

**BEGJÆRING**  
**TIL**  
**TARIFFNEMNDA**  
**OM FORTSATT ALLMENNGJØRING**  
**(Jordbruk og gartneri)**

**Begjærende part:** Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
Torggt. 12, 0181 OSLO

**Berørte forbund:** Fellesforbundet,  
Lilletorget 1, 0184 Oslo

**Prosessfullmektig:** Advokat Håkon Angell, LO,  
Torggt. 12, 0181 OSLO

**Tariffmotparter:** 1. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),  
Postboks 5250 Majorstuen, 0303 OSLO  
2. NHO Mat og Drikke, Postboks 5469 Majorstuen,  
0305 OSLO

\* \* \*

**I.**

Det vises til forskrift av 09.12.22 nr. 2153 (FOR-2022-12-09-2153) om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. Forskriften angir en delvis allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringen 2022-2024 mellom LO/Fellesforbundet og NHO/NHO Mat og Drikke.

I medhold av lov om allmenngjøring § 8 fremmer LO med dette krav om fortsatt allmenngjøring av overenskomsten, gjeldende for perioden 2022-2024.



## II.

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.

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet ble gjennom forhandlinger 13.06.2024 enige om en anbefalt avtale.

**Bilag 1:** Protokoll fra forhandlinger 13.06.2024 mellom NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet om revisjon av Overenskomst for jordbruk og gartneri

Overenskomst for jordbruks og gartnerinæringene 2022-2024 vil bli avløst av ny avtale den 27.08.2024 dersom partenes forslag blir godkjent ved uravstemning. Frist for å begjære fortsatt allmenngjøring vil da utgå 27.09.2024, men av hensyn til behandlingen i Tariffnemnda fremsetes begjæringen allerede nå. Resultatet av uravstemningen vil bli kommunisert så snart det foreligger.

## III.

Partene ble under forhandlingene enige om en økning av minstelønnsatsene med kr 11,- samt at tillegget for fagarbeidere økes til kr 14,50. I tillegg ble man enige om å fjerne praktikantsatsene, slik at avlønningen for eventuelle praktikanter blir i tråd med de øvrige bestemmelsene.

Det foreslås ut fra ovennevnte følgende endring (understreket) i forskriften § 3 a), oppjustering av minstelønnsatsene i bokstav a)-c) samt at den særegne prosentsatsen på 80 % i bokstav e) utgår.

### § 3. Lønnsbestemmelser

a)	<i>Ferie- og innhøstingshjelp</i>	
	Arbeidstakere under 18 år:	135,90
	Over 18 år: nybegynner inntil 12 uker:	155,90
	Over 18 år: 12-24 uker (3-6 md.)	161,40

All relevant og dokumentert praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet. Arbeidstakere med opparbeidet ansiennitet utover 6 md skal ha lønn som ufaglært fast ansatt, jf. § 3 b).

b)	<i>Fast ansatte arbeidstakere</i>	
	Ufaglærte arbeidstakere:	175,80
	Arbeidstakere under 18 år:	145,40
c)	Tillegg for fagarbeidere:	14,50
d)	<i>Helge-/helligdagstillegg</i>	



### *Røktere/avløsere i fast turnus*

Det betales et tillegg på 25 % per arbeidet time

- 1) mellom lørdager klokken 00 og søndager klokken 24
- 2) mellom klokken 00 og 24 jul- og nyttårsaften
- 3) mellom klokken 00 og 24 på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

Ytelser som betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji skal ikke regnes som lønn etter forskriften.

## IV.

Arbeidstilsynet har utarbeidet et notat som gjennomgår tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringen innen jordbruk og gartneri.

- Bilag 2:** Epost fra Morten Støver i Arbeidstilsynet til Fellesforbundet, datert 24.01.24 med vedlagt notat om tilsyn med allmenngjøring innen jordbruk og gartneri i perioden 2022 - 2023

Notatet fra Arbeidstilsynet viser at i perioden 2022 – 2023 ble det utført 173 tilsyn på allmenngjøring innen jordbruk og gartneri. Det ble registrert brudd på reglene i 9 prosent av tilsynene, og gitt 11 reaksjoner.

I Arbeidstilsynets årsrapport for 2023 framkommer det at det ble gjennomført 83 tilsyn med allmenngjøringsforskriften for jordbruk og gartneri. Det ble registrert brudd i 14 prosent av tilsynene, og gitt reaksjoner i 12 prosent av tilsynene (tabell 53, s. 98).

- Bilag 3:** Arbeidstilsynets årsrapport 2023

I tillegg til Arbeidstilsynets tilsynsdokumentasjon, forekommer det stadig enkeltsaker som viser at det er et stort potensial for sosial dumping i sektoren. Et eksempel dokumenteres i en artikkel i Magasinet for fagorganiserte 5.7.2023, om en sak hvor utenlandske arbeidstakere jobbet som vanlige gårdsarbeidere fra morgen til, nesten uten betaling. Arbeidsgiver ble i februar 2023 dømt til å utbetale arbeidstakerne allmenngjort lønn for timene de hadde jobbet.

- Bilag 4:** Artikkel i Magasinet for fagorganiserte 5.7.2023: «Gårdsarbeidere kalte det slavearbeid. Bonden mener han ble svindlet.»

Fafo v/Elin Svarstad og Bjorn Dapi, har i Fafo-notat 2024:08 utarbeidet en analyse av den lønnsmessige fordeling innenfor allmenngjorte områder. Analysen er basert på SSBs sin lønnsstatistikk fra høsten 2022.

- Bilag 5:** Fafo-notat 2024:08 om "Lønn i allmenngjorte bransjer, 2022" v/Elin Svarstad og Bjorn Dapi



Den lønsmessige fordelingen blant arbeidstakere i jordbruk og gartneri er inntatt i punkt 9 (side 25 i notatet).

I figurene 9.1 – 9.3 fremgår det at det i november 2022 var registrert 8 305 arbeidstakere i manuelle yrker i jordbruk og gartneri mellom 20-60 år. 47 prosent av de registrerte lønnstakerne hadde utenlandsk bakgrunn. Dette er en oppgang fra 2021, hvor utenlandske arbeidstakere utgjorde 43 prosent.<sup>1</sup> Sammenlignet med 2021 har sysselsettingen i området økt fra 7 400 til 8 300 lønnsforhold. Av disse har halvparten kommet blant bosatte og halvparten blant ikke-bosatte arbeidstakere.

Figur 9.1 angir lønnsfordelingen blant arbeidstakere med utgangspunkt i satsene som gjelder for ansettelse opp til 12 uker, figur 9.2 ved ansettelse 3-6 måneder, og figur 9.3 ved ansettelse utover 6 måneder. Samlet sett er det få som ligger under minstesatsen, men det er store variasjoner i lønnsfordelingen mellom landgruppene og etter hvilken lønnskategori som legges til grunn. Lønnsforhold som holdes av ikke-bosatte er gjennomgående lengre ned i lønnsfordelingen enn lønnsforhold blant bosatte. Eksempelvis ligger 28 prosent av de ikke bosatte arbeidstakerne på minstesats for ansatte opp til 3 måneder pluss/minus 15 prosent, mot 3 prosent av de bosatte. Ser vi på fødeland, er det en klar tendens til at de som er født i Norge ligger mer enn 15 prosent over minstesats, mens en lang større andel av de utenlandskfødte «klumper» seg rundt minstesatsen.

Dersom det allmenngjorte lønngulvet fjernes, vil det være høy risiko for at lønninger og andre tillegg, som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare medføre økt sosial dumping, men vil også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskonkurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk dokumenterer i tillegg at det foregår omfattende brudd også på dagens forskrift – noe som klart underbygger det store potensialet for sosial dumping i bransjen.

## V.

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

LO ber om at Tariffnemnda fatter vedtak overensstemmende med følgende

---

<sup>1</sup> Dapi, B. og E. Svarstad (2022), *Lønn i allmenngjorte bransjer 2021*. Fafo-notat 2022:14.



**påstand:**

Forskrift av 09.12.22 nr. 2153 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene videreføres i ny forskrift med reviderte satser iht. Overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene 2024-2026, og med de endringer som er foreslått i pkt III.

\*\*\*

Denne begjæring er elektronisk signert og sendt til nemnden ved epost.

Oslo, 28.06.2024

Håkon Angell  
advokat

ORIGINAL

År 2024, den 13. juni ble det  
avholdt forhandlingsmøter i  
anledning revisjon av  
overenskomst nr. 525 for  
Jordbruks- og  
gartnerinæringene

## ENIGHETSPROTOKOLL

Til stede:

**Fra Fellesforbundet:**

Endre Lie, Morten Strandsveen, Morten Kimo Berre, Andreas Sveen, Kristin Gjestrum, Terje Johansen

**Fra NHO Mat og Drikke:**

Camilla Schrader Roander, Line Solhaug, Kathrine Lydersen Hollerud, Frode Alfarnes, Tore Bartnes

\*\*\*\*\*

Partene er enige om følgende endringer (tekst i blått/*kursiv* inntas i overenskomsten, det som fjernes ~~øverstrykes~~) i overenskomst for Jordbruks- og gartnerinæringene

### **A. ØKONOMI**

#### **1. Lønnstillegg**

Det gis et generelt tillegg på kr. 7,- til alle med virkning fra 01.04.2024. Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønssats.

Det gis et overenskomsttillegg på kr. 3,- til alle med virkning fra 01.04.2024. Overenskomsttillegget er inkludert i ny minstelønssats.

#### **2. Regulering av minstelønssatsene**

§ 3.2.1: Minstelønssatsene økes med kr. 11,- pr. time med virkning fra 01.04.2024.

### 3. Regulering av lønn til fagarbeidere

#### § 3.2.2 Lønn til fagarbeidere

Fagarbeidertillegget økes med kr. 0,50,- fra kr. 14,- til kr. *14,50,-* pr. time med virkning 01.04.2024.

### 4. Matpenger

#### § 5-3 Matpenger

Matpengesatsen ved overtidsarbeid økes til kr. *107,-*

## B. TEKST

### 3.3.5 Avløsere – tillegg for delt dagsverk

Før delt dagsverk utbetales for alle satser et tillegg pr time tilsvarende 2,3 % av overenskomstens nybegynnersats for avløser u/agronomutdanning (162,5 t. pr. mnd). Tillegget avrundes opp til nærmeste 10 øre.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusiv oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer. Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor dyrestellet gjør det nødvendig

Ny tekst:

*Delt dagsverk foreligger når arbeidsdagen, inklusive oppholdene og spisepausene, strekker seg over minimum 10 timer. Delt dagsverk brukes kun i de tilfeller hvor dyrestellet gjør det nødvendig.*

*Med mindre partene lokalt har avtalt en bedre godtgjøring for delt dagsverk, skal det utbetales et tillegg pr time tilsvarende 2,3 % av overenskomstens nybegynnersats for avløser u/agronomutdanning (162,5 t. pr. mnd). Tillegget avrundes opp til nærmeste 10 øre.*

### 3.3.6 Praktikanter

Hele bestemmelsen strykes, og punkt 3.3.7 blir nytt punkt 3.3.6.

#### ~~3.3.6 Praktikanter~~

~~Praktikanter, som har inngått skriftlig opplæringsavtale med arbeidsgiver, lønnes med 80% av nybegynnersats for fast ansatt arbeidstaker.~~

### § 4-1. Akkord – innhøstingsarbeid

c. Dersom partene ikke lokalt kommer til enighet, *kan* bringes saken *bringes* inn til hovedorganisasjonene.

#### **§ 4-2. Fagkyndig nemnd – røktare/avløserar**

Hele bestemmelsen strykes, og § 4-3 blir ny § 4-2.

#### ~~§ 4-2. Fagkyndig nemnd – røktare/avløserar~~

~~Ved tvist som ikke løses på arbeidsplassen vedrørende røkterar og/eller avløserar lønn i forhold til arbeidstid og pålagte arbeidsoppgaver, kan hovedorganisasjonene så fremt de finner det nødvendig, bringe saken inn til avgjørelse av en fagkyndig nemnd, hvor hver av partene oppnevner en representant. De fagkyndige avgjør saken etter å ha foretatt en befaring. Hvis de fagkyndige ikke blir enige, avgjøres saken ved en oppmann som utpekes av hovedorganisasjonene.~~

#### **§ 6-2. Arbeidstøy og verneutstyr**

Nytt fjerde avsnitt:

*Arbeidstøyet og fottøyet er bedriftens eiendom.*

##### **6.2.1 Arbeidstøy til avløser**

Nytt tredje avsnitt:

*Arbeidstøyet og fottøyet er bedriftens eiendom.*

#### **§ 8-1. Ansettelse, oppsigelse, avskjed**

Hele bestemmelsen strykes, og §§ 8-2 flg. blir ny §§ 8-1 flg.

#### ~~§ 8-1. Ansettelse, oppsigelse, avskjed~~

##### **Generelle bestemmelser**

~~I forbindelse med ansettelse, oppsigelse og avskjed vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser.~~

#### **§ 8-3 Naturalier og innkvartering**

Hvor det lokalt ligger til rette for å inngå avtale om enkelte former for naturalier, skal bestemmelser om dette inntas i ansettelsesavtalen.

##### *Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet*

*Hvor arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon i forbindelse med arbeidsforholdet skal innkvarteringen være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Utenom de til enhver tid gjeldende unntak i arbeidsplassforskriften, stilles det ikke krav til enerom dersom partene lokalt er enige. En slik avtale skal inngås skriftlig, og kan sies opp i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Hovedavtalen om oppsigelse av særavtaler. Det vises til den til enhver tid gjeldende bestemmelse om innkvartering i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften.*

*Leien* fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i hvert enkelt tilfelle.



## **Kap. X Varighet og reguleringsbestemmelse**

### **§ 10-1. Ikrafttreden og varighet**

Denne overenskomsten gjelder fra 1. april 2022~~24~~til 31. mars 2022~~26~~ og videre 1 – ett – år av gangen, hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

### **§ 10-2. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsforhandlinger 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 lønnsutvikling i 1. avtaleår.

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke med utløp før 1. april 2023~~25~~).

### **§ 10-3. Gjennomføring**

Lønnsforhøyelsen pr. 1. april 2022~~24~~ gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling for overtid- og helgetillegg, kjøregodtgjørelse m.v. for arbeid som er utført før vedtakelsen.

## **C. PROTOKOLLTILFØRSLER**

### **Utvalgsarbeid på overenskomsten i tariffperioden 2024 – 2026**

I avtaleperioden 2024-2026 skal partene sentralt nedsette et utvalg. Utvalget skal:

- bestå av totalt 8 representanter: 4 personer fra hver av partene.
- utvalget skal utarbeide forslag til og vurdere behov for at bestemmelsen skal erstatte overenskomstens pkt. 3.2.2, jamfør bl.a. dagens formulering "Fagarbeidere – nye fag". Utvalgsarbeidet skal ta utgangspunkt i følgende forslag til ny bestemmelse:

"Fagbrev- og fagarbeidertillegg

Ansatte som innehar følgende relevant og dokumenterbar kompetanse gis et fagarbeidertillegg på kr. xx,- pr. time:

- Landbruksvikar

- Fullført gartner/agronom

Fagarbeider med offentlig godkjent fagbrev, herunder fagbrev godkjent av norsk lærermyndighet/NOKUT, som er relevant for arbeidet, og arbeidstakere som tar fagbrev i nye fag som legges inn under Lov om fagopplæring i tariffperioden, og som er omfattet av denne overenskomstens virkeområde, gis et fagbrevtillegg på kr.xx,- pr. time."

Utvalget skal påbegynne sitt arbeid snarest mulig og det skal gjennomføres minimum 3 møter. Utvalget skal utarbeide en sluttrapport til FF og NHO Mat og Drikke senest innen utløpet av november 2025.

### **Kompetansereform**

NHO Mat og Drikke 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 Mat og Drikke 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 Mat og Drikke og Fellesforbundet forventer at regjeringen i dialog med partene etabler en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet er enige om å gjennomføre et arbeid om hvilke faktiske behov og utfordringer naturbruksnæringen har når det gjelder etter- og videreutdanning, og hvilken betydning resultatene av forslagene fra Kompetansereformutvalget har for bransjen.

### **Ad 3.2.3 Månedslønn**

NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet understreker viktigheten av at avløser og røkters lønn utbetales som månedslønn, jf. utgangspunktet i overenskomstens pkt. 3.2.3 første avsnitt.

### **Resultatet av årets oppgjør**

525 Overenskomst for Jordbruks- og gartnerinæringene er en minstelønnsoverenskomst hvor partene lokalt gjennomfører lønnsforhandlinger, etter at resultatet av det sentrale oppgjøret er vedtatt. NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet er enige om viktigheten av å løfte økonomien i overenskomsten.

NHO Mat og Drikke har i år valgt å bruke en stor del av rammen sentralt, for å muliggjøre større sentrale tillegg og heving av minstelønnsatsene.

### **D. ØVRIGE BESTEMMELSER OM IKRAFTTREDELSE**

- Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.
- Det gis ikke generelt tillegg, lønnsregulering og etterbetaling til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen.
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.

### **E. FRAFALL AV KRAV**

Partene frafaller alle øvrige krav i forbindelse med tarifforhandlingene 2024.

Resultatet er anbefalt av begge parter og svarfrist er satt til den 27. august 2024.

Oslo, 13. juni 2024

NHO Mat og Drikke

  
Camilla Schrader Roander

Fellesforbundet

  
Endre Lie

---

**Fra:** Støver, Morten <[morten.stover@arbeidstilsynet.no](mailto:morten.stover@arbeidstilsynet.no)>

**Sendt:** onsdag 24. januar 2024 10:49

**Til:** Line Eldring <[line.eldring@fellesforbundet.no](mailto:line.eldring@fellesforbundet.no)>

**Emne:** SV: Dokumentasjon ifm videreføring av allmenngjøringsforskrifter

Vedlagt er statistikk på allmenngjøring for de aktuelle bransjene i perioden 1.1.2022-dd.2024.

Jeg er usikker på hvilken type statistikk som er ønskelig mtp bilbransjen, men har lagt ved tilsynstall for samme periode. Jeg kan også nevne at jeg har skrevet en rapport for Arbeidstilsynet kalt Signal der våre inspektører har svart på en spørreundersøkelse hvor de deler informasjon som de ikke så enkelt får delt kun via tilsynsrapporter. Tilbakemeldingene går på arbeidsmiljøforhold i utvalgte bransjer, og enkelte har omtalt og diskutert bilbransjen og ting de ser der. Rapporten publiseres i begynnelsen av mars, og jeg kan evt legge en påminnelse i egen kalender om å sende den til deg om du tenker dette kan være interessant i videre arbeid.

Mvh Morten Støver.

---

**Fra:** Line Eldring <[line.eldring@fellesforbundet.no](mailto:line.eldring@fellesforbundet.no)>

**Sendt:** tirsdag 16. januar 2024 13:26

**Til:** Støver, Morten <[morten.stover@arbeidstilsynet.no](mailto:morten.stover@arbeidstilsynet.no)>; Ekle, Robert <[robert.ekle@arbeidstilsynet.no](mailto:robert.ekle@arbeidstilsynet.no)>

**Emne:** Dokumentasjon ifm videreføring av allmenngjøringsforskrifter

Hei,

Takk for tidligere bistand med dokumentasjon i forbindelse med allmenngjøring! Årets tariffoppgjør er under oppseiling, og det betyr også at vi begynner å forberede begjæringer om videreføring av allmenngjøringsforskriftene. I den forbindelse trenger vi mest mulig oppdatert tilsynsstatistikk for de aktuelle bransjene, for perioden 2022-2023 (og eventuelt fra 2024 om noe finnes). Også annet materiale som måtte foreligge; rapporter, uttalelser eller oppsummeringer, vil være til stor nytte.

Jeg henvender meg til dere på vegne av LO-forbundene som har allmenngjorte avtaler (NNN, NAF, EL og IT og Fellesforbundet). De aktuelle bransjene er altså bygg, verft, jordbruk/gartneri, hotell og restaurant og catering, turbil, godstransport på vei, renhold, fiskeindustri og elektro. I tillegg arbeider vi i Fellesforbundet fortsatt med en førstegangs begjæring av biloverenskomsten, som gjelder for ansatte som har sitt arbeid innenfor alle områder innen bilbransjen (som bilpleie og bilverksteder), så vi vil også være svært interessert i dokumentasjon og statistikk som berører dette området.

Begjæringene vil fortløpende bli sendt inn til Tariffnemnda etter hvert som bransjeoppgjørene er ferdig. Vi håper derfor at det vil være mulig å få dokumentasjon fra dere innen 15. april. Fint om dere kan bekrefte at henvendelsen er mottatt.

På forhånd tusen takk for hjelpen!

Mvh

**Line Eldring**  
Avdelingsleder

**Samfunnspolitisk avdeling**  
(+47) 976 07 512



Sentralbord: 23 06 31 00

[Fellesforbundet.no](http://Fellesforbundet.no)

## Tilsyn med allmenngjøring – Jordbruk og gartneri

Arbeidstilsynet fører rutinemessig kontroll med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringsregelverket av tariffavtalene for tilsynene innen jordbruk og gartneri. Dette kontrollpunktet er fulgt opp i 173 tilsyn i perioden 2022–dd 2024. Alle tilsyn har i tillegg fulgt opp andre tema.

Kontrollpunktet er hjemlet i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene av 20.09.2010 § 4.

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

<b>Kontrollpunkt</b>	<b>Andel brudd</b>	<b>Tilsyn</b>	<b>Reaksjoner</b>
1. <i>Utbetaler arbeidsgiver lønn i samsvar med forskriften om allmenngjøring innen landbruk?</i>	9 %	173	11

Av tabellen fremgår det at Arbeidstilsynet i 9 % av tilsynene finner avvik knyttet til allmenngjøringsregelverket. 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

Bilag 03

# Årsrapport

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2023



# Innhold

<b>Innhold</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Leders beretning</b> .....	<b>4</b>
Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt .....	4
<b>2. Introduksjon og hovedtall</b> .....	<b>8</b>
Et viktig samfunnsoppdrag .....	8
Riktig innsats gir riktig effekt .....	10
Hvordan vi bruker ressursene våre .....	12
Leveranser til arbeidslivet .....	16
<b>3. Årets aktiviteter og resultater</b> .....	<b>24</b>
Overordnede mål .....	24
Vår virkemiddelbruk .....	25
Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023 .....	35
Prioriterte tema i 2023 .....	53
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet .....	56
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår .....	89
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes .....	121
<b>4. Styring og kontroll</b> .....	<b>148</b>
System for styring og kontroll .....	148
Styring og kontroll av IKT-sikkerhet .....	150
Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser .....	151
Evalueringer .....	152
Effektiviserings- og digitaliseringstiltak .....	153
Statlige fellesføringer .....	154
<b>5. Fremtidsutsikter</b> .....	<b>155</b>
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover .....	155
Utviklingstrekk og strategi .....	156
Bedre virkemidler .....	158
Endring og utvikling .....	159
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet .....	160
<b>6. Årsregnskap</b> .....	<b>161</b>
Ledelseskommentarer årsregnskapet 2023 .....	161
Årsregnskap – oppstilling og noter .....	166
<b>Referanseliste</b> .....	<b>177</b>
<b>Vedlegg:</b>	
1. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet	
2. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten om felles oppfølging av arbeidsmiljøetsatsingen	
3. Likestillingsrapport	
4. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv	





Arbeidstilsynet

# For et godt arbeidsliv!



**223 000**  
virksomheter



**2,8 millioner**  
arbeidstakere

## Våre 740 ansatte betjener hele landet



**397 ansatte**  
i tilsynsavdelingene

**299 ansatte**  
i andre fagfunksjoner

**44 ansatte**  
i direktoratet



# Leders beretning

## Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt

Den generelle arbeidsmiljøtilstanden i Norge er fortsatt jevnt over god og arbeidslivet er i hovedsak preget av trygge og gode arbeidsforhold. Likevel har deler av arbeidslivet betydelige og alvorlige arbeidsmiljøutfordringer hvor det både er et behov, og et stort potensial, for forbedring.

Det er viktig for oss å bygge innsatsen vår på fakta og kunnskap om hvor risikoen i arbeidslivet er størst, spesielt i en tid der vi står i et spenn med krevende prioriteringer. Risikobildet vi utarbeider årlig og som beskriver de mest alvorlige utfordringene i norsk arbeidsliv, løfter frem en rekke problemer innenfor arbeidsmiljø, serøsitet og arbeidslivskriminalitet vi prioriterer innsats mot.

Kunnskapsunderlaget viser at det fortsatt er altfor mange som dør eller blir alvorlig skadet i ulykker på jobb, og at arbeidsrelatert kreft er den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall. Flere arbeidstakere sysselsettes i yrker hvor man jobber med folk, for eksempel utdanning og helse og omsorg, og både her i Norge, og i Europa for øvrig, ser vi et skifte hvor psykososiale risikofaktorer og emosjonelt krevende arbeid blir mer sentrale. Muskel- og skjelettplager utgjør i dag den største andelen av det legemeldte sykefraværet i Norge, og det er også et økende sykefravær på grunn av arbeidsrelaterte psykiske plager. Plagene rammer mange, og har store kostnader for blant annet helsevesen, i tillegg til arbeidslivet i stort.

Brudd på lønns- og arbeidsvilkår, uforsvarlig innkvartering og ulovlig innleie er alvorlige drivere som setter det seriøse arbeidslivet under press. Omgåelse av arbeidsgiveransvar, fiktiv dokumentasjon og lønnsstyveri, som vi fikk en første dom på i fjor, er faktorer som preger den kriminelle delen av arbeidslivet. Konsekvensene er konkurransevridning, urettmessig økonomisk gevinst og ikke minst at det fratrar arbeidstakere viktige rettigheter. Disse utfordringene svekker både hver for seg, og i sum, arbeidsmiljøtilstanden i arbeidslivet og har store menneskelige så vel som samfunnsmessige kostnader.

Arbeidstilsynet jobber aktivt med å være synlig til stede i arbeidslivet og å tilpasse oss for å møte behovene så effektivt som mulig. Gjennom tilsyn, veiledning, men også ved å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøproblemer som preger arbeidslivet og som det må rettes søkelys på, bidrar vi til at norske virksomheter jobber godt med eget arbeidsmiljø.

## Bedre treffsikkerhet

Etaten har i 2023 levert godt ut fra de ambisjonene vi satte oss ved årets start. Vi har funnet en god balanse mellom nivået vi har på det forebyggende arbeidet og den økningen vi har mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. I tillegg til å øke innsatsen mot useriøsitet, når vi samtidig store grupper i forebyggingssporet på områder som har store samfunnsøkonomiske konsekvenser.

Med markant økt bruk av overtredelsesgebyr og flere anmeldelser, har vi en strengere reaksjonsbruk. Dette er en utvikling vi har jobbet systematisk for å få til, samtidig som vi erkjenner at dokumentasjonskravene ved ileggelse av gebyr utfordrer oss noe på ressursiden.

I samarbeid med de andre etatene i a-krimsamarbeidet jobber vi mer systematisk med kunnskapsarbeidet. Dette gir oss et bedre grunnlag for å identifisere de viktigste trusselaktørene, men også for å koordinere virkemiddelbruken best mulig, med sikte på å skape størst mulig effekt med våre tiltak.

I 2022 og 2023 har vi, i samarbeid med partene i arbeidslivet, utredet ulike tiltak for at virksomhetene skal jobbe bedre med det psykososiale arbeidsmiljøet. Sammen har vi lagt grunnlaget for god veiledning og et tydeligere regelverk i årene som kommer.

Et styrket fokus på bedriftshelsetjeneste i tilsyn i 2023 har også bidratt til at mange virksomheter nå både er tilknyttet, og bruker, bedriftshelsetjenestene på en riktig måte.

Vi har utviklet oss mye i måten vi jobber med veiledning på og opplever at veiledningstilbudet vårt både er etterspurt og blir brukt. Etatens nettsider har stor trafikk og vi produserer blant annet webinarer og veiledningsfilmer i et omfang som gjør at vi har stor rekkevidde og når mange. Dette har blitt en god kanal for oss der vi har fått mulighet til å invitere målgruppene inn på en annen måte enn før, og der vi kan snakke direkte til store og viktige målgrupper samtidig. Vi har også økt servicegraden vår ut til etatens brukere gjennom lanseringen av chatbot på våre nettsider.

## Organisering og forbedring

I fjor fikk vi resultatet fra underveisevalueringen av organiseringen vår, som Menon Economics gjennomførte for oss. Hensikten med oppdraget var å gi en status på hvor langt vi hadde kommet med målene vi satte oss for omorganiseringen i 2020 og få innspill til hva etaten må jobbe videre med. I grove trekk viste rapporten at etaten beveger seg i riktig retning og at vi har fått til mye. Overgangen til en funksjonsbasert struktur ble vurdert som riktig og

hensiktsmessig for at Arbeidstilsynet skal løse utfordringene som er påpekt i tidligere kartlegginger. Samtidig pekte rapporten på flere områder der etaten har et forbedringspotensial, blant annet innenfor samhandling på tvers i organisasjonen, partssamarbeid, medbestemmelse og vernetjenesten. Dette arbeidet ble påbegynt i 2023, og vil fortsette i 2024.

Sivilombudet undersøkte i 2023 hvilken betydning organiseringen av Arbeidstilsynet har for behandlingen av innsynssaker. I konklusjonen slo de fast at innsynssakene er sikret reell to-instans klagebehandling, men påpekte at Arbeidstilsynets ytre etat ikke utgjør ett forvaltningsorgan og at det derfor er i strid med offentleglova at etatens svartjeneste besvarer alle innsynskrav i første instans. I tillegg hadde ombudet merknader til Arbeidstilsynets arkiv, journal og informasjon på innsyn. Vi jobber med ulike modeller og tiltak for å sikre at organiseringen er i samsvar med gjeldende regler. Noen tiltak er gjennomført allerede, mens andre har et lengre tidsperspektiv og vil bli landet når ny direktør er tilsatt i løpet av 2024.

