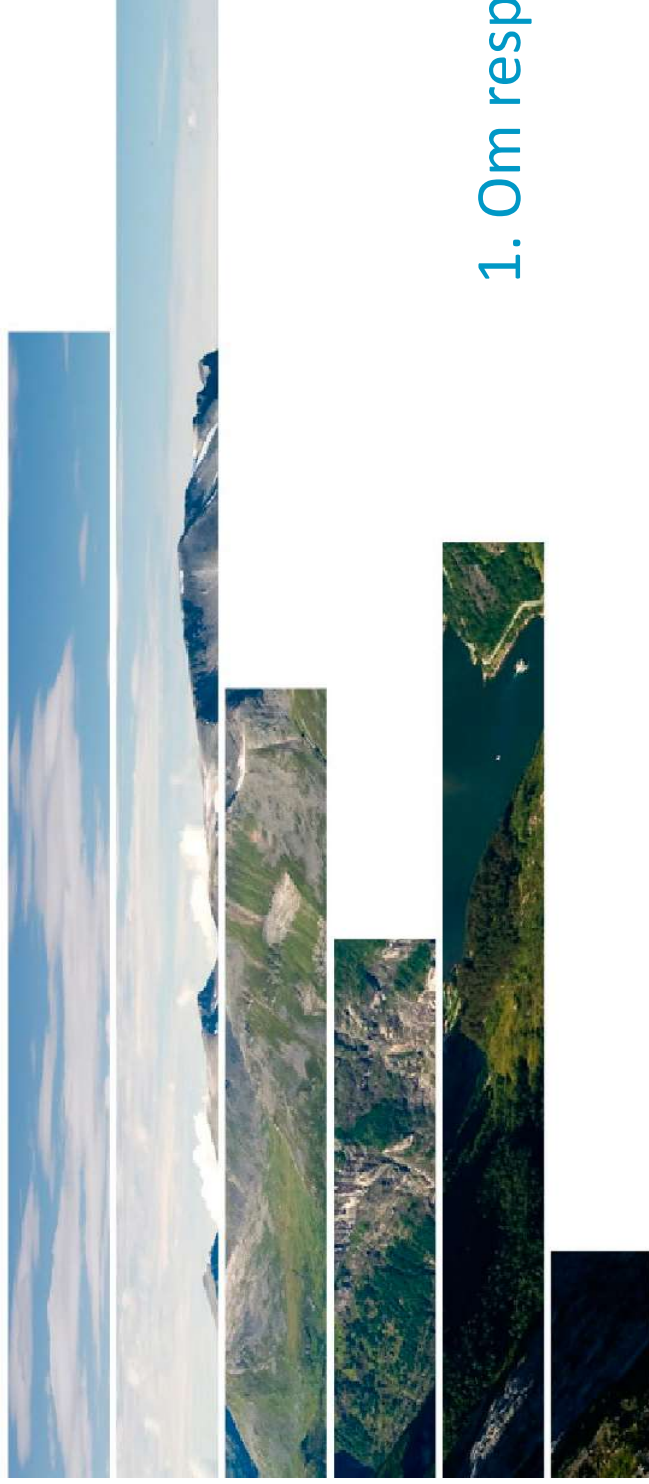
Rapporten er delt inn i de ulike delene:

1. Om respondentene
2. Arbeidshverdagen
3. Oppdrag til og i Norge
4. Pris for transport for bileiere og selvstendige

Deltakelse:

- Undersøkelsen er besvart av 422 sjåførere.





1. Om respondentene

Om respondentene

bilag 6 s. 4/29

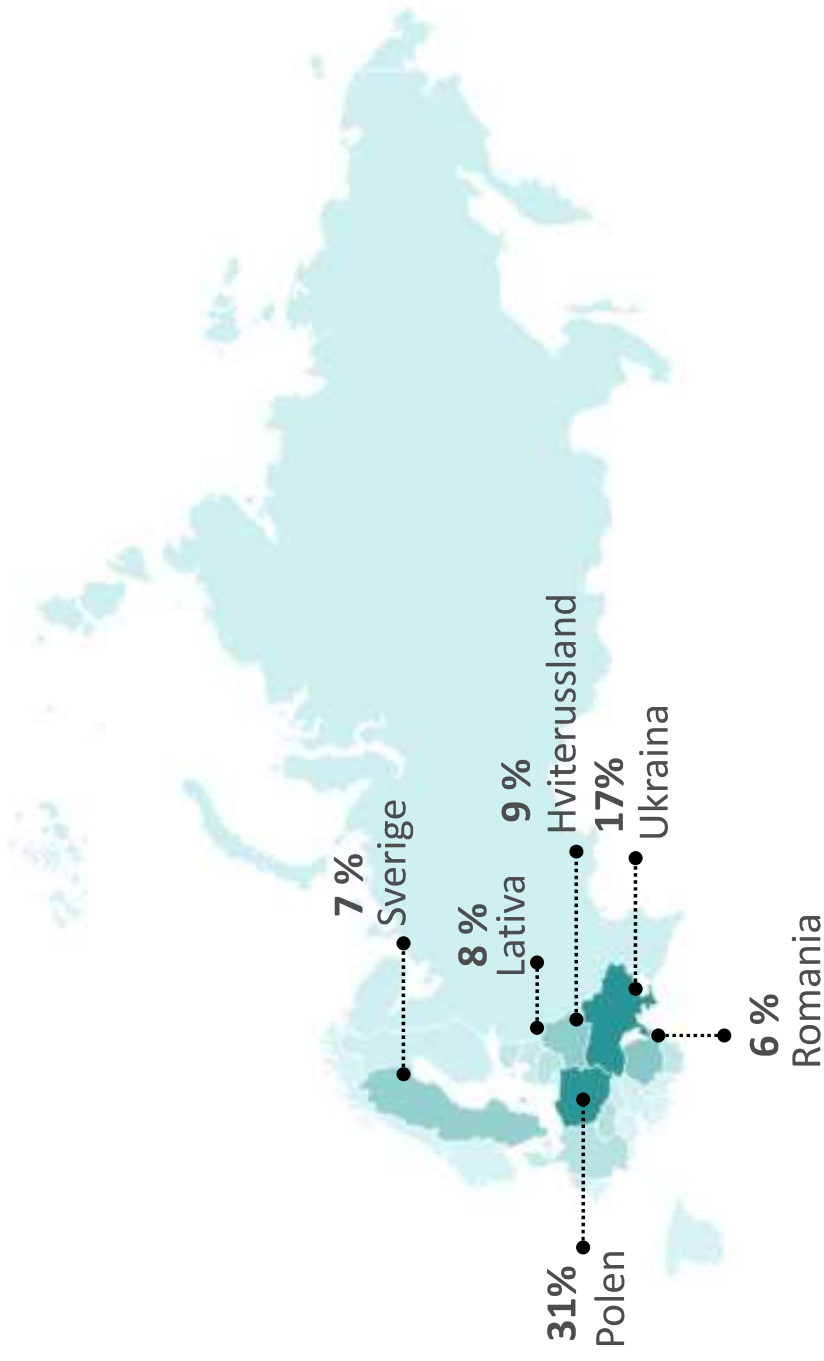
Nasjonaliteter: Nesten halvparten av sjåførene i undersøkelsen er på Polen eller Ukraina, mens de resterende fordeler seg på en rekke ulike land.

Kjøretøy og henger: Landene der flest av kjøretøyene er registrert er Polen, Latvia og Sverige, mens flest hengere er fra Polen, Sverige og Danmark. Vi ser en større økning i registrerte kjøretøy fra Latvia og at tre av ti ukrainske sjåfører oppgir å kjøre et latvisk registrert kjøretøy.

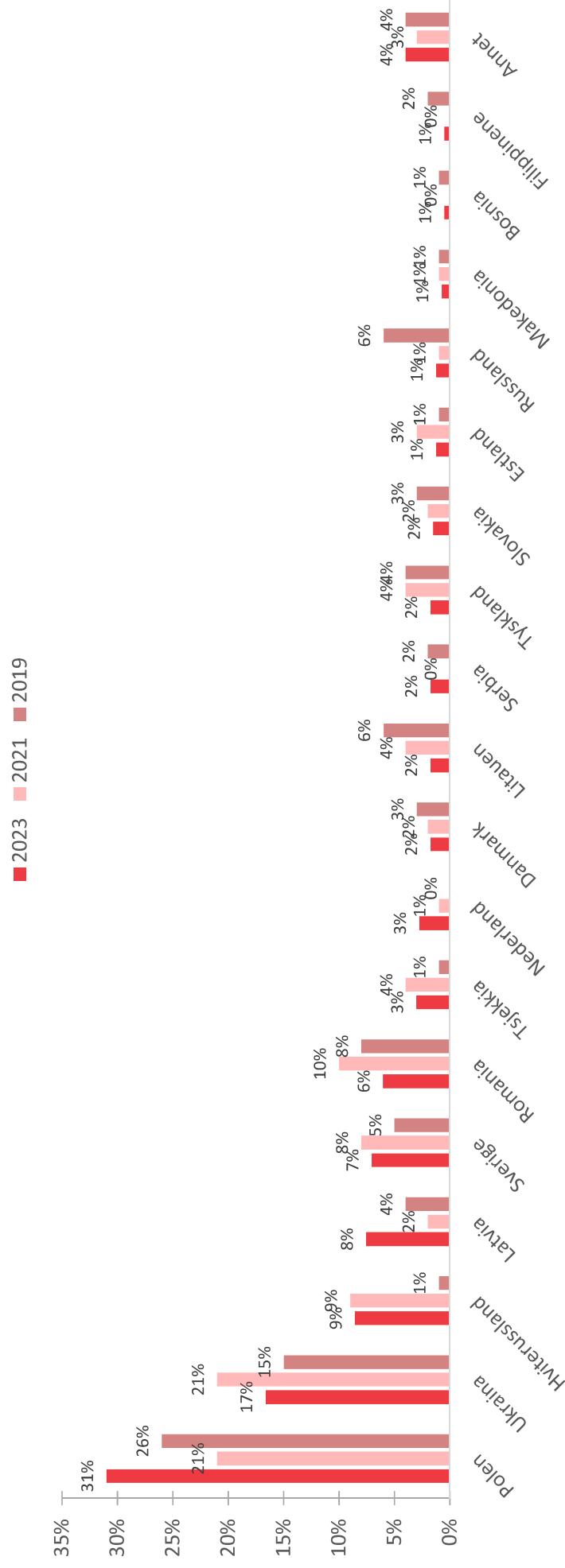


Nasjonaliteter

Nasjonaliteter som i størst grad er representert i undersøkelsen



Andel respondenter per nasjonalitet og utvikling blant representerte nasjonaliteter fra 2019



Nasjonaliteter

Tabellen viser utviklingen blant sjåførenes nasjonalitet representert i undersøkelsen fra 2021.

Høyest utvikling blant nasjonalitetene:

- En høyere andel av respondentene er fra Polen (+10%) og Latvia (+6%) i år enn i 2021.

Høyest negativ utvikling blant nasjonalitetene:

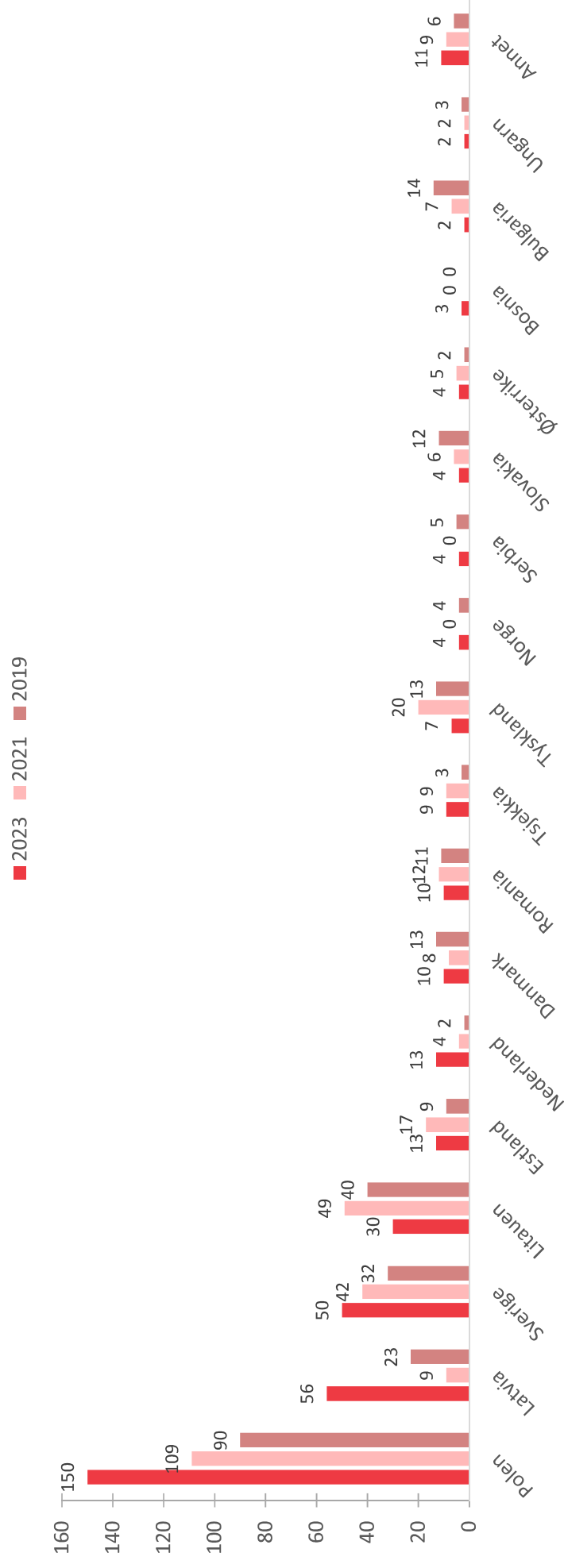
- Andelen sjåfører fra Romania og Ukraina synker 4% fra forrige måling.

Land	bilag 10.png/29 2021 (%)
Polen	10 %
Latvia	6 %
Serbia	2 %
Nederland	2 %
Bosnia	1 %
Filippinene	1 %
Hviterussland	0 %
Danmark	0 %
Slovakia	0 %
Russland	0 %
Makedonia	0 %
Sverige	-1 %
Tsjekkia	-1 %
Estland	-2 %
Litauen	-2 %
Tyskland	-2 %
Ukraina	-4 %
Romania	-4 %



Land kjøretøyet er registrert i

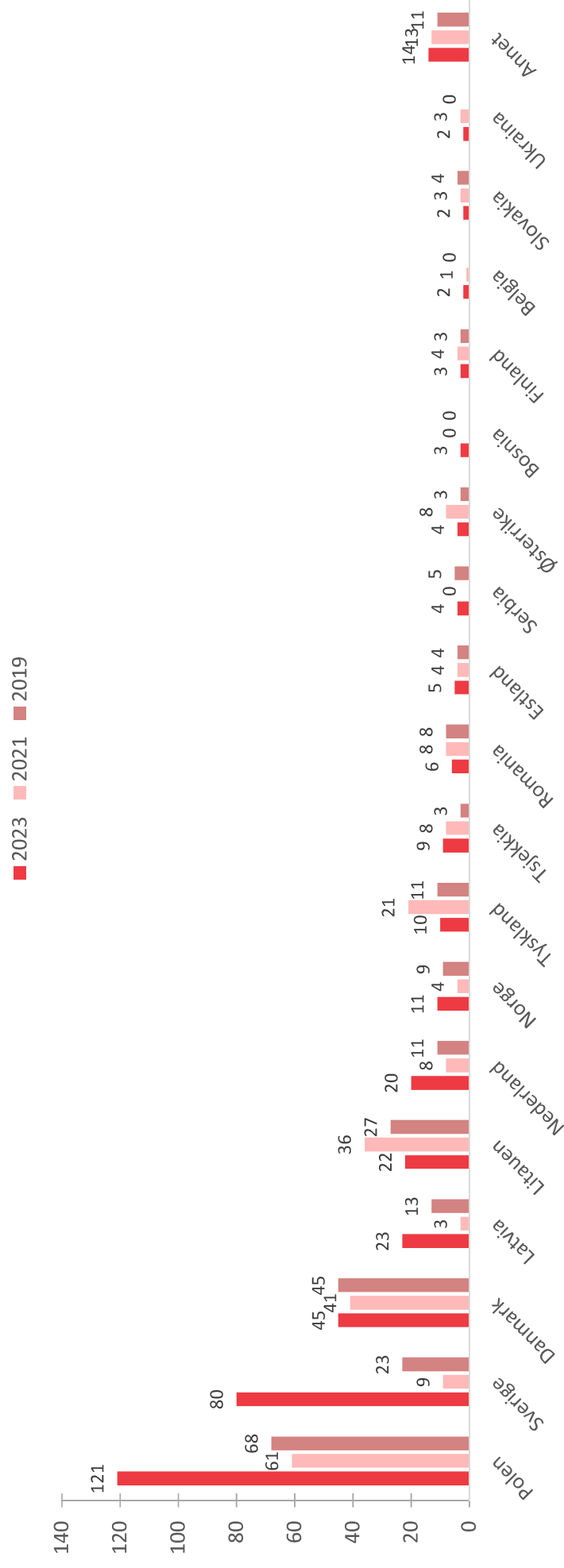
Antall respondenter per land bilen er registrert i





Land hengeren er registrert i

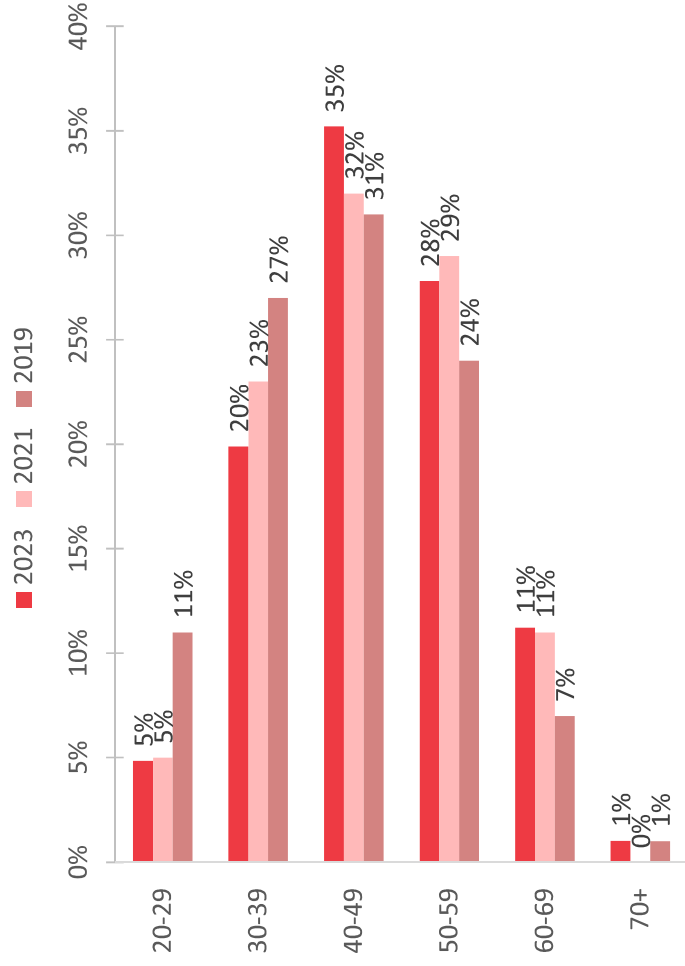
Antall respondenter per land henger er registrert i



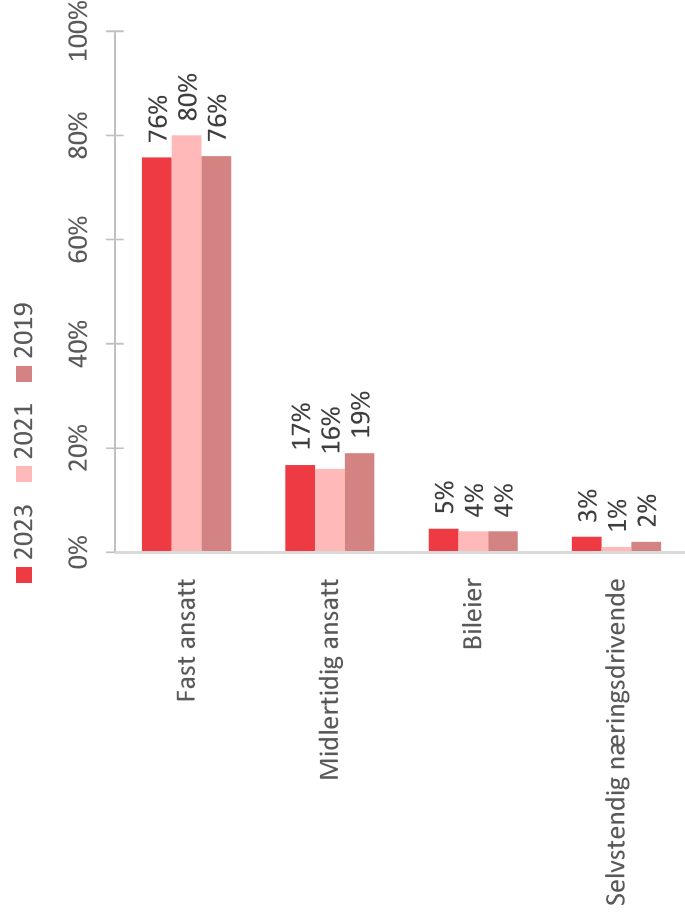


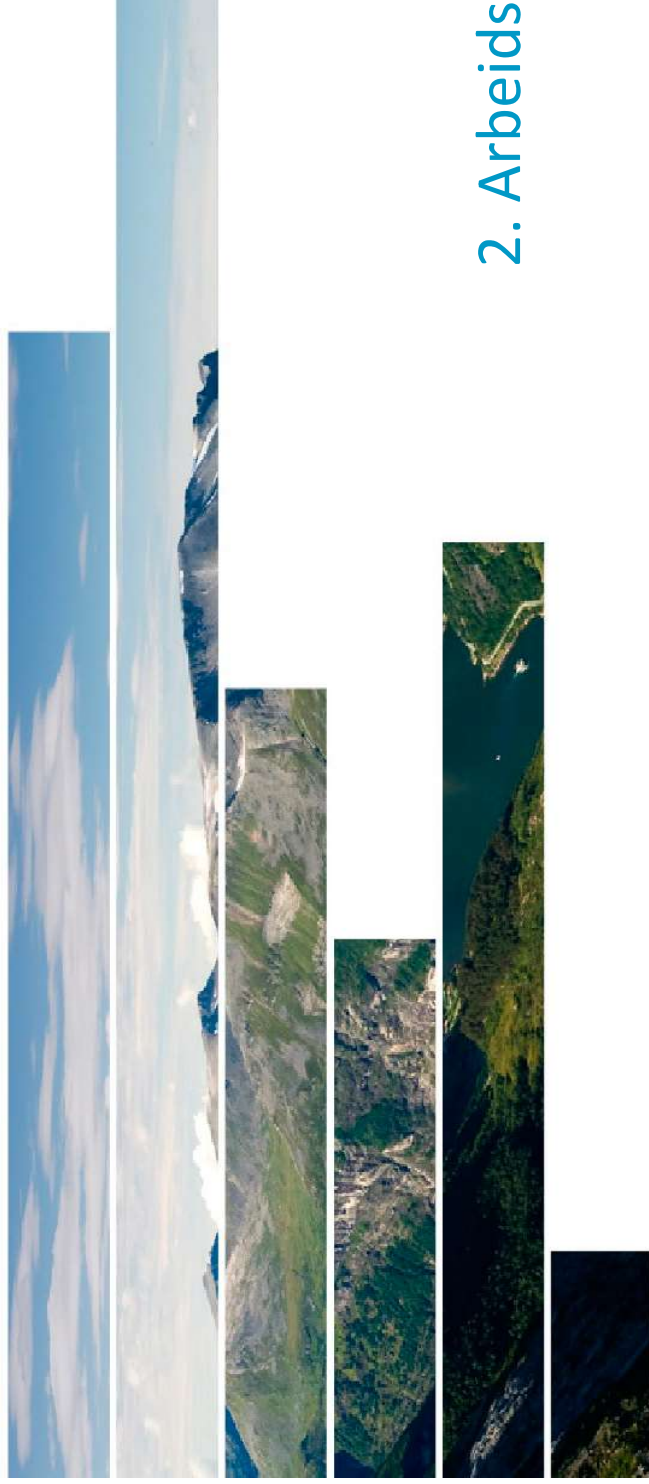
Alder og ansettelsesform

Alder



Ansettelsesform





2. Arbeidshverdagen

Arbeidshverdagen

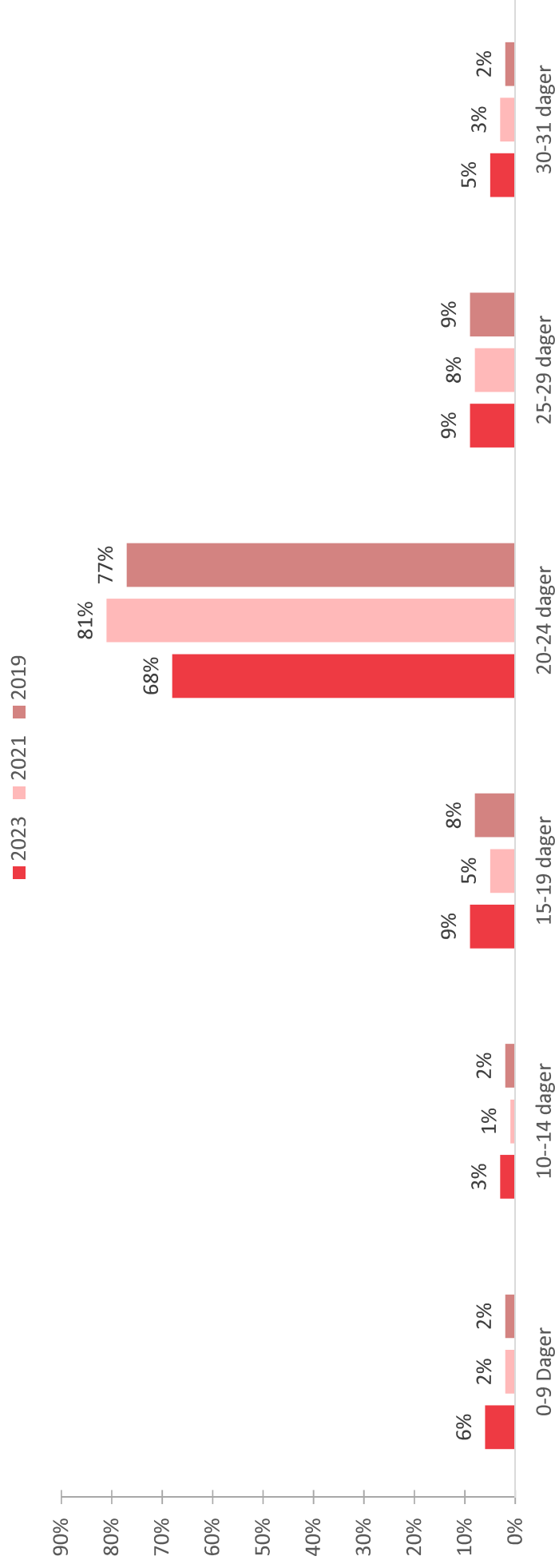
bilag 6 s. 12/29

Arbeidsdager: Flest oppgir å jobbe fra 20 til 24 dager i måneden, men vi ser også en nedgang i andelen som oppgir dette tidsintervallet fra tidligere målinger.

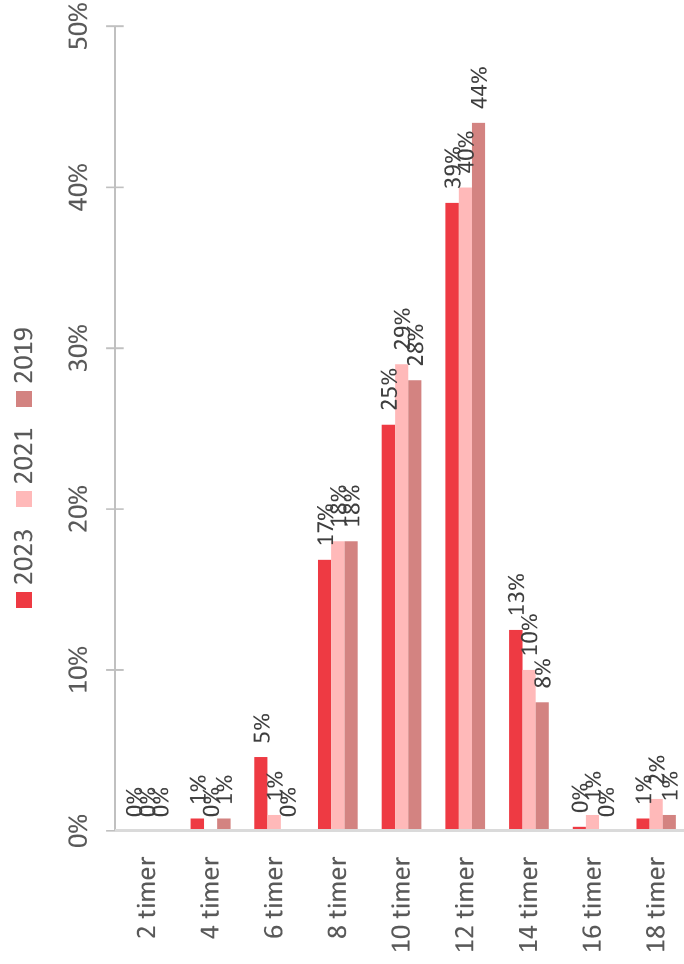
Arbeidstid: Flest jobber 12, 10 eller 8-timers dager, og mens et klart flertall oppgir at de kjører i åtte timer, er det også relativt store andeler som oppgir å kjøre i mer enn dette.

Lønn: Vi ser en økning på fem prosentpoeng i andelen som oppgir å tjene mer enn 2000 EUR i måneden, mens andelen som oppgir å tjene mindre enn dette synker med tretten prosentpoeng.

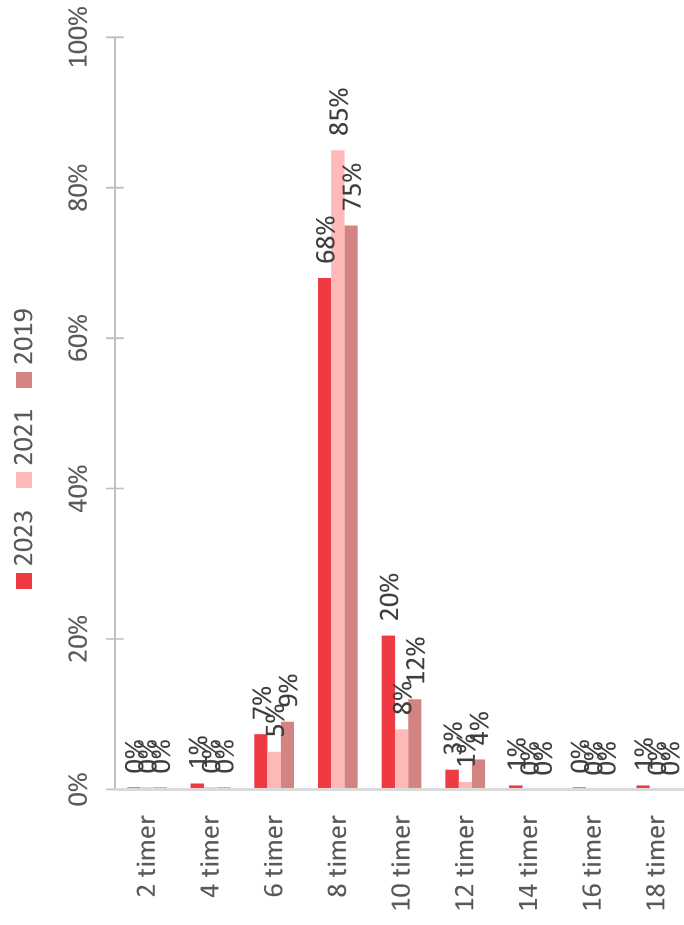
«Hvor mange dager jobber du per måned?»



Hvor lenge varer din totale arbeidsdag (gjennomsnittlig)?



Hvor mange timer kjører du hver dag?



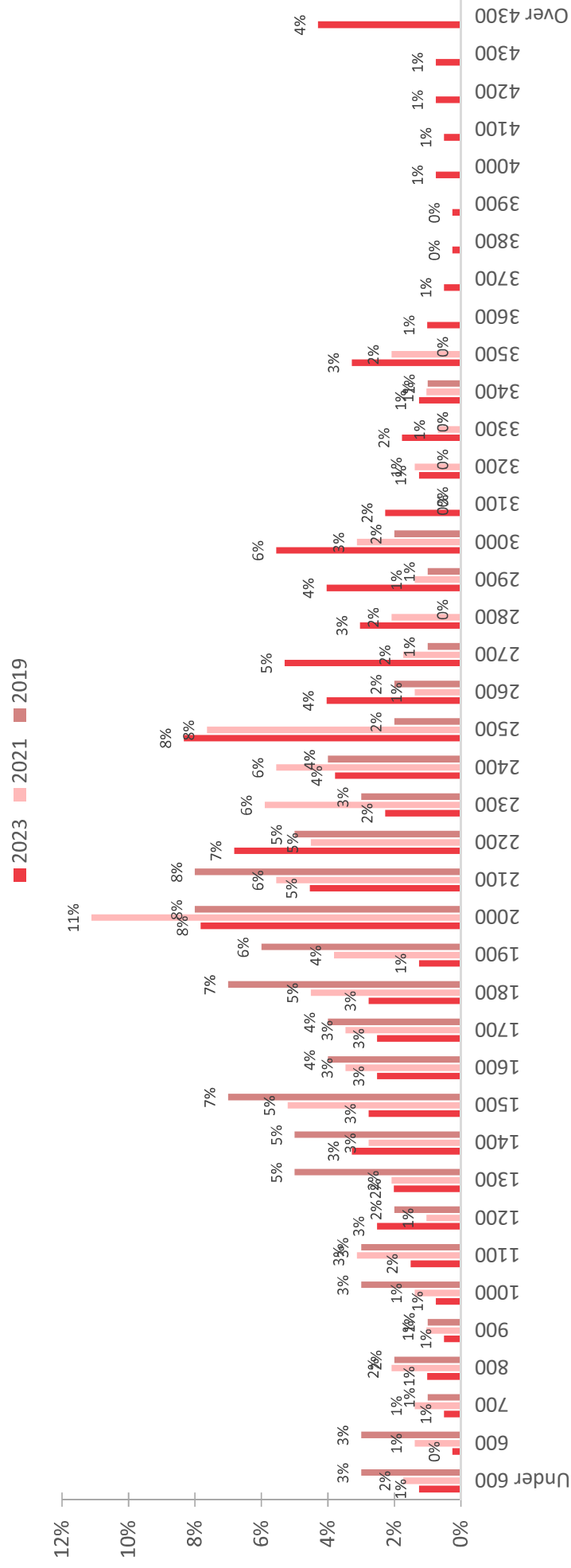


Månedlig bruttolønn

bilag 6 s. 15/29

YRKES TRAFIKKFORBUNDET

Hva er din brutto gjennomsnittlige månedslønn?

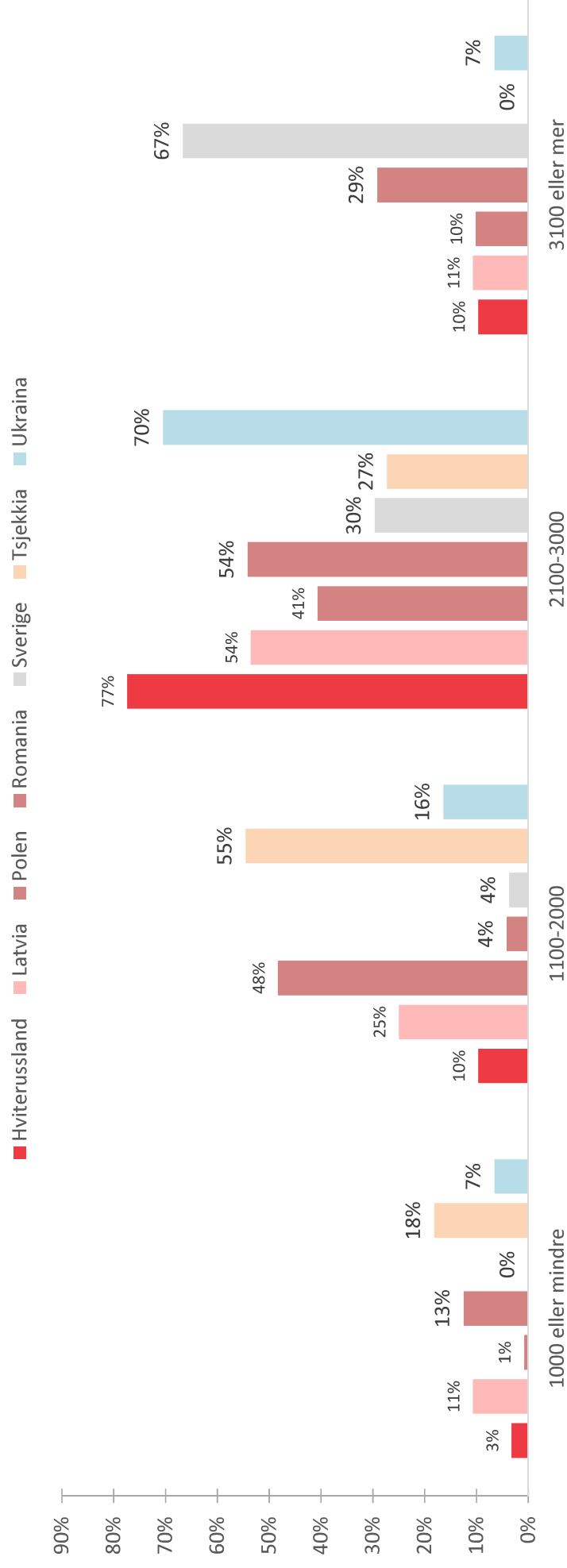


Snittlønn uten ytterpunkter (under 600 og over 4300) er 2 362 EUR i 2023 og 2029 EUR i 2021