Trondheim 15. mars 2024



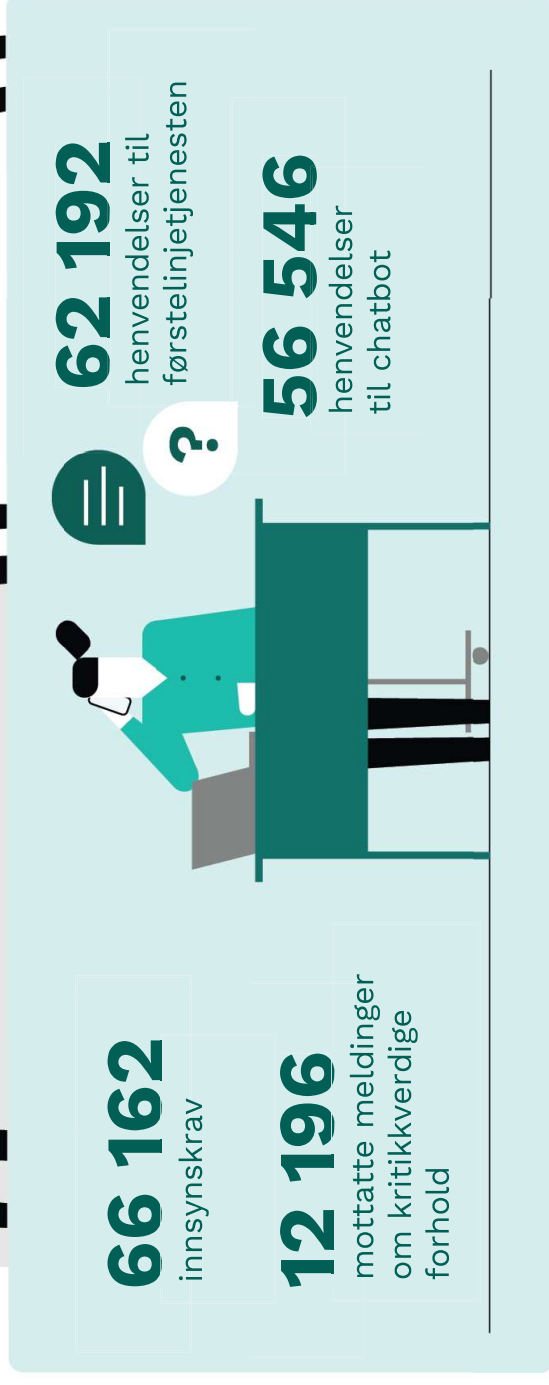
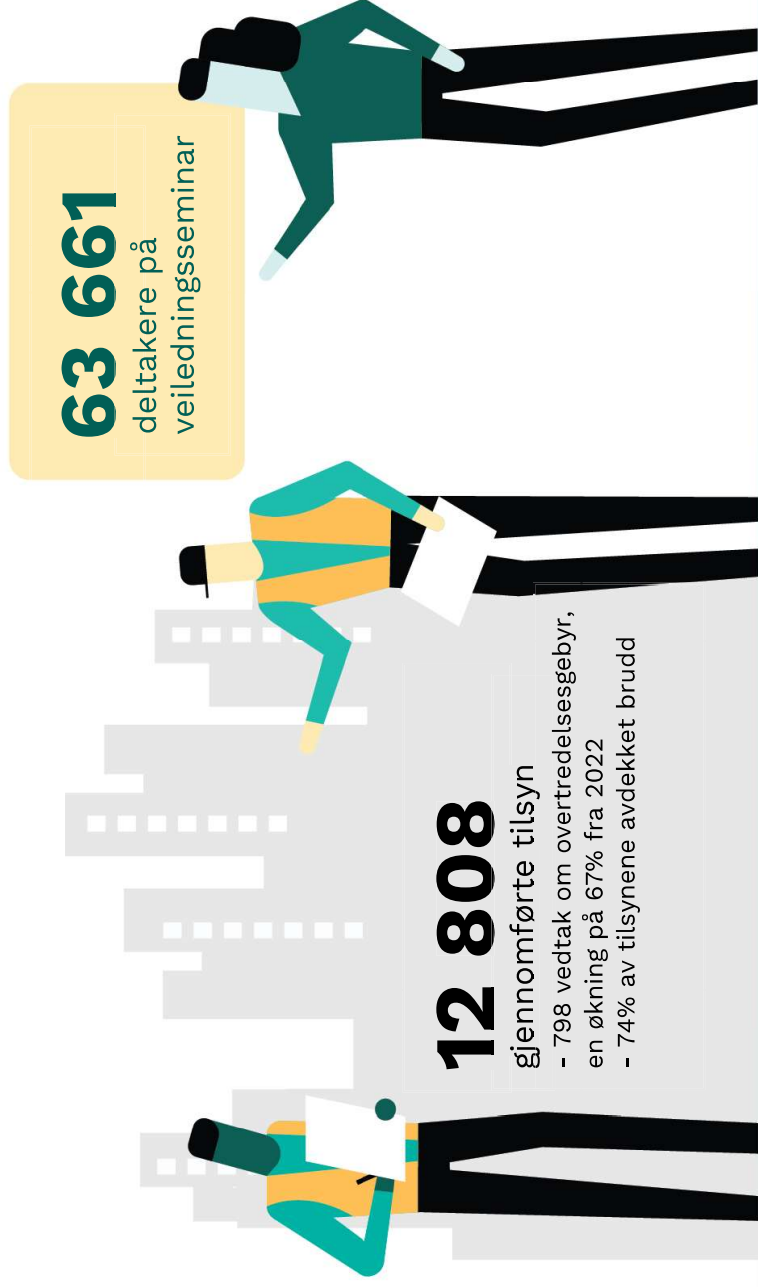
Ronny Jørgenvåg  
Fungerende direktør

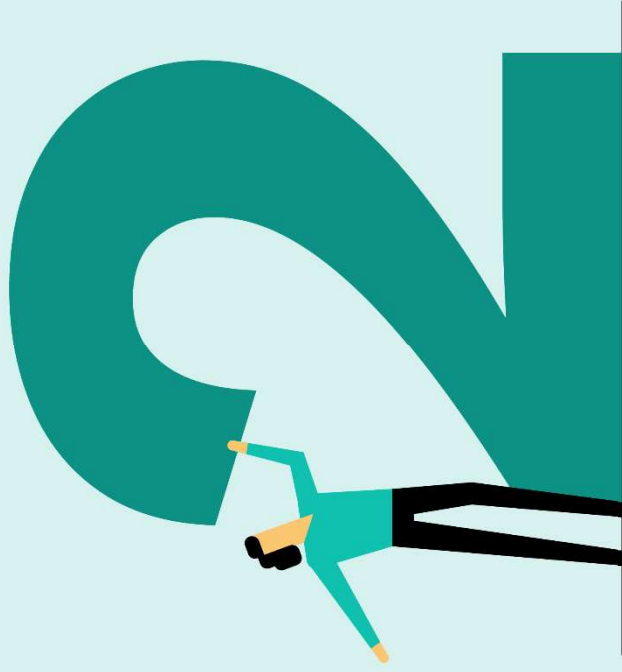
# Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet er en etat med mange leveranser til samfunnet. Her er noen av våre sentrale resultater i 2023.



**Kr. 874 630 000**  
Arbeidstilsynets tildeling





# Introduksjon og hovedtall

## Et viktig samfunnsoppdrag

Selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge i hovedsak er god, er det områder hvor det er risiko for at arbeidstakere blir syke, skadet eller dør. Dette kan ha store konsekvenser både for arbeidstakerne, pårørende, kolleger og virksomhetene selv. Et godt og helsefremmende arbeidsmiljø er en forutsetning for produktive og innovative arbeidere, og er dermed også en forutsetning for virksomhetenes konkurranseevne.

Arbeidstilsynet arbeider for et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og kontrollerer at virksomhetene følger opp sitt ansvar gitt i arbeidsmiljøregelverket, jmfør Arbeidsmiljøloven § 18-1.

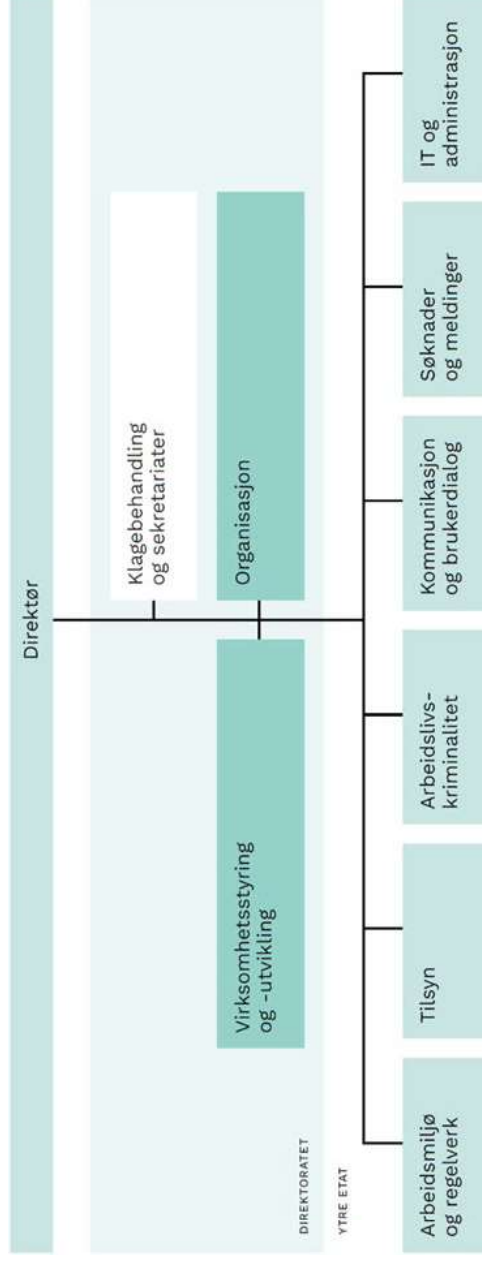
Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at

- virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes

Arbeidstilsynet retter innsatsen mot målgrupper hvor det er størst behov for å endre tilstanden i arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av fungerende direktør Ronny Jørgenvåg og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. Per 31. desember 2023 var 741 ansatte fordelt på 23 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 8 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering.



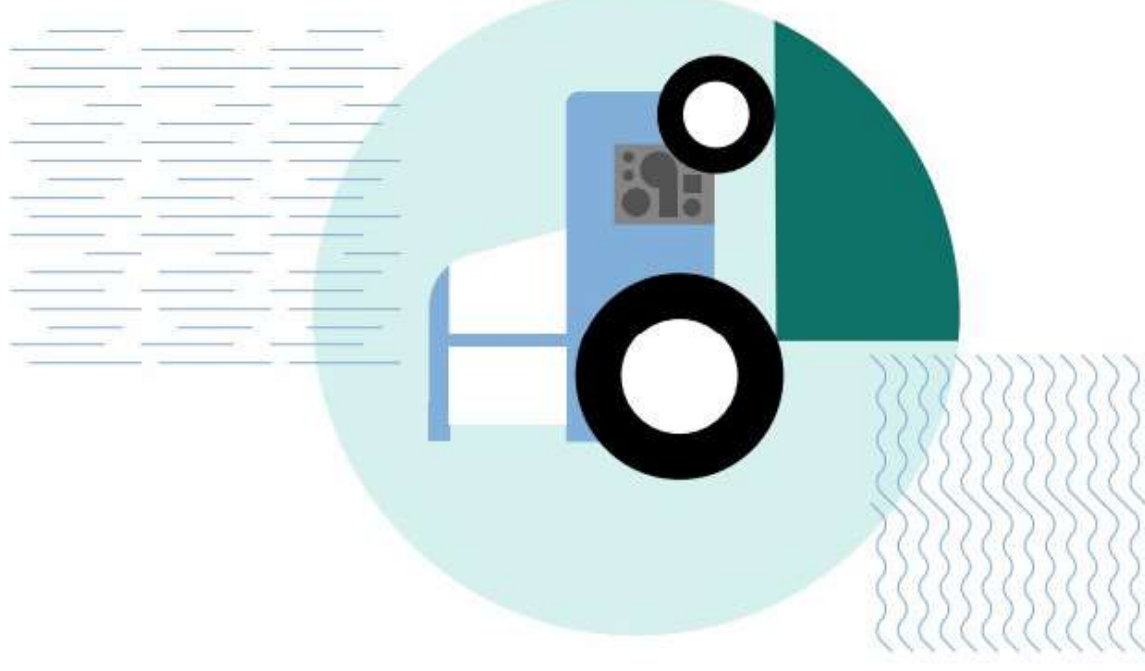
## Riktig innsats gir riktig effekt

Arbeidstilsynets innsats rettes mot virksomhetene og målgruppene som har størst behov for endring i arbeidsmiljøet. Prioriteringene er basert på hvor det er størst risiko for at reglene for arbeidsmiljø eller arbeidsmiljøarbeidet brytes, og hvor det er størst nytte i forhold til kostnader.

Valg av virkemidler avhenger blant annet av

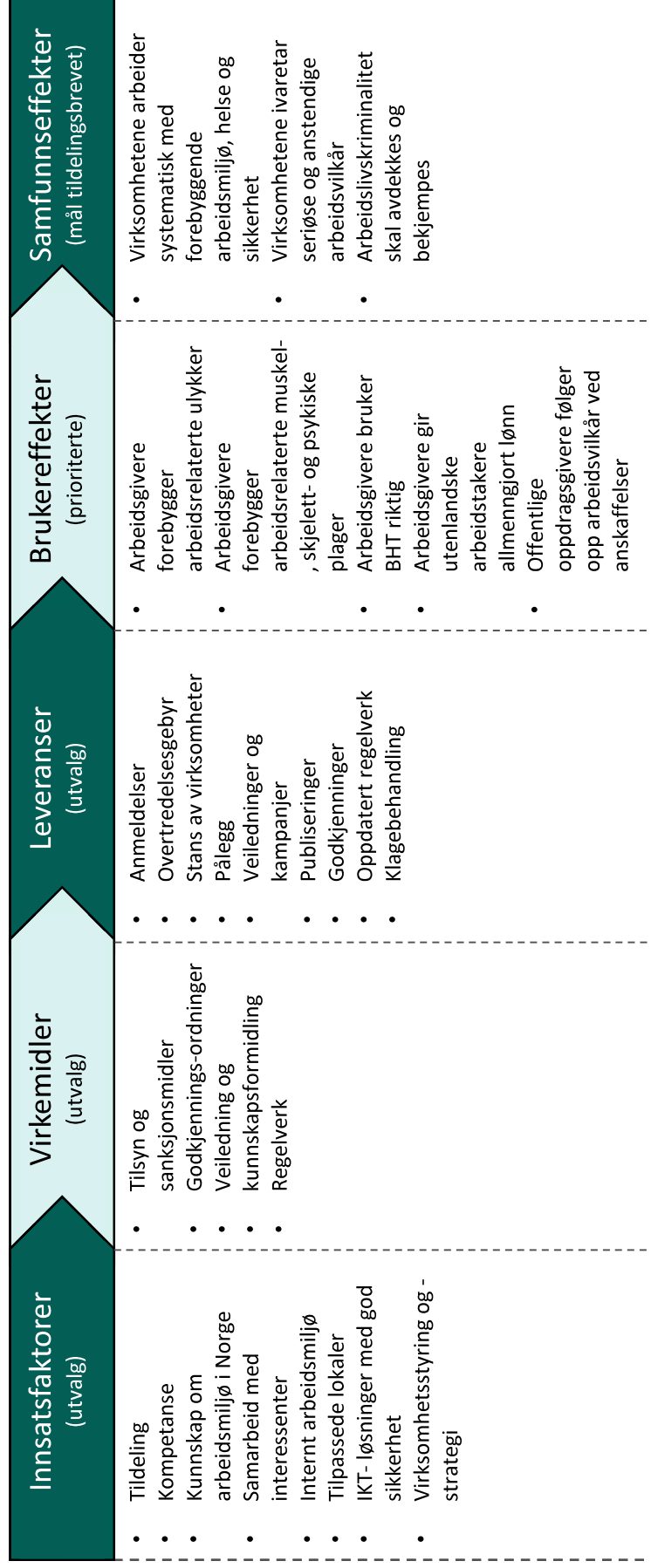
- hvilke endringer i arbeidsmiljøet vi ønsker å skape
- arbeidsmiljøproblemenes omfang, kompleksitet og alvorlighet i aktuell næring og virksomhet
- kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring hos virksomhetene

Sammenhengene mellom innsats og effekt er konkretisert med strukturer som binder tid, penger og leveranser sammen. Dette gir et grunnlag for å vurdere om Arbeidstilsynets ressursbruk er effektiv.





Figur 2: Sammenheng mellom et utvalg av innsatsfaktorer og samfunns effekter.



## Hvordan vi bruker ressursene våre

Arbeidstilsynet ble i 2023 tildelt 875 millioner kroner, dette innebærer en styrking på 25 millioner kroner til økt kapasitet og kompetanse.

Tildelingen er redusert med 4,2 millioner kroner knyttet til gevinstrealisering av reduserte reiseutgifter, 0,8 millioner kroner som følge av gevinstrealisering av leiekostnader og 1 millioner kroner som følge av for mye i kompensasjon ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Kostnaden knyttet til husleieavtaler utgjorde om lag 75 millioner kroner i 2022, mens de var på om lag 79 millioner kroner i 2023. Arbeidstilsynet har de siste årene hatt økte leiekostnader knyttet til sentrene for arbeidslivskriminalitet.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall for ressursbruk, 2019–2023.

Hovedtall	2019	2020	2021	2022	2023
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	698 271 000	750 665 000	837 507 000	862 678 000	875 000 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	93,6 %	91,1 %	92,2 %	95,7 %	98,8 %
Driftsutgifter (kroner)	653 423 262	684 073 408	771 911 534	838 248 026	855 877 432
Lønnsandel driftsutgifter	74 %	72 %	71 %	70 %	75,7 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	869 295	860 818	834 972	828 862	860 178
Antall årsverk	618	571	660	714	753

De største kostnadsdriverne for Arbeidstilsynet er

- lønn: 76 prosent
- husleie og drift av bygninger: 9 prosent
- tjenestekjøp: 7 prosent

Dette tilsvarer planlagt kostnadsstruktur for 2023.

Lønnskostnadene (ressurser) fordeles på kjerne-, støtte- og styringsprosesser. Av samlet ressursbruk utgjør

- kjerneprosesser: 62 prosent
- styringsprosesser: 13 prosent
- støtteprosesser: 25 prosent

Fordeelingen mellom de største kostnadsdriverne har vært relativt stabil de siste 5 årene. Men økt bruk av overredelsegebyr med krav til dokumentasjon og klagesaksbehandling er eksempler på endringer som gir økt behov på å bruke ressursbruk på andre forhold enn gjennomføring av tilsyn

Arbeidstilsynet har etablert et nytt fundament for virksomhetsstyringen, jmfør del 4 «Styring og kontroll». Dette medfører blant annet at tid registrert på prosesser avviker fra tidligere år, noe som medfører brudd på dataserier.

Tabeller for ressursvurderinger vil bli utviklet de neste årene for å sikre gode dataserier.

Tabell 2: Ressursbruk fordelt på kjerne-, støtte- og styringsprosesser i 2023.

Prosesser	Utgifter (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Kjerneprosesser	396 972	398	62 %
Styringsprosesser	104 520	84	13 %
Støtteprosesser	324 688	160	25%
Ikke fordelt på prosesser	19 799		
<b>Sum</b>	<b>845 979</b>	<b>642</b>	<b>100 %</b>

## Mål og virkemidler

Av ressurser benyttet på kjerneprosesser er

- 64 prosent rettet mot mål 1, «Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet»
- 19 prosent rettet mot mål 2, «Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår»
- 15 prosent rettet mot mål 3, «Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes»

Arbeidstilsynet benytter mer ressurser mot mål 2 enn tidligere.

Tabell 3: Ressursbruk fordelt på overordnede mål i 2023.

Overordnet mål (kjerneprosesser)	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	250 561	253	64 %
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	76 566	77	19 %
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	60 070	59	15 %
Ikke fordelt på mål	9 775	9	2 %
<b>Sum</b>	<b>396 972</b>	<b>398</b>	<b>100 %</b>

Tabell 4: Ressursbruk for overordnet mål 1 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 1	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	139 717	137	54 %
Veiledning og kunnskapsformidling	38 321	32	13 %
Godkjenningsordninger	31 670	32	13 %
Regelverk	21 154	19	7 %
Andre særskilte oppgaver	1 907	17	7 %
Meldinger og kunnskapsinnhenting	8 745	8	3 %
Samarbeid	9 046	8	3 %

Tabell 5: Ressursbruk for overordnet mål 2 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 2	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	47 349	48	62 %
Veiledning og kunnskapsformidling	12 619	14	19 %
Godkjenningsordninger	7 057	7	9 %
Andre særskilte oppgaver	5 453	5	7 %
Samarbeid	4 089	2	3 %

Tabell 6: Ressursbruk for overordnet mål 3 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 3	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	44 242	45	75 %
Veiledning og kunnskapsformidling	3 101	4	6 %
Samarbeid	12 727	11	19 %

## Høy samfunnsnytte

Lønnskostnadene er i hovedsak knyttet til gjennomføring av tilsyn. Arbeidstilsynet vurderer kostnader opp mot nytte når virksomheter skal velges ut.

Innsats mot mål 1 forebygger tilstander som angår en relativt stor andel av arbeidstakerne, for eksempel forebygging av sykdom. Dette er tilstander som har store samfunnskostnader, blant annet for helsesektoren, dersom de ikke blir unngått. Mer effektive tilsyn vil kunne bidra til å forebygge flere uønskede tilstander, og dermed spare samfunnet for store kostnader. Arbeidstilsynet ser derfor behov for å digitalisere og effektivisere våre tilsynsløsninger (se del 5 «Fremtidsutsikter»).

Det er også høy grad av samfunnsøkonomisk nytte knyttet til gjennomføring av tilsyn mot mål 2 og 3. Nyttene for disse målene er, i tillegg til uhelse for arbeidstakere, også knyttet til mer likeverdige konkurransevilkår for seriøse virksomheter. Dette vil gi økte skatte- og avgiftsinntekter ved at seriøse aktører i større grad ivaretar sine forpliktelser til velferdsstaten.

Arbeidstilsynets overordnede mål bidrar til regjeringens mål gitt i [prop. 1 S \(2022–2023\)](#); «Et sikkert og seriøst arbeidsliv» og «Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet» ([regjeringen.no](https://regjeringen.no)).

SINTEF har estimert at tapte leveår og tapte livskvalitet som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker koster samfunnet henholdsvis 15,6 milliarder kroner og 3,2 milliarder kroner per år [1]. Dette utgjør 63 prosent av de totale samfunnskostnadene på 30 milliarder kroner per år som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Oslo Economics har anslått de totale samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til ikke-optimalt arbeidsmiljø til 75 milliarder kroner per år [2].

Selv om anslagene er usikre innebærer vurderingene en betydelig samfunnsøkonomisk lønnsomhet når Arbeidstilsynet benytter 875 millioner kroner til å gjennomføre sin innsats. Arbeidstilsynets leveranser er et viktig bidrag til et velfungerende arbeidsliv og den norske velferdsmodellen.

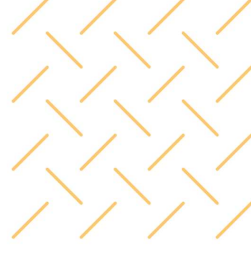
# Leveranser til arbeidslivet

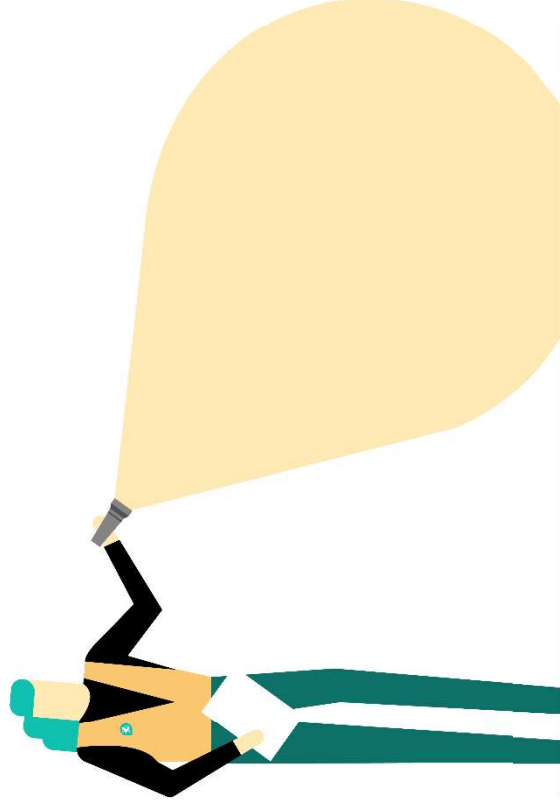
## Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet er en synlig etat med mange leveranser til samfunnet. Arbeidstakere og virksomheter er godt kjent med etaten og vi ser en stadig økende interesse for informasjon fra Arbeidstilsynet. Når arbeidstakere og virksomheter har behov for informasjon og veiledning om utfordringer i arbeidslivet, så oppsøker de Arbeidstilsynet. Vi opplever også at virksomheter som får pålegg i stor grad respekterer og aksepterer etatens myndighetsutøvelse. Oppmerksomhet fra media og høyt antall innsynsbegjæringer viser at Arbeidstilsynets innsats både blir lagt merke til og at det er stor interesse omkring etatens arbeid for å bedre arbeidsmiljøet.

Mange virksomheter opplever at vi er mest synlig når vi kontrollerer eller veileder virksomhetene. For å nå ut til alle som trenger oss er det viktig at vi er synlig i et større omfang enn det som er mulig gjennom de enkelte tilsynene. Vi er derfor også synlig ved å tilby nettportaler hvor både arbeidsgivere og arbeidstakere får tilgang til informasjon om sine plikter og rettigheter. Vi er til stede i sosiale medier, vi gjennomfører egne kampanjer og vi samarbeider med media. Vi er synlige ved å ha brukervennlige selvbetjeningsløsninger for arbeidstakere og arbeidsgivere for de delene av lovverket som stiller krav til godkjenning og melding.

Videre gis det en oversikt over etatens viktigste leveranser.





## Tilsyn og sanksjonsmidler

Tilsyn innebærer å kontrollere om arbeidsmiljøregelverkets krav til arbeidsmiljø etterleves. I de fleste tilsyn informerer og veileder vi også virksomhetene om risikofaktorer og hvordan lovens krav skal forstås. Når virksomhetene ikke overholder reglene, kan det gis reaksjoner som skal skape endring i virksomheten.

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 12 808 tilsyn. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 74 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 69 prosent av tilsynene. Staten har gjennomført 690 flere tilsyn i 2023 enn i 2022.

# 12808

### Antall gjennomførte tilsyn i 2023.

Arbeidstilsynet har i større grad enn tidligere prioritert gjennomføring av tilsyn rettet mot målet Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår med 3 918 tilsyn, i 62 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Det er gjennomført 1 823 tilsyn for å avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet, i 60 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Det ble gjennomført 6 896 tilsyn mot målet Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, i 75 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Av disse tilsynene var 62 prosent rettet mot ulykkesforebygging, og 28 prosent ble rettet mot sykdomsforebygging. Årsrapporten har en mer detaljert oversikt over tilsynsgjennomføringen i del 3 «Årets aktiviteter og resultater».

Etaten har ilagt betydelig flere overtredelsesgebyrer enn tidligere år, dette innebærer økt bruk av tid til saksbehandling i tilsynsprosessen, noe som påvirker kapasiteten til gjennomføring av tilsyn.

Tabell 7: Antall gjennomførte tilsyn totalt, fordelt på overordnede mål, 2023.

Overordnet mål	2022	2023
Overordnet mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	7 421	6 989
Overordnet mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	2 883	3 971
Overordnet mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	1 814	1 848
<b>Totalt antall tilsyn</b>	<b>12 118</b>	<b>12 808</b>

Arbeidstilsynets tilsyn gjennomføres som hovedregel ved stedlig oppmøte hos en virksomhet, men tilsyn kan også være innhentning av dokumentasjon uten å være fysisk til stede, eller at tilsynet gjennomføres med direktekommunikasjon gjennom digitale løsninger.

Omtrent 86 prosent av tilsyn som gjennomføres av Arbeidstilsynet er stedlige, 12 prosent er innhentning av dokumentasjon uten stedlig tilstedeværelse, og omtrent 2 prosent er digitale tilsyn.

Tabell 8: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon fordelt på stedlige tilsyn, dokumenttilsyn og digitale tilsyn, 2019–2023.

Antall tilsyn	2019	2020	2021	2022	2023
Stedlige tilsyn	10 420	6 742	7 148	10 149	11 032
Dokumenttilsyn	2 032	3 052	4 141	1 489	1 533
Digitale tilsyn		77	325	480	242

For å sikre nødvendig etterlevelse av regelverket gir Arbeidstilsynet gebyrer og anmelder i større grad enn tidligere, både fordi reaksjonen er nødvendig for å skape endring hos virksomheten som har et regelbrudd, men også som avskrekkende effekt hos andre virksomheter.

I 2023 ble det fattet 798 vedtak om overtredelsesgebyr, dette er 319 flere gebyrer enn i 2022. Arbeidstilsynet anmeldte 42 virksomheter i 2023.

Tabell 9: Utvalgte hovedtall for antall sanksjoner og anmeldelser, 2019–2023.

Reaksjoner	2019	2020	2021	2022	2023
Varsel om overtredelsesgebyr	625	390	389	534	888
Vedtak om overtredelsesgebyr	635	360	393	479	798
Anmeldelser	72	39	39	13	42

På grunn av ulikt tidspunkt for uttrekk av data opereres det med ulikt antall tilsyn i årsrapportens del 2 og del 3. Tilsynstall for del 3 er tatt ut noe tidligere på grunn av analysebehov og er dermed noe lavere.





## Veiledning

Arbeidstilsynet gir veiledning, og formidler kunnskap, om forutsetninger for et godt arbeidsmiljø. Veiledning og kunnskapsformidling skal bidra til at både arbeidsgivere og arbeidstakere tar riktige valg.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal. I 2023 hadde nettstedet nesten 6 millioner besøk. Sammenlignet med 2022, hadde arbeidstilsynet.no 13 prosent flere besøk enn i 2022. Også de digitale selvhjelpsverktøyene Arbeidsmiljøhjelpen, Risikohjelpen og Arbeidsmiljøportalen, blir mye besøkt. Første halvår i 2023 var det en stor økning sammenlignet med 2022. På grunn av problemer med statistikkløsningen for disse nettstedene, er det ikke mulig å hente ut tall for totalt antall besøk i 2023.

I 2023 har vi jobbet mye med brukervennlig og bransjerettet innhold, aktuelle nyhetssaker og kampanjer som treffer godt hos målgruppen. Totalt har de prioriterte veiledningssidene på arbeidstilsynet.no over 1,2 millioner besøk.