Lønnstrinn for ulike nasjonaliteter

Kategorisert per lønnstrinn



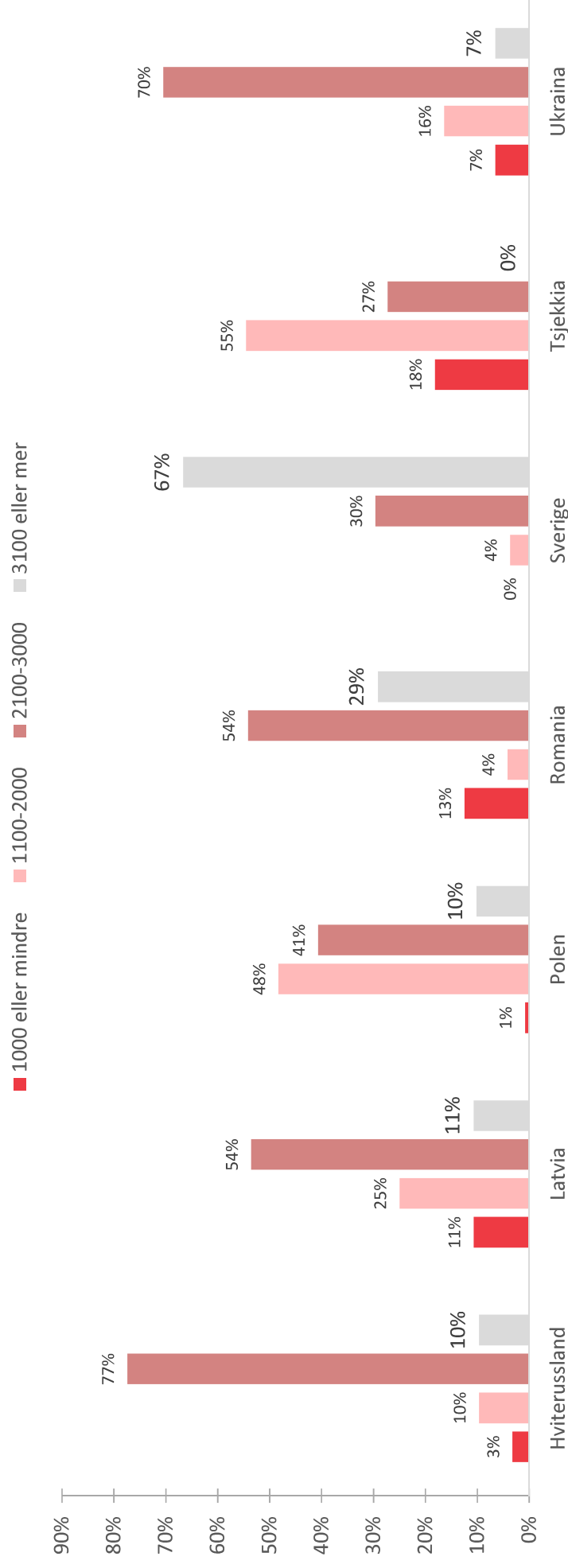


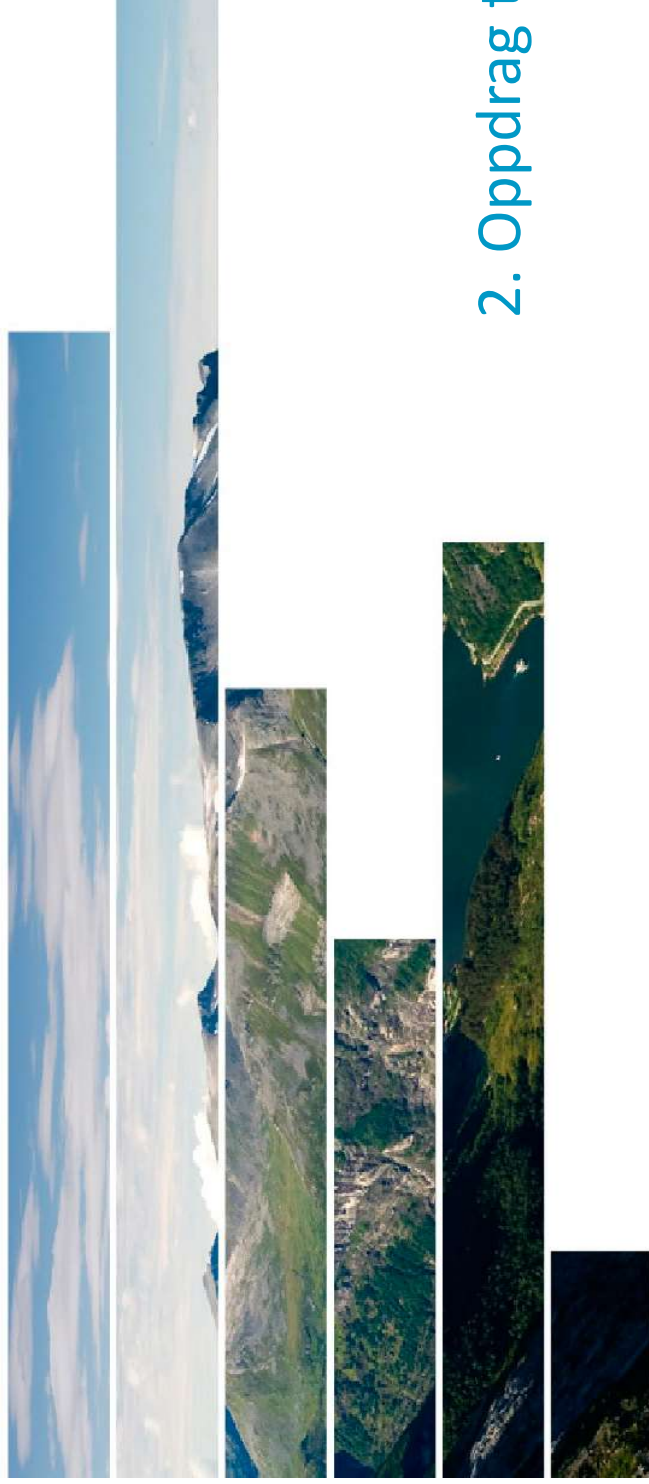
Lønnstrinn for ulike nasjonaliteter

bilag 6 s.17/29

YRKES TRAFIKKFORBUNDET

Kategorisert per land





2. Oppdrag til og i Norge

Oppdrag til og i Norge

bilag 6 s. 19/29

Oppdrag til Norge siste 12 måneder: Flertallet har utført 29 eller færre oppdag

Oppdrag innad i Norge siste 12 måneder: Flertallet har utført 14 eller færre oppdag innad i Norge de siste 12 månedene.

Lav kjennskap til minstelønn: Kun fire av ti kjenner til det norske minstelønnsnivået. Dette er likevel en økning på syv prosentpoeng siden i fjor.

En av fem får norsk minstelønn: Dette er en økning på syv prosentpoeng siden 2021.

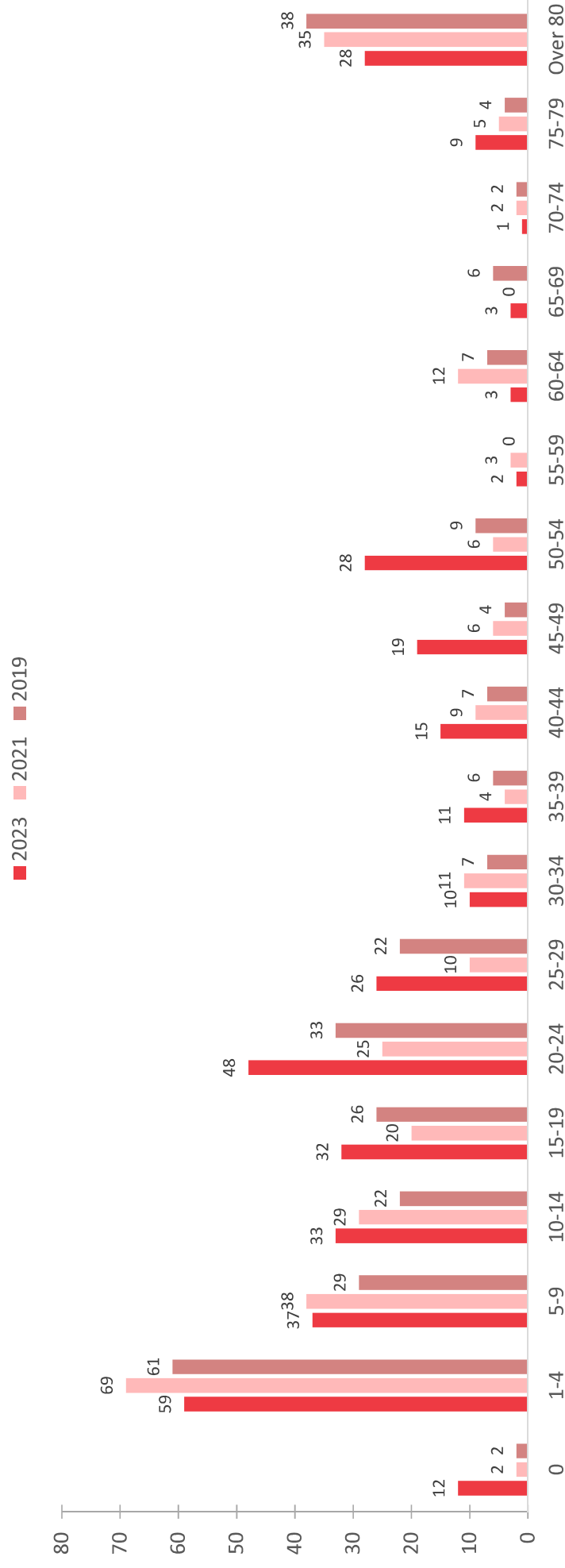
Lik lønn som i andre land: Om lag syv av ti oppgir at de får lik lønn i Norge som i andre land, men andelen synker noe. Vi ser også en økning i andelen som oppgir at de får lavere lønn i årets undersøkelse.

Ventetid og kjøring til lastested: Seks av ti får betalt for ventetid og syv av ti for all kjøring.



Oppdrag til Norge

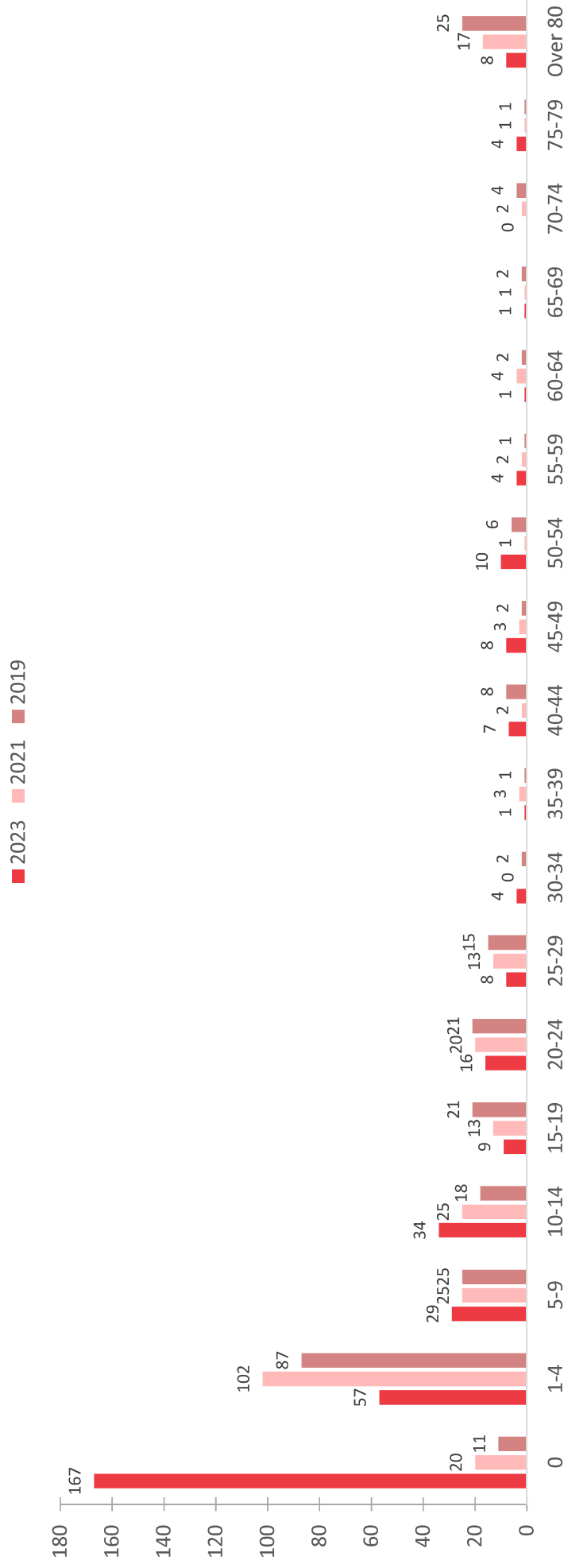
Antall oppdrag utført totalt **til Norge** i løpet av de siste 12 måneder





Oppdrag innenlands Norge

Antall oppdrag utført innenlands i Norge i løpet av de siste 12 måneder



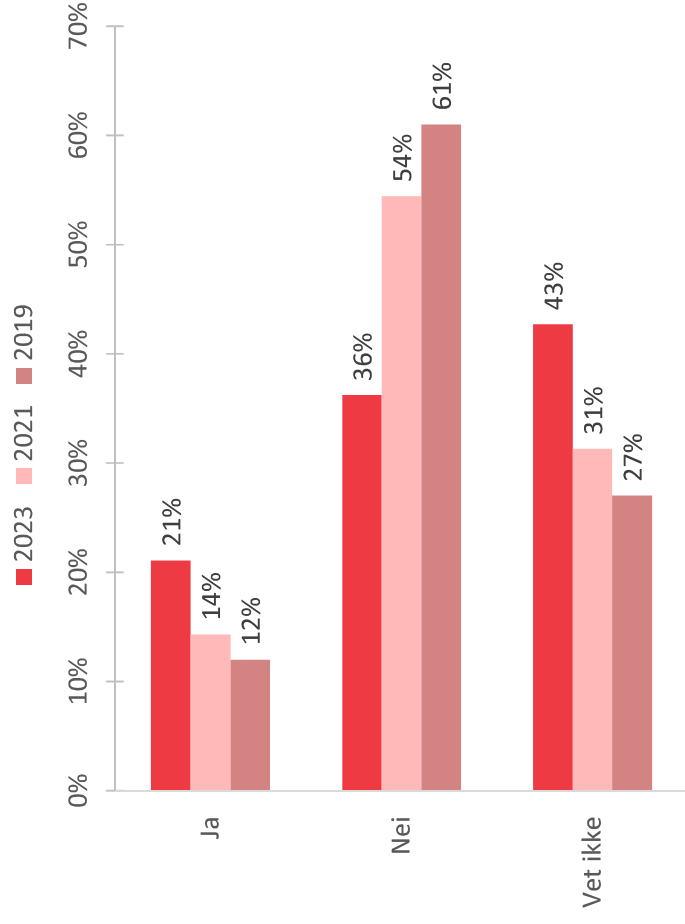


Lønn i og kjennskap til minstelønn

Vet du at når du kjører innenlands i Norge har du sett på norsk minstelønn (207 NOK/ 17,8 euro i timen)?



Får du norsk minstelønn når du kjører innenlands i Norge?





Lønn og kunnskap om lønn blant ulike nasjonaliteter



Får du høyere, lavere eller lik lønn for transportoppdrag i Norge, sammenliknet med andre land du kjører i?

Sjåførere fra Romania oppgir størst grad at de får lik lønn (91%), mens flest sjåførere fra Ukraina oppgir at de får lavere lønn (27%).

Landet der flest oppgir å få høyere lønn er Latvia hvor en av tre oppgir dette, selv om halvparten oppgir at de får lik lønn og 15% at de får lavere lønn.

Vet du at når du kjører innenlands i Norge har du rett på norsk minstelønn (185.50 NOK / 18 euro i timen)?

Flest sjåførere fra Latvia (59%) og Polen (47%) oppgir at de vet de har rett på norsk minstelønn. Andelen som ikke vet dette er størst blant rumenske (42%) og polske sjåførere (20% signifikant).

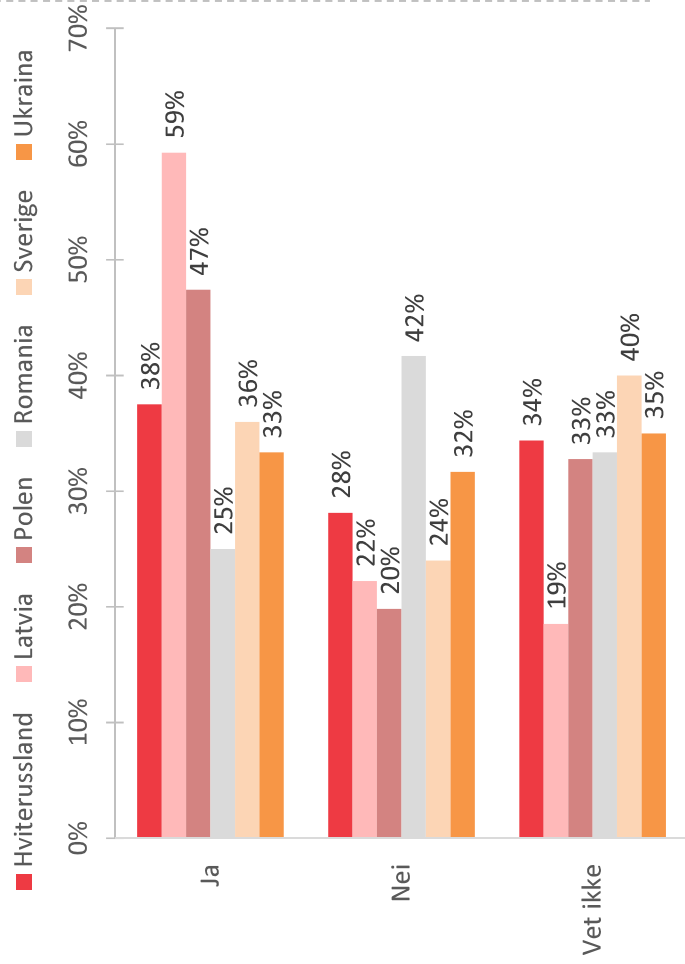
Får du norsk minstelønn når du kjører innenlands i Norge?

Flest sjåførere fra Sverige oppgir å få norsk minstelønn, mens nesten halvparten av ukrainske sjåførere svarer at de ikke får dette (48%) og 27% av polske sjåførere (signifikant).

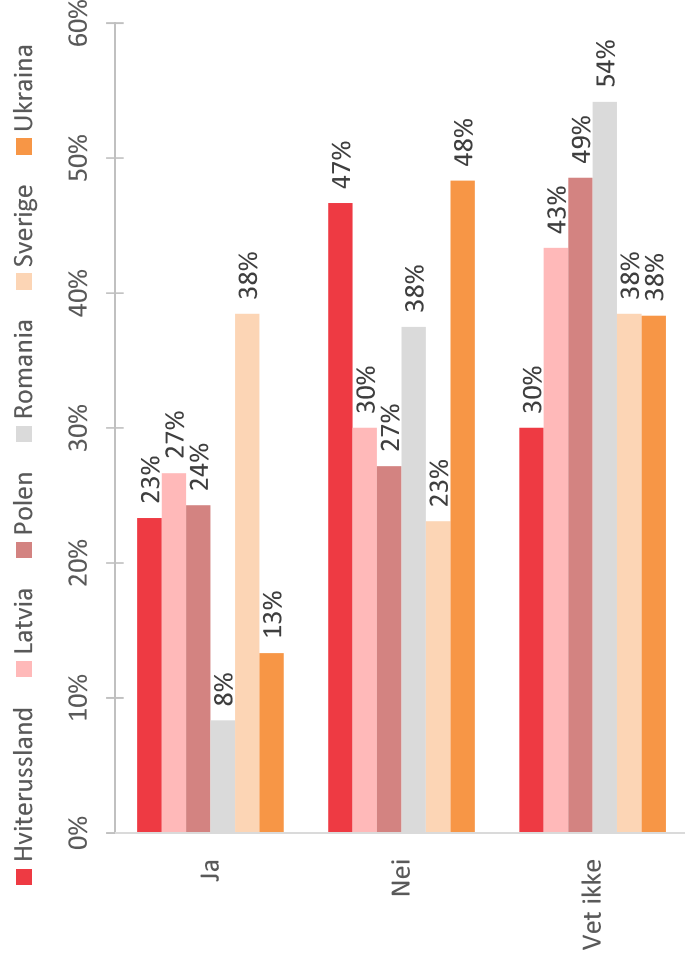


Lønn i og kjennskap til lønn i ulike land

Vet du at når du kjører innenlands i Norge har du sett på norsk minstelønn (207 NOK/ 17,8 euro i timen)?



Får du norsk minstelønn når du kjører innenlands i Norge?



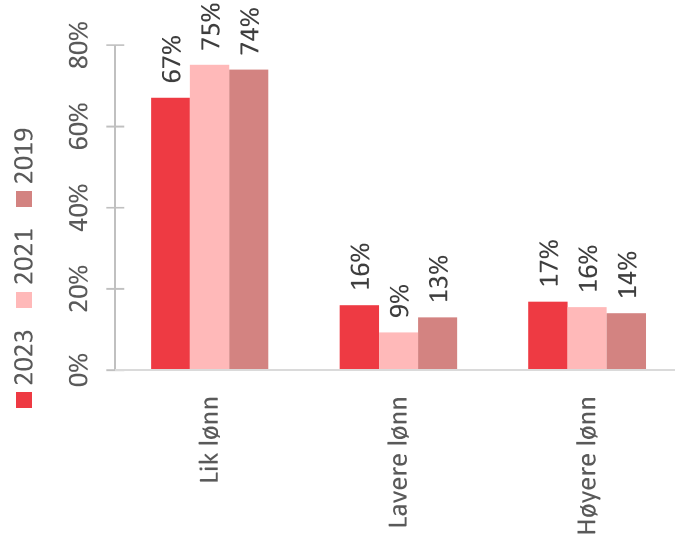


Lønn for transportoppdrag i Norge

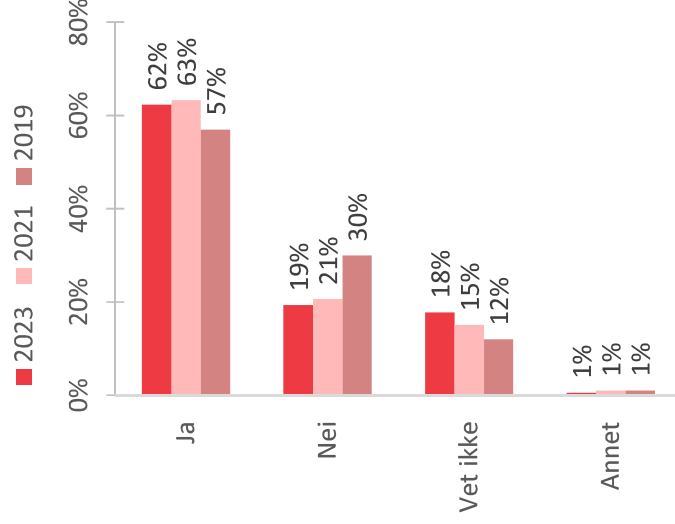
bilag 6 s. 25/29

YRKES TRAFIKKFORBUNDET

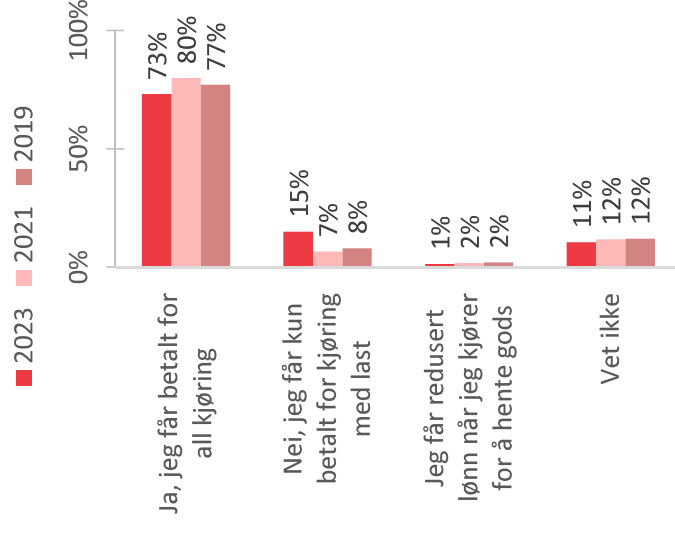
Får du høyere, lavere eller lik lønn for transportoppdrag i Norge, sammenliknet med andre land du kjører i?



Får du betalt for ventetid i Norge (for eksempel ventetid for lasting og lossing, overnatting, ventetid på oppdrag ut av landet)?



Får du betalt for kjøring til lastested for godset?





Lønn for transportoppdrag i Norge blant ulike land

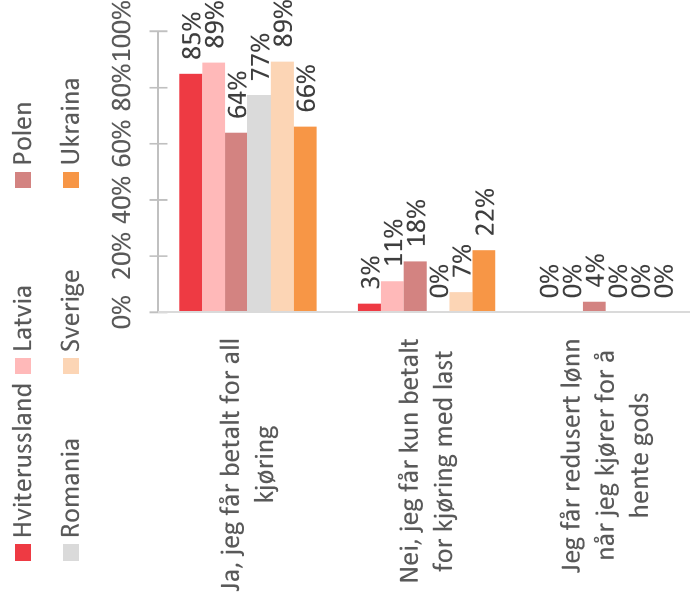
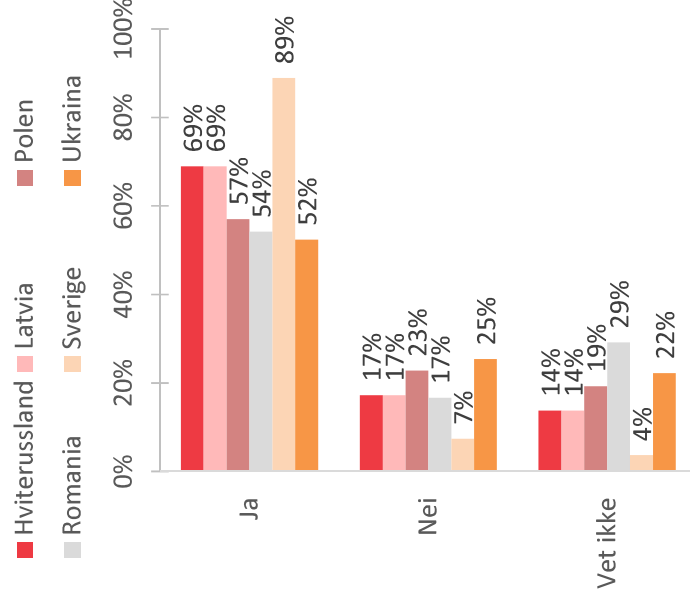
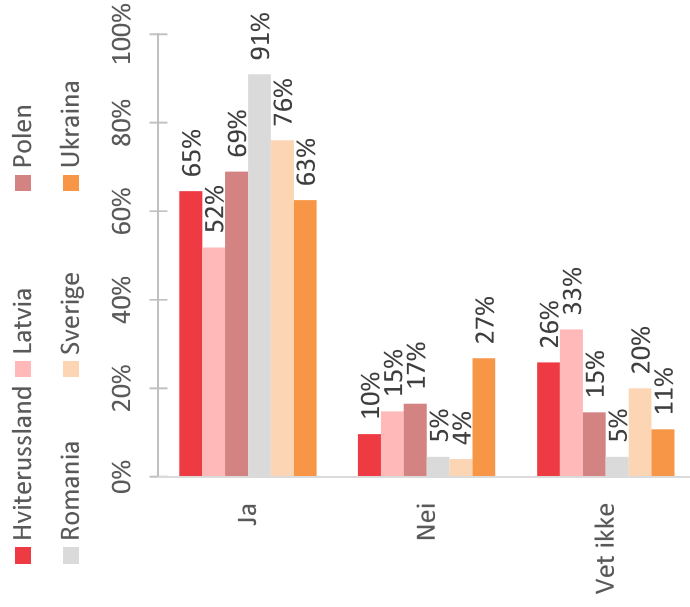
bilag 6 s 26/29

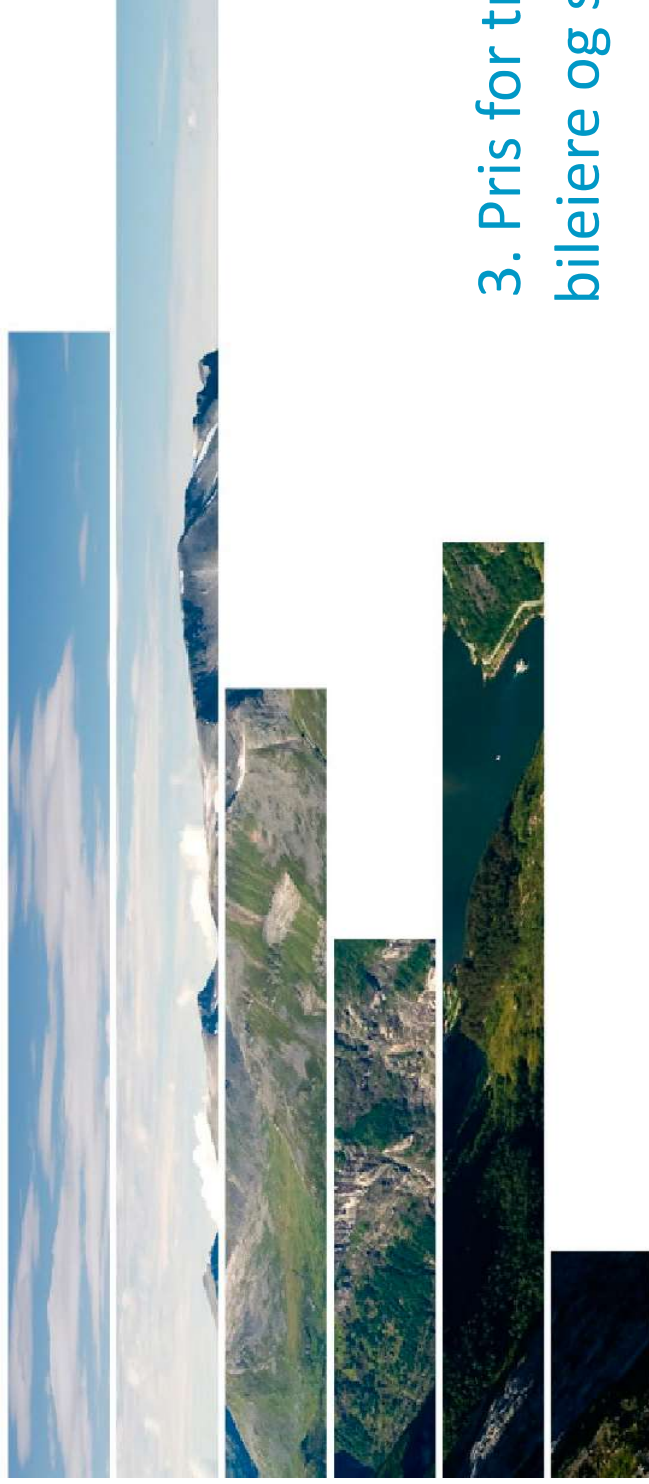
YRKES TRAFIKKFORBUNDET

Får du høyere, lavere eller lik lønn for transportoppdrag i Norge, sammenliknet med andre land du kjører i?

Får du betalt for ventetid i Norge (for eksempel ventetid for lasting og lossing, overnatting, ventetid på oppdrag ut av landet)?

Får du betalt for kjøring til lastested for godset?





3. Pris for transport for bileiere og selvstendige

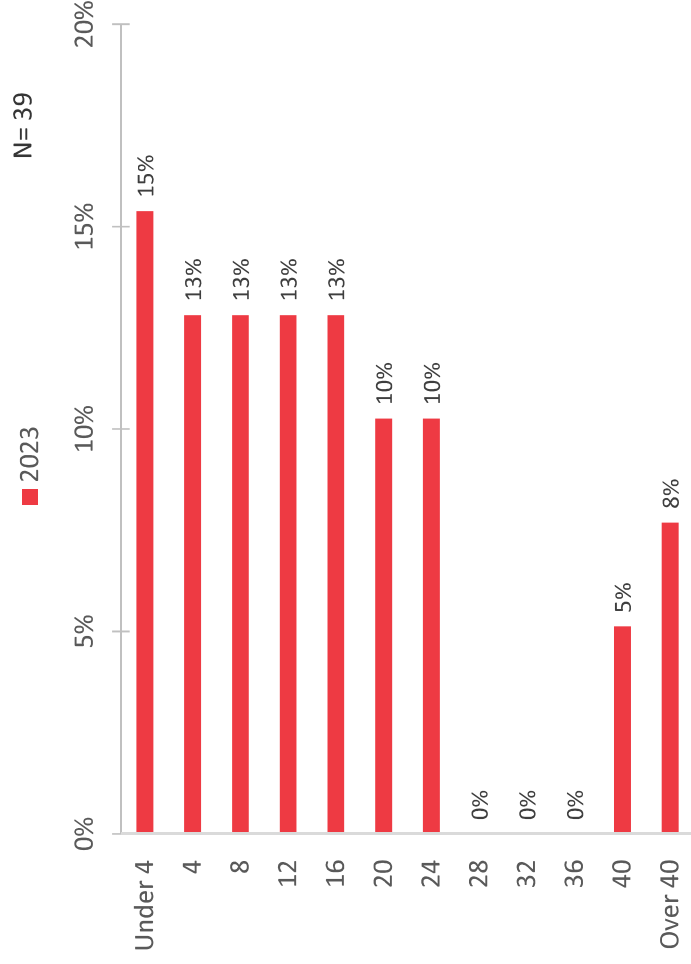


Pris for transport for bileiere og selvstendige

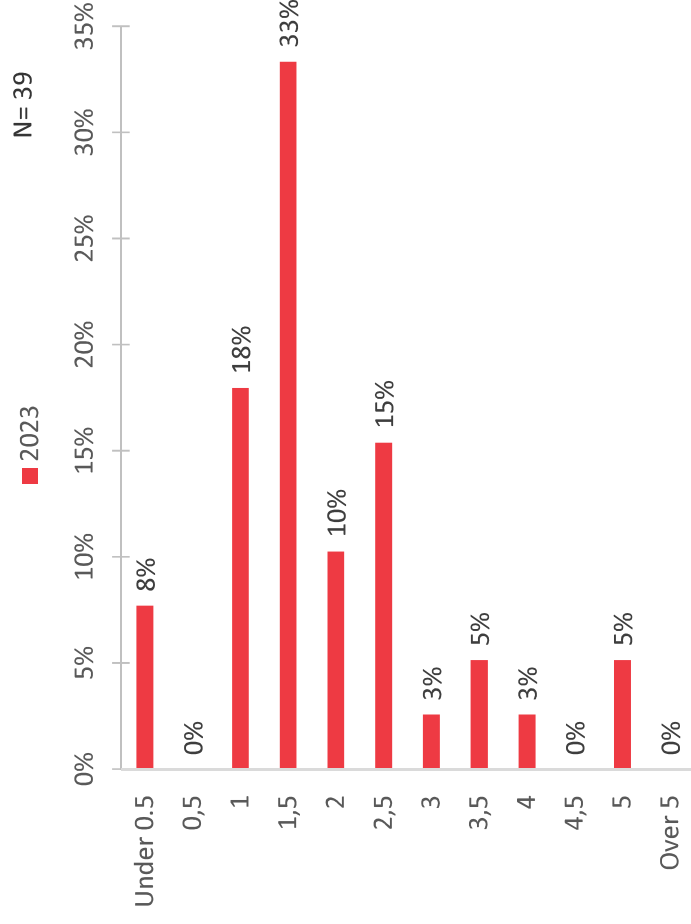
bilag 6 s. 28/29

YRKES TRAFIKKFORBUNDET

For bileier/selvstendig: Kan du oppgi prisen for transport i euro? (Per time)



For bileier/selvstendig: Kan du oppgi prisen for transport i euro? (Per kilometer)



Pga. svært få intervju i 2021 sammenlignes ikke svarene
Antall intervju i 2021: Per time: 3 Per kilometer: 9

Kontaktinformasjon

NorgesBarometeret AS

Kontaktperson: Marius A. Flaget

E-post: maf@norgesbarometeret.no

Tlf.: 969 14 283

A-krimssenteret i Oslo



A-krim i varebilbransjen i 2022

A-krim i varebilbransjen i 2022

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	4
Innledning	5
Om bransjen	6
Kontrollvirksomhet i 2022	7
Omfanget av arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen i 2022	7
Kriminalitetstyper og overtredelser	8
Skattekriminalitet	8
Skatte- og avgiftsrestanser	8
Trygdesvindel	9
Brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter	9
Utnyttelse av arbeidstakere	9
Omgåelse av arbeidsgiveransvaret	10
Veien videre	11

Sammendrag

A-krimssenteret har i samarbeid med Statens vegvesen gjennomført jevnlige kontroller i varebilbransjen gjennom året 2022. Kontrollene er gjennomført på Statens vegvesens kontrollpunkter i Oslo og Lillestrøm i februar, april, mai, august og november 2022. To av kontrollene har hatt oppmerksomhet på utnyttelse av sårbare arbeidstakere og fire har hatt oppmerksomhet på innkreving av ubetalte krav til staten. Hensikten har vært å

- kartlegge bransjen og omfanget av arbeidslivskriminalitet
- forebygge arbeidslivskriminalitet og utnyttelse av sårbare arbeidstakere
- minske trusselaktørers handlingsrom til å begå arbeidslivskriminalitet
- benytte virkemidler på stedet
- avdekke saker som følges opp på a-krimssenteret

Rapporten kan leses som en situasjonsbeskrivelse av varebilbransjen i Oslo og omegn. Det innebærer at datagrunnlaget for rapporten er basert på informasjon som er innhentet under- og i etterkant av kontrollene. Dette gir en god indikasjon på status i bransjen. Kontrollene har avdekket et bredt spekter av arbeidslivskriminalitet, herunder

- svart arbeid
- uteholdt omsetning (svart omsetning)
- unndragelse av skatter og avgifter
- indikasjoner på trygdesvindler
- brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter
- utnyttelse av sårbare arbeidstakere

Totalt er 182 virksomheter og 275 personer fordelt på 51 nasjonaliteter blitt kontrollert. 88 prosent av de kontrollerte personene er utenlandske statsborgere, der majoriteten er fra Polen og Romania.

På grunn av det store antallet som ble kontrollert, er det ikke blitt gjort utvidede undersøkelser av alle. Det er derfor mulig at omfanget av arbeidslivskriminalitet er større enn det som er omtalt i denne rapporten.