Chatboten Leon ble lansert i 2023. I løpet av året kom det inn 56 546 henvendelser til Leon, og bare rundt 10 % av disse henvendelsene går videre til svartjenesten. Etterspørselen etter veiledning fra de ansatte på svartjenesten er likevel fortsatt svært høy. Totalt 60 418 førstelinjehenvendelser til svartjenesten ble registrert i 2023. Det er flest henvendelser knyttet til arbeidstid, arbeidsavtale og manglende lønn. I tillegg er det registrert 1 774 fysiske henvendelser ved de ulike SUA-sentrene (servicesenter for utenlandske arbeidstakere).

Tabell 10: Hovedtall veiledning, 2019–2023.

Veiledning	2019	2020	2021	2022	2023
Besøk på arbeidstilsynet.no	4 000 000	5 200 000	5 200 000	5 290 000	5 964 766
Besøk på prioriterte veiledninger på arbeidstilsynet.no					1 204 273
Kampanjer			7	6	8
Kampanjevisninger					10 031 496
Veiledningsseminar (webinar, innlegg)					138
Deltakere på veiledningsseminar					6 3661
Likelydende veiledningsbrev sendt til virksomheter				8	6
Mottakere av veiledningsbrev				107 000	49 074
Førstelinjehenvendelser (SUA, svartjeneste)	67 241	62 910	63 379	58 568	62 192
Henvendelser til chatbot					56 546



## Godkjenningsordninger og meldinger

Arbeidstilsynet godkjenner søknader og registreringer på områder som arbeidstid, byggesak, godkjenning av bedriftshelsetjenester (BHT), godkjenning av rengjøringsvirksomheter, asbestsanering, HMS-kort og bemanningsforetak. Arbeidstilsynet mottar tips og meldinger, disse følges opp med ulike virkemidler.

Tabell 11: Godkjenning av søknader, 2019–2023.

Type søknad	2019	2020	2021	2022	2023
Godkjenning av BHT, antall saker behandlet	300	210	150	149	233
Godkjenning av renholdsvirksomheter, antall innkomne søknader	2 517	2 423	2 406	2 175	2 243
Årlig melding og utvidet årlig melding fra godkjent renholdsvirksomhet	5 438	5 557	5 433	4 642	4 458
Godkjenning av utenlandske kompetansebevis, antall saker behandlet	2 728	2 312	1 585	1 575	2 737
Godkjenning av virksomheter innen bilpleie, antall innkomne søknader				562	542
Registrering av bemanningsforetak, antall saker behandlet	415	526	544	758	1 082
Søknad om tillatelse til å arbeide med asbest, antall saker behandlet	142	154	143	147	188
Byggesaker, antall saker behandlet	4 135	3 840	4 431	4 422	4 231

Etter innføringen av automatisk søknadsbehandling innenfor byggesaker, kan vi vise til 71,3 % automatiske behandlede søknader av de 4231 mottatte søknadene i 2023. Register for bemanningsforetak hadde sitt siste år, da det fra 01.01.24 ble iverksatt en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Tabell 12: Samtykke til virksomhetens egne løsninger for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø, 2019–2023.

Type søknad	2019	2020	2021	2022	2023
Søknad om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene, antall saker behandlet	1 266	1 343	1 227	1 197	1 120

De fleste sakene kommer fra bransjene bygg- og anlegg, helse- og omsorg, og regnskap og revisjon.

Det aller fleste som søker får godkjenning. Avslagene vi gir, skyldes i all hovedsak at virksomhetene søker om planer som vi vurderer som uforsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Tabell 13: Mottatte meldinger om uønskede hendelser, 2019–2023.

Type melding	2019	2020	2021	2022	2023
Varsel om kritikkverdige forhold	8 425	7 978	9 133	10 374	12 196
Varsel om arbeidsulykke	2 959	2 731	3 014	2 671	2 026
Melding om arbeidsrelatert sykdom	1 991	1 694	2 022	2 028	1 924

2023 gav en oppgang i varsel om kritikkverdige forhold på 17,5 % sammenlignet med foregående år. Innenfor varsling om arbeidsulykker opplevde vi en nedgang på 24,1 %. Meldinger om arbeidsrelatert sykdom forholder seg stabil.

## Mediesaker og innsynsbegjæringer

Som samfunnsaktør med et viktig samfunnsoppdrag, er Arbeidstilsynet ofte omtalt i medier – både som en konsekvens av tilsynssaker, men også som premissgiver i offentlige diskusjoner om arbeidsmiljø. At alle kan søke innsyn i saker med offentlig interesse, bidrar til gjennomskiktighet rundt Arbeidstilsynets vurderinger.

Oppgangen i medieoppslag fra 2022 skyldes i stor grad at vi gikk proaktivt ut med flere nyhetssaker og presseskriv i 2023 enn året før. Når vi går bredt ut med enkeltsaker, genererer det oppslag om de konkrete sakene, i tillegg til at flere medier tar kontakt med oss om andre temaer.

Arbeidstilsynet har de siste årene hatt en markant økning i innsynsbegjæringer. Håndtering av innsynsbegjæringene innebærer en betydelig ressursbruk som kunne ha vært benyttet på andre områder. Vi har behandlet 66 162 innsynskrav i 2023, fordelt på totalt 10 082 innsynsbegjæringer.

Tabell 14: Mediesaker og innsynskrav, 2019–2023.

Mediesaker og innsynskrav	2019	2020	2021	2022	2023
Mediesaker hvor Arbeidstilsynet er nevnt	11 661	9 557	9 194	8 444	8 886
Innsynskrav	43 852	38 021	44 218	65 545	66 162

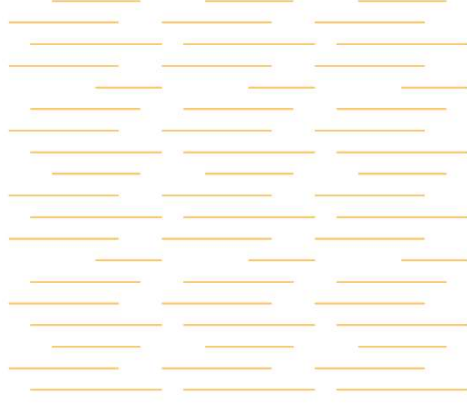
## Klagebehandling

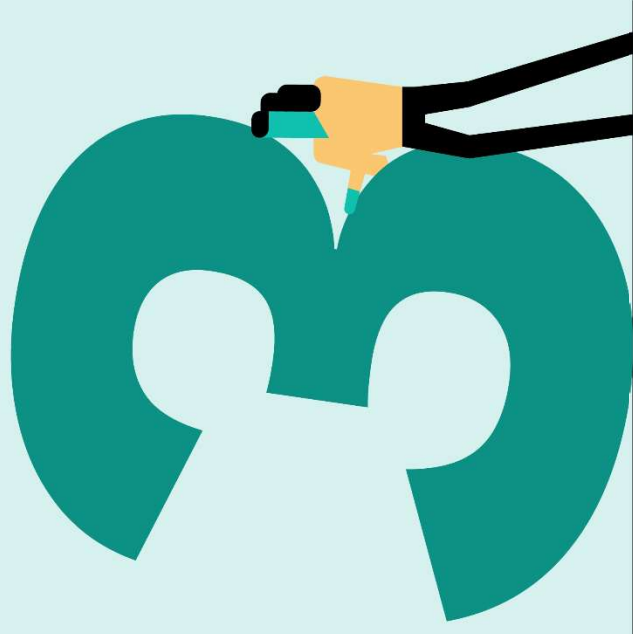
Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak som fattes i ytre etat. Klagebehandling innebærer en ny prøving av førsteinstansens vedtak. Antall oversendte klager har tatt seg opp igjen etter koronapandemien, noe som har gitt en økning i antall behandlede klager. Saksbehandlingstiden har også gått ned de de siste tre årene.

Tabell 15: Klagesaksbehandling, 2019–2023.

Kategori	2019	2020	2021	2022	2023
Antall klagesaker	221	196	151	147	163
Klage, antall dager saksbehandlingstid	165	193	249	148	120
Antall klagesaker på innsyn	22	28	11	15	16

Arbeidstilsynet har mottatt flest klager på tilsynssaker, hvor det klages på gitte pålegg, tvangsmulkt, stans eller gebyrer, men etaten får også klager på søknadsvedtak eller avslag på innsynsbegjæringer.





# Årets aktiviteter og resultater

## Overordnede mål

Arbeidstilsynet har et myndighetsområde som ved inngangen av 2024 omfatter rundt 223 000 virksomheter med 2,8 millioner ansatte i det norske, landbaserte arbeidslivet. I tillegg finnes over 400 000 virksomheter uten registrerte ansatte som kan være underlagt deler av regelverket vi forvalter.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sysselsatte som rapporterer høy grad av jobbtilfredshet og motivasjon i arbeidet sitt [3]. Det er høye krav og omorganiseringer, men også høy grad av selvbestemmelse, utviklingsmuligheter og støtte fra kolleger og ledere. De fleste norske virksomheter gjennomfører risikovurderinger av arbeidsmiljøet sitt [4], som er en viktig forutsetning for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager og skader. Samtidig ser vi et potensial for forebygging gjennom at dette gjøres på en mer systematisk måte, i noen næringer mer enn i andre. Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i alle landbaserte næringer holder et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Følgende tre overordnede mål gjaldt for Arbeidstilsynets innsats i 2023:

- Mål 1:** Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2:** Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3:** Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

Disse målene retter seg mot forskjellige typer utfordringer i det norske, landbaserte arbeidslivet. Vi skal bistå seriøse virksomheter i å forebygge enda bedre, sørge for at mindre seriøse virksomheter som et minimum følger regelverket og bekjempe kriminelle aktører som utnytter arbeidstakere. Dette krever at vi må bruke ulike virkemidler i vårt arbeid.

## Vår virkemiddelbruk

Som nevnt i del 2, har Arbeidstilsynet ulike virkemidler til rådighet for å oppnå våre mål. Virkemidlene har både ulik rekkevidde og ulik type forventet effekt. Vi kan nå ut til mange eller få. Vi kan gripe direkte inn i en virksomhet eller påvirke indirekte.

Jo mer direkte inngripen, jo flere ressurser krever som oftest tiltaket. Effekten er mest sannsynlig sterkere for de vi griper inn mot, men ikke nødvendigvis større samlet sett, for et gitt mål eller delmål. Dette er illustrert i Figur 3.



Figur 3: Forventet effekt og rekkevidde av ulike virkemidler.

Det er derfor viktig for oss å tilpasse virkemiddelbruken vår etter hvilke delmål vi søker å oppnå, og i hvilke målgrupper. For å oppnå de effektene vi er ute etter, er det ofte behov for flere ulike tiltak over tid. Oppfølging av krav til godkjenning for virksomheter som tilbyr manuell bilvask, dekkskift og dekkhotell, som ble innført i 2022, er et konkret eksempel på hvordan vi gjør dette i praksis:

- Vi veileder relevante aktører om disse kravene, både alene og i samarbeid med partene i arbeidslivet og Statens vegvesen.
- Vi forvalter den nye godkjenningsordningen og et tilhørende [søkbart, offentlig register \(arbeidstilsynet.no\)](#).
- Samtidig gjennomfører vi risikobaserte tilsyn med at kravene til godkjenning overholdes.

Videre i del 3 beskriver vi først litt nærmere hvordan vi jobber med våre virkemidler, og hva vi vet om effekter av virkemiddelbruken vår. Deretter viser vi overordnede resultater fra tilsyn i perioden 2019–2023, før vi omtaler hvilke prioriteringer vi har hatt i 2023.

Til slutt redegjør vi for vurderinger av tilstand, resultater og effekter av virkemiddelbruken innenfor hvert av de tre overordnede målene, med særskilt fokus på disse prioriteringene.

## Regelverk

### Regelverket pålegger plikter og gir rettigheter

Gjennom regelverket pålegger vi plikter og gir rettigheter. Regelverksutvikling er derfor et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig – dette gjør at vi tillegg til å arbeide med å lage nytt regelverk, arbeider med å forbedre det regelverket som allerede finnes. Sentralt i arbeidet er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder. I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, så arbeider vi mye med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans til regelverksutvikling som andre gjennomfører.

### Lett og forståelig regelverk

Regelverk er mest effektivt om de som reguleres både kan finne frem til de reglene som gjelder for dem, og om de forstår innholdet i reglene. En viktig form for regelverksutvikling er derfor å arbeide med å ha et klart lovspråk og en tydelig struktur i regelverket. Denne formen for regelverksutvikling endrer ikke innholdet i bestemmelsene, men er viktig fordi et forståelig regelverk vil legge til rette for at regelverket blir fulgt.



## Veiledning og kunnskapsformidling

### Veiledning

Arbeidstilsynet veileder om rettigheter og plikter slik at arbeidsgivere, arbeidstakere og aktører i arbeidsmiljøet selv kan ivareta ansvaret sitt og bidra til et godt arbeidsliv.

I veiledningen formidler vi kunnskap om farer og utfordringer i arbeidsmiljøet og konsekvenser av at de ikke blir ivaretatt. Vi gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves. Dette gjør vi i tråd med den risikobaserte innsatsen vår, tildelinger fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (herunder arbeidsmiljøseksjonen), regelverksendringer, og andre tema med stor etterspørsel eller særlig interesse i arbeidslivet.

Veiledning er et egnet virkemiddel mot akttører som fra før er innstilt på å bidra til et godt arbeidsmiljø. I slike tilfeller kan økt kunnskap og forståelse bidra til ønsket atferdsendring eller bevaring av allerede god praksis.

Når vi utarbeider veiledning tar vi utgangspunkt i innsikt om behovene til de vi skal veilede, hvilke budskap som treffer og vekker interesse, og om hvilke kanaler som er best egnet for å nå dem.

Vi veileder gjennom ulike kanaler og med ulik rekkevidde. Veiledningen kan gjennomføres fysisk eller digitalt. Noen veiledninger skjer én-til-én, mens andre veiledninger når ut til mange. Eksempler på kanaler vi veileder i er:

- veiledningsmøter
- veiledningsseminarer
- kampanjer
- veiledningsbrev
- sosiale medier
- podkaster
- digitale selvhjelpsverktøy
- e-læringer
- nettsidene våre
- Arbeidstilsynets svartjeneste

De siste årene har vi gjennomført mer veiledning digitalt. Dette skal bidra til at veiledningen vår blir tilgjengelig for flere, der de er og når de trenger den.

## Kunnskapsformidling

Arbeidstilsynet formidler kunnskap om arbeidsmiljø gjennom skriftlige rapporter og artikler, foredrag og innlegg, i ulike samarbeidsfora og gjennom kursvirksomhet. Arbeidstilsynet har per januar 2024 tilgjengeliggjort følgende rapportserier på våre nettsider:

- «**Risikobilde**» presenterer problemer knyttet til ugunstige helseutfall, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.
- «**Utsikt**» presenterer utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljø de nærmeste tiårene.
- «**Kompass tema**» belyser aktuelle og fremtidige problemstillinger i arbeidslivet.
- «**Tilsynsprosjekt**» oppsummerer funn fra tilsynssatsinger, som bygger direkte på Arbeidstilsynets sine operative funn og erfaringer.

I 2024 skal vi publisere en ny rapportserie, «Signal», som presenterer våre inspektører sin kunnskap om det norske arbeidsmarkedet.

Kunnskapsleveransene skal bidra til et styrket arbeidsmiljøarbeid og bedre arbeidsmiljø ute i virksomhetene. Dette skjer gjennom at kunnskapen tas i bruk av Arbeidstilsynet selv, og av andre aktører i arbeidslivet som har evne og vilje til å bidra til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Leveransene kan også brukes av forskningsmiljøer som bygger videre på vår innsikt, politiske miljøer som bruker kunnskapen som beslutningstøtte, og andre tilsynsetater i Norge og internasjonalt.



## Godkjenningsordninger

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter inneholder krav om at virksomheter må ha Arbeidstilsynets godkjenning før de kan gjennomføre visse typer aktiviteter. Arbeidstilsynet har ansvar for fire godkjenningsordninger som gjelder ulike bransjer:

- renhold
- bilpleie, hjulskift og hjullagring
- bedriftshelsetjeneste
- bemanningsforetak (fra 1. januar 2024)

I tillegg behandler Arbeidstilsynet en rekke andre typer søknader, som for eksempel byggesak, dispensasjoner fra arbeidsbidsbestemmelsene og tillatelse til å arbeide med asbest, for å nevne noen. Enkelte bransjer har også krav om HMS-kort, som er en ordning som Arbeidstilsynet forvalter.

Det konkrete formålet med de ovennevnte ordningene varierer. Det kan være for å bekrefte at bestemte typer virksomheter oppfyller nødvendige krav, at planer eller ordninger som søker ønsker å iverksette, ivaretar krav i arbeidsmiljøloven med forskrifter eller at virksomheter eller enkeltpersoner har nødvendig kompetanse.

Felles for ordningene er at de skal bidra til et visst nivå av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i deler av arbeidslivet.

Vi kontrollerer etterlevelsen av krav til ulike tillatelser, HMS-kort og godkjenninger i tilsyn og etterkontroller.

## Tilsyn og sanksjonsmidler

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomhetene i norsk, landbasert arbeidsliv oppfyller kravene i regelverket vi forvalter. Tilsyn er vårt mest ressurskrevende virkemiddel, og derfor fortrinnsvis rettet mot de virksomhetene som vi antar har størst behov for direkte påvirkning.

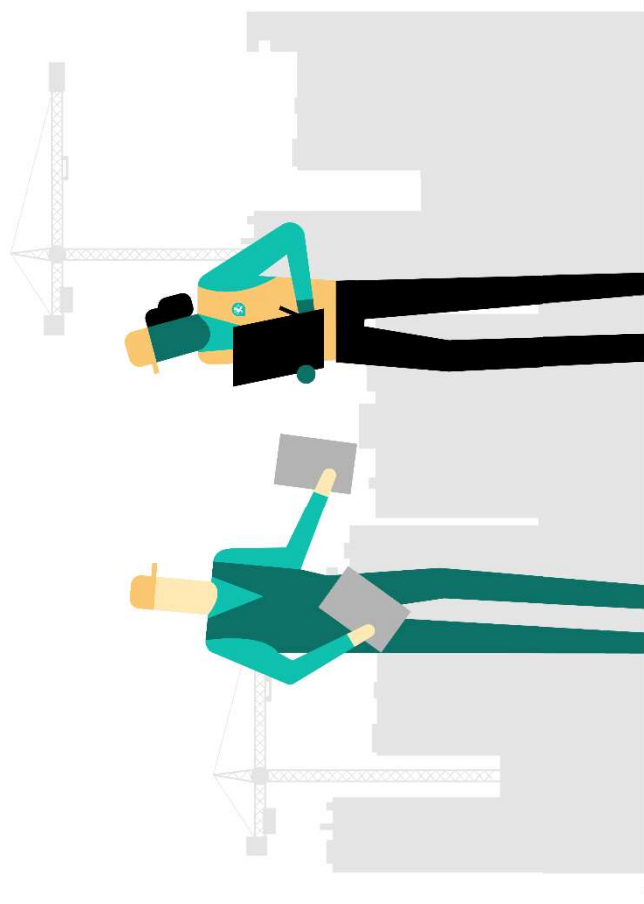
Tilsynsmetodikken varierer blant annet etter hva slags type aktør de rettes mot, om de meldes på forhånd og hvordan de gjennomføres.

### Ulike typer aktører kan få tilsyn

Tilsynene er rettet mot ulike typer aktører med et lovpålagt ansvar knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Eksempler på slike aktører er:

- virksomheter med og uten ansatte
- produsenter, leverandører og forhandlere av maskiner, utstyr og kjemikalier
- oppdragsgivere, byggherrer og innleiere
- bedriftshelsetjenester

Arbeidsgivere er den gruppen vi gjennomfører klart flest tilsyn mot. Vi har imidlertid også betydelig innsats mot de andre gruppene. Slike tilsyn kan ha en bredere, men mer indirekte påvirkning på våre overordnede mål. For eksempel, vil ett tilsyn med en produsent av arbeidsutstyr kunne ha forebyggende effekt blant mange virksomheter med arbeidstakere som benytter dette utstyret.



## Meldte og uanmeldte tilsyn

Som omtalt i del 2, kan Arbeidstilsynet gjennomføre stedlige eller digitale tilsyn, og dokumenttilsyn.

Stedlige tilsyn kan være meldte eller uanmeldte. Ved meldte tilsyn får virksomheten et brev på forhånd, men informasjon om hva tilsynet vil handle om, hvilken dokumentasjon vi trenger og hvem som skal delta. Vi melder tilsyn på forhånd når det er viktig at vi får snakket med de riktige personene, f.eks. både arbeidsgiver, verneombud og arbeidstakere. Dette er typisk tilsyn hvor vi ønsker å sette fokus på det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, og trenger et møte med ulike roller ved arbeidsplassen for å få belyst faktum. At virksomheten får informasjon om tilsynet på forhånd, kan også bidra til at tilsynet kan gjennomføres mer effektivt. Våre brukerundersøkelser etter tilsyn viser også at en del virksomheter iverksetter forbedringstiltak i arbeidsmiljøet etter å ha fått melding om tilsyn.

Uanmeldte tilsyn benyttes i situasjoner der det er viktig å avdekke arbeidsforholdene der og da, for eksempel når det er mistanke om mangelfull sikkerhet på arbeidsplassen, mangelfulle lønns- og arbeidsvilkår eller arbeidsivskriminalitet. Ved uanmeldte tilsyn gjennomfører vi tilsynet i samtale med de som Arbeidstilsynet møter på arbeidsplassen. Vi etterspør relevant dokumentasjon, enten på stedet eller i et brev til virksomheten etter tilsynsbesøket. Sammen med opplysningene vi får under tilsynet, danner dokumentasjonen og Arbeidstilsynets egne observasjoner grunnlag for våre vurderinger i saken.

Vi benytter dokumenttilsyn når vi skal kontrollere konkrete forhold som enkelt bør kunne dokumenteres av virksomheten. Dette foregår ved at Arbeidstilsynet sender brev til virksomheten, hvor vi informerer om hvilke tema vi vil kontrollere, hvilke krav som stilles i regelverket og hvilken dokumentasjon virksomheten må sende til oss innen en gitt frist.

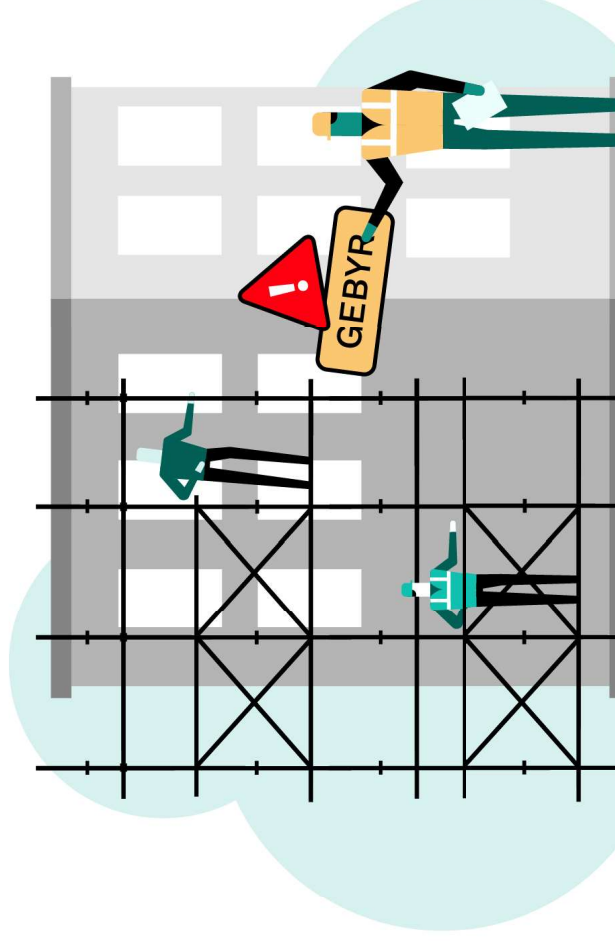
## Våre reaksjoner

Dersom tilsynet viser at virksomheten bryter regelverket på ett eller flere områder vi kontrollerer, kan vi gi ulike reaksjoner. Den vanligste reaksjonen, er å gi virksomheten et pålegg om å rette opp forholdet innen en bestemt tidsfrist. I tilfeller hvor en virksomhet ikke etterkommer pålegg innen fristen, kan vi følge opp med pressmidler i form av tvangsmulkt eller stans av arbeid til forholdet er dokumentert utbedret.

Dersom et brudd på regelverket utgjør en umiddelbar fare for liv og helse hos arbeidstakere, kan vi stanse arbeidet på stedet. Virksomheten må da dokumentere at forholdet er utbedret før vi opphever stansen og de kan ta opp igjen arbeidet.

Arbeidstilsynet skal også bruke overtredelsesgebyr når vi finner alvorlige, kritikkverdige eller gjentatte lovbrudd, og politianmelde grov arbeidslivskriminalitet og lovovertridelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon. Vi kan ikke ilegge overtredelsesgebyr og anmelde samme lovbrudd, siden dette kan anses som dobbeltstraff i henhold til den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Hvorvidt vi skal ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde et alvorlig lovbrudd, vurderes fra sak til sak ut fra ulike hensyn, som regel i dialog med politiet.

I tillegg til reaksjonene som varsles i etterkant av tilsynet, veileder Arbeidstilsynet under tilsynene, og deler kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer og regelverk. Dette kan i seg selv skape forbedring og endring, utover det man kan lese ut av statistikken.



## Kunnskap om effekter

For å kunne bruke og kombinere virkemidler på en god måte, trenger vi mye kunnskap, både om hvilke effekter de ulike virkemidlene har og hvordan, i hvilke målgrupper, og hvordan de kan skape en merverdi når de brukes koordinert. De viktigste kildene vi har til slik kunnskap, er

- forskning på tilstand og utvikling innen arbeidsmiljø eller på effekter av våre virkemidler
- våre egne brukerundersøkelser og effektmålinger
- data om rekkevidde av virkemidler, samt avdekkede brudd og reaksjoner fra tilsyn

### Forskning på effekter

En kunnskapsoppsummering fra STAMI i 2017 konkluderte med at tilsyn med mulige reaksjoner hadde sammenheng med reduksjon i arbeidsskader og med økt etterlevelse av lovkrav [\[5\]](#). Det fantes imidlertid svært begrenset kunnskap om effekter av andre virkemidler og andre typer arbeidsmiljøutfall og helseutfall enn arbeidsskader. Det var også generelt få studier som undersøkte årsakssammenhenger mellom virkemiddelbruk og utfall på en god måte.

For å prøve å tette noen av disse kunnskapshullene, har STAMI i de siste årene forsket på effekten av våre tilsyn og veiledningsmøter på forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Prosjektet er gjennomført som et kontrollert og randomisert eksperiment innen kommunale hjemmetjenester rundt omkring i landet. STAMI har undersøkt både hva de som har fått tilsyn og veiledning opplever å sitte igjen med, og i hvilken grad virkemiddelbruken har ført til ønskede effekter på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidstakeres helse. Funnene viser at virksomhetene som har mottatt tilsyn og veiledningsmøter,

opplevde dette som relevant og nyttig for å forbedre sitt systematiske HMS-arbeid [\[6\]](#). Likevel førte verken tilsynene eller veiledningsmøtene i denne studien til påvisbare effekter på arbeidsmiljø og helse [\[7\]](#) [\[8\]](#). Foreløpige resultater tyder imidlertid på at tilsynene har hatt en signifikant effekt på etterlevelse av kontrollert regelverk. Det samme kunne ikke påvises for veiledningsmøtene.

Det kan være flere grunner til at ønskede effekter ikke kunne påvises i dette prosjektet. Det kan for eksempel tenkes at det tar lengre tid fra tilsyn eller veiledning gjennomføres til effekter på arbeidsmiljø og -helse kan observeres, enn det som var gjennomførbart i dette prosjektet. Videre ble prosjektet gjennomført i en næring hvor ressurser og pasientsikkerhet er sterke hensyn som også påvirker arbeidsmiljøet. Det kan dessuten være behov for klarere lovgivning knyttet til psykososiale forhold, for å sikre bedre forebygging på dette området. Dette er nå under utredning, og også beskrevet i delkapittelet «Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager».

Vi har også noe forskning om effekter av godkjenningsordningene som Arbeidstilsynet forvalter. I en evaluering av godkjenningsordningen for renhold fra 2016, fant Fafo at den har bidratt til å bedre HMS-tilstanden i mange virksomheter [\[9\]](#). En erfaringskartlegging som Samfunnsøkonomisk analyse gjennomførte av HMS-kortordningene i 2023, bekreftet langt på vei at også disse fungerer etter intensjonen om å bidra til et mer seriøst arbeidsliv [\[10\]](#). Begge evalueringene er likevel tydelige på at det finnes forbedringspotensial, og at slike ordninger i seg selv ikke er nok til å få bukt med de som bevisst går inn for å jukse.

### Egne effektmålinger og brukerundersøkelser

Våre egne effektmålinger over flere år, har vist at tilsyn der vi avdekker brudd, i høy grad har positiv effekt på etterlevelse av regelverket [11]. En slik effekt oppnår vi enten gjennom å veilede i tilsynet slik at brudd rettes opp på stedet, eller ved å gi pålegg eller andre reaksjoner for at en virksomhet må gjøre nødvendige forbedringstiltak etter kontrollen. Innfridde pålegg og stansingsvedtak på grunn av fare for liv og helse er derfor et uttrykk for direkte effekter på etterlevelse av kontrollert regelverk hos virksomheter vi har ført tilsyn med.

Samtidig ønsker vi at forebyggende tilsyn skal føre til organisatorisk læring hos virksomhetene, slik at de er i stand til å oppnå en varig og helhetlig forbedring av arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig at slike tilsyn, i tillegg til å avdekke konkrete brudd på regelverket, gir virksomhetene et bevisst forhold til hvordan de skal følge opp arbeidsmiljøet sitt. Dette kan skje gjennom økt kunnskap og forståelse for hvorfor de bør forebygge og hvordan regelverket sier at det skal gjøres.

For å kunne følge med på om tilsyn har en slik effekt, sender vi ut en brukerundersøkelse etter alle tilsyn som ikke gjelder akutte hendelser eller arbeidslivskriminalitet. Resultatene fra de tre første kvartalene i 2023 viser at 62 prosent av lederne som svarte på undersøkelsen, opplevde at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø. Videre svarte 72 prosent at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket. Disse resultatene er på linje med tilsvarende resultater i 2022.