Varebilbransjen har vært hyppig kontrollert av myndighetene de seneste årene og flere medier har hatt oppmerksomhet på forholdene i bransjen¹. Siden a-krimssenterets rapport om varebilbransjen ble offentliggjort i 2019 ser vi ikke store endringer i kriminalitetsbildet i 2022. Det er fortsatt et stort handlingsrom for kriminelle aktører til å begå skatte- og avgiftskriminalitet, trygdesvindler og brudd på arbeidsmiljøloven. Det er også en bransje med høy risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere.

A-krimssenteret vurderer at de fleste som ble kontrollert uten å være registrert med arbeidsforhold og lønn, arbeidet svart. I enkelttilfeller mottok de stønader fra NAV uten å melde fra om arbeid. Det vurderes at utfordringen med bruk av svart arbeidskraft og brudd på arbeidsmiljøloven fortsatt er stor i varebilbransjen, til tross for at myndighetene har prioritert kontroller av næringen gjennom flere år.

Funnene fra Statens vegvesen indikerer at en stor andel av kjøretøyene som benyttes i næringsvirksomhet er i dårlig stand, har overlast eller bruksforbud, noe som utgjør en risiko for trafiksikkerheten.

Kontrollene viser at en del utenlandske borgere utnyttes av etablerte norske transportaktører. De ønsker tilgang til utenlandsk arbeidskraft som kan kjøre lange dager for en lav inntekt. A-krimssenteret mener det er en betydelig utfordring i varebilbransjen at norske oppdragsgivere utnytter utenlandske borgere og omgår arbeidsgiveransvaret for å oppnå økonomisk profitt.

Stikkprøvekontroller viser at kontrollene har virket forebyggende fordi flere personer i ettertid har

- fått innrapportert lønn
- meldt fra om arbeidede timer i meldekort til NAV
- blitt registrert i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret
- innbetalt ubetalte krav i etterkant av kontrollene

¹ [Klassekampen gransker transportbransjen](#)

A-krimssenteret mener kontrollene også har bidratt til å redusere kapasiteten til kriminelle aktører i bransjen gjennom

- innkreving av ubetalte krav til staten
- igangsatte tilsyn
- bruksforbud på kjøretøy
- anmeldelser for kjøring uten gyldig førerkort

A-krimssenterets inntrykk er at standarden i bransjen er langt under det man kan forvente av en profesjonalisert bransje, og at det fortsatt er store utfordringer knyttet til kriminalitet og utnyttelse av sårbare arbeidstakere.

Innledning

Arbeidslivskriminalitet er definert som handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen². Arbeidslivskriminalitet har alvorlige konsekvenser for enkeltmennesket, men også for samfunnet som helhet, og er ødeleggende for den delen av næringslivet som ønsker å drive lovlig og seriøst.

Rapporten er utarbeidet av A-krimssenteret i Oslo. A-krimssenteret er et tverretatlig samarbeid, bestående av medarbeidere fra Arbeidstilsynet, NAV, politiet, Skatteetaten og Tolletaten. A-krimssenteret i Oslo har tidligere publisert en offentlig rapport som omhandler kriminalitet i varebilbransjen³, samt bidratt til en veileder for hovedleverandører og oppdragsgivere i bransjen.⁴



Figur 1: Arbeidslivskriminalitet i transportbransjen – varebilsegmentet (2019), Veileder – Forebygging av kriminalitet i varebilbransjen – råd og tiltak for hovedleverandører og oppdragsgivere (2022).

2 [Strategi mot arbeidslivskriminalitet, 2015](#)

3 [A-krim i transportbransjen – Varebilsegmentet \(2019\)](#)

4 [Forebygging av kriminalitet i varebilbransjen \(2022\)](#)

Rapporten omhandler godstransport med kjøretøy under 3,5 tonn, heretter omtalt som «varebilbransjen»⁵. Varebilbransjen er ikke omfattet av reguleringene som gjelder tyngre kjøretøy. Det innebærer at oppdragsgivere ikke har en lovpålagt plikt til å følge opp lønns- og arbeidsvilkår hos innleide underleverandører (påseplikt). Det er også lave kompetansekrav, ikke krav til minstelønn, kjøre- og hviletid eller fartsskriver, som på tyngre kjøretøy.⁶

Om bransjen

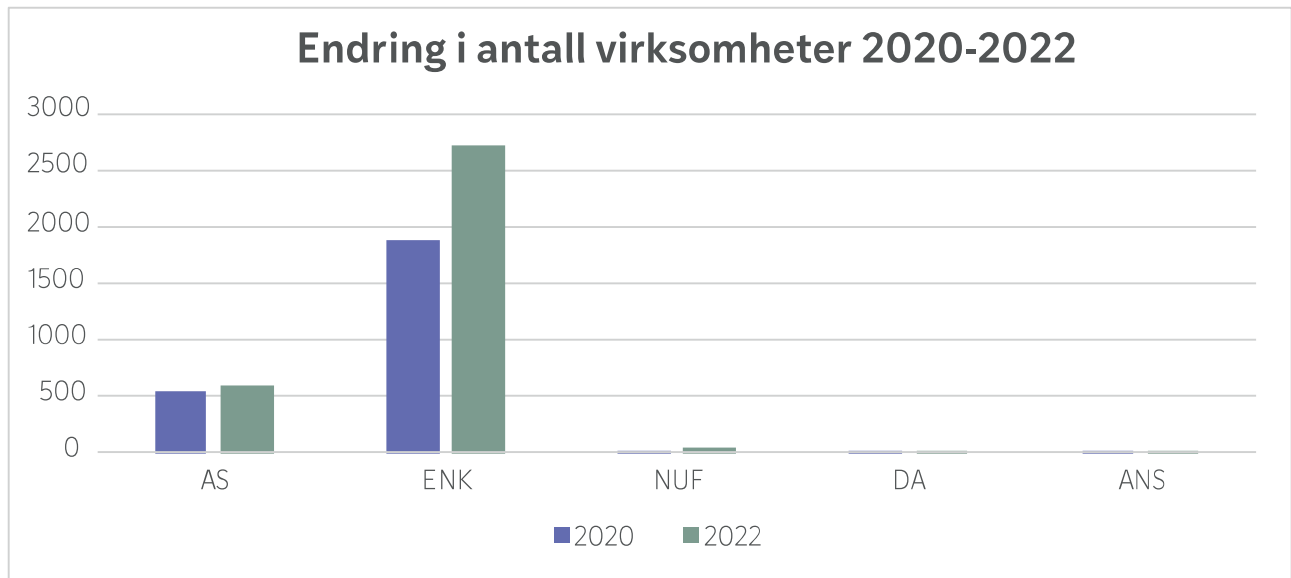
Minstelønnen for sjåfører av kjøretøy over 3,5 tonn er 196,50 kroner, og er gjeldende for arbeidstakere i tungtransportnæringen, men ikke for selvstendig næringsdrivende. At varebilbransjen er ikke omfattet av de samme reguleringene som gjelder tyngre kjøretøy, øker handlingsrommet for kriminelle aktører til å utnytte sine arbeidstakere eller underleverandører.

Antall virksomheter registrert i a-krimssenterets geografiske område⁷ per 01.01.20 var 2522. Dette inkluderer organisasjonsformene

- aksjeselskap (AS)
- enkeltpersonforetak (ENK)
- norsk utenlandskregistrert foretak (NUF)
- delt ansvar (DA)
- ansvarlig selskap (ANS)

I løpet av to år har antall registrerte virksomheter økt med over 34 prosent, fra 2522 til 3400. Antall enkeltpersonforetak har økt mest, med 44 prosent, eller 831 virksomheter i perioden.

Det er vanskelig å anslå nøyaktig antall virksomheter innenfor bransjen i a-krimssenterets geografiske område. Dette er fordi virksomheter kan være registrert under en annen eller feil næringskode, og fordi næringskodene innbefatter både varebiler og lastebiler.



Figur 2: Antall virksomheter fordelt på ulike organisasjonsformer 2020-2022

Figur 2 viser at antallet enkeltpersonforetak har økt kraftig under koronapandemien⁸. Økning i antallet enkeltpersonforetak kan medføre økt konkurranse innad i varebilbransjen, og dermed øke risikoen for utnyttelse, fordi virksomhetene underbyr andre aktører for å vinne anbud.

5 Varebilbransjen innbefatter 53200 Andre post- og budbiltjenester, 49.41 Godstransport på vei og 49.420 Flyttetjenester

6 Godstransport på vei over 3,5 tonn er regulert gjennom [Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei](#)

7 Oslo, Asker og Bærum

8 Det er ukjent hvor stort antall enkeltpersonforetak som har hatt aktivitet i perioden.

Kontrollvirksomhet i 2022

A-krimssenteret i Oslo har gjennomført kontroll av varebiler i februar, april, mai, august og november i 2022 gjennom seks kontroll dager. Formålet ved kontrollene har vært å

- kartlegge bransjen og omfanget av arbeidslivskriminalitet
- forebygge arbeidslivskriminalitet og utnyttelse av sårbare arbeidstakere
- minske trusselaktørers handlingsrom til å begå arbeidslivskriminalitet
- benytte virkemidler på stedet
- avdekke saker som følges opp på a-krimssenteret

Kontrollene er gjennomført i samarbeid med Statens vegvesen på trafikkstasjoner i Oslo og Lillestrøm, samt på terminalområder i Lørenskog. Kontrollene er avholdt på ukedager, i helger, på dagtid og kveldstid. Kontrollene hadde oppmerksomhet på ulike områder, henholdsvis utnyttelse av arbeidstakere og innkreving av ubetalte krav til staten.

De fleste virksomheter som er kontrollert, har vært enkeltpersonforetak og aksjeselskap med få ansatte. Enkeltpersonforetakene har i all hovedsak kjørt transportoppdrag på vegne av en oppdragsgiver.

Det er gjennomført kontroll av totalt 182 virksomheter og 275 personer fordelt på 51 nasjonaliteter. 88 prosent av de kontrollerte personene er utenlandske statsborgere, der majoriteten er fra Polen og Romania.

Omfanget av arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen i 2022

A-krimssenteret kan oppsummere sin kontrollvirksomhet med følgende tall:

Kontrollperiode	Februar	April	Mai	August	November	Totalt
Antall kontrollerte varebiler	14	26	34	31	90	195
Antall kontrollerte personer	17	40	42	40	136	275
Indikasjoner på svart arbeid	47 %	27,5 %	14,3 %	27,5 %	32,4 %	29 %
Indikasjoner på trygdesvindel	5,8 %	7,5 %	4,7 %	12,5 %	4,4 %	6,2 %
Indikasjoner på brudd på arbeidsmiljøloven	78,5 %	23 %	5,8 %	29 %	32,2 %	29,2 %
Ubetalte skyldige krav*	1,5	-**	4	4,9	18,2	28,6

Tabell 1: Samlet oversikt over antall kontrollerte, samt brudd på ulike etaters regelverk i prosent. * I millioner norske kroner **Ubetalte skyldige krav ble ikke kontrollert i april.

Statens vegvesen kontrollerte blant annet overlast, kjøretøyets tekniske stand og førerkort. Deres funn oppsummeres i tabell 2⁹.

Kontrollperiode	Februar	April	Mai	August	November	Totalt
Antall kontrollerte varebiler	30	54	46	44	90	264
Skriftlig mangel/rapport	63,3 %	74 %	65,2 %	52,2 %	75,5 %	68,18 %
Antall kontrollerte med bruksforbud	36,6 %	29,3 %	17,4 %	61,3 %	41,1 %	37,50 %
Antall kontrollerte med gebyr	23,3 %	22,2 %	17,4 %	13,6 %	21,1 %	19,7 %
Antall kontrollerte med anmeldelse	0	9,2 %	2,1 %	15,9 %	10 %	8,3 %

Tabell 2: Samlet oversikt over kontrollvirksomhet fra Statens vegvesen.

⁹ Statens vegvesen kontrollerte flere varebiler under de tverretatlige kontrollene enn a-krimssenteret.

Kriminalitetstyper og overtredelser

Skattekriminalitet

Kontrollene gir indikasjoner på et betydelig omfang av svart arbeid. Arbeid uten å være registrert, ha identitetsnummer eller egen virksomhet gir sterke indikasjoner på utstrakt svart arbeid i bransjen:

- 29 prosent av de kontrollerte sjåførene og hjelpemennene var ikke registrert med et arbeidsforhold¹⁰ eller med lønn¹¹ på kontrolltidspunktet.
- Enkelte av de kontrollerte manglet norsk personnummer eller d-nummer¹².
- Et fåtall kontrollerte erkjente at de faktisk jobbet svart.

Enkelte av de kontrollerte personene opplyste at de hadde første dag på jobb eller at de var med sjåføren som en venn og ikke jobbet, og at de derfor ikke var registrert med arbeidsforhold. Noen sjåfører forklarte at de kun jobbet i prøvetid for arbeidsgiver, men at de snart ble ansatt.

Omtrent 98 prosent av de kontrollerte virksomhetene var registrert i Merverdiavgiftsregisteret (Mva-registeret) på kontrolltidspunktet. Skatteetatens prosess for registreringsløsning for merverdiavgift (Mva) er i stor grad automatisert. Skatteetaten har sett at virksomheter tar betalt for merverdiavgift, men ikke betaler dette til myndighetene. Oppdragsgiver krever derimot fradrag for merverdiavgift som de betaler til underleverandør. Dette resulterer i tap av merverdiavgift for statskassen.

Skatte- og avgiftsrestanser

Ved kontroll av virksomheter som skyldte offentlige krav, enten merverdiavgift, skatt eller krav til Statens Innkrevingsentral (SI), benyttet Skatteetaten utlegg¹³ og konkurs som virkemidler.

På kontrolltidspunktene¹⁴ var samlet skyldig beløp omtrent 28,6 millioner kroner til staten blant de kontrollerte virksomhetene. Dette fordelte seg på 89 aksjeselskap, seks norskregistrerte utenlandske foretak og 59 enkeltpersonforetak/privatpersoner. I etterkant av kontrollene¹⁵ har

- Skatteetaten avholdt utleggsforretninger med utlegg i biler, fordringer eller innestående på konto med over 560 000 kroner. Det ble også nedlagt utleggstrekk på et enkeltpersonforetak.
- Det blitt åpnet fire konkurser etter begjæring fra Skatteetaten.
- Over 8,4 millioner kroner blitt innbetalt på eget initiativ fra virksomhetene etter at de ble kontrollert. Flere innbetalinger kom etter at Skatteetaten tok kontakt med oppdragsgivere for å undersøke muligheter for utlegg i utestående fordringer.

Det kan se ut som om enkelte aktører i bransjen har som «forretningsmodell» å drive næringsvirksomhet uten å betale skatter og avgifter til de slås konkurs av myndighetene. I mange tilfeller etablerer disse aktørene raskt en ny virksomhet, og viderefører driften. På den måten kan en drive næringsvirksomhet uten å betale skatter og avgifter over lengre perioder. I aksjeselskap blir utbetalte krav slettet ved konkurs¹⁶

¹⁰ I Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret.

¹¹ Innrapportert i A-melding.

¹² D-nummer utstedes til personer som planlegger å oppholde seg i Norge mindre enn 6 måneder eller planlegger å oppholde seg lengre enn 6 måneder, men ikke oppfyller vilkårene for å få tildelt et fødselsnummer.

¹³ Nedlagt utleggstrekk betyr at arbeidsgiver eller oppdragsgiver trekker lønn eller godtgjørelse for oppdrag. Avholdt utleggsforretning betyr at Skatteetaten tar verdier fra en person eller virksomhet, for eksempel en bil eller andre verdier.

¹⁴ Med unntak av kontrollen i april.

¹⁵ Per 31.12.22

¹⁶ Dette gjelder kun ved drift av aksjeselskap (AS). I drift av enkeltpersonforetak (ENK) vil kravene være personlig på innehaver.

En virksomhet skyldte 757 417 kroner da de ble kontrollert av A-krimsentret. Tidligere var virksomheten alltid for sent med innbetalinger, og Skatteetaten måtte avholde flere utleggsforretninger og varsle om mulig med konkursbegjæring. Skatteetaten tok utlegg i en faktura på 304 606 kroner og det ble også sendt konkursbegjæring da fakturaen ikke dekket kravet. Skatteetaten fikk fullt oppgjør. Etter at det ble tatt utlegg i fakturaen har virksomheten betalt skatter og avgifter raskere etter forfall enn tidligere. Dette kan ha å gjøre med at aktøren vet at dette kan skje igjen, og at det er ubehagelig at myndighetene tar kontakt med virksomhetens oppdragsgiver, da de ikke vil risikere å miste oppdraget/kontrakten.

Trygdesvindel

De fleste stønadene fra NAV kan kombineres med arbeid, så lenge NAV informeres om dette. En indikasjon på trygdesvindel er at en person jobber svart samtidig som vedkommende mottar stønad fra NAV. At personen er i arbeid blir ikke meldt inn til NAV, og personen får dermed utbetalt stønader vedkommende ikke har rett på.

Under kontrollene ble det oppdaget personer som ikke hadde ført timer på meldekortene, eller som begynte med det etter at de hadde blitt kontrollert. A-krimsentret mener at kontrollene dermed har hatt en forebyggende effekt.

Brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter

Funn fra kontrollene som er gjennomført underbygger at det foregår brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter gjennom brudd på

- arbeidstidsbestemmelser
- manglende overtidsgodtgjørelse
- manglende eller mangelfulle arbeidskontrakter
- manglende lønns slipper
- omgåelse av arbeidsgiveransvaret

En person opplyste å være ansatt som sjåfør i et transportforetak. Sjåføren opplyste å jobbe 60 timer i uken. Han hadde ikke arbeidskontrakt og mottok ikke lønns slipper og fikk ikke utbetalt overtid. Han opplyste selv at han var utnyttet av arbeidsgiver.

Utnyttelse av arbeidstakere

Personer som arbeider i transportbransjen er ofte nyankomne eller har kort botid i Norge. De mangler også nettverk og kunnskap om språk, rettigheter og plikter knyttet til norsk arbeidsliv. Arbeidet de utfører er ofte fysisk tungt, og har forhøyet risiko for skader eller sykdom.

De gjennomførte kontrollene viser at utnyttelse av arbeidstakere kan skje på ulike måter:

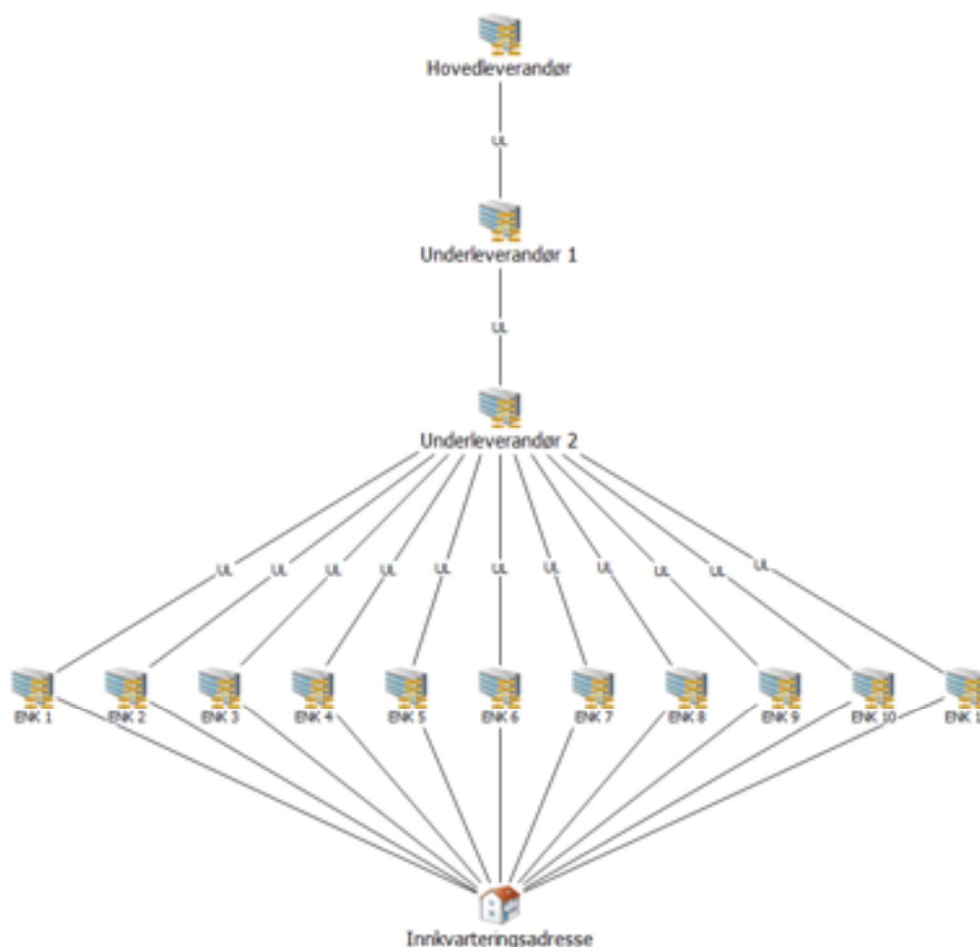
- lav lønn eller inntekt
- brudd på innkvarteringsregelverket
- brudd på arbeidstidsbestemmelsene
- manglende overtidbetaling
- omgåelse av arbeidsgiveransvaret
- eller en blanding av disse

Flere av de kontrollerte personene oppgir at de har svært lav lønn, eller at de som selvstendig næringsdrivende fakturerer for lave beløp. En stor andel av de kontrollerte personene var utenlandske, med liten tilknytning til Norge og med manglende språkferdigheter. I noen tilfeller ble sjåføren også innkvartert av oppdragsgiver. Dette øker avhengighetsforholdet til oppdragsgiver, noe som igjen kan øke risikoen for at sjåføren blir utnyttet.

Omgåelse av arbeidsgiveransvaret

Omgåelse av arbeidsgiveransvaret skjer ved at personer som har det som likner på et tradisjonelt ansettelsesforhold blir oppfordret, lurt eller tvunget til å opprette et enkeltpersonforetak. Her må de selv fakturere oppdragsgiver, som i realiteten er arbeidsgiver. Ofte har de liten kunnskap om hvordan de skal drive næring, og oppdragsgiver fungerer dermed som tilrettelegger.

Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningsssenter (NTAES) har advart mot denne utviklingen. De skriver at «Bruk av enkeltpersonforetak (ENK) som omgåelse av allmenngjøring og arbeidsmiljølov, er fortsatt til stede i arbeidslivskriminaliteten. Arbeidstakere blir bedt om å etablere ENK enten i hjemlandet, eller etter ankomst til Norge. I flere tilfeller styrer ikke innehaver av ENK egne oppdrag, tidsbruk, utførelsen av arbeidet eller pris. De eier heller ikke arbeidsverktøy, kjøretøy eller arbeidstøy. Arbeidstakerne løper stor risiko ved å utføre arbeidet maskert som entrepriser.»¹⁷. Bruk av underleverandører er utbredt i varebilbransjen, og leverandørkjedene kan strekke seg over flere ledd, som illustrert i Figur 3.



Figur 3: Illustrasjonsbilde av en reell leverandørkjede.

Gjennom varebilkontrollene har a-krimssenteret informasjon om omgåelse av arbeidsgiveransvaret. A-krimssenteret ser at utenlandske borgere ofte

- først jobber i en prøveperiode for arbeidsgiver
- ikke blir registrert i Aa-registeret
- arbeider svart for lav lønn
- er bosatt i boliger som arbeidsgiver disponerer
- tilbakebetaler deler av lønnen til arbeidsgiver gjennom husleie eller leie av kjøretøy

¹⁷ NTAES: Situasjonsbeskrivelse 2020. Arbeidslivskriminalitet

Dette bryter med krav til hva en selvstendig næringsdrivende skal ha frihet til å gjøre, nemlig

- å ta oppdrag for flere oppdragsgivere
- avslå oppdrag
- å drifte virksomheten for egen risiko og regning

Grunnen til at selvstendige næringsdrivende kan overleve i bransjen ved å fakturere oppdragsgiver for svært lave beløp, er at oppdragsgiver tar hånd om distribusjon av kjøreoppdrag, samt stiller bosted og varebil til disposisjon. Noen underleverandører får også dekket bensinutgifter av oppdragsgiver. Som gjenytelse får oppdragsgiver en underleverandør som stiller seg til disposisjon for dem, ofte som eneste oppdragsgiver, og som ikke har begrensning i antall arbeidstimer per dag. Det er kritisk at underleverandører i en slik situasjon ikke har krav på overtidsbetaling eller å få dekket sykepenger. I tillegg plasseres ansvaret for innbetaling av skatter og avgifter, forsikring, samt kostnader ved overlast og parkerings- og fartsbøter på underleverandøren.

Under en av kontrollene ble en sjåfør og hjelpemann som kjørte varer for en stor og profilert oppdragsgiver stanset. Begge hadde ankommet Norge en måned i forkant og hadde verken norsk identitetsnummer eller bankkonto. De hadde avtalt arbeidsforholdet før de kom til Norge, og skulle arbeide ved et enkeltpersonforetak.

De arbeidet opp mot 13 timer per dag, seks-syv dager i uken med 160 kroner i timelønn. Deler av lønnen ble tilbakebetalt til arbeidsgiver for leie av bolig.

Videre hadde arbeidsgiver informert om at dersom de registrerte et enkeltpersonforetak, som arbeidsgiver kunne leie inn tjenester fra, ville de få dobbelt så mye betalt. Hverken sjåfør eller hjelpemann var kjent med regelverket rundt registrering av virksomhet, men de antok at arbeidsgiver ville bistå med dette.

Dersom en sjåfør kjører oppdrag for kun én oppdragsgiver, innkvarteres av oppdragsgiver og får dekket deler av driftsutgiftene av oppdragsgiver er det sannsynlig at sjåføren i realiteten en arbeidstaker og burde vært ansatt. Et ansettelsesforhold sikrer utenlandske borgere rettigheter i norsk arbeidsliv.

Veien videre

Siden a-krimcenterets rapport om varebilbransjen ble offentliggjort i 2019 er det få endringer i kriminalitetsbildet i 2022. Det er fortsatt et stort handlingsrom for kriminelle aktører til å begå brudd på skatte- og avgiftslovgivningen, arbeidsmiljøloven og trygdesvindel. Kjøretøyene som benyttes er i dårlig forfatning og bransjen har også høy risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere. Lovbruddene er alvorlige for samfunnet, enkeltmennesker og trafikksikkerheten på norske veier, og virker også konkurransevridende.

I løpet av høsten 2022 har flere av de sentrale aktørene innen varetransport opplyst at de nå ansetter flere egne sjåførere¹⁸. Vi tror at kontrollene, sammen med mediernes oppmerksomhet om bransjen, samt andre tiltak fra myndighetene, har bidratt til at vi nå ser en større vilje fra de sentrale bransjeaktørene til å ansette egne sjåførere. A-krimcenteret ser positivt på tegn til endring i en bransje som er sterkt preget av arbeidslivskriminalitet.

Det er flere faktorer som kan være med på å påvirke bransjen fremover. Regjeringen vil gjøre transportbransjen mer seriøs gjennom sin handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren¹⁹ og det foregår også utvikling av regelverk. Samtidig vil prisutviklingen på energi og drivstoff ha en innvirkning. Dyrere varer og tjenester vil presse prisene i bransjen ytterligere, noe kan bety at arbeidstakere fortsatt vil utnyttes i varebilbransjen.

A-krimcenteret i Oslo vil fortsette sin kontrollvirksomhet også i 2023. Det er viktig å være synlig som et forebyggende tiltak, for enkeltmennesker og som en støtte til de aktørene som faktisk innretter seg etter gjeldende regelverk.

¹⁸ [Posten, Postnord](#)

¹⁹ [Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren](#)



POLITIET



Arbeidstilsynet



Skatteetaten



A-krimssenteret i Oslo

Sjefen i Økokrim advarer om at kjente kriminelle aktører har inntatt budbilbransjen:

– GJENNOMSMITTET AV KRIMINALITET

TRANSPORT | Aina Ebube Helgheim, Anna Krokene (tekst) og Aleksandra Hanna Pestka (foto) | 19. september 2022



SKJERPINGS: Sjef for Økokrim, Pål Lønseth, ønsker seg strengere lover som gjør det enklere for politiet å slå ned på underbetaling og utnytting av varebilsjåfører.

LOV: Sosial dumping er utbredt i budbilbransjen, ifølge Økokrim-sjef Pål Lønseth. Han ber politikerne om strengere regler, så han kan slå ned på det.

Det er svært lett å etablere seg i budbilbransjen. Har du førerkort klasse B, er det bare å kjøpe en bil og sette i gang. Det er ingen regler for hvor langt eller lenge du kan kjøre før du må hvile. Du må ikke ha noe løyve eller ta et kurs.

PRISEN FOR FRI FRAKT:

Det er dessuten svært vanskelig for store varehus eller transportselskap å ha kontroll med alle selskapene de leier inn til å kjøre varer.

Alt dette har skapt grobunn for kriminalitet, ifølge Økokrim-sjef Pål Lønseth.

– Kriminalitet er en stor utfordring transportbransjen, spesielt i budbilsegmentet. Vi må sørge for at det ikke er som nå, når hele budbilbransjen er gjennomsmittet med kriminalitet og arbeidstakere utnyttes, sier han.

Økokrim har fått et særskilt ansvar for politiets arbeid med arbeidslivskriminalitet. Etterforskning har vist at kjente kriminelle har etablert seg i budbilbransjen.

– Det er flere i budbilbransjen som er kjent for politiet fra annen type kriminalitet. Det finnes elementer av gjengkriminelle og narkotikakriminelle. De kan bruke budvirksomheten til å hvitvaske profitte fra annen type kriminalitet, sier Lønseth.

Skader folk og samfunn

Kriminaliteten i varebilsektoren er skadelig på flere måter, ifølge Økokrim-sjefen.

– Dette er en type kriminalitet som først og fremst er ille for dem som utsettes for den. Noen er underbetalt og velger å fortsette eller er i en situasjon hvor de er tvunget til å fortsette. Andre er grovt utnyttet, og du kan nok finne tilfeller av tvangsmessig utnyttelse. Dette går utover enkeltmennesker, og det er alvorlig, sier Økokrim-sjefen.

Politiet skal følge lovene som vedtas av Stortinget, men i dag gir ikke lovverket Økokrim mulighet til å slå ned på underbetaling av varebilsjåførere, fordi det ikke finnes noen minstelønn.

En konsekvens av dette, er at aktører som underbetaler sjåførere, utkonkurrerer seriøse aktører som betaler sjåførene sine anstendig lønn.

– Dette har en konkurransevridende effekt, og det er sterkt samfunnsskadelig, sier han.

Økokrim har spilt inn følgende forslag til regjeringens kommende handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren:

Allmenngjort lønn for personer som arbeider med transport med kjøretøy under 3,5 tonn. Det vil si at minstetariffen også gjelder for sjåførere som ikke jobber på en arbeidsplass med tariffavtale.

Påseplikt med underleverandører som benytter seg av kjøretøy under 3,5 tonn. Påseplikt gir store innkjøpere av transporttjenester rettslig ansvar for å sikre at lønna til sjåførene nederst i næringskjeden er god nok.

HMS-kort for arbeidstakere som opererer med kjøretøy under 3,5 tonn. Dette kortet vil vise hvem sjåførene er og hvem de jobber for.

Sjåførene tisser på flasker

I en rapport fra januar slår Økokrim fast at «varetransportbransjen framstår å være dominert av kriminelle aktører». Rapporten beskriver ekstreme arbeidsforhold:

«Sjåfører som jobber for et transportforetak opplever så høyt arbeidspress og lange arbeidsdager, at sjåføren, for å rekke leveranser, tisser på flasker som blir liggende blant varene i bilen», står det i rapporten.

Arbeidsforholdene er ikke nødvendigvis ulovlige, fordi det ikke er lovfestede regler for verken kjøre- og hviletid eller lønn innen varebil.

Lønseth ønsker seg strengere lover, slik at politiet kan slå ned på utnyttning av varebilsjåfører.

– Vi har tatt til orde for en sterkere regulering av bransjen og innføring av allmenngjøring av lønn, sier Lønseth.

Uetisk uten å bryte loven

– *Hva ser dere ute i felten, som gjør at dere mener det trengs mer regulering?*

– Politiet er interessert i lovbrudd, men når du ikke har noen lover å bryte utover det reint strafferettslige, så blir våre virkemidler begrenset.

– *Har dere funnet ting som dere skulle ønske dere kunne slå ned på, men der lovverket ikke finnes?*

– Ja, du har helt sikkert tilfeller hvor politiet ser at dette synes vi er veldig ugreit, her er det mennesker som rammes og utnyttes, og så er det ikke nødvendigvis straffbart. Det kan for eksempel gå på lønn.

«For at du skal kunne bryte en lov, må det være en lov der»

– PÅL LONSETH, SJEF I ØKOKRIM

– *Opplever dere at sosial dumping, herunder lav betaling, er en prioritet fra øvre påtalemyndighet?*

– Det jeg kan si om det, er at Riksadvokaten har vært opptatt av at påtalemyndighet og også høyere påtalemyndighet, altså statsadvokatene, skal ha større oppmerksomhet om arbeidslivskrim enn hva de tradisjonelt har hatt. Det går ikke spesifikt på transport, men alt.

– *Også sosial dumping?*

– Ja, også sosial dumping.

– *Men hvor lav betaling er egentlig sosial dumping?*

– Da berører du et annet type problem i denne kampen. Sosial dumping er ikke i seg selv et straffebud, det står ikke i arbeidsmiljøloven eller i straffeloven at sosial dumping er straffbart, sier han.

30 kroner i timelønn er lov

Sosial dumping er et ikke rettslig begrep, men betegner ulike former for lønnsmessig utnyttelse. Det kan være vanskelig for Økokrim å gå etter transportselskaper som underbetaler sine ansatte i dag, nettopp fordi det ikke er definert noen rettslig grense for hva som er sosial dumping.

- I de aller verste tilfellene er det utnyttelse av mennesker, som kan rammes av den generelle bestemmelsen i straffeloven, tvangsmessig utnyttelse for eksempel.

- *Men hvis de får tretti kroner i timen, for eksempel?*

- Det er vanskelig å diskutere dette på generelt grunnlag. Jeg skal ikke ta stilling til straffesakene her og nå, men tretti kroner er veldig lite.

- *Men ikke ulovlig?*

- Det er ingen generell minstelønn i Norge. Så lenge man ikke omfattes av en tariffavtale, herunder ikke er i en bransje med allmenngjort tariff, og arbeidstakeren selv har akseptert timelønna, er det ikke straffbart i seg selv å bare betale 30 kroner i timen.

Lønseth legger til at det ligger et «veldig stort ansvar» hos selskapene som kjøper inn transporttjenester.

- De må ta sitt ansvar og sørge for at underleverandørene deres ikke driver med sosial dumping eller arbeidslivskriminalitet, sier Lønseth.

Kan ikke gå etter de store

Klassekampen har fulgt fire rettssaker i vår, hvor flere personer som har drevet transportforetak, er tiltalt for blant annet hvitvasking. De tiltalte leverte varer for blant annet statseide Bring. I Økokrims rapport fra januar står følgende om varebilsektoren:

«Bransjen preges av stor bruk av underleverandører og mellomledd. Dette fører til pulverisering av ansvar, og flere av underleverandørene til de store nasjonale transportforetakene etterforskes for grovt skattesvik, grov utroskap og grov hvitvasking. Underleverandørene knyttes også til kriminelle nettverk.»

- *Hvor vanskelig er det å gå etter dem som kjøper inn transporttjenester, altså store logistikkelskaper eller andre som kjøper transporttjenester?*

- Det er krevende hvis du har uklar regulering eller ingen regulering av bransjen. For at du skal kunne bryte en lov, må det være en lov der.

- *I dag er det ikke åpenbart at selskapene har noe ansvar for det som skjer i leddene under dem?*

- Nei, og bruddene på loven må være mulig å straffe.

- *Hvis man får regulert mer, kan politiet i større grad gå etter leddene på toppen?*

- Det hjelper å lovregulere, for da får du inn krav som seriøse virksomheter vil anstrenge seg for å overholde. Hvis du i tillegg får en straffesanksjonering på at man ikke følger de lovkravene, så vil det sette politiet i posisjon til å gjøre mer, sier Lønseth.



Postnord skal minske bruken av selvstendig næringsdrivende:

51 sjåførar får jobb

TRANSPORT

Aina Ebube Helgheim, Anna Krokene (tekst) og Christopher Olsson (foto),
21. okt. 2022



KJØRER: Arkadiusz Grzyb er invitert av Postnord-ledelsen til hovedkontoret deres på Alfaset for å fortelle om hverdagen som varebilsjåfør for selskapet. I bakgrunnen står administrerende direktør Robin Olsen. Christopher Olsson

bilag 9 s. 2/5

SNUR: Postnord i Norge har nesten ingen fast ansatte varebilsjåførere. Nå sikter de mot 23 prosent.

Neste år skal Postnord ansette 102 nye sjåførere, forteller administrerende direktør i selskapet Robin Olsen. 51 av dem skal kjøre varebil.

FAKTABOKS

Nyheten kommer i kjølvannet av at Posten forrige torsdag varslet at de ansetter 200 nye varebilsjåførere til jobber som før har vært gjort av underleverandører.

Postnord-sjefen oppgir tre grunner til at også de nå velger å ansette.

– Det ene er at vi vil forbedre arbeidsvilkårene til sjåførene. Det andre er at vi vil bytte ut bilparken med biler som går på strøm eller biogass, og det er enklere å gjøre selv enn at underleverandørene gjør det, sier Olsen.

Den tredje grunnen er at kvaliteten på tjenestene blir bedre, ifølge Olsen.

Postnord vurderer også å ansette ytterligere 30 sjåførere til hjemlevering.

Glad for å være ansatt

På en parkeringsplass på Alfaset øst i Oslo står en ung mann i Postnord-uniform og vasker fronten på en blå varebil med en klut. Han heter Arkadiusz Grzyb og er invitert av ledelsen i Postnord til å snakke med Klassekampen om livet som fast ansatt varebilsjåfør.

Grzyb er ikke hovedsakelig varebilsjåfør, men kjører mest lastebil, forteller han.

– *Hvorfor sa du ja til å stille opp her i dag?*



- Jeg kjører egentlig en stor lastebil. Men en venn skulle til tannlegen, bilag 9 s. 3/5 så jeg er her i dag, forteller Grzyb, mens administrerende direktør Olsen og pressesjef Haakon Nikolai Olsen står ved siden av og lytter.

Postnord har rundt 500 varebilsjåførere. 65 av dem er ansatt i selskapet i dag. Resten har enkeltpersonforetak eller jobber for en innleid underleverandør.

Grzyb er glad for å være fast ansatt.

- Jeg får lønn hver måned og kan betale mine utgifter, så for meg er det bra, sier han.