Mange har også svart bekreftende på at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. I 2023 svarte 75 prosent av virksomhetene at de vil gjennomføre slike tiltak, utover det de har fått pålegg om.

Av praktiske årsaker, står Arbeidstilsynet selv som avsender av brukerundersøkelsen. For å finne ut om dette fører til kunstig positive svar, gjennomførte vi i 2023 et eksperiment der vi delte inn virksomheter som skulle få undersøkelsen i to tilfældige utvalg. Vi sendte selv ut brukerundersøkelsen til det ene utvalget, mens analyseinstituttet Sentio Research sendte ut til det andre. Resultatene fra eksperimentet viser at svargivningen er omtrent lik, uavhengig av om det er Arbeidstilsynet selv eller en ekstern aktør som sender ut undersøkelsen. Basert på dette, vil vi fortsette med å stå for utsendelsen selv.

Vi gjennomfører også lignende brukerundersøkelser etter stedlige og digitale veiledningsseminarer. Disse viser positive resultater når det gjelder effekter på kunnskap og forståelse rundt det vi har veiledet om. Samtidig bruker vi også andre kanaler for veiledning, der vi foreløpig vet mindre om effekter. Ett eksempel på dette er veiledningsbrev, som er målrettede brev i Altinn til prioriterte grupper i arbeidslivet. Vi planlegger å gjennomføre en effektmåling av slike veiledningsbrev i 2024.



## Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023

Tabell 16 oppsummerer utvalgte nøkkeltall for alle tilsyn i årene 2019–2023. De siste fem årene, med unntak av 2020, da samfunnet i stor grad var nedstengt, har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn med rundt 12 000 virksomheter per år. I 2023, gjennomførte vi 12 808 tilsyn.

Samtidig viser tabellen at andelen tilsyn med brudd og reaksjon i 2023 var noe høyere enn i 2022, og vesentlig høyere enn både før og under pandemien i 2020 og 2021. Årsakene til dette er sammensatte, og kan skyldes både interne og eksterne forhold.

Tabell 16: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, antall reaksjoner totalt og gjennomsnittlig antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2019	2020	2021	2022	2023
Antall tilsyn	12 452	9 871	11 614	12 118	12 808
Andel tilsyn med brudd	64 %	63 %	51 %	71 %	74 %
Andel tilsyn med reaksjon	60 %	60 %	46 %	67 %	69 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,8	2,6	2,9	3,3	3,3

Vi ser følgende hovedtrekk ved tilsynene våre i 2022 og 2023, sammenlignet med tidligere i femårsperioden, som bidrar til å forklare denne utviklingen:

- Vi har avdekket brudd i flere tilsyn enn tidligere i femårsperioden innenfor alle hovedkategorier av arbeidsbetingelser.
- Vi har prioritert å gjennomføre flere tilsyn med arbeidsgiveres forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som er tilsyn hvor vi svært ofte har avdekket brudd på regelverket.
- Vi har avdekket oftere brudd i tilsyn med forebygging av arbeidsulykker, som utgjør et betydelig antall tilsyn.

I tillegg til en høyere andel tilsyn med brudd og reaksjoner, har vi også avdekket flere brudd og gitt flere reaksjoner per tilsyn. Dette kan være en indikasjon på at vi får mer ut av tilsynene som er gjennomført. Reaksjonsbruken er nærmere omtalt i avsnittet «Reaksjoner og anmeldelser».

Ca. 6 900 av tilsynene i 2023 ble gjennomført innenfor overordnet mål 1, mens den andre halvparten er fordelt med ca. 3 900 tilsyn innenfor mål 2 og 1 800 innenfor mål 3. Nøkkeltall for tilsyn innenfor hvert overordnede mål er omtalt under de respektive målene.

Antallet tilsyn rettet mot a-krim var på nivå med pandemiårene, men lavere enn i 2019. Vi avdekket imidlertid oftere brudd i slike tilsyn i 2023 enn tidligere i femårsperioden.

## Flest tilsyn med små og mellomstore virksomheter

Tabell 17 viser antall og andel virksomheter som har fått tilsyn i 2023, fordelt på ulike virksomhetsstørrelser. Totalt sett, har vi ført tilsyn med om lag 4 prosent av norske, landbaserte virksomheter med ansatte. Vi gjennomfører klart flest tilsyn blant små og mellomstore virksomheter. Dette utgjør 80 prosent av tilsynene med virksomheter med ansatte i 2023, som er på linje med forrige år. Relativt sett er det likevel høyest andel tilsyn blant de største virksomhetene, som det er betydelig færre av, men som hver for seg sysselsetter flere arbeidstakere. Mange av tilsynene med store virksomheter gjelder forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager innen helse- og sosialsektoren.

En slik andel er imidlertid vanskelig å beregne presist, fordi det krever tall på hvor mange virksomheter som til enhver tid er underlagt regelverket som Arbeidstilsynet fører tilsyn med. Dette er vanskelig av flere grunner:

- Virksomheter startes opp og legges ned hver dag, som betyr at det er langt flere virksomheter som har eksistert innenfor et år enn det vi kan se av et øyeblikksbilde.
- Virksomheter uten registrerte ansatte er i mange tilfeller underlagt deler av regelverket, men det er ikke kjent hvor mange slike virksomheter som til enhver tid finnes. Virksomheter uten registrerte ansatte er derfor ikke inkludert i Tabell 17. I 2023 gjennomførte vi 1 417 tilsyn med virksomheter uten registrerte ansatte.

- Utenlandske virksomheter som sender sine arbeidstakere til Norge på midlertidige oppdrag, for eksempel som yrkessjåfører, er også underlagt norsk regelverk. Det er ikke kjent hvor mange utenlandske virksomheter som til enhver tid har utsendte arbeidstakere i Norge.
- Vi gjennomfører mange tilsyn med aktører som byggherrer, andre oppdragsgivere, produsenter og importører, som indirekte påvirker et større antall virksomheter.

## På bakgrunn av dette må tallene i Tabell 17 tolkes med varsomhet.

Tabell 17: Antall og andel virksomheter (underenheter) som har fått tilsyn i 2023, etter virksomhetsstørrelse. Kun virksomheter med registrerte ansatte i landbaserte næringer er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter som har fått tilsyn	Antall aktive virksomheter	Andel virksomheter med tilsyn
1 – 4 ansatte	1 567	109 586	1 %
5 – 9 ansatte	2 043	41 711	5 %
10 – 19 ansatte	2 424	33 657	7 %
20 – 49 ansatte	2 262	25 458	9 %
50 – 99 ansatte	1 018	8 120	13 %
100 – 249 ansatte	572	3 625	16 %
250 ansatte og over	275	1 099	25 %
<b>Totalsum</b>	<b>10 044</b>	<b>223 256</b>	<b>4 %</b>

## En tredel av tilsynene er i bygge- og anleggsnæringen

Tabell 18 viser antall tilsyn gjennomført i ulike næringer i perioden 2019–2023. En tredel av våre tilsyn er gjennomført med virksomheter i bygge- og anleggsnæringen, en andel som har holdt seg relativt stabil gjennom hele perioden. Dette skyldes at denne næringen både er en av de største målt i antall virksomheter og arbeidstakere, og at arbeidstakerne i næringen er utsatt for mange og betydelige risikofaktorer for både arbeidsrelaterte sykdommer, helseplager og skader. Deler av næringen er også utsatt for useriøse og kriminelle aktører. I tillegg består næringen i stor grad av små og mellomstore virksomheter, som innebærer at vi må gjennomføre relativt sett flere tilsyn for å påvirke arbeidsmiljøet til like mange arbeidstakere som i næringer med flere større virksomheter, som for eksempel i offentlig sektor.

I denne sammenhengen er det også verdt å nevne at antall tilsyn ikke er direkte overførbart til vår ressursbruk innenfor en gitt næring. Hvor mye tid vi bruker på et tilsyn varierer blant annet med formål, tilsynsform, reaksjonsbruk og reisetid til og fra virksomheten. Innenfor bygge- og anleggsnæringen kan vi ofte effektivt gjennomføre tilsyn med flere virksomheter på samme tid og sted, fordi de jobber på samme bygge- eller anleggsplass.

I tillegg til bygg og anlegg, gjennomførte vi relativt mange tilsyn i følgende næringer i 2023:

- overnatting og servering
- varehandel og reparasjon av motorvogner
- industri
- forretningsmessig tjenesteyting (med blant annet utleie av arbeidskraft og renhold)

De siste årene har vi dessuten trappet opp tilsynsaktiviteten innen helse og sosial, fra 430 tilsyn i 2019 til nær det dobbelte i 2023. Dette skyldes at vi ser en økende risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager, hvor helse- og omsorgssektoren er særlig utsatt (jampfør delkapittelet «Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager»).

Tabell 18: Tilsyn fordelt på næringer, i perioden 2019–2023. Tall per 31. januar 2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

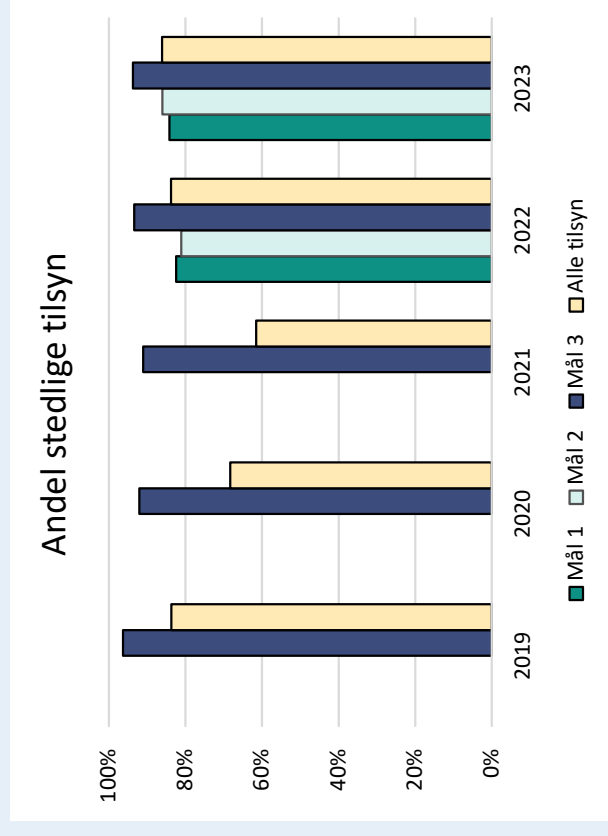
Næring	2019	2020	2021	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	4 864	3 765	3 930	4 990	4 827
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 219	872	1 017	1 704	1 581
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	1 065	754	1 367	913	1 319
C Industri	1 456	1 237	1 509	1 231	1 183
N Forretningsmessig tjenesteyting	811	820	786	966	1 080
Q Helse- og sosialtjenester	430	311	427	615	813
H Transport og lagring	794	506	678	583	731
A Jordbruk, skogbruk og fiske	628	547	631	338	375
O Off. adm. og forsvar, og trygdeordninger	351	328	188	232	256
L Omsetning og drift av fast eiendom	198	148	207	194	179
Andre næringer	636	583	971	556	651
<b>Totalsum</b>	<b>12 452</b>	<b>9 871</b>	<b>11 614</b>	<b>12 118</b>	<b>12 808</b>

## De fleste tilsyn er stedlige

Nær ni av ti tilsyn som Arbeidstilsynet gjennomførte i 2023, tok utgangspunkt i minst én stedlig kontroll på en arbeidsplass eller ved hovedkontoret for virksomheten. Dette kommer frem av Tabell 19 og Figur 4, som viser andel tilsyn som har vært stedlige innenfor hvert av de tre overordnede målene, i perioden 2019–2023. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Under pandemien sank andelen stedlige tilsyn på grunn av smittevern.

Figur 4 viser også at vi gjennomgående har en høyere andel stedlige tilsyn innenfor mål 3 enn innenfor mål 1 og 2.

Figur 4: Andel stedlige tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.



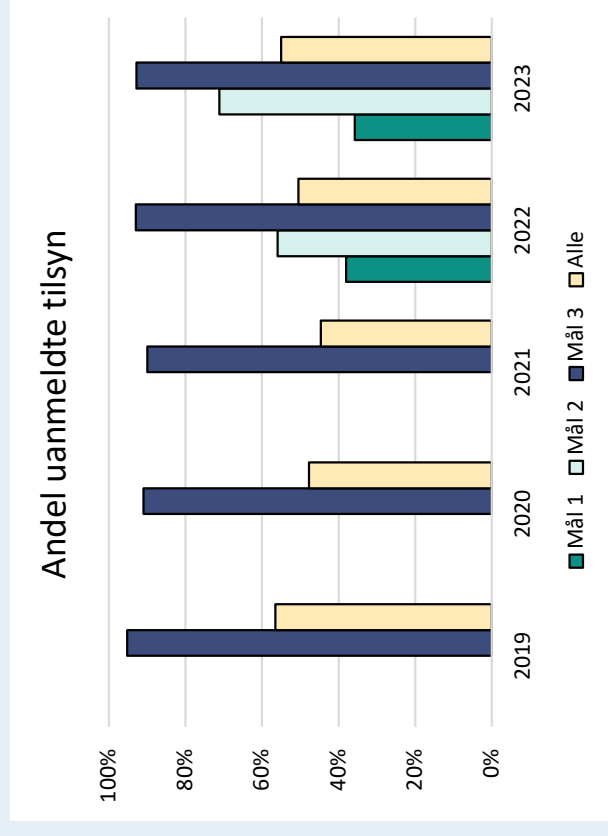
Tabell 19: Andel stedlige tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

Mål	2019	2020	2021	2022	2023
Mål 1				82 %	84 %
Mål 2				81 %	86 %
Mål 3	96 %	92 %	91 %	93 %	94 %
Alle tilsyn	84 %	68 %	62 %	84 %	86 %

## Tilsyn innenfor a-krim er som oftest uanmeldte

Tabell 20 og Figur 5 viser hvordan andelen uanmeldte tilsyn har utviklet seg per overordnet mål i perioden 2019–2023. I 2023 var totalt sett seks av ti tilsyn meldt på forhånd. Dette er en litt høyere andel enn i 2022, noe som særlig skyldes en økt andel uanmeldte tilsyn innenfor mål 2. Innenfor mål 3 er de aller fleste tilsyn uanmeldte, med unntak av enkelte dokumenttilsyn for å kartlegge virksomheter.

Figur 5: Andel uanmeldte tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.



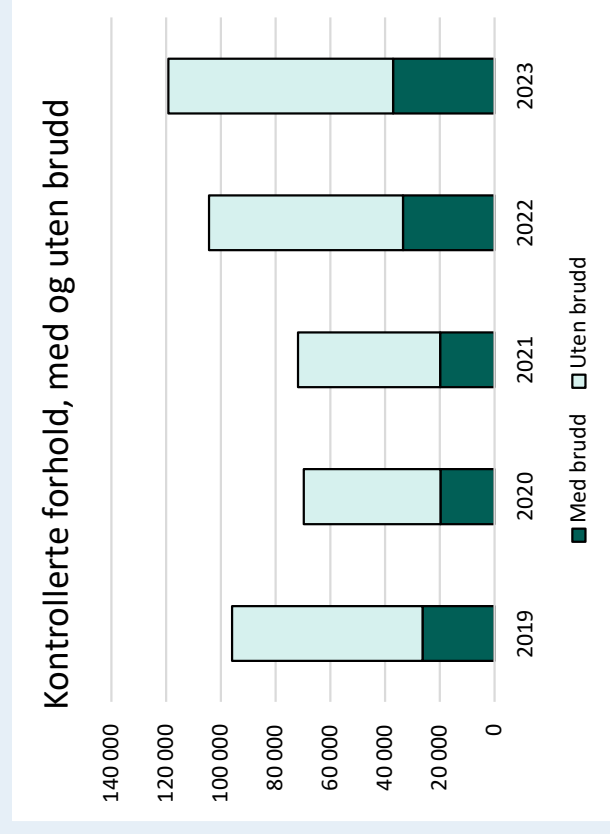
Tabell 20: Andel uanmeldte tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

Mål	2019	2020	2021	2022	2023
Mål 1				38 %	36 %
Mål 2				56 %	71 %
Mål 3	95 %	91 %	90 %	93 %	93 %
Alle tilsyn	57 %	48 %	45 %	51 %	55 %

## Flere avdekkede brudd gir flere forbedringstiltak

Hvor mange brudd vi avdekker, sier noe om hvor mange forbedringstiltak våre tilsyn fører til i virksomhetene. Tabell 21 og Figur 6 viser at vi i 2023 avdekket brudd på regelverket på litt over 37 000 kontrollpunkter, som tilsvarer 31 prosent av totalt ca. 119 000 kontrollerte forhold. Dette er omtrent på nivå med 2022, men høyere enn både før og under pandemien (27 prosent i 2019 og 28 prosent i 2020 og 2021). Vi har også kontrollert flere forhold enn tidligere, slik at det samlede volumet av avdekkede brudd er høyere enn tidligere i femårsperioden.

Figur 6: Antall kontrollerte forhold i tilsyn, 2019–2023, med og uten avdekket brudd. Tall per 31. januar 2024.



Tabell 21: Antall kontrollerte forhold i tilsyn, 2019–2023, med og uten avdekket brudd. Tall per 31. januar 2024.

	2019	2020	2021	2022	2023
Med eller uten brudd					
Uten brudd	69 639	49 941	51 933	70 931	82 159
Med brudd	26 308	19 693	19 881	33 384	37 032

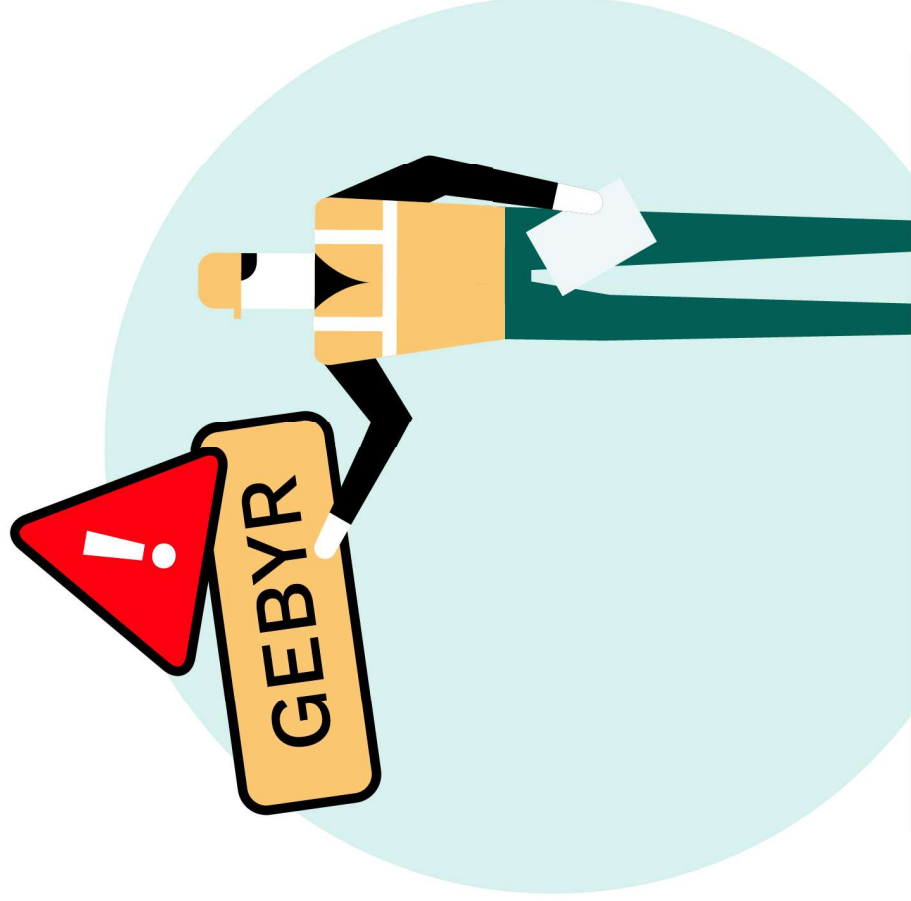


Disse tallene indikerer at tilsynene i 2023 har ført til flere forbedringstiltak ute i virksomhetene, både per tilsyn og totalt sett. Økningen skyldes blant annet at vi har prioritert tilsyn med arbeidsgiveres forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager høyere de siste to årene enn tidligere i femårsperioden. Dette er forhold som mange virksomheter ikke forebygger på en god nok måte.

Dette gjenspeiles i statistikk over andel brudd innenfor ulike arbeidsmiljøtema i 2023, som vises i Tabell 22. Der vises også hvor mange kontrollpunkter som er kontrollert innenfor de samme temaene. Resultatene viser at vi har avdekket brudd på henholdsvis 65 og 56 prosent av kontrollpunktene knyttet til psykososiale eller ergonomiske arbeidsbetingelser. Innenfor systematisk arbeidsmiljøarbeid og organisatoriske arbeidsbetingelser, som er det vi har kontrollert mest, er tilsvarende andeler 29 og 24 prosent.

Tabell 22: Antall kontrollerte forhold og andel brudd i tilsyn i 2023, fordelt på overordnede kategorier av arbeidsmiljøtema. Tall per 31. januar 2024.

Arbeidsmiljøtema	Antall kontrollerte forhold	Andel brudd
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	44 041	29 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	33 887	24 %
Fysiske arbeidsbetingelser	27 834	31 %
Ergonomiske arbeidsbetingelser	5 440	56 %
Psykososiale arbeidsbetingelser	4 271	65 %
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	3 718	45 %
<b>Totalsum</b>	<b>119 191</b>	<b>31 %</b>



## Alvorlige funn i halvparten av tilsynene med brudd

For å få mer kunnskap om hvor alvorlige brudd vi avdekker i tilsyn og hvordan dette henger sammen med vår reaksjonsbruk, innførte Arbeidstilsynet i februar 2023 en ny type registrering i fagsystemet vårt. Dette innebærer at inspektører som gjennomfører tilsyn innenfor mål 1 og 2, og hvor de avdekker brudd, registrerer sin helhetsvurdering av alvorligheten av tilsynet ved avslutning av saken. Denne registreringen gir oss mulighet til å følge med på alvorlighetsgraden i det vi finner i tilsyn, både isolert sett og i sammenheng med andre dimensjoner som blant annet reaksjonsbruk og ressursbruk. Inspektører innenfor mål 3 registrerer en annen type vurdering, tilpasset a-kriminnsatsen.

Blant tilsyn i 2023 hvor det er avdekket minst ett brudd, og som er registrert med en slik vurdering per januar 2024, er 41 prosent vurdert som alvorlige og 6 prosent som svært alvorlige. Dette vises i Tabell 23. Nærmere analyser av tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, viser at tilsyn med formål om forebygging av ulykker utgjør den største andelen av disse (ca. 40 prosent). Deretter kommer tilsyn med arbeidsvilkår (ca. 30 prosent) og tilsyn med sykdomsforebygging (ca. 10 prosent). Det er viktig å presisere at dette er inspektørens vurdering av alvorlighet, basert på deres faglige skjønn. Et «alvorlig lovbrudd» kan derfor være uttrykk for hvor helsefarlig det potensielt kan være, enten akutt eller på lengre sikt, hvor mange arbeidstakere som blir berørt og hvor overløgt lovbruddet er. Hva som vurderes som alvorlig, kan også variere etter hva som er formålet med tilsynet.

Tabell 23: Antall og andel tilsyn med brudd i 2023, etter inspektørens vurdering av alvorlighet av tilsynene. Kun tilsyn med en vurdering er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Alvorlighet	Antall tilsyn med brudd og alvorlighetsvurdering	Andel av tilsyn med brudd og alvorlighetsvurdering
Svært alvorlig	278	6 %
Alvorlig	1989	41 %
Mindre alvorlig	2597	53 %
<b>Totalsum</b>	<b>4864</b>	<b>100 %</b>

Tabell 24 viser at det er en tydelig sammenheng mellom inspektørens vurdering av alvorlighet i tilsyn og reaksjonsbruken vår. Dette gjelder både om vi har gitt reaksjon, hvor mange reaksjoner vi har gitt og om vi har gitt alvorlige reaksjoner som stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse og overtredelsesgebyr. I tilsyn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, har vi per januar gitt minst én reaksjon i ni av ti tilsyn, mot seks av ti tilsyn vurdert som mindre alvorlige. I tilsyn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, der det ikke er gitt reaksjon, er dette i all hovedsak fordi tiltak ble iverksatt uten at reaksjon var nødvendig. I noen tilfeller følges bruddene opp med reaksjoner i andre tilsyn som vi har med samme foretak, eller av andre etater vi samarbeider med.

Vi har i snitt gitt 4,4 reaksjoner per tilsyn med reaksjon i tilsyn vurdert som svært alvorlige, mot 3,4 reaksjoner i tilsyn vurdert som alvorlige og 2,4 reaksjoner i tilsyn vurdert som mindre alvorlige. Videre har vi stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 40 prosent av tilsynene vurdert som svært alvorlige, mot 21 prosent av tilsyn vurdert som alvorlige og 5 prosent av tilsyn vurdert som mindre alvorlige.

Per januar 2024 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 19 prosent av tilsyn vurdert som svært alvorlige, 8 prosent av tilsyn vurdert som alvorlige og kun 3 prosent av tilsyn vurdert som mindre alvorlige. De sistnevnte gjelder først og fremst gebyr for manglende HMS-kort.

Merk at dette er foreløpige tall, og at det kan komme flere reaksjoner i tilsyn gjennomført i 2023 utover i 2024.

Tabell 24: Reaksjonsbruk i tilsyn med brudd i 2023, etter inspektørens vurdering av alvorlighet av tilsynene. Kun tilsyn med en vurdering er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Alvorlighet	Andel tilsyn med reaksjon	Andel tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	Andel tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon
Svært alvorlig (n=278)	90 %	40 %	19 %	4,4
Alvorlig (n=1 989)	89 %	21 %	8 %	3,4
Mindre alvorlig (n=2 597)	65 %	5 %	3 %	2,4
<b>Totalsum (n=4 864)</b>	<b>75 %</b>	<b>13 %</b>	<b>6 %</b>	<b>3,0</b>

## Reaksjoner og anmeldelser

Som vist i Tabell 16, har Arbeidstilsynet gitt minst én reaksjon i 69 prosent av tilsynene som er gjennomført i 2023. I hvert av disse tilsynene har vi gitt 3,3 reaksjoner, i gjennomsnitt. Dette er på samme nivå som i 2022, men høyere enn tidligere år. Totalt har vi opprettet nær 30 000 reaksjoner i 2023, som tilsvarer en økning på 21 prosent fra 2022, og dobbelt så mye som under pandemien i 2020 og 2021. De fleste reaksjonene, 79 prosent, er innfridd per 31. januar 2024.

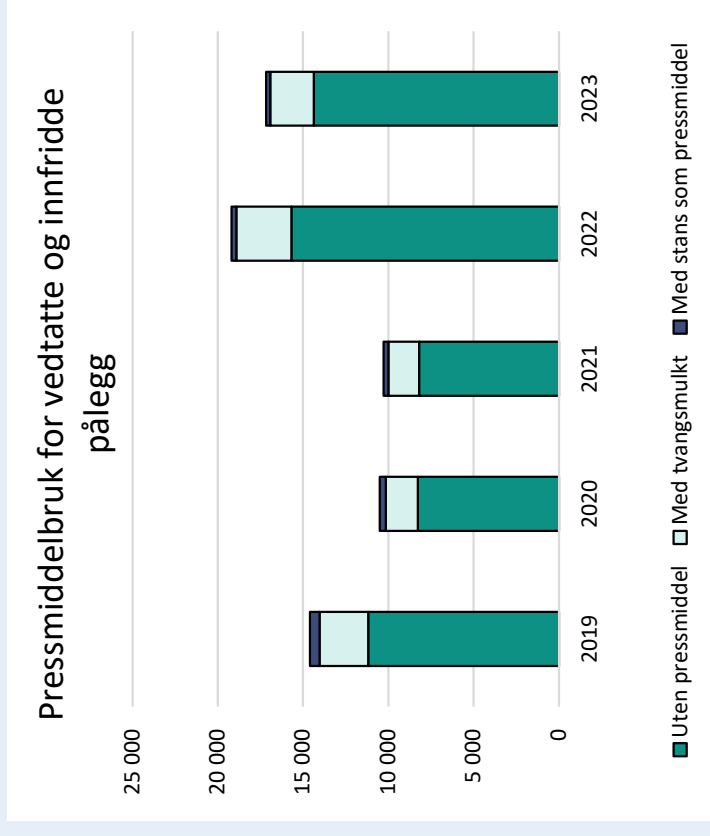
Resultater for ulike typer reaksjonsbruk og anmeldelser i 2023 er nærmere beskrevet under.

### Pålegg og pressmidler

I 2023 har vi opprettet nær 28 000 pålegg, som har blitt varslet og eventuelt vedtatt. Per 31. januar 2024 er 77 prosent av påleggene innfridd. At et pålegg er innfridd, innebærer at virksomheten har dokumentert at regelverksbruddet eller -bruddene som ligger til grunn for reaksjonen er rettet opp. Litt over 23 000 av de 28 000 påleggene har blitt vedtatt, per 31. januar 2024. Av disse igjen, har litt over 17 000 også rukket å bli innfridd, på samme tidspunkt.

Figur 7 og Tabell 25 viser antall pålegg vedtatt i femårsperioden 2019–2023, som er innfridd med og uten ulike pressmidler. I 2023 er litt over 2 500 vedtatte pålegg innfridd etter å ha blitt fulgt opp med tvangsmulkt. I tillegg er 254 vedtatte pålegg innfridd etter stans som pressmiddel. Dette innebærer at totalt 16 prosent av vedtatte og innfridd pålegg som ble opprettet i 2023, er blitt innfridd først etter bruk av pressmiddel. Dette er noe lavere enn i 2022 (18 prosent) og en del lavere enn tidligere i femårsperioden (henholdsvis 23, 21 og 20 prosent i 2019–2021), men kan skyldes at slike reaksjoner gjerne kommer sent i saksforløpene og derfor kan øke utover i 2024.

Figur 7: Bruk av pressmidler for pålegg opprettet i 2019–2023. Kun vedtatte og innfridd pålegg er inkludert. Tall per 31. januar 2024.



Tabell 25: Bruk av pressmidler for pålegg opprettet i 2019–2023. Kun vedtatte og innfridd pålegg er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Pressmiddelbruk	2019	2020	2021	2022	2023
Stans	569	356	270	278	254
Tvangsmulkt	2 850	1 869	1 807	3 231	2 542
Uten pressmiddel	11 178	8 273	8 192	15 683	14 378

### Stans ved overhengende fare

Arbeidstilsynet har vedtatt helt eller delvis stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse 1 420 ganger i 2023. Dette er ca. 300 flere enn i 2022. Per 31. januar 2024, er 97 prosent av disse stansingsvedtakene innfridd, som betyr at de farefylte forholdene er rettet opp.

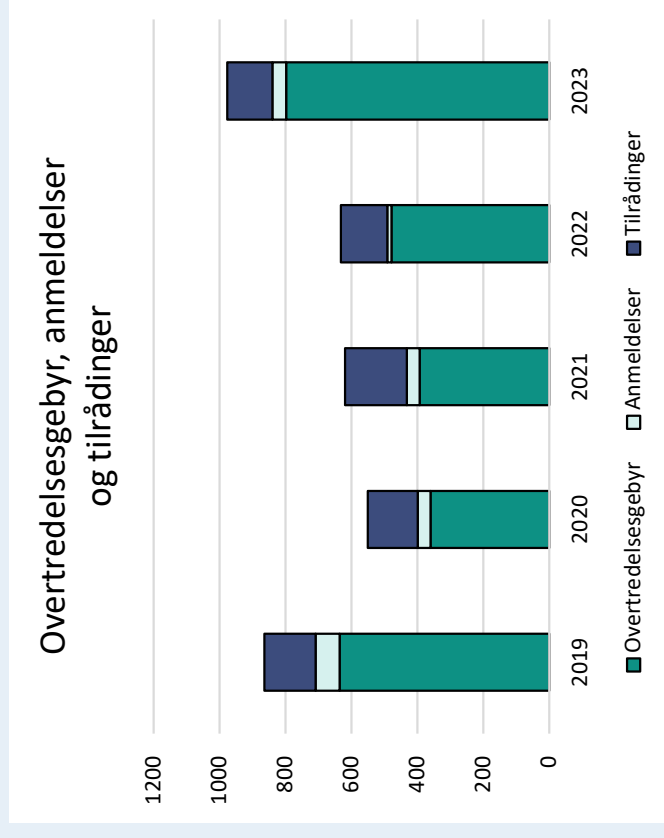
De fleste stansingsvedtakene gjaldt farlig arbeid i høyden og krav om sikring av arbeidssted i høyden, stillas eller stige.

### Overtredelesegebyr og anmeldelser

Figur 8 og Tabell 26 viser antall gebyrer, anmeldelser og tilrådinger i perioden 2019–2023. Det samlede antallet gikk markant ned i 2020, for så å øke noe igjen i 2021 og 2022, og mer markant i 2023. Økningen består først og fremst i flere overtredelsesgebyr. I 2023 vedtok vi 798 overtredelsesgebyr, som er det høyeste antallet noensinne. Føring i tildelingsbrevet for 2023 om strengere bruk av reaksjoner har antakelig hatt mye å si for denne utviklingen. I tillegg kan flere avdekkede brudd i 2022 enn i årene under pandemien ha dannet grunnlag for flere vedtak om overtredelsesgebyr i 2023.

Figuren viser også at antallet anmeldelser er høyere enn de tre foregående årene. Dette skyldes først og fremst en økning av anmeldelser innenfor arbeidslivskriminalitet.

Figur 8: Antall sendte vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2019–2023. Overtredelsesgebyr er ikke justert for klagebehandling i andre instans.



Tabell 26: Antall sendte vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2019–2023. Overtredelsesgebyr er ikke justert for klagebehandling i andre instans.

Vedtak	2019	2020	2021	2022	2023
Tilrådinger	156	151	187	141	136
Anmeldelser	72	39	39	13	42
Overtredelsesgebyr	636	360	393	478	798

## Overtrredelsegebyr

Tabell 27 viser hvilke ti typer arbeidsmiljøtema vi vedtar flest overtrredelsegebyr for, i perioden 2019–2023. Merk at ett overtrredelsegebyr kan gjelde flere brudd innenfor ulike undertema. Merk også at alle tall knyttet til antall vedtak og sats for overtrredelsegebyr ikke er justert for eventuell klagebehandling i andre instans.

Følgende forhold gir vi oftest overtrredelsegebyr for:

- mangler ved bygnings- og utstyrsmessige forhold (i hovedsak usikret arbeid i høyden)
- manglende HMS-kort
- mangler ved bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr
- mangler knyttet til arbeidstid

I løpet av femårsperioden har vi hatt en økning i antall gebyrer innenfor de fleste arbeidsmiljøtemaene i tabellen. Økningen medfører press på juristkapasiteten, og vi jobber med tiltak for å effektivisere vurderingen av slike saker.

Vi har gitt flest overtrredelsegebyr til virksomheter registrert innen byggenæringen hvert år siden 2015, med om lag to tredeler av gebyrene. De tre andre næringene med flest gebyrer i 2023 var følgende NACE-koder:

- 45 Handel med og reparasjon av motorvogner (5 prosent)
- 56 Serveringsvirksomhet (4 prosent)
- C Industri (4 prosent, fordelt på flere ulike undernæringer)

Tabell 27: Antall vedtak om overtrredelsegebyr fordelt på ti vanligste underkategorier av arbeidsmiljøtema, 2019–2023. Ikke justert for klagebehandling i andre instans. Ett gebyr kan gjelde brudd innenfor flere underkategorier av arbeidsmiljøtema.

Underkategori av arbeidsmiljøtema	2019	2020	2021	2022	2023
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	273	150	147	204	355
HMS-kort	255	126	113	178	313
Maskiner og annet arbeidsutstyr	115	79	62	82	125
Arbeidstidsordninger	95	47	48	65	99
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	5	2	14	19	28
Registrerings- og meldeplikt	0	0	0	1	22
Lønnsystemer	47	17	9	13	20
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	5	5	15	21	17
Byggherre	12	10	8	6	15
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	8	3	17	15	14



#### I 2023 vedtok vi 798 overtreddelsesgebyr.

Før vi legger et overtredelsesgebyr, må vi vurdere flere momenter rundt virksomheten og regelverksbruddet det gjelder. Vi vurderer også de samme momentene ved utmåling av et eventuelt gebyr.

Dette gjør vi i henhold til en ikke uttømmende liste i

arbeidsmiljøloven § 18-10 andre ledd. Sentrale forhold er:

- alvorlighet av overtredelse
- grad av skyld
- om det foreligger gjentatte overtredelser
- om virksomheten kunne ha forebygget overtredelsen
- om virksomheten har eller kunne ha oppnådd en fordel med overtredelsen
- om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser
- andre reaksjoner virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne får pga. overtredelsen
- virksomhetens økonomiske evne
- allmennpreventive og individualpreventive hensyn

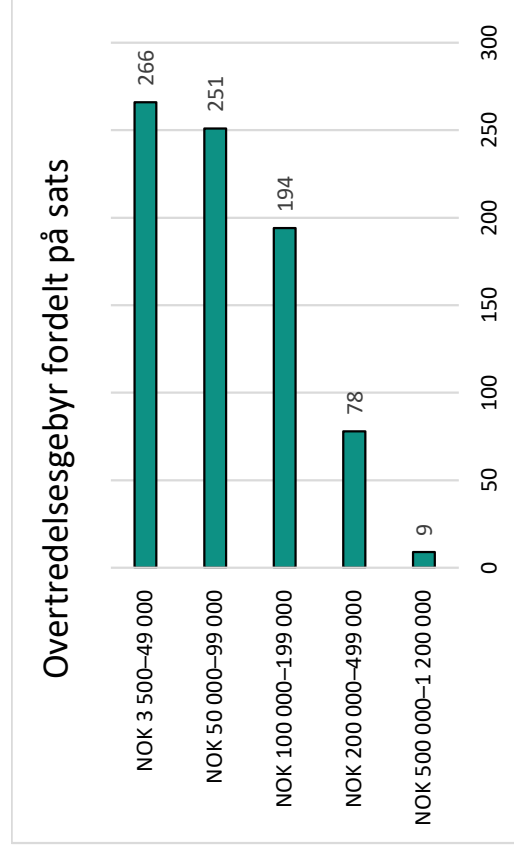
Per i dag, kan Arbeidstilsynet maksimalt gi gebyr på 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). I 2023 tilsvarte dette litt under 1 800 000 kroner. Det høyeste gebyret vi vedtok i 2023 var på 1 200 000 kroner.

Arbeidstilsynet utmåler størrelsen på hvert overtredelsesgebyr individuelt, for å unngå urimelige eller ubetydelige satser sett i forhold til virksomhetens betalingsevne. I 2023 innførte vi et verktøy for utmåling av overtredelsesgebyr, for å sikre en mer effektiv og enhetlig behandling i slike saker.

Det skal ikke lønne seg å bryte regelverket. I noen tilfeller må gebyret derfor justeres slik at det overstiger en eventuell gevinst som virksomheten har fått. Gevinsten kan imidlertid kun beregnes for den perioden vi kan dokumentere at overtredelsen har foregått. Gebyrbeløpet skal også være rimelig og forholdsmessig, og i samsvar med vurderinger i tidligere saker. Det tar derfor tid å endre utmålingspraksis.



Figur 9 viser at de fleste overtredelsesgebyrene i 2023 var i nedre ende av skalaen. Av de totalt 798 gebyrene, var 266 på under 50 000 kroner. Nesten like mange – 251 gebyrer – var på mellom 50 000 og 99 000 kroner. 194 gebyrer var på mellom 100 000 og 199 000 kroner, mens 78 var på mellom 200 000 og 499 000 kroner. Kun ni gebyrer var på 500 000 kroner eller mer. De fleste av de laveste gebyrene gjelder brudd på HMS-kortplikten, hvor vår praksis er å gi lave gebyrer uavhengig av virksomhetens størrelse. En annen årsak til at mange gebyrer er lave, er at de fleste virksomhetene som ilegges overtredelsesgebyr er små virksomheter.



Figur 9: Vedtak om overtredelsesgebyr (N=798) i 2023, fordelt på grupperte satser. Ikke justert for andre instans klagebehandling.

## Anmeldelser

Tabell 28 viser en oversikt over hvilke lover og tilhørende forskrifter vi oftest har anmeldt brudd på de siste fem årene. Merk at én anmeldelse kan gjelde brudd på flere lover og forskrifter samtidig. De fleste anmeldelser er hjemlet i både arbeidsmiljøloven og en tilhørende forskrift.

Tabellen viser også at mange av våre anmeldelser tidligere har skyldtes brudd på forskriftene om utførelse av arbeid (krav til bruk av arbeidsutstyr) og om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (krav til kartlegging, risikovurdering og tiltak). Dette gjenspeiler at de fleste anmeldelser har blitt sendt på bakgrunn av arbeidsulykker. De siste to årene har vi imidlertid anmeldt færre virksomheter etter arbeidsulykker, og flere på bakgrunn av andre regelverksbrudd innenfor a-krim og useriøsitet. Dette dreier seg blant annet om saker med lønnsstyveri, falsk forklaring og dokumentforfalskning.

Tabell 29 viser utfall av anmeldelsene Arbeidstilsynet har sendt til politiet i samme periode. Totalt, har 74 av de 205 sakene vi har anmeldt de siste fem årene blitt henlagt. Politiet har sendt 13 av de henlagte sakene tilbake til Arbeidstilsynet for vurdering for overtredelsesgebyr, i henhold til Straffeprosessloven § 71c.

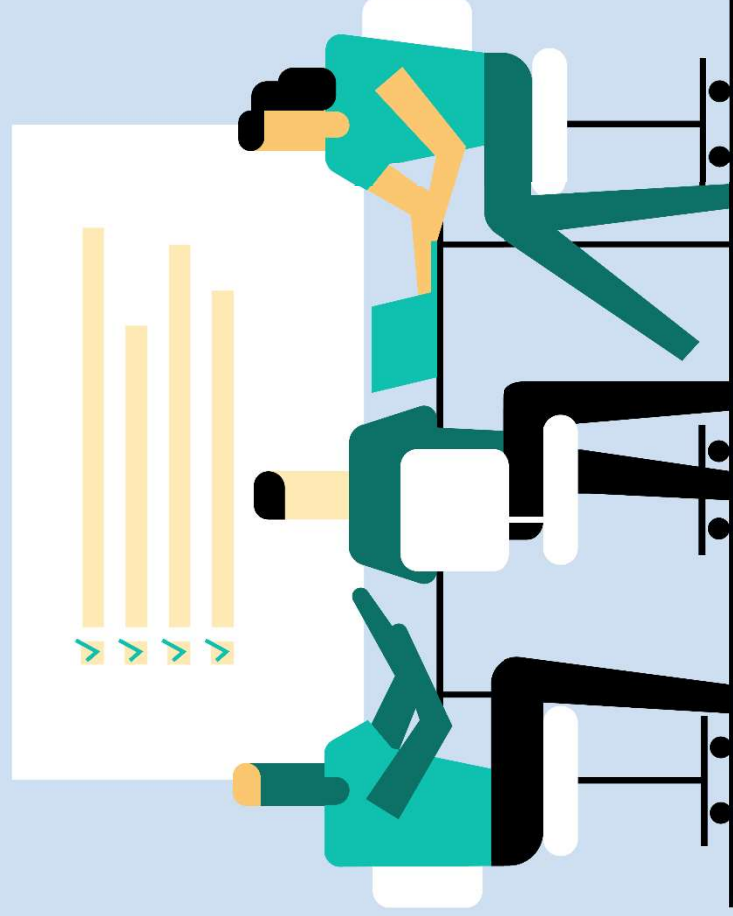
Videre har 61 av våre anmeldelser endt med et forelegg, mens ni er avgjort med dom eller påtaleunntatelse. Vi tar forbehold om at utfall foreløpig ikke er registrert i vårt fagsystem etter 61 anmeldelser. Dette gjelder særlig nyere saker, hvor mange fortsatt er i prosess hos politiet eller i domstolene.

Tabell 28: Antall anmeldelser innenfor mest brukte lover og forskrifter, 2019–2023. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lov eller forskrift	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeidsmiljøloven (ekskl. kap. 19 om straff)	61	28	38	11	36
Straffeloven	4	5	6	5	18
Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav	27	11	20	1	9
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	21	7	15	3	9
Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler	15	4	6	2	5
Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter	21	10	14	3	5
Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	7	7	3	4	5

Tabell 29: Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Utfall	2019	2020	2021	2022	2023
Henleggelse	24	23	16	5	6
Forelegg	33	9	15	2	2
Dom	3	2	0	0	0
Påtaleunnlatelse	3	0	1	0	0
Utfall ikke registrert	9	5	7	6	34
<b>Totalt</b>	<b>72</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>42</b>



## Prioriterte tema i 2023

Arbeidstilsynets innsats skal være risikobasert, slik at vi bruker våre ressurser der de trengs mest. Arbeidstilsynet oppdaterer minst én gang i året våre prioriteringer på bakgrunn av kunnskap og vurderinger av arbeidsmiljøtilstanden og fremtidsutsikter, politiske føringer og dagsaktuelle problemstillinger. Den ovennevnte rapporten Risikobilde, som oppdateres jevnlig og presenterer viktige problemer knyttet til ugunstige helseutfall, useriøsiteten og arbeidslivskriminaliteten, har over flere år vært et sentralt kunnskapsunderlag for våre prioriteringer. Tabell 30 viser hvilke næringer som er mest utsatt for hvert av problemene beskrevet i Risikobilde 2023, i henhold til forklaringsvariabel i tildelingsbrevet.

Tabell 30: Utsatte næringer for arbeidsmiljø-, serisøstets- og a-krimproblemer. Kilde: Risikobilde 2023.

Overordnet mål	Problemer	Jord-/skogbruk/fiske (inkl. akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg/anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport/lagring	Overnatting/servering	Foretningmessig tjenesteyting	Helse/sosial	Annen tjenesteyting	Undervisning
Arbeidsmiljø-problemer	Arbeidsrelatert kreft	X	X	X	X	X	X	X					
	Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	X	X	X	X	X		X		X			
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X				X	X	X	X	X	X	X	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							X	X	X	X		
Serisøstets-problemer	Lønnstyveri	X		X		X		X	X	X			
	Uforsvarlig innkvartering	X		X		X	X	X	X	X			
	Ulovlig innleie			X		X							
	Vedvarende midlertidighet												
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					X		X	X	X	X		X
A-krim-problemer	Sentrale trusselaktører med kapasitet til og intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet	X				X	X	X	X	X			
	Utenlandske arbeidstakere som blir utnyttet eller bevisst bidrar til arbeidslivskriminalitet	X				X	X	X	X	X			
	Oppdragsgivere og bestillere bidrar ubevisst til kriminalitet i arbeidslivet	X				X	X	X	X	X			

Basert på videre risikovurderinger av problemene i Risikobilde 2023, prioriterte Arbeidstilsynet i 2023 følgende tema:

- **Overordnet mål 1:**
  - Bedriftshelsetjeneste
  - Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
  - Arbeidsrelaterte ulykker
- **Overordnet mål 2:**
  - Lønn under allmenngjort tariff
  - Offentlige oppdragsgivere
  - Ulovlig innleie og utleie
- **Overordnet mål 3:**
  - Utenlandske arbeidstakere

Innsatsen rettet mot disse prioriteringene er planlagt og fulgt opp spesielt i den interne styringen, for å sikre at den følger ambisjonene vi har satt.

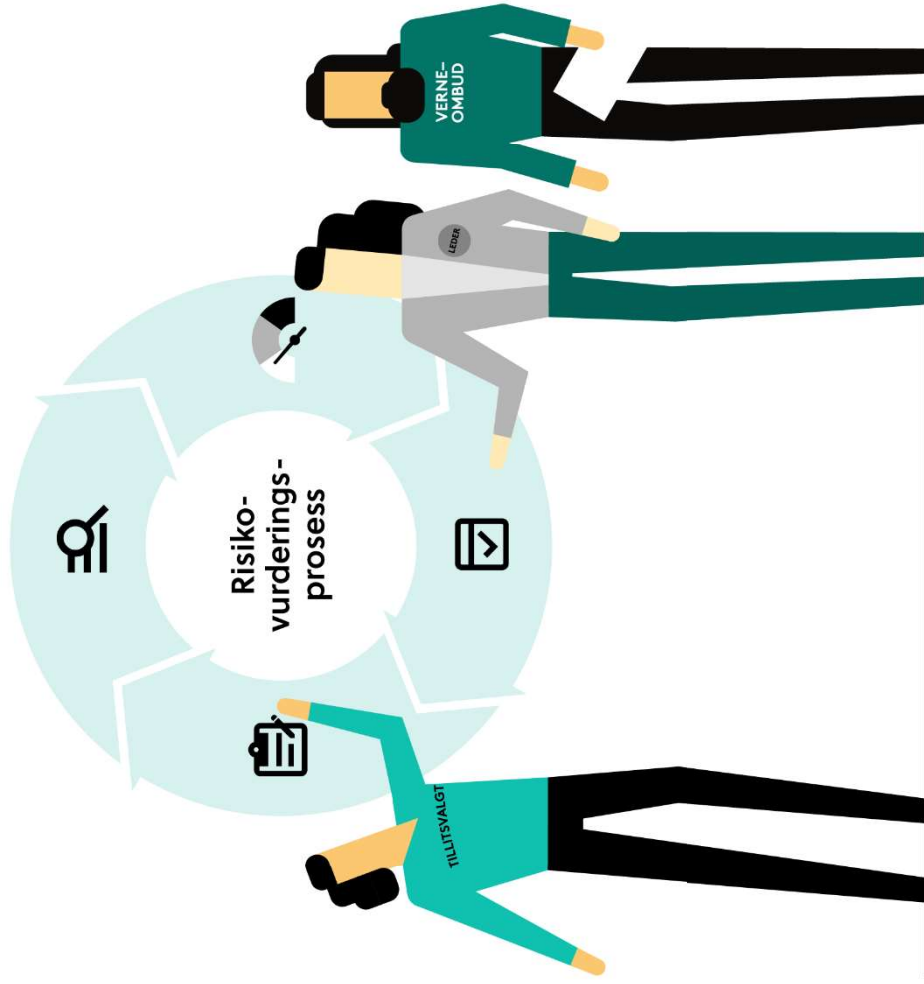
Samtidig har vi ivarettatt andre oppgaver og ansvar, som også utgjør en betydningsfull del av vår innsats. Et eksempel på dette, er virkemiddelbruk rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft.

Tilstand, virkemiddelbruk og målgrupper, resultater og effekter innenfor de ovennevnte prioriterte temaene er nærmere beskrevet under hvert overordnede mål. Tabell 31 sammenstiller antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor disse i 2023, i henhold til forklaringsvariabel i tildelingsbrevet. Tallene for arbeidsrelaterte ulykker og lønn under allmenngjort tariff inkluderer kun tilsyn rettet direkte mot arbeidsgivere. Tilsyn rettet mot andre aktører, som også er viktige for måloppnåelsen, er beskrevet under de enkelte temaene.

Tabell 31: Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor prioriterte tema, 2023.

Prioritering	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd
Mål 1 – Bedriftshelsetjeneste	4 265	47 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager	1 765	83 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte ulykker	3 021	75 %
Mål 2 – Lønn under allmenngjort tariff	2 207	19 %
Mål 2 – Offentlige oppdragsgivere	47	83 %
Mål 2 – Ulovlig innleie og utleie	409	24 %
Mål 3 – Utenlandske arbeidstakere	1 823	64 %

# Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet



Arbeidsmiljøet i Norge kjennetegnes av at det i all hovedsak er stabilt godt [3]. Arbeidsmiljøforholdene er også gode sammenliknet med andre land. Resultater fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, som ble gjennomført i 2021, viser at Norge holder et høyt nivå med tanke på arbeidsmiljø og arbeidshelse, og at arbeidslivet er preget av trygge og gode arbeidsforhold [12].

Selv om arbeidsmiljøet i Norge generelt karakteriseres som godt, har likevel deler av arbeidslivet betydelige arbeidsmiljøutfordringer. Mange i den yrkesaktive befolkningen rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager og skader, og det arbeidsrelaterte sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er fortsatt høyt. Oslo Economics anslår at én av fem sykefraværsk dager, til sammen fem millioner arbeidsdager i året, kan være arbeidsrelaterte [2]. Videre estimerer de at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig. Det er betydelige samfunnsmessige og menneskelige kostnader knyttet til et dårlig arbeidsmiljø, og gevinstene ved å forbedre arbeidsmiljøet anses derfor å være stort.

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i det norske landbaserte arbeidslivet holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Hensikten er å sikre en primærforebyggende praksis, der risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår arbeidsmiljøproblemer som er til skade for arbeidstakernes helse. Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) er virksomhetenes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvar for at dette blir gjennomført.

For å påvirke virksomhetene til å arbeide systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, har vi som nevnt prioritert noen områder som det er særlig viktig at vi retter innsatsen vår mot. Disse er

- bedriftshelsetjeneste
- arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager
- arbeidsrelaterte ulykker

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først samlet tilsynsaktivitet innenfor mål 1. Deretter går vi i dybden på de tre prioriterte områdene. Under hvert innsatsområde beskriver vi tilstand og utvikling, virkemiddelbruk og resultater, og vurderinger av effekter. I tillegg til disse innsatsområdene gjør vi mye annet som bidrar til måloppnåelse under mål 1, men som vi ikke omtaler eller går i dybden på i årets rapport. En samlet vurdering av måloppnåelse for mål 1 presenteres til slutt.

## Forebyggende tilsyn i 2023

Vi har gjennomført 6 896 tilsyn med systematisk forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i 2023. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 80 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 76 prosent av tilsynene. Antall tilsyn er noe lavere i 2023 sammenliknet med 2022, mens andelen tilsyn med brudd er noe høyere i 2023. Tabell 32 oppsummerer nøkkeltall for forebyggende tilsyn gjennomført i 2022 og 2023. Det har ikke vært mulig å skille mellom tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2 før 2022, og tabellene inneholder derfor kun resultater for disse to årene.

Tabell 32: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på nøkkeltall, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2022	2023
Antall tilsyn	7 421	6 896
Andel tilsyn med brudd	76 %	80 %
Andel tilsyn med reaksjon	72 %	75 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	3,6	3,7

Vi har i 2023 gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg med 41 prosent av tilsynene, etterfulgt av industri med 14 prosent av tilsynene, og helse og sosial med 11 prosent av tilsynene. Tabell 33 gir en oversikt over de ti næringene vi har gjennomført flest tilsyn med i 2022 og 2023. I 2023 avdekket vi en høy andel brudd i tilsyn med disse næringene, med særlig høye bruddandeler i tilsyn med helse og sosial (90 prosent), overnattings- og servering (89 prosent), og varehandel (85 prosent).

Tabell 33: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på næringer, 2022 og 2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 292	2 823
C Industri	964	956
Q Helse- og sosialtjenester	604	774
G Varehandel, reparasjon av motorvogn	611	690
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	661	404
H Transport og lagring	255	217
N Forretningsmessig tjenesteyting	271	216
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	221	206
A Jordbruk, skogbruk og fiske	165	204
L Omsetning og drift av fast eiendom	120	113
Andre næringer	398	417
<b>Totalsum</b>	<b>7 421</b>	<b>6 896</b>

Som vist i Tabell 34, har vi i 2023 oftest kontrollert forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og informasjon og opplæring. Blant temaene som inngikk fast i sjekklister, avdekket vi oftest brudd når vi kontrollerte forhold knyttet til vold og trusler, med brudd i 86 prosent av tilsynene, etterfulgt av uheldige belastninger knyttet til psykososiale forhold, med brudd i 69 prosent av tilsynene, og manuelt arbeid knyttet til muskel- og skjelettplager, med brudd i 65 prosent av tilsynene.

Systematisk risikovurdering og risikoreducerende tiltak er et særlig viktig tema i de forebyggende tilsynene, og kontrolleres på tvers av innsatsområder og næringer. Ettersom arbeidsmiljøet varierer mellom ulike arbeidsplasser, er det avgjørende at hver enkelt virksomhet jevnlig kartlegger og risikovurderer mulige farer og problemer i sitt arbeidsmiljø, og iverksetter tiltak som reduserer risikoen for skader på arbeidstakernes liv og helse. Som vist i Tabell 34 har vi i 2023 kontrollert forhold knyttet til kartlegging, risikovurdering og tiltak i 4 088 tilsyn innenfor mål 1. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 28 prosent av tilsynene hvor dette temaet inngikk fast i sjekklister.

Vi har videre kontrollert arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte i overkant av 2 800 tilsyn. I 2 248 av disse har vi kontrollert om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i HMS-arbeid. Når vi fører tilsyn med dette, kontrollerer vi om det foreligger skriftlig dokumentasjon på om arbeidsgiver har gjennomført opplæring og hva innholdet i opplæringen har bestått av. Vi har avdekket brudd på dette i 16 prosent av tilsynene hvor temaet inngikk fast i sjekklister, noe som er en relativt lav bruddandel. Dette betyr nødvendigvis ikke at opplæringen er tilstrekkelig, da arbeidsmiljøloven ikke stiller krav til omfanget av opplæringen eller hvordan den skal gjennomføres. For å kunne utøve vår myndighet på dette område, kan det være behov for at krav til opplæringen fastsettes i forskrift. Dette skal utredes i 2024.