10 prosent blir ansatt

Når 51 nye varebilsjåførere ansettes, har Postnord totalt 116 egne varebilsjåførere. Det betyr fast jobb til 11,7 prosent av dem som ikke har fast jobb i dag. 23,2 prosent av selskapets varebilsjåførere vil være ansatt neste år.

- Politiet anbefalte i Klassekampen 4. juli at transportselskaper ansetter egne sjåførere for å unngå arbeidslivskriminalitet. Hvorfor ansetter dere ikke enda flere?

- Nå er det ganske mange, da. Det er 100 nå, og det gjør vi ikke i en fei. Vi må få inn egne biler. Det er den prosessen vi er i nå, sier Olsen.

Har 900 leverandører

Postnord er Posten og Brings største konkurrent i Norge. Selskapet eies av den svenske og den danske staten og får subsidier i våre naboland, slik Posten får det i Norge.

I Danmark og Sverige bruker Postnord 80 prosent egne sjåførere, ifølge Olsen.

I Norge har Postnord derimot 11 prosent ansatte sjåførere og hele 900 underleverandører. Dette er tall for både lastebil og varebil.

- Hvordan endte Postnord med 900 underleverandører istedenfor faste ansettelse, som er standarden i norsk arbeidsliv?

- Fordi det var sånn i Tollpost Globe, som Postnord kjøpte opp, sier Olsen.

- Dere kunne sagt at nå skal dere inn i Postnord, nå ansetter vi?

– Vi kunne gjort det, men vi gjorde ikke det. Det er ikke fordi det er noe bedre bilag 9 s. 4/5 butikk i å ha leverandører enn å ha egne sjåførere, sier Olsen.

Heller tvert imot, mener han. Det er ikke dyrere å ha egne ansatte, ifølge Olsen. Dessuten har kvaliteten blitt bedre etter at de så vidt begynte å ansette varebilsjåførere i fjor.

«Hvis det blir ulovlig å bruke enkeltpersonforetak, gjør vi noe med det»

– **ROBIN OLSEN, ADMINISTRERENDE DIREKTØR I POSTNORD**

– Men det krever investeringer, og du får et større ansvar for HMS og nye oppgaver når du har personalansvar, sier Olsen.

Kommer strengere regler

Regjeringen har varslet at det snart kommer innstramminger i reglene for bruk av enkeltpersonforetak til daglig drift. Olsen sier at de planlagte ansettelsene ikke har noe med lovforslaget å gjøre.

– *Kommer det til å påvirke dere når det blir vanskeligere å definere sjåfører som selvstendig næringsdrivende?*

– Nei. Hvis det blir ulovlig å bruke enkeltpersonforetak, så gjør vi noe med det.

– *Men i dag synes dere at det er innafor å bruke enkeltpersonforetak til daglig drift?*

– Vi gjør jo det. Men vi gjør noen endringer nå på grunn av de tre tingene jeg har sagt.

Olsen sier at Postnord også i framtida kommer til å bruke «ett og annet enkeltpersonforetak», men at andelen blir lavere og lavere.

– Det kan godt hende vi kommer dit de er i Sverige og Danmark på sikt, med 80 prosent egne ansatte.

Sliter med å finne sjåfører

Mørke skyer lurer i horisonten for Postnord. Nå skal store transportaktører på samme tid ansette til sammen hundrevis av sjåførere.

Det blir ikke bare lett, ifølge Olsen.

- Det er sjåførmangel, så vi må overby hverandre. Og snart kommer julehandelen. Når vi nå skal ansette 100 sjåførere, så nytter det ikke med bare tariffønn, sier han.

For Arkadiusz Grzyb er arbeidsdagen i gang. Den pleier å vare i ti timer, forteller han. Noen ganger blir den lengre hvis det er behov for det.

Han setter pris på å vite at han har jobb og inntekt hver dag.

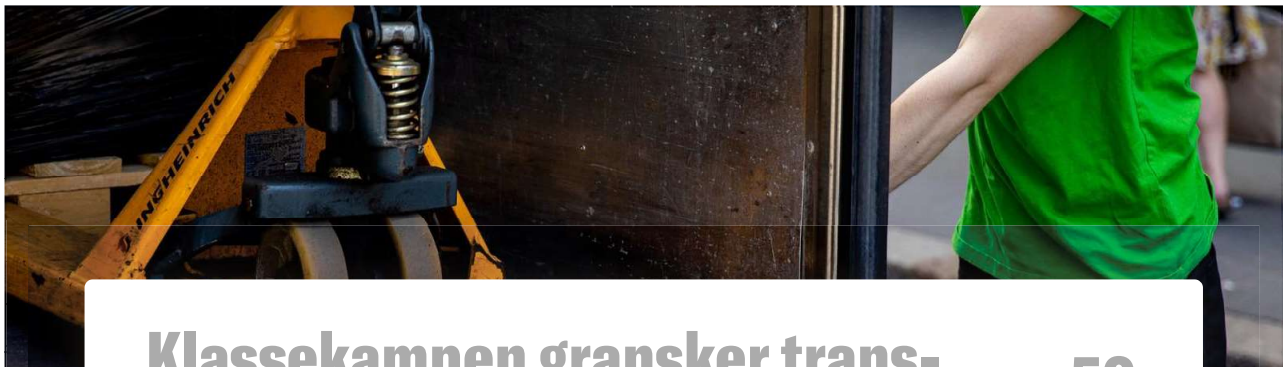
- Noen har ikke den forutsigbarheten du har, fordi de kjører med enkeltpersonforetak. Hva tenker du om det?

- Det er et godt spørsmål, men vanskelig å svare på, fordi som ansatt har jeg fast rute, selv om det ikke er så mange pakker å hente, sier Grzyb.

Del artikkelen



gravegruppa@klassekampen.no



Klassekampen gransker transportbransjen

50
ARTIKLER

Ingen garantert inntekt, og budbilsjåførere som selv må betale for uniformer, ødelagte pakker og for å gjøre om bilen. Klassekampen har undersøkt forholdene de som leverer pakker hjem til deg, jobber under.





Matleverandøren Oda oppdaget systematisk utnyttning av underleverandørens sjåfører:

Ansetter hundre sjåfører

TRANSPORT

Aina Ebube Helgheim, Anna Krokene (tekst) og Adrian Øhrn Johansen (foto),
27. okt. 2022



TILTAK: Oda-sjef Kristin Thornes Woldsdal varsler at Oda nå ansetter 100 nye sjåførere til oppdrag som tidligere ble gjort av underleverandører. – Vi synes det er gøy å se at også Posten og andre i bransjen går samme vei for bedre arbeidsvilkårene, sier hun. Adrian Øhrn Johansen

SNUR: I dag er bare tre av ti Oda-sjåførere ansatt i selskapet. Nå øker de andelen til drøyt 50 prosent.

I dag har matleverandøren Oda rundt 30 prosent egne ansatte. Resten av sjåførene som kjører rundt i gule Oda-biler jobber for selskap Oda kjøper transporttjenester av.

PRISEN FOR FRI FRAKT:

Nå skal Oda ansette 100 sjåførere og øke andelen ansatte til over 50 prosent. Det betyr at rundt 250 av rundt 500 Oda-sjåførere blir fast ansatt i selskapet.

– Vi har gjort oss en erfaring den siste tida når det gjelder samarbeid med våre transportselskap. Vi har besluttet å ta større grep når det gjelder sjåførene våre

og vil nå ansette flertallet av sjåførene, sier sjef i Oda, Kristin Thornes ^{bilag 10 s. 3/5}
Woldsdal.

I august fikk Oda et varsel fra sjåfører som kjørte for en større underleverandør. Oda hyret inn konsultentselskapet PWC til å granske saken. Det viste seg at sjåfører ble systematisk underbetalt, fordi deler av lønna gikk til et ledd mellom sjåførene og underleverandøren.

Av de 90 Oda-sjåførene som kjørte for underleverandøren, var rundt 10 personer berørte. Kontrakten med leverandøren er sagt opp, og de berørte sjåførene har fått tilbud om fast jobb i Oda.

Stadig flere leverandører

– Hvorfor valgte dere å ha så mange underleverandører i utgangspunktet?

– Da vi etablerte oss i 2013, hadde vi ikke den kompetansen selv. Så har vi tatt flere og flere inn. Andelen har økt gradvis til der vi er nå. Vi har opplevd å ha et godt samarbeid med flere av disse transportselskapene. Det har vært en blanding av kompetanse og fleksibilitet, sier Woldsdal.

– Nå øker dere andelen ansatte til drøyt 50 prosent. Er så mye som halvparten av leveransene varierende?

– Vi har ganske stor variasjon både på ukedager og sesong. En ukedag kan ligge to-tre ganger høyere enn en annen. Vi trenger en fleksibilitet for å dekke inn variasjonen, sier Oda-sjefen.

Stiller strengere krav

Oda kommer til å fortsette å kjøpe inn transporttjenester, men nå vil de stille strengere krav til underleverandørene:

Minstelønn til ansatte.

Begrense antall arbeidstimer for sjåfører med enkeltpersonforetak.

Krav om erstatning til sjåførene hvis en underleverandør ikke følger kravene.

Dessuten vil Oda øke antallet kontroller og vurdere å øke andelen ansatte ytterligere, dersom det blir behov for det.

- Vi synes det er gøy å se at også Posten og andre i bransjen går samme vei for bedre arbeidsvilkårene. Hvis man får lovreguleringer, vil ikke de som gjør dette, få en konkurranseulempe.

- Blir det dyrere for dere når dere ansetter?

- Ikke signifikant dyrere. For oss har det ikke handlet om kostnad, men fleksibilitet. Snittlønna til de ansatte har ligget på tariff, sier Woldsdal.

Det betyr at noen sjåfører kan ha ligget under, og andre over, tarifflønn. I Klassekampen 20. juni fortalte Oda-sjåfør Mariusz Barburski om tida han jobbet for en underleverandør av Oda. Han beskrev jobben som et «rotterace», hvor han jobbet sju dager i uka og måtte kjempe for å få lønn. Han ble seinere ansatt i Oda, men bekymret seg for kollegene som jobber for underleverandører.

«Vi er glade for at varslingsystemet fungerte»

— KRISTIN THORNES WOLDSDAL, ODA-SJEF

- Mine kolleger, som har samme jakke som meg, men jobber under andre, har dårligere betaling enn meg, sa han den gangen.

Glad for at de varslet

Woldsdal sier at alle nye Oda-sjåfører må vise fram kontrakten sin. Dessuten ringer Oda til noen sjåfører to ganger i året og hører hvordan de har det.

Likevel klarte de ikke å fange opp den systematiske utnyttingen av sjåfører.

Den oppsagte underleverandøren har levert tjenester til Oda i mange år, men Woldsdal veit ikke hvor lenge utnyttelsen pågikk.

- Selv om vi er lei oss for at det har vært systematiske avvik hos en leverandør, er vi glade for at varslingsystemet fungerte, sier Woldsdal.

- Hvor mye lønn gikk sjåførene glipp av?

- Fra granskningen har vi avdekket at en håndfull sjåfører har sittet igjen med lavere inntekt enkelte måneder enn det arbeidskontraktene vi har kontrollert,

skulle tilsi, på grunn av disse sideavtalene. Beløpene som har vært innbetalt av sjåførene til mellomleddene, har variert. bilag 10 s. 5/5

Frakta er ikke fri

– Klassekampen har spurt flere ganger hvor stor andel ansatte Oda har. Hvorfor har dere ikke villet oppgi det?

– Vi har sagt at vi har en delt modell, men har bygget opp andelen underleverandører over tid. Vi har ikke noe problem med å dele det nå.

– Dere har vært gode på imagebygging. Mange har nok ikke visst at en så stor andel ikke er ansatt hos dere?

– De som kjører for oss, går gjennom en fast opplæring, og vi tar et eierskap i kravene som settes til sjåførene. Vi bryr oss om alle som kjører for oss, og opplever å se at de gjør en god jobb for Oda.

– Hvordan klarer dere å tilby gratis eller tilnærmet gratis frakt på leveringer?

– Vi kan ikke bare hensynta kost, men også betalingsvillighet hos kunder. Det er en helhetsvurdering hvordan vi priser ulike deler av verdikjeden vår. Vi subsidierer deler av leveringen i dag, fordi vi ønsker å vokse og dekke inn kostnadene våre. Det påvirker ikke betalingen til våre ansatte eller til selskaper vi kjøper transporttjenester av.

Retting 27. november: I den opprinnelige versjonen av denne saken sto det at 70 prosent av alle som jobber for Oda, «jobber for et selskap» som Oda kjøper tjenester av. Det er feil. Det riktige skal være «jobber for selskap» – det er altså snakk om mange flere enn ett underselskap. Det er nå rettet.



Viktig seier for Fagforbundet Post og finans

Bring snur etter avsløringer om arbeidsforhold - ansetter 200 sjåførere fast

Bring har fått massiv kritikk for kontraktene de tilbyr sjåførene. Nå starter opprydningen, og 200 av dem skal ansettes. – Dette har vi kjempet lenge for, sier leder Gerd Øiahals.



Posten og Bring har vært under press etter massiv kritikk for bruk av innleide. Nå snur selskapet, endrer forretningsstrategi - og tilbyr 200 varebilsjåførere fast ansettelse.

Foto: Ole Palmstrøm

Alf Ragnar Olsen

alf@lomeia.no

Publisert 13.10.2022 08:05

Oppdatert 13.10.2022 12:20

Kritikken har vært massiv mot statseide Bring og andre transportaktører etter avsløringer av ensidige kontrakter, usikkerhet, uforutsigbarhet og et fryktregime overfor sjåførene i varebilbransjen.

Kritikken tvinger nå frem endringer. Først ute med å ta tak i situasjonen er Bring. At det nå skjer endringer, blir godt mottatt i Fagforbundet Post og finans.

Et moralsk veiskille

Ledelsen i Posten Norge responderer på kritikken ved å endre Brings forretningsmodell totalt. De går bort fra å basere seg på bruk av innleide sjåførere, og over til å bruke fast ansatte varebilsjåførere. Som følge av dette vil 200 sjåførere få tilbud om fast ansettelse.

Hos Fagforbundet betraktes dette som en viktig seier.

– Posten går foran i bransjen når de nå ansetter 200 varebilsjåførere til å utføre varebiltjenestene sine, sier leder av Fagforbundet Post og finans, Gerd Øiahals.



– Fagforbundet Post og finans har i mange år jobbet for at Posten og Bring skal ha faste ansatte, også i denne delen av virksomheten. Nå endrer Posten endelig sin driftsmodell, og det vil gi disse sjåførene en ny og bedre hverdag. Det er vi svært tilfreds med, sier Øiahals.

Kommentar: [«Uholdbart for Bring-budene»](#)

– Dette er et viktig gjennomslag i kampen for en ryddig varebilbransje. Dette har vi

Trygghet og forutsigbarhet

kjempet lenge for. Men nå haster det med regjeringens handlingsplan, slik at de useriøse kan lukes ut. Ellers blir de seriøse taperne, sier Gerd Øiahals.

Foto: Alf Ragnar Olsen

Øiahals påpeker at med fast ansatte sjåførere skaper man et fagmiljø blant sjåførene som vil gi enda bedre kvalitet i Postens og Brings tjenester.

– I tillegg gir det oss en større mulighet til å følge opp at sjåførene har arbeidsplasser med trygge og gode lønns- og arbeidsvilkår, sier Øiahals som vil jobbe for at de 200 nyansatte organiserer seg.

Posten Norge eier Bring-selskapene, og er den største aktøren i transport- og budbilbransjen. De har også flest fast ansatte varebilsjåførere innen sektoren. Med den nye forretningsmodellen vil de nyansatte naturlig høre inn i feltet hvor Fagforbundet Post og finans organiserer brorparten av de ansatte.

Bra - men mye gjenstår

Sjåførere i Oslo og Trondheim har overfor blant annet Klassekampen, Posthornet og Frifagbevegelse.no beskrevet en hverdag preget av frykttkultur som har rådet i Bring-selskapene.

Sjåførene har ikke hatt rett til sykepenger, ferie med lønn, pensjonsordninger, som selvstendig næringsdrivende. I tillegg har de måttet betale for bilene av egen lomme, i tillegg til grønn Bring-foliering av varebilene, bompenger, drivstoff, service og vedlikehold. De har ikke hatt noen garantert minstelønn eller fått garanti for en viss oppdragsmengde, og fikk heller ikke vite i forkant hva et oppdrag ville gi av betaling.

Mye lest: [Frykttkultur blant innleide Bring-sjåførere: Tør ikke si nei til oppdrag](#)

Ifølge de tretti-siders kontraktene kunne de Bring-folierte bilene heller ikke benyttes til kjøring for andre oppdragsivere enn Bring. Disse tilstandene er i sommer og i høst breidt omtalt i mediene. Kritikken har også nådd regjering og storting. Regjeringen mener Bring-sjåførene reelt sett mangler den friheten selvstendig næringsdrivende skal ha, og har varslet endringer som vil gjøre slike kontrakter ulovlige.

En av sjåførene i Oslo-området påpeker at en del fortsatt vil stå utenfor.

– Det er bra om Bring snur, og sjåførere tilbys fast jobb, men vilkårene i avtalene for dem er ikke noe å juble for lønnsmessig. I tillegg er det mange

flere varebilsjåførere i Bring-systemet enn de som tilbys fast jobb. For dem endrer dette ingenting. De står utenfor. Dette er en begynnelse, men det er langt frem, sier den erfarne sjåføren fra Oslo-området som ikke vil stå frem med navn.

Regjeringen vil ivareta sjåførere og bud: [Bring-sjåførene har ingen garanti for sin inntekt. Nå varsler regjeringen lovendringer](#)

En ny hverdag

Samtidig er dette et viktig steg på veien mot en ryddigere og mer redelig transportbransje.

– Med de endringene som nå skjer, viser Posten og Bring vilje til å ta ansvar. De har lyttet til kritikken, og til innspillene fra Fagforbundet Post og finans, og velger å ikke vente på regjeringens handlingsplan. Det skjer sent, men godt, sier forbundssekretær Håvard Sivertsen som har jobbet for denne løsningen i mange år.

– Bring svinger med dette ut av mørket og inn i lyset. For i varebilbransjen har det vært utstrakt bruk av enkeltpersonsforetak. Uforutsigbarhet og usikkerhet har preget hverdagen for mange, sier Sivertsen.

Han påpeker at sjåførene har ikke hatt tryggheten som ligger i et ansettelsesforhold med blant annet regulert arbeidstid, fast lønn, pensjonsrettigheter, opptjente feriepenger og retten til sykepenger. Det vil Bring fra nå av tilby også de tidligere kontraktørene.

Budbilsjåførene tar ikke sjansen på å stå alene lenger: [Danner egen klubb for selvstendige bud](#)

Bring svinger med dette ut av mørket og inn i lyset, sier Håvard Sivertsen. – Sjåførenes hverdag har vært preget av uforutsigbarhet og usikkerhet. Nå får de fast lønn, pensjon, ferie med lønn og rett til sykepenger. Det blir en ny hverdag, sier han.
Foto: Alf Ragnar Olsen

Krever fortgang

Men - faste ansettelser i Posten og Bring løser ikke alle problemene i bransjen alene. Fagforbundet krever at regjeringa kommer med reguleringer, og at kjøperne av transporttjenester gjøres oppmerksom på sitt ansvar.

Som nevnt har Fagforbundet Post og finans jobbet med saken siden forretningsmodellen basert på bruk av innleide sjåførere ble etablert.