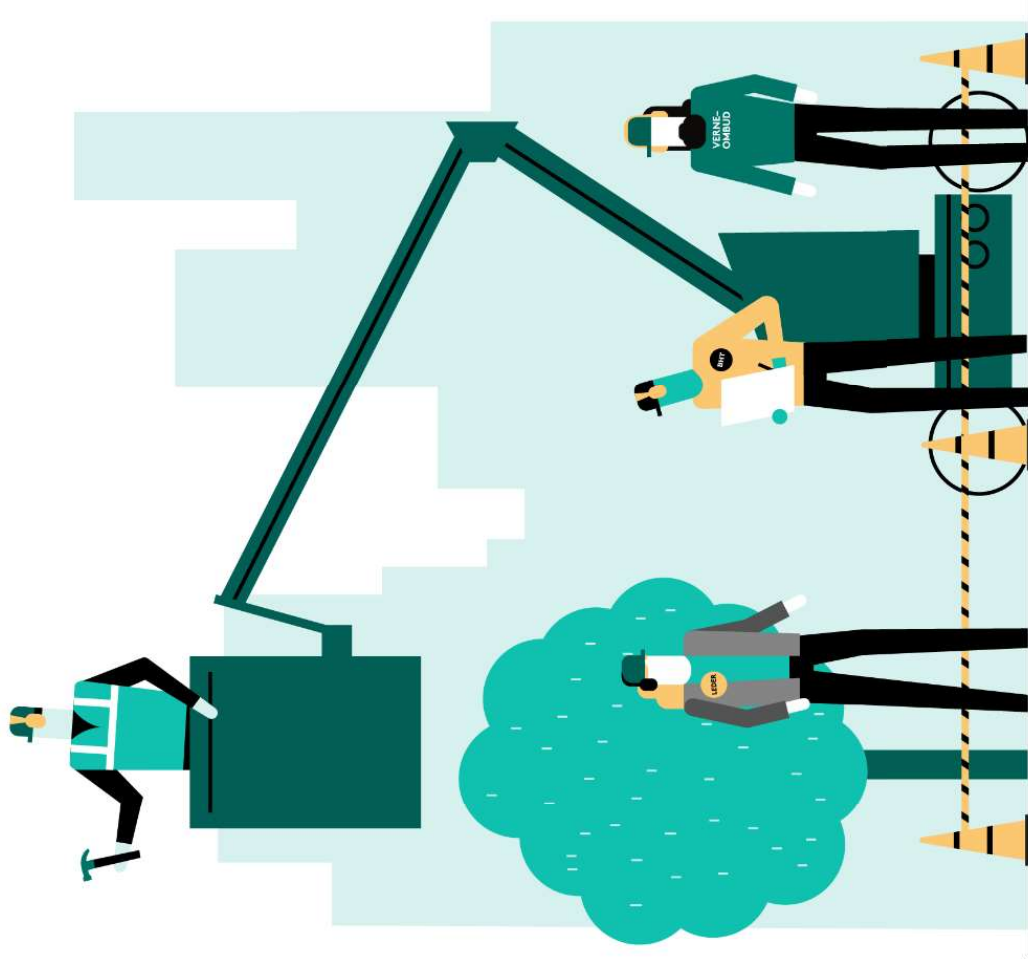
Tabell 34: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på mest kontrollerte undertema, 2022 og 2023. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	2022	2023
Bedriftshelsetjeneste	3 204	4 285
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 308	4 088
Informasjon og opplæring	3 356	2 859
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	3 108	2 811
Verneombud og tillitsvalgte medvirkning	2 935	2 662
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 534	2 559
Bygnings- og utstyrmessige forhold	2 503	2 269
HMS-kort	2 556	2 215
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 495	2 154
Manuelt arbeid	1 977	1 714
Tungt og ensformig arbeid	878	1 398
Uheldige belastninger	1 205	1 158
Arbeidsavtaler	920	805
Personlig verneutstyr - teknisk	891	775
Vold og trusler	478	649
Andre tema	3 731	2 885
<b>Totalsum</b>	<b>7 421</b>	<b>6 896</b>

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 4 056 tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til brudd på regelverket for bedriftshelsetjeneste, kartlegging, risikovurdering og tiltak, manuelt arbeid, maskiner og annet utstyr, og uheldige belastninger. Tabell 35 gir en oversikt over reaksjonsbruken i de forebyggende tilsynene i 2022 og 2023. Noen tilsynssaker er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Tabell 35: Antall tilsyn innenfor mål 1 med ulike reaksjoner, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023
Vedtak om pålegg	4 226	4 056
Vedtak om tvangsmulkt	540	349
Vedtak om stans som pressmiddel	41	19
Vedtak om stans ved overhengende fare	783	843
Vedtak om overtredelesegebyr	382	256



## Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er et sentralt virkemiddel i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. BHT skal ha tverrfaglig kompetanse innen blant annet helse, miljø og sikkerhet, arbeidsmedisin, arbeidshelse, ergonomi, psykososialt, og organisatorisk arbeidsmiljø. Dette er kompetanse som virksomhetene ikke nødvendigvis har selv, men som er en forutsetning for å jobbe systematisk og helhetlig med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

## Tilstand og utvikling

Om lag 95 000 virksomheter i omtrent 50 bransjer har plikt til å være tilknyttet BHT. Hvilke bransjer som har plikt til å knytte seg til BHT står i [forskrift om organisering, ledelse og medvirking § 13-1 \(bransjeforskriften; arbeidstilsynet.no\)](#). Ifølge Oslo Economics omfatter forskriften litt under 60 prosent av arbeidstakerne i Norge, og innebærer at om lag 50 prosent av virksomhetene med en eller flere ansatte omfattes av plikten [\[2\]](#). I tillegg plikter arbeidsgivere å knytte virksomheten til en BHT når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Ifølge SINTEF var minst 25 prosent av norske virksomheter med BHT-plikt ikke tilknyttet BHT i 2016 [\[13\]](#). Sannsynligheten for tilknytning varierte med bransje og virksomhetsstørrelse, der små virksomheter med færre enn fem ansatte oftest ikke var tilknyttet BHT.

I 2017 fant en ekspertgruppe at Norge har en av de beste BHT-ordningene i verden, men at det likevel var et betydelig rom for forbedring og effektivisering [\[14\]](#). De pekte spesielt på at innretningen av tjenesten ikke hadde nok fokus på kjerneoppgavene de skal levere innenfor arbeidsmiljøet, og at virksomhetene trenger bedre kompetanse om hvilke tjenester de skal bestille fra BHT.

STAMI og Arbeidstilsynet foreslo i 2019 en rekke tiltak og virkemidler for videreutvikling av BHT [\[15\]](#). Tiltakene skal bidra til en mer målrettet, effektiv og enklere BHT. Et utvalg av disse er fremhevet i felles oppdragsbrev i 2022 om tiltak for oppfølging av bedriftshelsetjenesten fra AID til Arbeidstilsynet og STAMI. Målet med oppdraget er å styrke BHT-ordningen. Virkemidlene skal støtte opp under regelverksendringene som trådte i kraft 1. januar 2023. Oslo Economics gjennomfører følgeforskning på effekt av tiltakene [\[16\]](#).

### Virkemiddelbruk og resultater

For dette innsatsområdet har vi hatt fokus på å påvirke virksomheter med BHT-plikt og BHT-ene som leverer tjenester til virksomhetene. Det gjør vi blant annet gjennom å øke virksomhetenes bevissthet om plikt til å være tilknyttet BHT, og deres kompetanse til å bestille riktige tjenester. Vi påvirker BHT-ene ved å øke deres forståelse av egen rolle og ansvar, og hva de skal bistå virksomhetene med. Vi bruker et bredt spekter av virkemidler for å oppnå dette. Vi fører tilsyn med virksomhetene og BHT, veileder, utvikler regelverket, og forvalter godkjenningsordningen for BHT.

## Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført 4 265 tilsyn hvor vi har kontrollert ett eller flere forhold knyttet til BHT som tema. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 47 prosent av tilsynene, og gitt minst én reaksjon i 45 prosent.

Som vist i Tabell 36 har vi gjennomført flest tilsyn med dette temaet innen næringene bygg og anlegg, industri, og helse og sosial. Av næringene vi har gjennomført flest tilsyn med, avdekket vi en særlig høy andel brudd i overnatting og servering, etterfulgt av helse og sosial.

Tabell 36: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon med BHT som tema i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygge- og anleggsvirksomhet	1 517	32 %	30 %
Industri	796	37 %	36 %
Helse- og sosialtjenester	689	66 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	376	61 %	57 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	349	71 %	70 %
Andre næringer	610	52 %	51 %
<b>Totalsum</b>	<b>4 265</b>	<b>47 %</b>	<b>45 %</b>

Som vist i Tabell 37 kontrollerte vi i hovedsak om virksomhetene var tilknyttet BHT og hvordan de hadde brukt tjenesten. Funn fra tilsynene viste at mange av de kontrollerte virksomhetene med BHT-plikt hadde tilknyttet seg en BHT. Vi avdekket imidlertid brudd på plan for hvordan de skal bruke BHT i 35 prosent av tilsynene. I tilsynene kontrollerte vi også årsrapporten fra BHT, som viser hvilken bistand virksomheten har kjøpt i løpet av året som gikk. I 17 prosent av tilsynene kunne ikke arbeidsgiver fremskaffe denne årsrapporten. Vi erfarer at de kontrollerte virksomhetene ofte ikke har god nok kompetanse til å bestille tjenestene de har behov for, og at de heller ikke tilknytter seg en BHT som kan bistå med de viktigste risikoforholdene for deres næring. Vi erfarer også at mange virksomheter ønsker å holde kostnadene nede, og at de derfor velger en minimumsløsning.

Tabell 37: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte kontrollpunktene om BHT som inngikk fast i sjekklisene i 2023. Ett tilsyn kan dekke flere kontrollpunkter. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
BHT - bistand til påleggsgjennomføring (n = 2 103)	45 %	41 %
BHT - plan for bistand (n = 3 302)	34 %	31 %
BHT - årsrapport (n = 1 346)	17 %	8 %
BHT - tilknytning (n = 3 444)	7 %	7 %
BHT - arbeidsgivers bruk av BHT (n = 14)	0 %	0 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere pålegg i 1 735 tilsyn. Tabell 38 oppsummerer reaksjonsbruken for disse tilsynene. Vi ga oftest pålegg om at arbeidsgiver må sørge for at det er utarbeidet plan for hvordan BHT skal bistå virksomheten, og at virksomhetene skal bruke BHT til å gjennomføre tiltak.

Tabell 38: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med BHT som tema i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 735
Vedtak om tvangsmulkt	117
Vedtak om stans som pressmiddel	4
Vedtak om overtredeelsesgebyr	1

### Tilsyn med bedriftshelsetjenester

Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med om BHT bistår virksomhetene med lovpålagte tjenester. BHT sin oppgave er å bistå virksomhetene med å skape et trygt arbeidsmiljø som skaper god arbeidshelse. Dette krever at de jobber forebyggende med det vi vet virker. Gjennom å gjøre BHT bevisst sin rolle og ansvar, og ved å øke deres kunnskap, vil de i større grad kunne bistå arbeidsgivere med å bruke dem på riktig måte. I 2023 har vi gjennomført seks tilsyn med BHT, der vi har kontrollert om de leverer tjenester i tråd med kravene.

## Veiledning

I 2023 har vi gjennomført 12 veiledningsseminar med BHT som tema, med til sammen 2 450 deltagere og visninger. Vi har også sendt syv nyhetsbrev til ansatte i BHT med omtrent 800 mottakere. Vi har lagt ut syv innlegg på sosiale medier.

Veiledningen har vært rettet mot BHT og virksomheter med BHT-plikt. Den har i hovedsak handlet om regelverksendringene som trådte i kraft 1. januar 2023 og hva det vil bety for virksomhetene og BHT-ene. Videre har den handlet om hvordan BHT kan brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

## Regelverksutvikling

Med utgangspunkt i utredningene av BHT-ordningen ble regelverket endret. Forskriftsendringene trådte i kraft 1. januar 2023. Endringene omfatter blant annet

- endrede krav til hvordan arbeidsgiver skal bruke BHT
- nye krav til godkjenning av BHT

## Godkjenning av bedriftshelsetjenester

Leverandører som tilbyr bedriftshelsetjenester, skal være godkjent av Arbeidstilsynet. Hvis BHT-en oppfyller kravene, vil Arbeidstilsynet som hovedregel gi godkjenning for en periode på fem år. Vi kan trekke godkjenningen tilbake dersom vilkårene ikke lenger er oppfylt, eller hvis de ikke oppfylles innen en fastsatt frist. BHT-en må være forberedt på tilsyn fra Arbeidstilsynets godkjenningssenhet i løpet av godkjenningsperioden. I 2023 var det 149 godkjente BHT-er i vårt fagsystem.

## Dypdykk: Kombinert virkemiddelbruk for tilknytning til og bruk av BHT

I forbindelse med forskriftsendringene 1. januar 2023, sendte vi ut et veiledningsbrev til alle virksomheter med plikt til å være tilknyttet BHT. Brevet ble sendt i desember 2022, og inneholdt informasjon om at virksomheten tilhører en næring med BHT-plikt, hva forskriftsendringene innebærer, hva BHT kan hjelpe dem med, og lenker til relevante sider med informasjon. I brevet sto det også at Arbeidstilsynet vil gjennomføre flere tilsyn om BHT i tiden som kommer, der vi vil ha fokus på BHT-avtaler og bruk.

Ved å kombinere virkemidlene våre, ønsket vi å legge press på virksomhetene gjennom tydeliggjøring av regelverk og økt oppdagelsesrisiko gjennom tilsyn, samtidig som vi ga dem forutsetningene til å lykkes med arbeidet gjennom informasjon og veiledning.

### Resultater

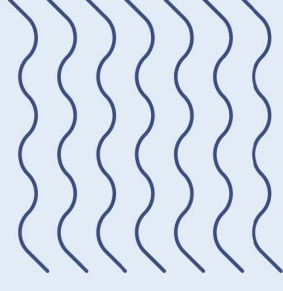
Over 80 000 virksomheter mottok brevet, og det ble åpnet av rundt 50 000 (62 prosent). Brevet medførte om lag 12 000 unike besøk på våre nettsider om BHT. Siden med veiledning om hvordan man finner en godkjent BHT var den hyppigst besøkte. Vi opplevde også økt antall henvendelser til Arbeidstilsynets svartjeneste.

I 2023 gjennomførte vi 3 444 tilsyn hvor tilknytning til BHT ble kontrollert. I sju prosent av tilsynene manglet virksomhetene avtale med BHT, og fikk pålegg om å skaffe seg det. Til sammenlikning avdekket vi brudd på BHT-tilknytning i 14 prosent av tilsynene gjennomført i perioden 2018–2022.

### Mulige effekter

Økt trafikk på nettsidene og antall henvendelser om BHT til Arbeidstilsynets svartjeneste i etterkant av at veiledningsbrevet ble sendt ut, viser at flere foretok en handling om å oppsøke mer informasjon etter å ha åpnet brevet. Resultatene fra tilsyn viser at kontrollerte virksomheter i 2023 i større grad er tilknyttet BHT, sammenliknet med virksomheter som vi har kontrollert tidligere. Dette kan tyde på at regelverksendringene har ført til at flere er tilknyttet BHT nå enn før endringen. Veiledningsbrevet sendt ut i forbindelse med endringen har vært med å påvirke at den ble kjent for opptil 50 000 virksomheter.

Som omtalt under resultater fra tilsyn i 2023, avdekker vi fremdeles en høy andel brudd (34 prosent) på virksomheters plan for bruk av BHT, der planene mangler eller ikke er gode nok. Dette viser at selv om flere virksomheter er tilknyttet BHT enn tidligere, er det fortsatt et forbedringspotensial i bruk av BHT i HMS-arbeidet hos virksomhetene vi har kontrollert.



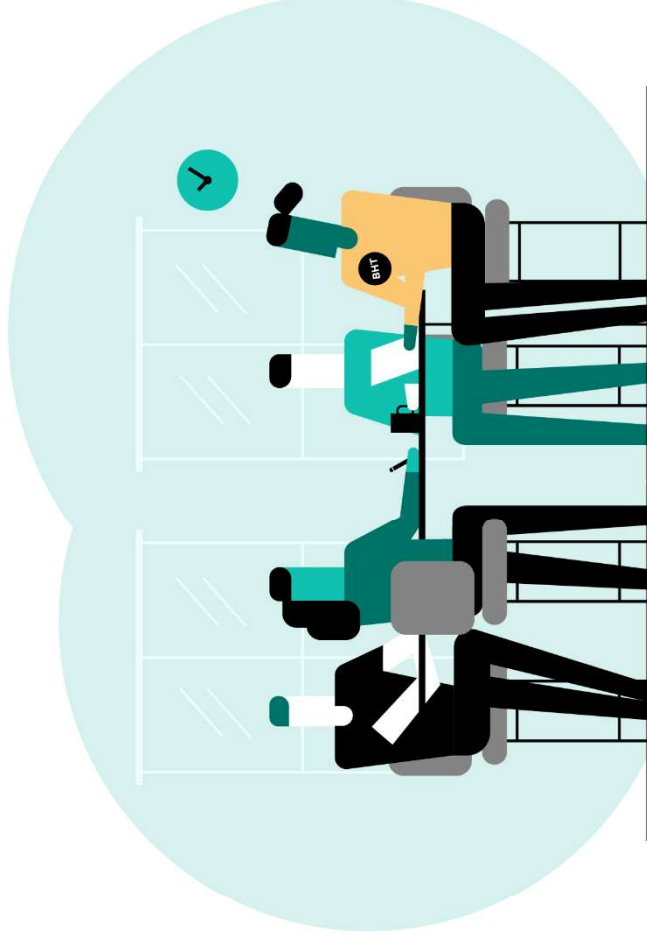
## Effekter

Et løftet fokus på BHT i tilsyn i 2023 har medført økt kontroll av arbeidsgivers bruk av BHT dette året, sammenlignet med de siste fem årene.

Blant de 1 735 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp bruddene, har 1 275 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Dette innebærer blant annet at

- 165 virksomheter har knyttet seg til en godkjent BHT
- 761 virksomheter har utarbeidet plan for bruk av BHT
- 714 virksomheter har fått bistand fra BHT til å gjennomføre pålegg

Hittil har tilsynene ført til minst 1 730 forbedringstiltak som bidrar til riktig bruk av BHT. Se dypdykket beskrevet over for mer om mulige effekter av innsatsen.



## Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

### Tilstand og utvikling

Mange i dagens arbeidsliv opplever muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Plagene har stor betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og koster samfunnet betydelige summer. I 2022 utgjorde muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser de to viktigste årsakene til tapte dagsverk i Norge, med henholdsvis 32 og 22 prosent av andelen tapte dagsverk [\[17\]](#). Til sammen utgjør dette over syv millioner tapte dagsverk årlig.

Tall fra STAMIs «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021» viser at 68 prosent av yrkesaktive oppgir at de har hatt muskel- og skjelettplager i løpet av siste måned [\[3\]](#). Dette utgjør nesten 1 780 000 personer. Over halvparten av disse oppgir at plagene helt eller delvis skyldes jobben. Disse tallene har holdt seg nokså stabile de siste tjuårene. Andelen yrkesaktive som oppgir at de har hatt psykiske plager siste måned er 22 prosent (omtrent 569 000 personer). Også her oppgir over halvparten at plagene helt eller delvis skyldes jobben. I løpet av de siste årene har andelen yrkesaktive som rapporterer om arbeidsrelaterte psykiske plager gått noe opp. Det har i tillegg vært en økning i legemeldt sykefravær på grunn av psykiske plager og lidelser.





Årsakene til muskel- og skjelettplager og psykiske plager er sammensatte. Omfattende forskning har gitt oss kunnskap om risikofaktorer innen organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø som kan føre til disse helseplagene, og som virksomhetene bør jobbe forebyggende med [\[18\]](#). Flere av risikofaktorene kan være årsak til både muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og det er derfor viktig å se plagene i sammenheng i tillegg til hver for seg.

Yrkesaktive i alle virksomheter, uavhengig av næring, kan bli utsatt for risikofaktorer som kan føre til muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Noen næringer har imidlertid særlig høy forekomst av etablerte risikofaktorer, muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og sykefravær knyttet til disse helseplagene. For arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager omfatter dette blant annet helsevirksomheter, byggevirksomheter, bilverksteder, og overnatting og servering. For arbeidsrelaterte psykiske plager er helsevirksomheter, passasjertransport, overnatting og servering, og arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå særlig utsatte næringer. Se [Arbeidstilsynets Risikobilde \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) for en fullstendig oversikt over særlig utsatte næringer.

I årene som kommer vil trolig flere jobbe i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer, blant annet i helsevirksomheter [\[19\]](#), [\[20\]](#). Når flere arbeider i denne typen yrker, øker også risikoen for at flere utvikler arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager er med andre ord viktig å forebygge ut fra dagens risikobilde, men også for å møte fremtidige utfordringer.

For å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og redusere forekomsten i arbeidslivet, har Arbeidstilsynet som mål at arbeidsgivere skal jobbe systematisk og helhetlig med arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere som gjør dette kjennetegnes ved at de jobber kontinuerlig med kartlegging, risikovurdering og tiltak. I dette arbeidet tar de hensyn til kjente risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, men har et helhetlig blikk på det organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøet. De tar utgangspunkt i egen virksomhet, og er bevisste på at ulike grupper i virksomheten kan ha ulike arbeidsmiljø og risikofaktorer, og dermed behov for ulike tiltak. Arbeidsgiverne sikrer reell medvirkning fra arbeidstakere i de ulike delene av arbeidsmiljøarbeidet, involverer verneombud og tillitsvalgte aktivt i arbeidsmiljøarbeidet, og henter bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT) eller andre fagkyndige ved behov.

## Virkemiddelbruk og resultater

For å få arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, fører vi tilsyn for å kontrollere at de etterlever regelverket, og veileder og formidler kunnskap for å øke deres motivasjon, kunnskap og evne. Vi veileder om relevant regelverk, systematisk arbeidsmiljøarbeid, risikofaktorer i næringene, verktøy de kan bruke, og om psykososialt, organisatorisk og ergonomisk arbeidsmiljø og hvordan det henger sammen med helse. Vi utvikler også regelverket i tråd med utvikling i samfunnet.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager forekommer i store deler av arbeidslivet. Vi går derfor bredt ut mot ulike næringer for å påvirke arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med plagene, blant annet gjennom arbeidsmiljøopplæring (inkluderende arbeidsliv). Resultater fra dette arbeidet er beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøopplæring.

I tillegg har vi valgt å følge noen grupper virksomheter i utsatte næringer ekstra tett. Disse er helsevirksomheter særlig utsatt for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og byggevirkosmheter særlig utsatt for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Virksomhetene i gruppene har ulike risikobilder, og vi antar at det er stor variasjon i deres motivasjon og evne til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har derfor vektlagt både tilsyn og veiledning som virkemiddel.

## Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført 1 765 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykisk helse. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav. I 2023 har vi avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 73 prosent av tilsynene.

Tabell 39 viser hvilke næringer vi har gjennomført flest tilsyn i. 41 prosent av tilsynene ble gjennomført i de prioriterte gruppene helsevirksomheter og byggevirkosmheter. Det er avdekket brudd i 82 prosent av disse tilsynene.

Tabell 39: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Helse- og sosialtjenester	571	89 %	85 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	403	73 %	67 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	300	76 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogn	244	82 %	60 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	102	93 %	89 %
Andre næringer	163	91 %	89 %
<b>Totalsum</b>	<b>1 765</b>	<b>83 %</b>	<b>73 %</b>

I tilsynene har vi kontrollert virksomhetenes systematiske HMS-arbeid knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. De mest kontrollerte temaene innen dette innsatsområdet handler om

- arbeidsgiver har kartlagt og risikovurdert relevante faktorer i arbeidet som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- de har iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å redusere risikofaktorer i arbeidet
- arbeidsgiver sørger for at arbeidstakere som utfører ergonomisk belastende arbeid som tungt eller ensformig arbeid, får nødvendig informasjon og opplæring

Tabell 40: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de ti mest kontrollerte kontrollpunktene i tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager som inngikk fast i sjekklistene i 2023. Ett tilsyn kan kontrollere flere kontrollpunkt. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan (n = 152)	82 %	79 %
Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak (n = 150)	69 %	61 %
Psykiske plager - plan og tiltak (n = 912)	68 %	41 %
Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering (n = 151)	67 %	60 %
Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering (n = 914)	66 %	42 %
Muskel- og skjelettplager - kartlegging og risikovurdering (n = 1 562)	62 %	44 %
Muskel- og skjelettplager – plan og tiltak (n = 1 558)	61 %	42 %
Vold og trussel om vold – opplæring (n = 151)	44 %	38 %
Manuelt arbeid - informasjon og opplæring (n = 1 344)	36 %	24 %
Vold og trusler – rutiner (n = 151)	<b>13 %</b>	<b>8 %</b>

Vi avdekker oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, psykososiale og organisatoriske faktorer, og psykiske plager (Tabell 40). Mange av virksomhetene har kartlagt faktorer i arbeidet som kan gi økt risiko for plager, men har ikke fulgt opp kartleggingen med risikovurdering og tiltak. Det vil si at risikofaktorene kan være kjent for virksomheten, men at de likevel ikke har satt inn tiltak for å redusere farene. I noen tilfeller har de utarbeidet tiltak, men tiltakene er ikke gjennomført og fulgt opp. Det kan være mange grunner til dette. I offentlig sektor er for eksempel flere av risikofaktorene knyttet til lav bemanning, utfordringer med arbeidstid og stramme budsjetter. Vi erfarer at mangelfulle tiltak begrunnes med at HMS ikke prioriteres når budsjettene reduseres og produksjonskravene stiger.

Som vist i Tabell 41 har vi fulgt opp bruddene med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 202 tilsyn. Vi vedtar oftest pålegg knyttet til brudd på kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak for muskel- og skjelettplager, vold, trusler om vold og uheldige belastninger, og psykiske plager. Vi har fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 80 tilsyn, og stans som pressmiddel i ett tilsyn. Vi har vedtatt overtredelsesgebyr i to av tilsynene, der begge tilfellene var knyttet til vold og trusler. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Det er sjeldent behov for å bruke strenge eller umiddelbare reaksjoner for å få virksomhetene til å jobbe bedre med å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Denne typen plager er ofte et resultat av langvarig eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og innebærer sjelden akutt helsefare. Vi gir derfor i stor grad pålegg fremfor sterkere reaksjoner som stans og overtredelsesgebyr når vi avdekker denne typen brudd. Det er også svært sjeldent behov for å bruke pressmidler for å få dem til å rette opp bruddene.

Tabell 41: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 202
Vedtak om tvangsmulkt	80
Vedtak om stans som pressmiddel	1
Vedtak om overtredelsesgebyr	2

## Veiledning

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er det temaet Arbeidstilsynet veileder desidert mest om, sammenlignet med andre temaer. I 2023 har vi gjennomført 121 veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, med til sammen nær 46 700 deltagere og visninger. Vi har gjennomført tre kampanjer, med over syv millioner visninger. Videre har vi sendt ut to veiledningsbrev til virksomheter, med til sammen over 42 000 mottakere. Vi har lagt ut fire innlegg om dette temaet på sosiale medier, samt publisert bransjespesifikk veiledning for ni bransjer i digitale selvhjelpsverktøy.

I veiledningen rettet vi oss mot ulike roller i arbeidslivet, deriblant ledere, verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenester. Disse rollene kan påvirke arbeidsgivere til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vi har veiledet ulike grupper virksomheter og bransjer. For de gruppene vi har valgt å følge ekstra tett i denne innsatsen, byggevirksomheter og helsevirksomheter, har vi blant annet veiledet byggevirksomheter om arbeidsgivers ansvar og hvordan de kan forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager. Vi opplever at det er et stort potensial blant disse virksomhetene når det kommer til å forebygge plager som følge av langvarig eksponering. I helsevirksomheter erfarer vi at flere, særlig sykehus, opplever problemer med høy overtidbruk, belastende turnuser og mange vakante vakter. I tillegg sliter mange med å rekruttere og beholde helsepersonell. Det kan være belastende for arbeidstakerne og krevende for arbeidsgivere å begrense overtidsbruken når behovet har oppstått.

Arbeidstilsynet har derfor kommet med råd om hvordan sykehusene kan redusere behovet for overtid, og hvordan de kan sørgе for forsvarlige arbeidstidsordninger.

I tillegg til byggevirksomheter og helsevirksomheter har vi veiledet undervisningssektoren om forebygging av vold og trusler. Vi erfarer at det fortsatt er behov for å gjøre regelverket på dette området bedre kjent, og å forbedre det forebyggende arbeidet mot vold og trusler i skolen gjennom styrket veiledning.

Vi har også veiledet barnehager og kontorarbeidsplasser i forbindelse med arbeidsmiljøsatsingen, og utviklet selvhjelpsverktøy for bransjene landbruk, overnatting, servering, gods- og passasjertransport til sjøs, barnevern, godstransport, helseklinikker, politi, vekter og kriminalomsorg, og renovasjon og gjenvinning.

Vi har hatt en overordnet ambisjon om å gjøre veiledningstilbudet vårt bedre kjent og nå ut til flere i 2023. Dette har vi lykket med. Vi har blant annet hatt en økning i antall besøk på nettsidene våre knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, i tillegg til at vi har nådd ut til langt flere enn forespeilet med veiledningsseminarene våre. For arbeidsmiljøportalen og de digitale selvhjelpsverktøyene våre har vi dessverre hatt utfordringer med å samle pålitelig statistikk om bruk i 2023, og vi kan per januar 2024 ikke med sikkerhet si i hvilken grad disse blir besøkt og tatt i bruk.

## Regelverksutvikling

Mange av risikofaktorene som kan føre til eller forverre arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager finnes i det psykososiale arbeidsmiljøet. Dagens regelverk gir imidlertid en begrenset oversikt over hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan bidra til plager og uhelse, og dermed hvilke faktorer det er viktig å jobbe forebyggende med. Ifølge Sintef er det stor variasjon i hva norske virksomheter legger i begrepet psykososialt arbeidsmiljø, og hvordan og hvor mye de prioriterer å jobbe systematisk med det [\[21\]](#).

I rapporten «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø: Utredning av Arbeidstilsynet 2023» ([arbeidstilsynet.no, PDF](#)) konkluderer vi med at det er behov for å tydeliggjøre det gjeldende regelverket for psykososialt arbeidsmiljø.

Et tydeligere regelverk kan bidra til at virksomhetene får bedre forståelse for hva de skal jobbe med på dette området, og hvordan. Videre kan et tydeligere regelverk bli et bedre redskap for Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning. Arbeidstilsynet jobber med konkrete forslag til forskriftsendringer som skal sendes på alminnelig høring i 2024.

## Effekter

Høy forekomst av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager har vært en kjent utfordring i mange år. De siste årene har Arbeidstilsynet trappet opp innsatsen på dette området betydelig. Det er likevel lite sannsynlig at vi vil se effekter på helseutfall av denne innsatsen på kort sikt og på overordnet nivå. Som nevnt innledningsvis i tilstandsbeskrivelsen, har selvrapporterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager som skyldes arbeidet holdt seg relativt stabilt de siste tjue årene. Denne typen plager er ofte en konsekvens av langvarig eksponering, og endringer i forekomst av helseplagene vil derfor skje gradvis og over tid. Tilstanden kan også påvirkes av endringer i arbeidslivet ellers, som for eksempel av nytt utstyr og nye arbeidsmetoder, endrede rammebetingelser for virksomhetene, og andel som jobber i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer.

Ved å se på data om selvrapportert eksponering for kjente risikofaktorer kan vi imidlertid få en indikasjon på tilstand i utsatte næringer og yrker, og et utgangspunkt for å diskutere i hvilken grad vi har påvirket utvikling i tilstand over tid. I 2022 og 2023 har SSB samlet inn nye data om selvrapportert eksponering i [Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø \(ssb.no\)](#). Disse tallene er imidlertid ikke sammenlignbare med tidligere årganger, og vi må derfor forvente at det vil ta tid før vi kan veie innsatsen vår opp mot utvikling i tilstand. Hvorvidt innsatsen de siste årene har en effekt på selvrapportert eksponering og videre helseutfall på sikt, vil være avhengig av flere forhold. Dette er nærmere beskrevet under måloppnåelse for mål 1.

Som nevnt innledningsvis har Arbeidstilsynet som mål at arbeidsgivere skal forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager gjennom å jobbe systematisk og helhetlig med arbeidsmiljøet. I 2023 har tilsynsinnsatsen vår hatt direkte effekter på virksomhetenes etterlevelse av krav i regelverket knyttet til muskel- skjelett- og psykiske plager, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Blant de 1 202 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp bruddene, har 884 av dem innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Hittil har tilsynene ført til minst 2 300 forbedringstiltak som bidrar til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager. Dette innebærer blant annet at

- 487 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering av forhold som kan føre til muskel- og skjelettplager, og 452 virksomheter har utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene
- 260 virksomheter har gjennomført kartlegging, risikovurdering og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å beskytte arbeidstakere fra vold, trusler om vold og uheldige belastninger
- 221 virksomheter har kartlagt og risikovurdert forhold som kan føre til psykiske plager, og 213 virksomheter har utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene

En viktig forutsetning for at virksomhetene skal kunne etterleve regelverket og forebygge arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, er kunnskap om hvilke krav som stilles, hvordan de kan etterleve kravene, og hvorfor det er viktig. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn med muskel- og skjelettplager og psykiske plager som tema i 2023, viser at mange opplever at tilsynet ga dem økt kunnskap og forståelse. Per 1. januar 2024 har 597 svart på undersøkelsen.