- Forbundet har gitt innspill til regjeringa om å få registrerings- og godkjenningsordninger, kjøre-, hviletid- og arbeidstidsbestemmelser uavhengig av bilens tyngde. Vi krever fortgang i regjeringas arbeid slik at det blir like konkurransevilkår i bransjen. Det hjelper ikke å ha faste ansatte og tariffavtale dersom man taper alle anbud mot useriøse som kan by under, sier Øiahals.

Moralsk veivalg for storkundene

Fagforbundet oppfordrer forbrukerne til å gjøre bevisste valg av leverandører - og handle hos de som benytter transportører som tilbyr sjåførene ryddige og anstendige lønns- og arbeidsvilkår. Man understreker også det moralske ansvaret som ligger hos de største kjøperne av transporttjenester i samfunnet.

Man håper regjeringen vil bidra til å opplyse situasjonen og ansvarliggjøre transport-kjøperne i den lenge varslede handlingsplanen som skal komme i høst. Mange av de useriøse aktørene er involvert i halvkriminell virksomhet og hvitvasking av penger. Fagforbundet håper regjeringen finner tiltak som luker ut disse, slik at man lykkes med å skape en ryddig bransje med sunn konkurranse på like vilkår.

- Det er ingenting som heter gratis frakt og retur, det er alltid noen som må ta kostnadene. Til nå er det sjåførene som har tatt regninga i form av dårligere lønns- og arbeidsforhold, sier Øiahals og oppfordrer forbrukere til å handle hos selskap som bidrar til ordnede forhold i bransjen.

- Vi er glade for at de som kjører for Posten og Bring får ryddige lønns- og arbeidsforhold. Dette kan bli første steg til å lykkes med å rydde opp i bransjen. Men det krever altså at regjeringen leverer treffsikre tiltak, og at disse blir håndhevet i praksis. Den første delen av handlingsplanen lover

godt, men vi venter utålmodig på den delen som dreier seg om transportbransjen spesifikt - og nå haster det, sier Øiahals.

Denne artikkelen er **over ett år gammel**.

posten

yrkessjåfør

Bring

Dette er en sak fra

Vi skriver om ansatte i Posten, Bring og DNB.

[Les mer fra oss](#)

Annonse

Nå: 3 stillingsannonser

Faglig sekretær

Øst -

teknisk delingen

Flere saker



Ulf Aass, konserndirektør for økonomi- og finans i Posten Bring og Odd Woxholt, divisjonsdirektør i Skatteetaten har nå signert en omfattende samarbeidsavtale for å avdekke og forebygge arbeidslivskriminalitet i transportbransjen

Posten Bring samarbeider med Skatteetaten for å luke ut useriøse aktører

Posten Bring har undertegnet en ny og omfattende samarbeidsavtale med

Skatteetaten, for å avdekke og forebygge arbeidslivskriminalitet i transportbransjen.

Øyvind Ludt

PUBLISERT Tirsdag 04. juni 2024 - 10:01

– Vi har over lengre tid hatt et pilotsamarbeidet med Skatteetaten og det har vist seg som et av de mest effektive virkemidlene vi har hatt i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen. Vi er så fornøyde med de resultatene at vi nå utvider og forsterker avtalen til også å omfatte transportører innen tungtransport og vi opplever at de seriøse aktørene verdsetter dette, sier Stefan Midteide i Posten Bring som er fagsjef etikk.

Første i transportsektoren

Slike samarbeidsavtaler med Skatteetaten har vært vanlige innen bygg og anlegg, men Posten Bring er første selskap som inngår et slikt samarbeid i transportbransjen.

Ifølge avtalen vil Posten Bring og Skatteetaten utveksle informasjon, der målet er å forsterke kontrollrutinene og sørge for at useriøse aktører ikke inngår kontrakter med Posten Bring. Målet er ikke å avslutte og kansellere avtaler med samarbeidspartnere, understreker Posten Bring i en pressemelding.

– Dette er viktig å understreke, fordi deler av transportbransjen er ikke regulert godt nok av myndighetene. Vi fortsetter samarbeidet med selskaper som er seriøse og som vil forbedre seg, men avslutter samarbeid når det er nødvendig. I tilfellene vi finner mindre feil, ønsker vi å gi råd og veilede disse selskapene slik at de opptrer slik de skal gjøre, fortsetter Midteide.

Moderne
transport

for å hindre arbeidslivskriminalitet.

– Vi er avhengige av å få med oss aktørene i bransjen dersom vi skal lykkes med å begrense handlingsrommet til useriøse aktører. For to år siden inngikk vi en intensjonsavtale med Posten Bring. Vi opplever at den har fungert etter hensikten, og vi ser konkrete resultater av samarbeidet. Derfor er det naturlig å forsterke samarbeidet videre med en samarbeidsavtale, sier divisjonsdirektør Odd Woxholt i Skatteetaten.



Foreslår løyvekrav for varebiler

Pressemelding | Nr: 51/24 | Dato: 31.05.2024 | [Samferdselsdepartementet](#)

(<http://www.regjeringen.no/no/dep/sd/id791/>)

Regjeringen følger opp handlingsplanen mot sosial dumping i transportsektoren og foreslår nå løyvekrav for godstransport med varebiler fra 2,5 til 3,5 tonn. Forslaget sendes ut på høring fra Statens vegvesen i dag.

– Alle som jobber i Norge skal ha trygge arbeidsplasser med gode lønns- og arbeidsvilkår. Målet med forslaget om løyvekrav for varebiler er en ryddig næring og at hverdagen til varebilsjåførene skal bli bedre, sier samferdselsminister Jon-Ivar Nygård.

Forslaget som sendes på høring i dag gjelder for varebiler som brukes i godstransport mot vederlag. Transport med varebiler med tillatt totalvekt under 3,5 tonn har i liten grad vært regulert, men i 2022 innførte Norge løyvekrav for internasjonal godstransport med varebiler fra 2,5 til 3,5 tonn, i tråd med EUs mobilitetspakke. Nå foreslår Samferdselsdepartementet å innføre tilsvarende regler for nasjonal godstransport med slike varebiler.

To alternativer på høring

– Det har tidligere manglet et regelverk for å møte utfordringene med useriøse aktører, høyt arbeidspress og lange arbeidsdager for varebilsjåførere i Norge. Det vil vi gjøre noe med nå, sier Nygård.

Hovedforslaget som sendes på høring innebærer å senke vektgrensen for når løyveplikt for nasjonal godstransport inntreffer, og stille krav om godstransportløyve (felleskapsløyve) for de berørte virksomhetene.

Alternativt foreslås det å innføre «varebilløyve», en egen nasjonal løyvetype.

Et slikt nasjonalt «varebilløyve» vil ikke være omfattet av EU-kravene og vi står da noe friere når det gjelder innholdet i kravene. Statens vegvesen mener likevel at det er fornuftig at flere av EU-kravene også gjøres gjeldende for det nasjonale løyvet.

Det er ikke veldig store forskjeller mellom de to alternativene, men det nasjonale løyvet krever noe mindre fagkompetanse.

– Forslaget om løyvekrav også for varebiltransport skal bidra til å fremme seriositet i transportbransjen, gi likere konkurransevilkår og sørge for at også de som jobber i denne delen av transportsektoren har arbeidsvilkår i tråd med norske standarder og verdier, sier Nygård.

[Høring om innføring av løyveplikt for nasjonal godstransport med varebil](https://www.vegvesen.no/fag/publikasjoner/hoeringer/horing-om-innforing-av-loyveplikt-for-nasjonal-godstransport-med-varebil/)

(<https://www.vegvesen.no/fag/publikasjoner/hoeringer/horing-om-innforing-av-loyveplikt-for-nasjonal-godstransport-med-varebil/>)

Høringsfristen for forslagene er 1. september.

Gjelder for varebiler som driver godstransport mot vederlag

Det er estimert at det finnes 23 000 varebiler som brukes i nasjonal godstransport i Norge, og hvor transportøren da må tilfredsstillere de nye løyvekravene. Siden denne næringen er uregulert i dag, foreslår Statens vegvesen at kravene skal tre i kraft ett år etter at et slikt løyvekrav vedtas, det vil si innen 1. januar 2026.

Det er varebiler som brukes i godstransport mot vederlag som er omfattet. Håndverkere og lignende som driver egentransport av for eksempel utstyr til eget bruk, vil ikke få krav om løyve.

TEMA

Arbeidsliv

Transport og kommunikasjon

Yrkestransport

RELATERT

➤ [Nå skal handlingsplanen mot sosial dumping i transportsektoren følges opp](http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-skal-handlingsplanen-mot-sosial-dumping-i-transportsektoren-folges-opp/id2949618/)
(<http://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-skal-handlingsplanen-mot-sosial-dumping-i-transportsektoren-folges-opp/id2949618/>)
Pressemelding | 05.12.2022



Regjeringen.no

Ansvarlig for [Samferdselsdepartementets sider](#):

Ansvarlig redaktør: [Camilla Bredde Pettersen](#)

Nettredaktør: [Tor Midtbø](#)

Tlf: +47 22 24 90 90

E-post: postmottak@sd.dep.no

Ansatte i SD: [Depkatalog](#)

[Personvernerklæring for SD](#)

Organisasjonsnummer: 972 417 904



Statens vegvesen

Vedlegg 1 – Høringsnotat

Høring om forslag til endring i forskrift 26. mars 2003 nr. 401 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportforskriften)

Innføring av løyveplikt for nasjonal godstransport med motorvogn med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg

Statens vegvesen
Trafikant og kjøretøy
31. mai 2024

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
1.1	Sammendrag av hovedforslaget.....	5
1.2	Sammendrag av det subsidiære forslaget	5
1.3	Behov for høringsinnspill.....	6
1.4	Øvrige endringer	6
2	Bakgrunn.....	7
2.1	Konkurransesituasjonen i godstransportmarkedet	7
2.2	Arbeidslivskriminalitet i varebilbransjen	7
2.3	Mobilitetspakkens regulering av varebiler i internasjonal transport.....	8
3	Gjeldende rett	8
3.1	Løyveplikt	8
3.2	Vilkår.....	9
3.2.1	Krav om etablering.....	9
3.2.2	Krav om god vandel	10
3.2.3	Krav om økonomisk evne	12
3.2.4	Krav om faglig kompetanse.....	13
3.3	Nærmere om transportleder	13
3.4	Tilbakekall av løyve	14
3.5	Behandlingsgebyr	15
3.6	Forholdet til EØS-retten.....	15
4	Regelverket i andre land.....	16
4.1	Danmark.....	16
4.2	Sverige.....	16
4.3	Nederland.....	16
5	Nærmere om forslaget til endringer i yrkestransportforskriften	17
5.1	Løyvekrav for varebiler med tillatt totalvekt over 2500 kg og inntil 3500 kg i nasjonal godstransport.....	17
5.1.1	Hovedforslag – Gjøre forordning (EF) nr. 1071/2009 og (EF) nr. 1072/2009 gjeldende for nasjonal godstransport med varebil	17
5.1.2	Subsidiært forslag – innføre et eget nasjonalt løyve for varebil – «varebilløyve».	21
5.2	Øvrige endringer i yrkestransportforskriften	24
5.2.1	Forslag til endring i yrkestransportforskriften § 6.....	24
5.2.2	Inkurie i yrkestransportforskriften § 8	25

5.2.3	Forslag til endring i yrkestransportforskriften § 10 første ledd	25
5.2.4	Forslag til endring i yrkestransportforskriften § 11	26
6	Ikrafttredelse og overgangsordning	26
7	Forslaget	27
8	Økonomiske og administrative konsekvenser	27
8.1	Innledning	27
8.2	Konsekvenser for offentlige aktører.....	27
8.2.1	Statens vegvesen som løyvemyndighet	27
8.2.2	Politiets enhet for vandelskontroll.....	28
8.2.3	Kontrollmyndighet	28
8.3	Konsekvenser for markedet	29
8.3.1	Økonomiske konsekvenser	29
8.3.2	Andre konsekvenser.....	29
9	Høringsfrist.....	30

1 Innledning

Det følger av regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren at regjeringen ønsker å arbeide for å bekjempe sosial dumping, fremme bedre arbeidsforhold og like konkurransevilkår i Norge.

Transport med varebiler med tillatt totalvekt opp til 3500 kg er en næring i vekst, bl.a. som følge av stadig mer bestilling på internett med hjemlevering. Varebilnæringen har i dag få krav til formell kompetanse og lave etableringskostnader. Bransjen er uoversiktlig, og har lav organisasjonsgrad. Rapporter fra bl.a. Arbeidslivskriminalitetscenteret (A-krim) viser at varebilnæringen har betydelige utfordringer med useriøsitet, kriminalitet og dårlige arbeidsvilkår. Denne delen av transportnæringen er i liten grad regulert sammenlignet med tyngre kjøretøy, men deler av transporten skjer i direkte konkurranse med tungtransporten.

Det er i dag løyveplikt for *internasjonal* godstransport med motorvogn og vogntog med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg, og løyveplikt for nasjonal godstransport med motorvogn eller vogntog med tillatt totalvekt over 3500 kg. Men ingen løyveplikt for *nasjonal* godstransport med motorvogn og vogntog med tillatt totalvekt over 2500 kg og opptil 3500 kg.

Statens vegvesen sender derfor på vegne av Samferdselsdepartementet på høring forslaget om å innføre løyveplikt for *nasjonal* godstransport med motorvogner og motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. Forslaget medfører endringer i forskrift 26. mars 2003 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportforskriften). Løyvekravene må være oppfylt innen 1.1.2026.

Høringen inneholder et hovedforslag og et subsidiært forslag. Hovedforslaget innebærer å senke vektgrensen for *når* løyveplikt for nasjonal godstransport inntre, fra 3500 kg til 2500 kg og at (EF) nr. 1071/2009 og (EF) nr. 1072/2009 også skal gjelde for nasjonal godstransport med blant annet varebil.

Det subsidiære forslaget innebærer å innføre en egen nasjonal løyvetype («varebilløyve») for nasjonal godstransport med motorvogn eller motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. Den største forskjellen fra hovedforslaget er at det stilles lempeligere krav til fagkompetanse for å kvalifisere til det nasjonale løyvet.

Tall fra Kjøretøyregisteret viser at det i Norge i dag er omtrent 135 000 varebiler som er registrert på en virksomhet, og som har tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) var det per 24. mai 2019 kun 17 % av norske varebiler i denne vektclassen som ble brukt til godstransport mot vederlag. Det er derfor estimert at omtrent 23 000 varebiler vil bli omfattet av et eventuelt løyvekrav. Det er likevel noe usikkert hvor mange som faktisk vil bli omfattet, ettersom grunnlaget fra SSB er fem år gammelt og det kan skje markedstilpasninger på grunn av løyvekravet.

1.1 Sammendrag av hovedforslaget

Det er i dag løyveplikt for den som driver godstransport med motorvogn eller motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 3500 kg og internasjonal godstransport med motorvogn eller motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg, jf. yrkestransportforskriften § 1 første ledd bokstav a.

Statens vegvesens sitt hovedforslag innebærer en utvidelse av løyveplikten for nasjonal godstransport på vei. Endringene medfører at vektgrensen for *når* løyveplikt for nasjonal godstransport inntreer senkes fra 3500 kg til 2500 kg, slik at det også blir løyveplikt for varebiler i denne vektclassen. Dette innebærer at reglene som i dag gjelder for internasjonal godstransport med varebil, som følger av forordningene (EF) nr. 1071 /2009 og (EF) nr. 1072/2009, også skal gjelde for nasjonal godstransport med varebil. Forslaget er en oppfølging av regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren.

Forslaget innebærer at det vil stilles objektive krav for yrkes- og markedsadgang for transport med varebiler også i nasjonal transport. Enhver som ønsker å drive slik transport må oppfylle krav til etablering, god vandel, tilstrekkelig økonomisk evne og faglig kompetanse.

Kravene til etablering og vandel vil samsvare med løyvekravene for transport med kjøretøy med tillatt totalvekt over 3500 kg, som innebærer at virksomheten er registrert og etablert i Norge og at daglig leder, transportleder og styrets leder må dokumentere god vandel innenfor relevante områder.

Krav til faglig kompetanse vil etter forslaget gjelde likt for den som har eller søker om løyve for godstransport med kjøretøy med tillatt totalvekt over 3500 kg og for varebiler med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. Transportleder må gjennomføre og bestå løyveeksamen ved en trafikkstasjon, eller kunne dokumentere kompetanse fra en av flere godkjent overgangsordninger.

For å oppfylle kravet til tilstrekkelig økonomisk evne må virksomheten fremlegge en garanti tilsvarende 1800 euro for første løyve og 900 euro for hvert ekstra løyve samt ikke ha vesentlige gebyr-, avgifts- eller skatterestanser eller være under konkursbehandling.

Statens vegvesen foreslår derfor endringer i forskrift 26. mars 2003 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportforskriften) §§ 1, 1a, 2, 6, 8, 10, 11 og 53. Forskriften er gitt med hjemmel i lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportloven).

1.2 Sammendrag av det subsidiære forslaget

Statens vegvesen sitt subsidiære forslag innebærer å innføre en egen nasjonal løyvetype («varebilløyve») for nasjonal godstransport med motorvogn eller motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg. Den nye løyvetypen vil bare være

regulert av nasjonale regler, men forslaget innebærer å gjøre noen av forordningens regler gjeldende. Den største forskjellen fra hovedforslaget er at det stilles lempeligere krav til fagkompetanse for å kvalifisere til det nasjonale løyvet.

Den nye løyvetypen må få en egen utforming. Det foreslås at gyldigheten på løyvet skal være 10 år, tilsvarende de andre løyvetypene jf. yrkestransportloven § 27 første ledd.

Det foreslås at kravene til etablering, vandel og økonomi er tilsvarende som hovedforslaget. Det medfører at kravene til etablering og vandel vil samsvare med løyvekravene for transport med kjøretøy med tillatt totalvekt over 3500 kg. Samt at kravet til økonomi skal være tilsvarende som for internasjonal godstransport med motorvogn med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg.

Kravet til faglig kompetanse foreslås tilpasset med en egen løyveeksamen som kan gjennomføres på en trafikkstasjon. Kompetansekravene vil kunne tilpasses godstransport med varebiler, og i motsetning til hovedforslaget vil en kunne fjerne kunnskapskrav som bare er relevant for godstransport med tunge kjøretøy (over 3500 kg).

Statens vegvesen foreslår derfor endringer i forskrift 26. mars 2003 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportforskriften) §§ 1, 2, 5a, 6, 8, 9, 10 og 11. Forskriften er gitt med hjemmel i lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportloven).

1.3 Behov for høringsinnspill

Vi ber om høringsinstansenes innspill til om det bør innføres løyvekrav til nasjonal godstransport med motorvogn eller motorvogn med tilhenger med tillatt totalvekt over 2500 kg og opp til 3500 kg.

Vi ber om innspill til om EØS-reglene i sin helhet skal gjøres gjeldende for transportører som driver transport med varebil over 2500 kg og opp til 3500 kg, eller om reglene skal tilpasses med et nasjonalt løyve. Herunder ber vi særlig om innspill til om det er rimelig at innholdet i fagkompetansekravet for løyvehavere i *nasjonal* varebiltransport skal være identisk med fagkompetansekravet for tyngre godstransport (over 3500 kg) og *internasjonal* transport med varebil.

1.4 Øvrige endringer

Forslag til endringer i yrkestransportforskriften §§ 6, 10 og 11 vil korrigere feil som oppstod i forbindelse med forskriftsendringene i yrkestransportforskriften som trådte i kraft 1. november 2022. Dette forslaget innebærer ikke materielle endringer.