- 75 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket.
- 65 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø.
- 71 prosent svarte at de i stor eller svært stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefaren i sitt arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak for forbedring.

Blant virksomheter som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 63 prosent at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet sitt etter å ha hatt tilsyn. Blant de som fikk pålegg, har 73 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

De siste årene har vi satset tungt på veiledning om forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager. Siden det i flere tilfeller er vanskelig å anslå hvor mange vi når med veiledningen vår, og hvor mange som benytter seg av den, er det også utfordrende å vurdere hvor stor effekt den har. Dette forsterkes av at veiledning innen dette innsatsområdet ofte dreier seg om komplekse og sammensatte forhold som det kan være utfordrende å måle direkte effekter av. Brukerundersøkelser sendt ut etter veiledningsseminarer viser at veiledningen bidrar til økt kunnskap og forståelse om temaet det veiledes om, hos mottakerne. Dette er en forutsetning for bedre forebygging av arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, slik at virksomhetene jobber behovsbasert med kunnskapsbaserte tiltak.

## Arbeidsrelaterte ulykker

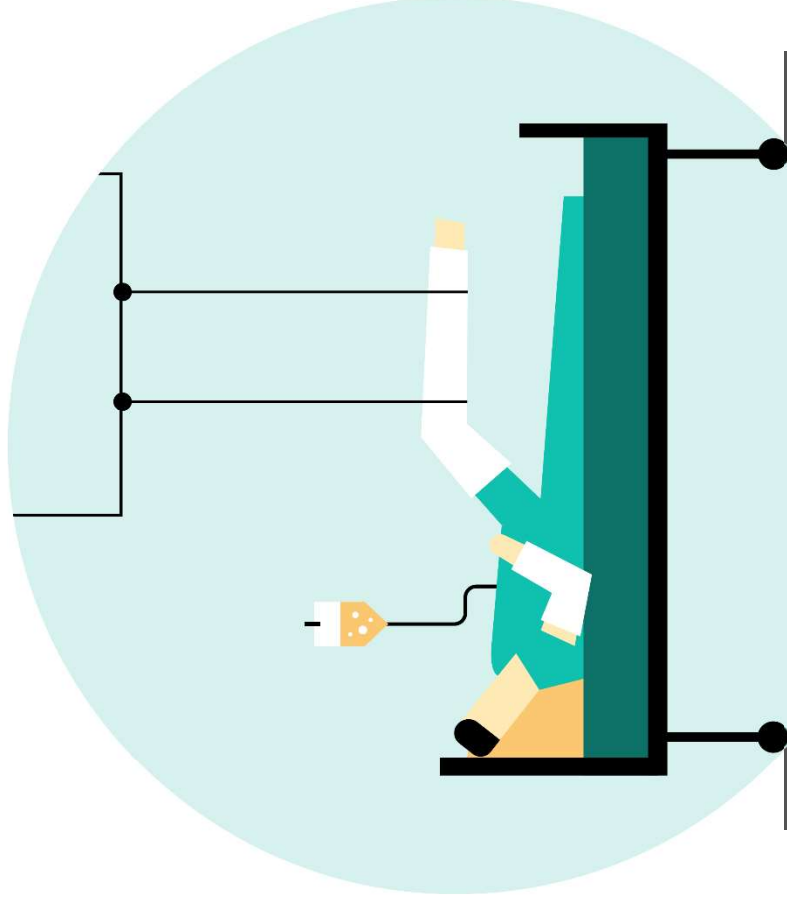
### Tilstand og utvikling

Arbeidsulykker er et betydelig samfunnsproblem, med store konsekvenser både for den som rammes, den enkelte virksomhet og samfunnet som helhet.

De siste fem årene har Arbeidstilsynet mottatt omtrent 2 300 varsler om arbeidsulykker årlig. Vi har vurdert at nær 60 prosent av disse har ført til alvorlig skade. I 2023 omkom 26 arbeidstakere i ulykker i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er på samme nivå som 2022, da det var 27 arbeidsskadededødsfall. Historisk sett har det vært en nedgang i både antall og forekomst av dødelige arbeidsulykker, fra over 100 arbeidsskadededødsfall per år på starten av 1970-tallet, til dagens nivå på omtrent 28 arbeidsskadededødsfall per år.

[Rapporten «Arbeidsskadededødsfall i Norge» fra 2020 \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) viser at det har vært en nedgang i antall arbeidsskadededødsfall innenfor alle ulykkestyper fra perioden 2010–2014 til 2015–2019, med unntak av arbeidsulykker i trafikken.

Nedgangen har vært særlig markant for klemskader, skader som følge av sammenstøt/påkjørsel, fall og voldsskader. Denne positive utviklingen henger sammen med at maskiner overtar mye farlig arbeid, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, og at HMS-arbeidet generelt er blitt bedre.





Arbeidsskader antas å utgjøre omtrent 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge [22, s. 169]. Samlet sett utgjør kleulykker, ulykker med kjøretøy i bevegelse (på eller utenfor vei) og fallulykker fra høyde størsteparten av de mest alvorlige ulykkene. Det er også et relativt stort omfang av alvorlige arbeidsskader som følge av å ha blitt truffet av gjenstander eller stikk-/kuttskader. [Tall fra tilleggsundersøkelsen til Arbeidskraftsundersøkelsen \(AKU\) \(stami.no, PDF\)](#) viser at om lag fire av ti sysselsatte med arbeidsskader oppga at de hadde et sykefravær som følge av skaden. Lengden på sykefraværet var oftest under 2 uker (57 prosent). 2,7 prosent hadde et sykefravær på 6 til 12 måneder.

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle virksomheter, men det er likevel noen næringer som er mer utsatt enn andre fordi de i større grad utfører risikofylte arbeidsoppgaver. Bygge- og anleggsvirksomhet, transport og lagring, industri og jordbruk, skogbruk og fiske er næringer hvor det tradisjonelt sett skjer mange arbeidsulykker. Innenfor næringene vil det være noen arbeidsoperasjoner som er mer risikofylte enn andre, og det kan også være enkelte grupper arbeidstakere som er mer eksponert for risiko enn andre, for eksempel unge arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere.

Arbeidstilsynet har som mål at arbeidsgivere i ulykkesutsatte næringer har et fungerende helhetlig styrings- og kontrollsystem for å forebygge alvorlige personskader. Arbeidsgivere som gjør dette kjennetegnes ved at de har et fungerende internkontrollsystem og at de sikrer medvirkning fra arbeidstakere og deres representanter. Videre kjennetegnes de ved at de kartlegger og risikovurderer alle farer som kan oppstå under arbeid, utarbeider og følger opp tiltak for å redusere risiko, og utarbeider planer for arbeid som skal utføres. De sikrer systematisk barrierestyring, det vil si at de identifiserer og iverksetter nødvendige fysiske barrierer, og sikrer at barrierenes funksjon opprettholdes over tid. I tillegg sikrer de teknisk tilstand og egnethet på materialer og utstyr. Arbeidsgiverne sørger for nødvendig opplæring av arbeidstakerne, og ivaretar spesielt sårbare grupper arbeidstakere, som unge arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere. De henter bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT) eller andre fagkyndige ved behov.

## Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bidrar til at utsatte virksomheter jobber bedre med å forebygge arbeidsrelaterte ulykker ved hjelp av flere virkemidler. Vi gjennomfører ulike typer tilsyn, både rent forebyggende og som oppfølging av allerede inntrufne arbeidsulykker. I tillegg fører vi markedskontroll og markedsovervåkning med maskiner og annet utstyr. For å bidra til at virksomheter får kunnskap om relevante risikoforhold og lærer hvordan disse skal håndteres i praksis for å forebygge arbeidsulykker, veileder vi og formidler kunnskap.

Innenfor dette innsatsområdet er arbeidsgivere i ulykkesutsatte næringer med midlertidig eller varierende arbeidssted en prioritert gruppe, i hovedsak bygg og anlegg, godstransport på vei og andre tjenester tilknyttet transport, og utleie av arbeidskraft. I tillegg er arbeidsgivere i ulykkesutsatte næringer med fast arbeidssted en prioritert gruppe, og gjelder særlig de risikoutsatte næringene industri og jordbruk. Vi skiller mellom virksomheter med midlertidig eller varierende arbeidssted og fast arbeidssted fordi de er utsatt for ulike risikofaktorer. For virksomheter i begge gruppene er tilsyn vektlagt som virkemiddel.

## Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført litt i overkant av 3 000 ulykkesforebyggende tilsyn ute blant arbeidsgivere. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 75 prosent av tilsynene, og gitt minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene.

Som vist i Tabell 42, har vi gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg, etterfulgt av industri og varehandel. 56 prosent av tilsynene ble rettet mot prioriterte virksomheter med midlertidig eller varierende arbeidssted, hvor en stor andel ble gjennomført innen bygg og anlegg. 16 prosent av tilsynene ble rettet mot prioriterte virksomheter med fast arbeidssted, hvor mange ble gjennomført innen industri. Vi har avdekket en høy andel brudd i tilsynene med de prioriterte gruppene, på henholdsvis 73 og 81 prosent.

Tabell 42: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med ulykkesforebygging i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygge- og anleggsvirksomhet	1 888	72 %	62 %
Industri	519	82 %	80 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	143	85 %	83 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	130	68 %	65 %
Transport og lagring	109	74 %	72 %
Andre næringer	281	73 %	69 %
<b>Totalsum</b>	<b>3 021</b>	<b>75 %</b>	<b>67 %</b>

I tilsynene kontrollerte vi oftest bygnings- og utstyrsmessige forhold, maskiner og annet arbeidsutstyr, samt virksomhetenes bruk av BHT. En stor andel av tilsynene, om lag 67 prosent, ble rettet mot spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper, som farlig arbeid i høyden og maskinsikkerhet. Vi har oftest avdekket brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. Som vist i Tabell 43 ble kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak kontrollert i 1 120 tilsyn, som utgjør om lag 37 prosent av tilsynene. Vi erfarer at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk nok med å kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, vurdere tiltak og iverksette barrierer for å forebygge ulykker. Dette kan tyde på at vi bør kontrollere helheten i det systematiske HMS-arbeidet i en større andel av de ulykkesforebyggende tilsynene.

Tabell 43: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte undertema i tilsyn med ulykkesforebygging som inngikk fast i sjekklistene i 2023. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygnings- og utstyrsmessige forhold (n = 1 930)	62 %	49 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak (n = 1 120)	36 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste (n = 1 607)	30 %	28 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr (n = 1 531)	30 %	26 %
Informasjon og opplæring (n = 503)	11 %	7 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 240 tilsyn, og vi har fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel i overkant av 100 tilsyn. Vi har oftest vedtatt pålegg knyttet til brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold ved arbeid i høyden, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og maskiner og annet utstyr. Som vist i Tabell 44, er reaksjonsbruken ellers preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. For at vi skal oppheve stansvedtaket må virksomheten rette opp de farlige forholdene. Vi har også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyrer, oftest som følge av alvorlige lovbrudd som usikret arbeid i høyden. Vi har også vedtatt en del overtredelsesgebyrer som følge av alvorlige lovbrudd knyttet til maskinsikkerhet. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Tabell 44: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med ulykkesforebygging i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 240
Vedtak om tvangsmulkt	105
Vedtak om stans som pressmiddel	6
Vedtak om stans ved overhengende fare	781
Vedtak om overtredelsesgebyr	154

### Tilsyn etter arbeidsulykker

I tillegg til de forebyggende tilsynene for å hindre at alvorlige ulykker skjer, gjennomfører vi tilsyn etter at arbeidsulykker har inntruffet. Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven § 5-2 plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for videre oppfølging. Oppfølging skjer som regel i form av tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er hvor alvorlig hendelsen er, og hvor stort potensielle det er for å forebygge at liknende hendelser skjer igjen.

I 2023 har vi gjennomført 751 tilsyn etter arbeidsulykker. Vi har avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 63 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 60 prosent av tilsynene. I likhet med tidligere år, er mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i nærheten bygg og anlegg, etterfulgt av industri.

I tilsynene etter arbeidsulykker kontrollerer vi om arbeidsgiver har kartlagt årsaken til ulykken og på bakgrunn av denne vurdert risikoen for at liknende ulykker kan skje igjen, og eventuelt iverksatt tiltak eller utarbeidet plan med frist for gjennomføring av tiltak. I 2023 har vi avdekket brudd på dette i 28 prosent av tilsynene. Vi kontrollerer også om arbeidsgiver har iverksatt rutine som sikrer at arbeidsulykker eller tilløp til arbeidsulykker med stort skadepotensial blir kartlagt og risikovurdert. Vi har avdekket brudd på dette i 11 prosent av tilsynene.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å vedta ett eller flere pålegg i 365 tilsyn. Påleggene er ofte knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse i 15 tilsyn etter arbeidsulykker. Per 31. januar 2024 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 17 tilsyn etter arbeidsulykker.

### Markedskontroll

Arbeidstilsynet fører markedskontroll og markedsovervåkning med at konstruksjon, produksjon og omsetning av maskiner, personlig verneutstyr, stiger, stillaser og kjemikalier skjer i henhold til regelverket. Dette skal bidra til å sikre trygg bruk av slike produkter, og er en plikt Norge har gjennom EØS-avtalen. Hvis produsenten eller leverandøren vi fører tilsyn med ikke retter på manglene frivillig, kan vi fatte vedtak om utbedringer. Arbeidstilsynet kan også forby videre omsetning og vedta tilbaketrekning fra markedet.

I 2023 har vi gjennomført 73 tilsyn med personlig verneutstyr, maskiner og arbeidsutstyr. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 42 prosent av tilsynene, og vi har fulgt opp med minst én reaksjon i 40 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å vedta ett eller flere pålegg i 25 tilsyn. Påleggene gjelder ofte markedskontroll av maskiner knyttet til produsenter og importører/leverandører.

## Veiledning

I 2023 har vi gjennomført tre veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsulykker, med over 9 000 deltagere og visninger. Videre har vi sendt ut ett veiledningsbrev til virksomheter, med til sammen 77 mottakere, der 90 prosent av disse har åpnet brevet. Vi har lagt ut 63 innlegg på sosiale medier.

Veiledningen har i stor grad vært rettet mot byggevirksomheter og landbruksnæringen, som er prioriterte grupper for Arbeidstilsynet innen dette innsatsområdet. I byggevirksomheter har vi veiledet arbeidsgivere om ulykkesforebygging knyttet til flere tema, inkludert arbeid i høyden og bruk av maskiner. For å redusere arbeidsulykker i landbruket, har vi veiledet om ansvaret til avløserlagene og bondens HMS-ansvar. I tillegg har vi veiledet traktorførere om bruk av setebelte.

Veiledningen har bidratt til en økning i kjennskap til viktig nettveiledning om ulykkesforebygging. I 2023 hadde vi 21 prosent flere besøk på prioriterte nettsider om ulykkesforebygging, sammenliknet med 2022.

## Regelverksutvikling

Fra 1. januar 2024 er det ikke lenger mulig å søke til Arbeidstilsynet om dispensasjon for løfteutstyr som ikke er godkjent for personløft. Fall i forbindelse med arbeid i høyden er en av de vanligste årsakene til skader og dødsfall på arbeidsplasser. Ved arbeid i høyden skal derfor løft av arbeidstakere kun utføres med utstyr som er godkjent for dette formålet.



## Effekter

Forebygging av arbeidsulykker har vært et viktig innsatsområde for Arbeidstilsynet over mange år. Den generelle trenden for antall arbeidskadedødsfall har over lengre tid gått nedover. Som nevnt innledningsvis, henger denne positive utviklingen sammen med at maskiner overtar mye farlig arbeid og at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere. I tillegg er trolig HMS-arbeidet generelt blitt bedre. Noe av denne forbedringen kan skyldes vår innsats, selv om dette er vanskelig å tallfeste.

Som nevnt innledningsvis, har Arbeidstilsynet som mål å påvirke arbeidsgivere slik at de har et helhetlig styrings- og kontrollsystem for å forebygge alvorlige personskader. I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført et høyt antall ulykkesforebyggende tilsyn som bygger opp under dette målet. Mange av tilsynene er gjennomført innen prioriterte og særlig risikoutsatte næringer. Tilsynsinnsatsen vår har hatt direkte effekter på virksomhetenes forebygging av ulykker, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn.

Blant de 1 240 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp brudd, har 1 101 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Dette innebærer blant annet at

- 422 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til maskiner og annet utstyr
- 390 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til bygnings- og utstyrsmessige forhold, hvor mange gjelder sikring av farlig arbeid i høyden
- 339 virksomheter har kartlagt og risikovurdert farer som kan oppstå under arbeid, og iverksatt forebyggende tiltak og vern

I tillegg har innsatsen vår ført til at 777 virksomheter har rettet opp farlige forhold som har satt arbeidstakeres liv og helse i umiddelbar fare. Samlet sett har tilsynene ført til minst 2 815 forbedringstiltak som bidrar til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker.

Utover pålegg og stans ved overhengende fare, har vi vedtatt overtredelsesgebyrer i tilfeller hvor vi har avdekket alvorlige brudd på regelverket. I tillegg til effekten gebyret vil ha på virksomheten som mottar det, kan overtredelsesgebyrene ha en allmennpreventiv effekt på andre virksomheter i næringen, gjennom at det virker avskrekkende.

Utover å gjennomføre tilsyn med virksomheter, gjennomfører vi også tilsyn med andre typer aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre. Gjennom tilsyn med byggherrer kan vi påvirke sikkerhetsarbeidet til mange underentreprenører, og effekten av denne typen tilsyn kan derfor være stor. Det å føre tilsyn tidlig i byggeprosjekter kan også gi store forebyggende effekter ved at sikkerhet-, helse- og arbeidsmiljøplanen (SHA-plan), som utarbeides for hvert enkelt bygge- og anleggsprosjekt, ivaretar viktige HMS-krav. SHA-planen omfatter alle virksomheter som utfører arbeid på prosjektet, og på denne måten kan tilsyn rettet mot én sentral aktør medføre viktige ringvirkninger for flere. Markedskontroll og markedsovervåking vil ha liknende effekter gjennom at tilsyn i hovedsak rettes mot produsenter, importører og leverandører, fremfor de som bruker produktene. Dette innebærer at vi treffer flere enn om vi hadde ført tilsyn med enkeltvirksomheters bruk, da ett produsenttilsyn vil kunne føre til endringer for mange virksomheter.

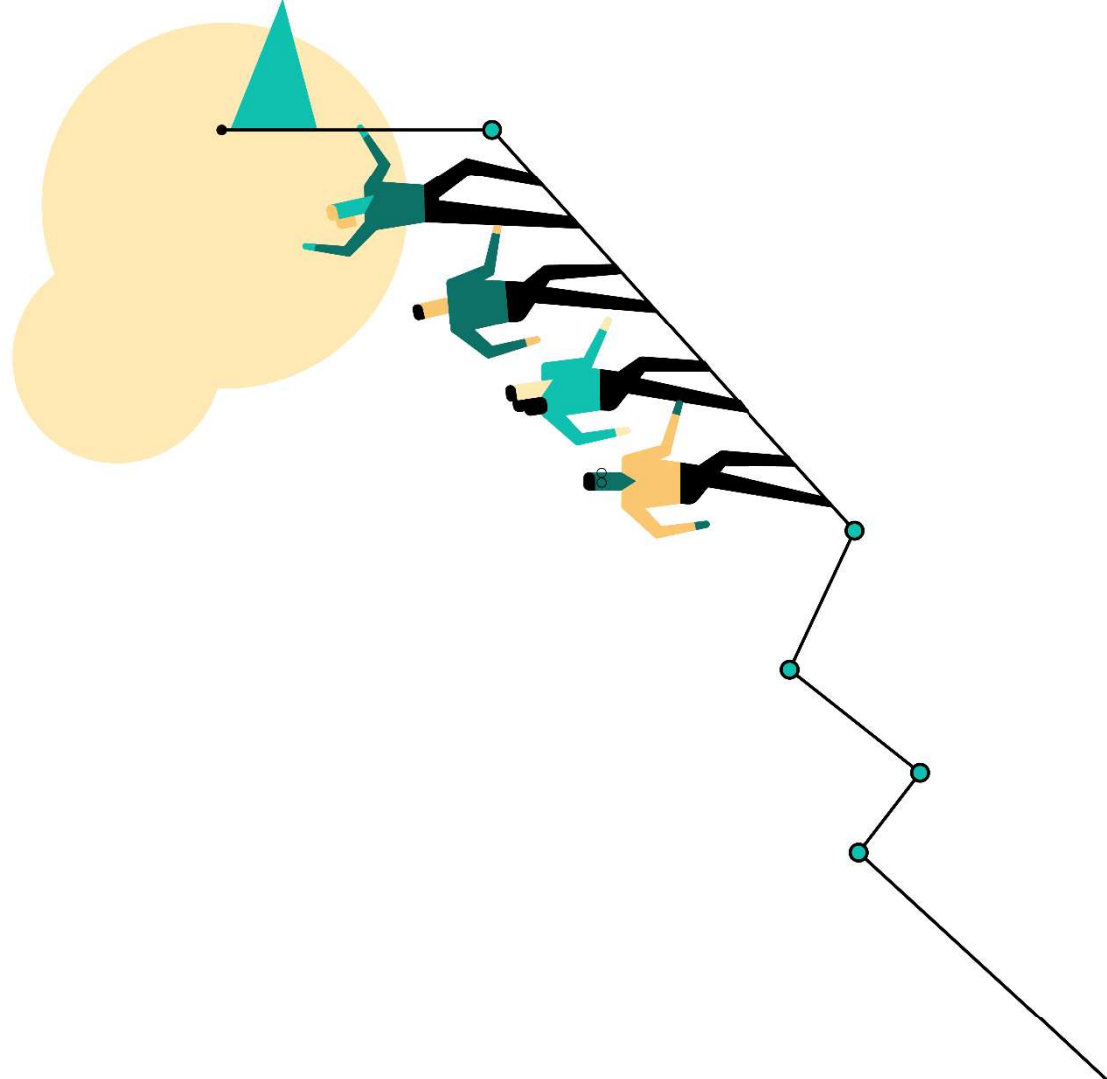
For at virksomhetene skal settes i stand til å jobbe godt med forebygging av arbeidsulykker, er det viktig at de har god kjennskap til krav i regelverket, kunnskap om relevante risikoforhold og hvordan disse skal håndteres i praksis. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn med ulykkesforebygging som tema i 2023, viser at mange opplever at tilsynet ga dem økt kunnskap og forståelse. Per 1. januar 2024 har 289 svart på undersøkelsen:

- 72 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket.
- 65 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø.
- 65 prosent svarte at de i stor eller svært stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefarer i sitt arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak for forbedring.

Av de som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte halvparten at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. Av de som fikk pålegg har 79 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I løpet av 2023 har vi veiledet prioriterte næringer. Blant annet har vi promotert setebeltekampanjen i ulike kanaler også i 2023. Funn fra en intern undersøkelse gjennomført i 2021 blant bønder, viser en økning i setebeltebruk etter at vi rettet søkelyset på dette temaet. Noe av denne økningen kan skyldes setebeltekampanjen. Beltebruk er et viktig skadeforebyggende tiltak dersom en ulykke med traktor først skjer, og økt beltebruk vil derfor resultere i færre alvorlige arbeidsskader med traktor.





## Måloppnåelse

I denne delen av årsrapporten vurderer vi i hvilken grad innsatsen vår i stort har påvirket virksomhetenes systematiske arbeid med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Vi omtaler først Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid, etterfulgt av vurderinger om effekt av tilsyn på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidshelse. Videre omtaler vi effekter av økt kunnskap, og et dypdykk i tidligere års innsats som har bidratt til måloppnåelse. Til slutt omtaler vi ressursbruk, og lærings- og forbedringspunkter som kan bidra til bedre måloppnåelse innenfor mål 1 på sikt.

### Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Per 8. februar 2024 har forebyggende tilsyn under mål 1 ført til at over 3 285 virksomheter, med totalt 255 000 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak. I tillegg har 834 virksomheter rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Veiledning har bidratt til at mange har fått økt kjennskap og forståelse for viktige temaer knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Regelverksutvikling i 2023 har bidratt til at det er lettere å forstå og etterleve regelverket.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til de prioriterte innsatsområdene er omtalt på side 65, 72 og 80.



## Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid

Systematisk HMS-arbeid er kjernen i virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Selv om vi har hatt en målrettet innsats for å forbedre virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i lang tid, har vi manglet gode datakilder å måle innsatsen opp imot. Mot slutten av 2022 gjennomførte Arbeidstilsynet en undersøkelse om systematisk HMS-arbeid. Rapporten «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter» med analyse av funnene ble ferdigstilt i 2023 [4]. Undersøkelsen skal gjennomføres med jevne mellomrom, neste gang i 2025. På sikt vil dette kunne gi oss innsikt i utviklingen i HMS-tilstanden og måloppnåelse under mål 1.

Undersøkelsen viser at åtte av ti virksomheter gjennomfører risikovurderinger, men at kun fire av ti jobber systematisk i henhold til satte kriterier. Disse kriteriene inkluderer at kartlegging og risikovurdering skal gjennomføres minst årlig, at de ansatte som oftest skal involveres, og at prosessen skal dokumenteres. Blant virksomhetene som jobber systematisk med risikovurderinger og som også identifiserte behov for risikoreduserende tiltak i siste risikovurdering, har 66 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte. Funnene viser at det er mange som jobber med sitt eget arbeidsmiljø og HMS, men at det er et betydelig forebyggingspotensial i å få virksomhetene til å arbeide mer systematisk med risikovurderinger og tiltak.

Tabell 45: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid. Merk at det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i Arbeidstilsynets rapport [4].

Indikator	Kommentar	Andel
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	N = 952 virksomheter	42 %
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak	N = 158 virksomheter. Spørsmålet er kun stilt til de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak.	66 %
Virksomheter hvor arbeidsgiver har fått HMS-opplæring	N = 894 virksomheter hvor vi har intervjuet ledere.	51 %

For å kunne følge opp sitt ansvar for systematisk arbeidsmiljøarbeid, er arbeidsgiver pålagt å gjennomgå HMS-opplæring. Opplæringen skal gi kunnskap om hvilke krav som gjelder, hva som skal til for å få et godt arbeidsmiljø, og hvordan det skal arbeides systematisk med HMS i virksomheten. Opplæringen skal føre til en reell kunnskaps- og kompetanseheving, og skal gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Funnene fra undersøkelsen viser at halvparten av lederne har fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. Denne andelen er forholdsvis lav, og det er et betydelig forebyggingspotensial i å øke andelen. I tillegg har tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring i et tidligere arbeidsforhold. Vi vet imidlertid ikke om denne opplæringen har vært relevant for risikoforholdene på nåværende arbeidsplass. To av ti ledere har ikke mottatt lovpålagt HMS-opplæring, verken på nåværende eller tidligere arbeidsplass.

### **Effekt av tilsyn på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidshelse**

En høy andel tilsyn med brudd innenfor mål 1, og påfølgende reaksjoner for å få virksomhetene til å rette opp i viktige mangler, har ført til mange forbedringstiltak i de kontrollerte virksomhetene. Resultater fra vår løpende brukerundersøkelse etter meldte og uanmeldte tilsyn i 2023, viser videre at 75 prosent av virksomhetene vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om. Dette er på samme nivå som i 2022, der 73 prosent svarte det samme.

En kunnskapsoppsummering fra STAMI i 2017 viser at pålegg om å rette opp brudd på regelverket fører til bedre etterlevelse hos de aller fleste kontrollerte virksomheter, på tvers av tema og næringer [\[5\]](#). Funnene indikerer at effekten på etterlevelse i mange tilfeller vedvarer i minst to år etter at tilsynet er avsluttet. Bedre etterlevelse av regelverket er ikke et mål i seg selv, men et middel til

ansatte på sikt. Det er nærliggende å anta at gjennomførte forbedringstiltak som følge av reaksjoner gitt i tilsyn, har en effekt også utover etterlevelse av regelverket. Forskning fra STAMI viser imidlertid at selv om tilsyn til en viss grad hadde effekt på etterlevelse av arbeidsmiljøregelverket, ble ikke dette omsatt i påvisbare effekter på arbeidsmiljøet [\[7\]](#), [\[8\]](#). Mulige årsaker til dette er nærmere beskrevet under delkapittelet «Kunnskap om effekter» på side 33.

### **Effekter av økt kunnskap og forståelse**

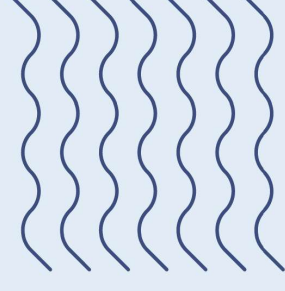
Kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forståelse for hvorfor dette er viktig, er forutsetninger for at virksomhetene skal jobbe godt med arbeidsmiljøet sitt. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn og veiledning viser at virksomhetene selv opplever at de får dette. Den faktiske endringen i kunnskap er krevende å måle. Videre har vi begrenset kunnskap om i hvilken grad dette fører til atferdsendring. Vi tror at økt kunnskap og forståelse har størst innvirkning når det kommer fra mange kanter og når vi kombinerer virkemidlene våre.

### Dypdykk: Effekt av innsats i smelteverk

Selv om vi jobber målrettet mot noen utvalgte innsatsområder, gjør vi også mye annet som bidrar til måloppnåelse under mål 1. Innsats for å forebygge alvorlige luftveislidelser i smelteverkindustrien er et eksempel på dette.

I perioden 2010–2020 fulgte vi opp alle smelteverk i Norge, gjennom tilsyn og tett dialog både i forkant og etterkant av tilsynene. I smelteverkene var det om lag 3 500 ansatte. Målet var å redusere risiko for kols og andre luftveislager blant ansatte i denne industrien. Dette er sykdommer som kan være sterkt invalidiserende og føre til frafall i arbeidslivet og redusert livskvalitet. [Ifølge NOA \(stami.no\)](#) er ansatte i industri og bergverksdrift de som hyppigst får arbeidsrelatert kols og astma.

Alle de 17 smelteverkene fikk pålegg om å kartlegge og risikovurdere kjemisk påvirkning og utarbeide handlingsplan for tiltak. Rapporten «[Kjemisk arbeidsmiljø i smelteverksindustrien - Oppsummering av Arbeidstilsynets innsats 2010–2020](#)» ([arbeidstilsynet.no, PDF](#)) viser at smelteverkindustrien har arbeidet målrettet og systematisk for å redusere eksponeringen for farlige kjemikalier. I løpet av innsatsperioden har vi sett en stor forbedring i smelteverkernes forebyggende HMS-arbeid, og alle smelteverkene kunne dokumentere en reduksjon i eksponering for helseskadelige kjemikalier over tid. Dette har medført at færre arbeidstakere ved smelteverkene utsettes for helsefarlige kjemikalier som kan føre til kols og andre luftveislager. Det er imidlertid viktig at smelteverkene fortsetter det gode forebyggende arbeidet, og gjennomfører målinger for å følge med på den videre utviklingen i eksponering.



### Godt arbeidsmiljø krever kontinuerlig innsats

Selv om innsatsen vår har effekt på etterlevelse og økt kunnskap og forståelse, erfarer vi at mange virksomheter fortsatt har betydelige arbeidsmiljøproblemer. Eksempler på dette er byggevirksomheter som har utfordringer knyttet til arbeidsrelaterte ulykker og arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og helsevirksomheter som har utfordringer knyttet til arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager. Det kan være flere grunner til vedvarende utfordringer, tross langvarig og målrettet innsats:

- **Utskiftning av virksomheter:** Det opprettes og legges ned virksomheter hver dag. Det vil si at oppnådde effekter i nedlagte virksomheter kan opphøre, og at nye virksomheter kan ha behov for at vi bistår dem til å jobbe bedre med det forebyggende arbeidsmiljøet sitt.
- **Arbeidsmiljøarbeid er en ferskvare:** Forebyggende arbeidsmiljøarbeid krever kontinuerlig innsats fra virksomheten. Vi har som mål at virksomhetene blir i stand til å jobbe selvstendig med arbeidsmiljøet sitt over tid. Gjennom tilsyn får virksomhetene oversikt over viktige mangler de må rette opp i. Veiledning gir dem kunnskap om hvordan de kan gjøre det. Det er imidlertid først når arbeidsmiljøarbeidet og forbedringstiltakene gjenntas over tid, at vi kan forvente at det fører til varige effekter på arbeidsmiljø og arbeidshelse.

- **Virksomhetenes rammebetingelser:** Måloppnåelse under mål 1 kan påvirkes av virksomhetenes rammebetingelser, som for eksempel stramme budsjetter og utfordringer knyttet til bemanning. Den kan også påvirkes av at virksomhetene dras mellom ulike krav, som krav i arbeidsmiljøloven og andre lovverk som for eksempel opplæringsloven i undervisningssektoren, og pasientsikkerhet i helsesektoren. Vi erfarer at dette kan være særlig typisk i yrker hvor man jobber med å ivareta andre mennesker, og hvor det er behov for å gjøre tøffe prioriteringer. I virksomheter med for få ressurser, kan arbeidsmiljøarbeid ofte bli nedprioritert. Dette er imidlertid ikke bærekraftig over tid, da kostnadene knyttet til dårlig arbeidsmiljø trolig vil være mye høyere enn kostnadene ved å jobbe forebyggende. Arbeidstilsynet kan påvirke disse virksomhetene gjennom å kontrollere at de retter opp pålegg om brudd, men ikke nødvendigvis ved at de prioriterer arbeidsmiljøarbeidet i etterkant.

### **Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter**

Som vist i Tabell 3 og Tabell 4 i årsrapportens del 2, har 64 prosent av ressursene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt brukt på mål 1. Over halvparten av timene (54 %) er knyttet til tilsyn og sanksjonsmidler. Videre har vi brukt 13 prosent av tiden på veiledning og kunnskapsformidling, og 13 prosent på godkjenningsordninger. 7 prosent har blitt brukt på regelverksutvikling. Resterende tid har blitt brukt på andre særskilte oppgaver.

Dette viser at vi bruker mye av ressursene våre på tilsyn. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd, som har resultert i mange forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at virkemiddelet har vært brukt på en formåls effektiv måte i 2023. En særlig høy andel tilsyn med brudd når vi kontrollerer lovkrav knyttet til arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, viser at det er riktig å prioritere dette området.

Selv om vi har brukt en mindre andel av tiden vår på veiledning, treffer vi likevel bredere, men mindre direkte, med dette virkemidlet. Det vil si at vi potensielt påvirker flere med bruk av færre ressurser. De siste årene har vi i større grad satsset på veiledning over digitale flater. Dette gjør at vi kan nå mange på én gang, og at veiledningen er tilgjengelig over tid. Siden det er utfordrende å tallfeste hvor mange vi når med dette, og hva det eventuelt fører til, kan vi imidlertid ikke konkludere med hvor ressurseffektivt det er.

## Læring og forbedring

For at vi skal oppnå bedre måloppnåelse innenfor mål 1 på sikt, ser vi følgende lærings- og forbedringsspunkter.

**Vi kan jobbe enda bedre med de prioriterte innsatsområdene våre**

### Bedriftshelsetjeneste

Tilknytning til BHT har økt, men det er fortsatt et forbedringspotensial i virksomhetenes bruk av BHT. Vi må fortsette å følge opp at virksomheter med BHT-tilknytning bruker BHT etter formålet.

### Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

Tilsyn med virksomheter i offentlig sektor viser at virksomhetene ofte er klar over risikofaktorene, men at det mangler gjennomføring av tiltak grunnet prioriteringer og økonomi. Vi må vurdere ulike virkemiddelbruk mot offentlig sektor for å bidra til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke nedprioriteres.

### Arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidsgivere må bli bedre til å jobbe systematisk med å kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, vurdere tiltak og iverksette barrierer for å forebygge ulykker. Vi bør derfor i større grad kontrollere helheten i det systematiske HMS-arbeidet i de ulykkesforebyggende tilsynene.

**Vi trenger mer kunnskap om effekt av virkemidlene våre**

Med mer kunnskap kan vi målrette virkemidlene våre i enda større grad, og tilpasse bruk til ulike grupper og behov. Vi kan også identifisere behov for å justere virkemidlene, eller ta i bruk nye, for å oppnå målene våre.

**Vi kan bli bedre på å koordinere kombinert bruk av virkemidlene våre, slik at vi oppnår enda større effekt**

Et godt eksempel på et innsatsområde hvor vi har kombinert virkemidlene våre på en koordinert måte og oppnådd god effekt, er dypdykket om plikt til å være tilknyttet til og bruke BHT, beskrevet på side 64.

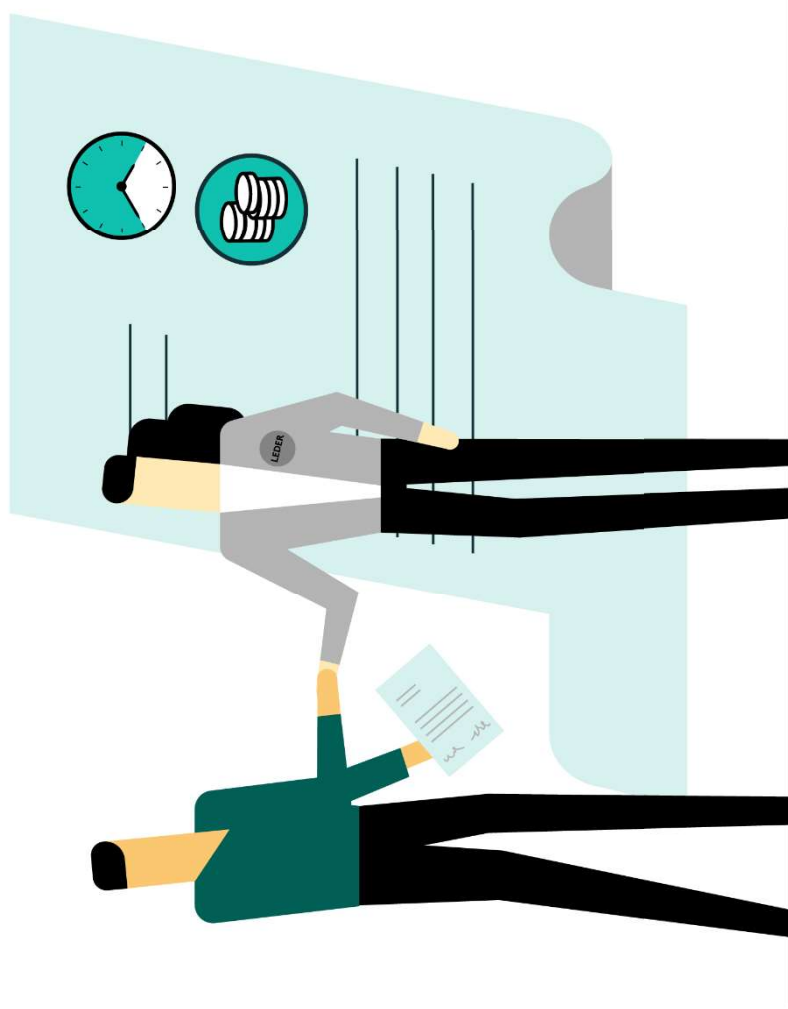
**Vi må gjøre mer for mindre**

Vi har et stort ansvarsområde og begrenset med ressurser. For å oppnå mer med ressursene vi har til rådighet, må vi fortsette å utvikle nye og eksisterende systemer og arbeidsmetoder. Et eksempel på hvor vi har lyktes med dette, er byggesaksbehandling, hvor saksbehandlingstiden gikk ned fra flere uker til få minutter. Vi bør utforske om det er andre områder som også kan effektiviseres.

## Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Dersom en virksomhet tilbyr sine arbeidstakere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge, bryter det med det vi betrakter som seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår. Dette omfatter både tilfeller som defineres som sosial dumping, altså utenlandske arbeidstakere som får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er normalt i samme yrke, og tilfeller der det er norske arbeidstakere som rammes.

Det er glidende overganger mellom å ikke jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljø og det å være en useriøs arbeidsgiver, og også mellom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Det kan dreie seg om både bevisste og ubevisste lovbrudd hos virksomhetene. Enkelte næringer har mer utfordringer med useriøsitet enn andre, i såpass stor grad at det virker konkurransevridende.



En viktig del av intensjonen for Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2 er derfor å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridning, og på den måten undergraver arbeidsvilkårene også for norske arbeidstakere. For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet prioritert noen områder det er særlig viktig at vi retter innsatsen vår mot:

- lønn under allmenngjort tariff
- offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser
- ulovlig innleie og utleie

I tillegg har vi gjennom året fulgt opp tiltak i handlingsplan mot sosial dumping i transportnæringen, i henhold til eget oppdragsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet for 2023.

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først de viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2023 for å fremme seriøse arbeidsvilkår. Videre beskriver vi aktiviteten knyttet til de ulike godkjenningsordningene, HMS-kort-ordningene og registrene som er relevante for overordnet mål 2. Deretter går vi nærmere inn på de prioriterte områdene nevnt over. En samlet vurdering av måloppnåelse for overordnet mål 2 presenteres til slutt.

## Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Samarbeid med andre er et viktig virkemiddel som gjør at Arbeidstilsynet har bedre mulighet til å avdekke ulovligheter og at seriøse virksomheter unngår samhandling med useriøse aktører. Arbeidstilsynet samarbeider derfor både med partene i arbeidslivet og med andre myndigheter i Norge og i utlandet. Den viktigste formaliserte samarbeidsarenaen er treparts bransjeprogram.

Treparts bransjeprogram er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i bransjer der dette er en særlig stor utfordring. Arbeidstilsynet leder disse fire bransjeprogrammene, som i tillegg har deltakere fra partene i arbeidslivet og andre relevante myndigheter.

Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

Bransjeprogrammene jobber blant annet med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. De viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2023 er oppsummert i Tabell 46 under.



Tabell 46: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2023

Bransjeprogram	Aktivitet	Resultat i 2023
<b>Bilbransjen</b>	Workshop for bransjeprogrammet og eksterne deltakere for å kartlegge utfordringer og mulige tiltak innenfor bransjeprogrammets satsingsområder i 2023-2024, som er bruktbil og bestillere av underleverandører.	19 deltakere. Flere tiltak foreslått for videre arbeid i bransjeprogrammet.
<b>Bilbransjen</b>	Minikampanje i sosiale medier rettet mot godkjente bilpleie-virksomheter og verksteder. Formålet var å øke forbrukeres kunnskap om godkjente bilpleievirksomheter og verksteder. Kampanjen ble gjennomført i samarbeid med handlehvit.no.	Ca. 2,5 millioner visninger og 9 500 klikk til handlehvit.no.
<b>Bilbransjen</b>	Oppstart av arbeid med digitalisering av veileder for valg av seriøse underleverandører, i samarbeid med Brønnpøysundregistrene.	Arbeidet vil fortsette i 2024.
<b>Renhold</b>	Bransjeprogrammet gjennomførte et bilateralt møte i Stockholm med representanter fra blant annet Skatteverket og Arbeidsmiljøverket. Formålet var å lære av deres erfaringer med innførte tiltak og diskutere utfordringer og mulige tiltak i hjemmemarkedet for renhold.	Arbeidet skal følges opp med en større konferanse i Oslo høsten 2024.
<b>Transport</b>	Startet arbeidet med videreutvikling av e-guidene på altinn.no, i samarbeid med Brønnpøysundregistrene.	Arbeidet vil fortsette i 2024.
<b>Transport</b>	Møte med den norske og rumenske EU-delegasjonen, utsendte eksperter, representanter for partene, EFTA og Member of Parliament i Brussel. Formålet var å få en felles forståelse for mulighetsrom og aktiviteten som foregår i EU på transportmarkedet.	
<b>Transport</b>	Transportseminar i Warszawa der formålet var å knytte kontakter, fremsnakke treparts samarbeid og informere om utfordringer og rettigheter ved transport i Norge. Seminaret inkluderte besøk hos de tre partene for arbeidslivet i Polen.	Ca. 30 deltagere fra Polen. Både deltagere og bransjeprogrammet evaluerte seminaret svært positivt.
<b>Utliv</b>	Revitalisering av kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» som ble utviklet og lansert i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i 2018. Gjennomført kampanjeaktiviteter rettet mot unge arbeidstakere i sommersesongen (Instagram, TikTok og Snapchat), og aktivitet rettet mot arbeidsgivere i julebordsesongen (Facebook, LinkedIn og digitale boards).	Arbeidet vil fortsette i 2024.
<b>Utliv</b>	Bransjeprogrammet har deltatt som partner i et nordisk forskningsprosjekt i regi av Nordisk informasjon for kunnskap om kön (NIKK) og Norsk hotellhøgskole (UfS). Prosjektet har gått over to år og ser på hvordan seksuell trakassering håndteres i nordiske land og hvordan det kan forebygges.	

## Godkjenningsordninger, HMS-kort og registre

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger, HMS-kortordninger og registre. Hovedtall for de ulike godkjenningsordningene og registrene er vist i del 2.

For å nå målet om seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er følgende ordninger viktige tiltak:

- godkjenningsordningen for renhold
- godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring (innført 1. juli 2022, heretter omtalt som bilpleie)
- ordningen med HMS-kort (bygg, renhold og bilpleie)
- register for bemanningsforetak (erstattes av godkjenningsordning for bemanningsforetak fra 1. januar 2024)

Ordningene skal bidra til at virksomheter som omfattes av disse ordningene har seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. De skal også bidra til at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiere å velge seriøse leverandører, og for Arbeidstilsynet å holde oversikt over utsatte bransjer.

For å bidra til at ordningene fungerer etter intensjonen, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever ordningene i henhold til regelverket. Tabell 47 og Tabell 48 viser antall tilsyn vi har gjennomført med de ulike ordningene de siste fem år, skilt på henholdsvis tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere. Som resultatene viser, fører vi klart flest tilsyn med at arbeidsgivere sørger for at ansatte har HMS-kort, som henger sammen med en generell høy tilsynsaktivitet innen byggenæringen.

Tabell 47: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 31. januar 2024.

Godkjenningsordning og register	2019	2020	2021	2022	2023
HMS-kort	4 929	3 228	2 354	4 171	4 793
Bemanningsforetak	32	16	37	288	46
Renhold	219	419	186	180	596
Bilpleie					275

Tabell 48: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning og registrering. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 31. januar 2024.

Godkjenningsordning og register	2019	2020	2021	2022	2023
Bemanningsforetak	39	65	14	584	150
Renhold	7	3	2	3	55

I 2023 har Arbeidstilsynet hatt en nasjonal tilsynsaktivitet rettet mot virksomheter som tilbyr bilpleie for å kontrollere lønns- og arbeidsvilkår, samt å følge opp godkjenningsordningen som trådte i kraft i 2022. Vi har gjennom denne aktiviteten gjennomført 237 tilsyn og avdekket brudd i 78 prosent av tilsynene. Som vist i Tabell 47 har vi kontrollert om virksomheten er godkjent til å tilby manuell utført bilpleie i 275 tilsyn. Hovedtyngden av disse tilsynene er gjennomført som del av den nasjonale tilsynsaktiviteten rettet mot bilpleie. I tillegg er dette kontrollert i omtrent 60 andre tilsyn, hovedsakelig a-krimtilsyn.

Alle bemanningsforetak må fra 1. januar 2024 ha godkjenning fra Arbeidstilsynet for å kunne drive lovlig utleie. Den nye godkjenningsordningen erstatter den gamle registerordningen for bemanningsforetak, og skal bidra til å luke ut useriøse bemanningsforetak og gjøre det lettere for innleievirksomheter å

velge seriøse tilbydere av arbeidskraft. Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet med å utvikle en søknadsløsning som skal være enkel og effektiv for virksomhetene å bruke. Den er tilgjengelig for virksomhetene på [arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no). Godkjente virksomheter vises i en offentlig oversikt over [godkjente bemanningsforetak](https://arbeidstilsynet.no) ([arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no)).

## Tilsynsinnsetts for seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidsgivere og oppdragsgivere for å kontrollere etterlevelse av krav til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette omfatter å føre tilsyn med at utenlandske arbeidstakere ikke utnyttes til utrygt eller helsefarlig arbeid og at bestemmelsene om allmenngjort lønn etterleves. Vi fører også tilsyn med at oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser og at innleierregelverket overholdes, i tillegg til tilsyn med godkjenningsordninger og registre, som allerede er omtalt.

Samlet sett, har Arbeidstilsynet gjennomført 3 918 tilsyn for seriøse og anstendige arbeidsvilkår i 2023. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 68 prosent av tilsynene og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 63 prosent av tilsynene. Som vist i Tabell 49, har vi gjennomført flere tilsyn, avdekket hyppigere brudd og vedtatt oftere reaksjoner i 2023 enn i 2022. Det har ikke vært mulig å skille mellom tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2 før 2022, og tabellene inneholder derfor kun resultater for disse to årene.

Tabell 49: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon innenfor overordnet mål 2, 2022–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2022	2023
Antall tilsyn	2 883	3 918
Andel tilsyn med brudd	65 %	68 %
Andel tilsyn med reaksjon	59 %	63 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,6	2,9

Vi har i 2023, tilsvarende som i 2022, gjennomført klart flest tilsyn innenfor overordnet mål 2 i næringene i bygge- og anleggsvirksomhet etterfulgt av overnattings- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting. Over 70 prosent av tilsynene innenfor overordnet mål 2 er gjennomført i disse tre næringene begge år. Tabell 50 under gir en oversikt over hvordan tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår fordeler seg per næring for 2022 og 2023.

Tabell 50: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på næringer, 2022 og 2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	910	1 100
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	721	931
N Forretningsmessig tjenesteyting	560	734
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	117	364
H Transport og lagring	193	350
C Industri	167	143
A Jordbruk, skogbruk og fiske	132	142
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	9	46
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	34	38
L Omsetning og drift av fast eiendom	29	31
Andre næringer	52	77
<b>Totalsum</b>	<b>2 883</b>	<b>3 918</b>

Vi har avdekket brudd i 60 prosent av tilsynene innen bygge- og anleggsvirksomhet i 2023, som er noe lavere enn i 2022 (65 prosent). Innen både overnattings- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting avdekket vi brudd i om lag tre av fire tilsyn i 2023. For forretningsmessig tjenesteyting har det vært en betydelig økning i andel tilsyn med brudd sammenlignet med 2022, da vi avdekket brudd i om lag halvparten av tilsynene. Denne økningen skyldes i stor grad at vi i 2023 har gjennomført flere tilsyn med renholdsvirksomheter enn i 2022, og vi har ofte avdekket brudd i disse tilsynene.

De tre hyppigst kontrollerte temaene i tilsyn innenfor overordnet mål 2 i 2023, i likhet med 2022, var:

- arbeidsavtaler
- arbeidstidsordninger
- lønssystemer

Tabell 51 gir en oversikt over de mest kontrollerte temaene innenfor overordnet mål 2 i 2022 og 2023.

Tabell 51: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 etter mest kontrollerte tema, 2022 og 2023. Ett tilsyn kan kontrollere flere tema. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	2022	2023
Arbeidsavtaler	1 866	2 655
Arbeidstidsordninger	1 801	2 597
Lønnsystemer	1 576	2 512
HMS-kort	666	1 577
Registrerings- og meldeplikt	158	814
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	126	731
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	437
Innleie og utleie	924	424
Stoffkartotek	1	375
Bedriftshelsetjeneste	206	337
Andre tema	434	1 075
<b>Totalsum</b>	<b>2 883</b>	<b>3 918</b>

Blant de temaene som inngikk fast i sjekklistene, avdekket vi i 2023 hyppigst brudd på forhold knyttet til registrerings- og meldeplikt (56 prosent), bygnings- og utstyrsmessige forhold (45 prosent), arbeidstidsordninger (39 prosent) og arbeidsavtaler (33 prosent). Vi avdekket langt sjeldnere brudd i kontroll med lønnsystemer, hvor vi avdekket brudd i omtrent ett av fem tilsyn.

Som vist i Tabell 51, gjennomførte vi betydelig flere tilsyn med både HMS-kort og registrerings- og meldeplikt i 2023 enn året før. Økningen knyttet til HMS-kort skyldes i hovedsak økt kontroll av

dette innen bygg og anlegg, men det har også vært en økning i kontroll av HMS-kort innen renhold, samt oppstart av tilsyn med HMS-kort innen bilpleie. Vi avdekket i 2023 oftere brudd når vi kontrollerte HMS-kort innen bilpleie (56 prosent brudd) enn innen bygg (22 prosent) og renhold (30 prosent). Økningen i antall tilsyn som kontrollerer registrerings- og meldeplikt skyldes en økning i antall tilsyn innen renhold, i tillegg til oppstart av tilsyn med bilpleievirksomheter. Innsatsen rettet mot inn- og utleie er, som vist i tabellen, mer enn halvert sammenlignet med 2022, og vi avdekket også brudd i langt færre tilsyn med dette regelverket i 2023. Tilsynsinnsatsen rettet mot ulovlig innleie og utleie omtales nærmere i delkapittelet «Ulovlig innleie og utleie».

Tabell 52 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår for 2022 og 2023. Som tabellen viser, har vi vedtatt flere reaksjoner, og benyttet strengere reaksjonsmidler i større grad i 2023. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med ett eller flere pålegg i 1 804 tilsyn, og fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 260 tilsyn. Det er også en dobling i antall vedtatte overtredelsegebyr sammenlignet med 2022. Flest pålegg er knyttet til brudd på regelverket for arbeidsavtaler og arbeidstid. Noen tilsynssaker er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Tabell 52: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner innenfor overordnet mål 2, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023
Vedtak om pålegg	1 242	1 804
Vedtak om tvangsmulkt	213	260
Vedtak om stans som pressmiddel	80	146
Vedtak om stans ved overhengende fare	88	204
Vedtak om overtredelsegebyr	76	154

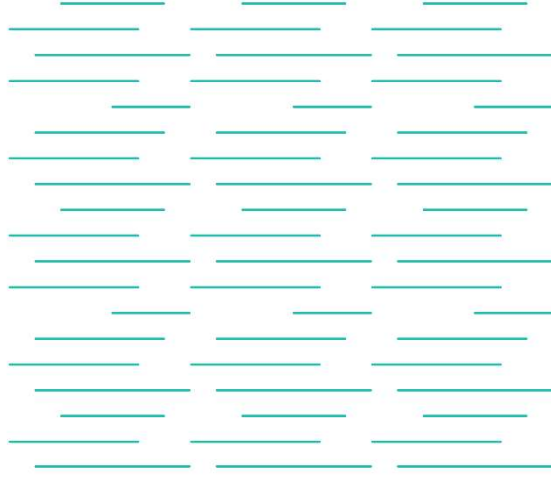
## Lønn under allmenngjort tariff

### Tilstand og utvikling

Enkelte arbeidsgivere sparer inn på kostnader gjennom å gi lavere lønn til sine arbeidstakere enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge. Dette er særlig vanlig i konkurranseutsatte næringer, der man kan vinne oppdrag gjennom å tilby lave priser. Et seriøst og anstendig arbeidsliv er en forutsetning for at arbeidstakere skal ha forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår og at seriøse virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse.

Å utbetale lavere lønn enn det som er vanlig virker også konkurransevridende og kan på den måten bidra til å holde lønningene nede i hele næringer. Dette kan på sikt føre til at det blir vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, som igjen kan medføre høyere risiko for arbeidsrelaterte skader og helseskadelig eksponering. Det kan også føre til at andre virksomheter blir presset til å spare kostnader, som kan ha negative følger for arbeidsmiljøet.

Allmenngjort minstelønn er innført innenfor enkelte tariffområder for å hindre at utenlandske og/eller uorganiserte arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge.



I 2023 var ni tariffområder allmenngjort:

- bygg
- elektro
- fiskeindustri
- godstransport på vei
- jordbruks- og gartnerinæringen
- overnatting, servering og catering
- persontransport med turbil
- renhold
- skips- og verftsindustrien

Felles for de allmenngjorte områdene er at de har høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft, og at risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor. Totalt sett, var litt over 290 000 lønnsforhold i 2022 omfattet av allmenngjorte tariffavtaler [23]. Dette inkluderer ikke utsendte arbeidstakere fra virksomheter i andre land, slik som gods- eller turbilsjåfører som utfører innenlands transportoppdrag som kabotasje i Norge, som også dekkes av regelverket for allmenngjøring.

Når vi ser på alle de allmenngjorte områdene under ett, viser lønnsstatistikken for 2022 at om lag 6 prosent av lønnsforholdene har et lønnsnivå som er under minstesatsene [23]. Lønnsstatistikken viser at antall arbeidstakere som kan påvirkes av et allmenngjøringsvedtak er størst i byggenæringen og innen overnatting, servering og catering. Statistikken viser videre at utenlandskfødte arbeidstakere, og særlig de som er i Norge på korttidsopphold, er mer utsatt for å få lønn under minstesats enn

norskfødte arbeidstakere. Et viktig forbehold ved denne lønnsstatistikken er at den er basert på selvrappotering fra arbeidsgiver, som av ulike grunner være misvisende, og vi kan antageligvis anse denne andelen som et minimumsanslag. Feilkilder kan for eksempel være bevisst feilinformasjon, juks med arbeidstid eller ulike former for tilbakebetalingskrav til arbeidstaker.

## Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. I det legger vi blant annet at arbeidsgivere:

- har oversikt over hvor mye arbeidstakerne har jobbet
- utbetaler lønn i tråd med minsteinnsats for all tid arbeidstakerne har jobbet
- utbetaler diett i tråd med allmenngjøringsreglene
- gir arbeidstakerne lønnslipp som viser faktisk utbetalt lønn og diett
- utbetaler lønn via bank
- etterbetaler manglende lønn

Vi kan kun håndheve lønnsforhold som faller inn under de allmenngjorte tariffområdene. Det er ulikt hvor mange utenlandske arbeidstakere som er innenfor de ulike tariffområdene, og det varierer hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som mottar lønn under minstesats i allmenngjøringen. Det har vært nødvendig å prioritere innsatsen etter hvor vi kan påvirke mest. Arbeidstilsynet har i 2023 prioritert tre allmenngjorte områder hvor tilgjengelig kunnskap viste at antallet utenlandske arbeidstakere under minstesats er dokumentert høyst [24]. De prioriterte næringene for tilsyn med allmenngjøring i 2023 har dermed vært bygg og anlegg, renhold, og overnatting og servering.

Arbeidstilsynet mistenker at de fleste arbeidsgivere som lønner sine utenlandske arbeidstakere innen allmenngjøringste områder under minstesats, har lav vilje til etterlevelse av regelverk. Det er derfor antatt at de prioriterte målgruppene vil ha størst behov for tilsyn fremfor andre virkemidler. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere overholder allmenngjøringsregelverket. Vi bruker også veiledning som et virkemiddel for å øke kunnskapen om pliktene de har i denne sammenhengen, og blant arbeidstakere for at de skal vite hvilke rettigheter de har.

## Tilsyn

### Tilsyn med arbeidsgivere

Arbeidstilsynet har i 2023 kontrollert allmenngjørt lønn i 2 207 tilsyn med arbeidsgivere. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd på allmenngjøringsregelverket i 19 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 18 prosent av tilsynene.

I 2023 gjennomførte vi, som planlagt, flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene innenfor overnatting, servering og catering, bygg og renhold. 71 prosent av tilsynene med allmenngjøring ble gjennomført med virksomheter innenfor disse prioriterte næringene, og vi avdekket brudd i 21 prosent av disse tilsynene, som er noe høyere enn for alle allmenngjøringstilsyn.

Tabell 53 viser hvordan tilsynene med allmenngjøringsforskriftene fordeler seg på de ulike allmenngjøringste områdene for 2023.

Tabell 53: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, for tilsyn med allmenngjøring, fordelt per allmenngjøringsforskrift, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Forskriftsområde	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Overnatting, servering og catering	889	27 %	26 %
Byggeplasser i Norge	673	12 %	12 %
Renholdsbedrifter	251	20 %	18 %
Godstransport på vei	248	13 %	11 %
Jordbruks- og gartnerinæringene	83	14 %	12 %
Fiskeindustribedrifter	20	10 %	10 %
Elektrofagene	19	5 %	5 %
Persontransport med turbil	15	7 %	7 %
Skips- og verftsindustri	13	23 %	23 %

I tillegg til tilsyn med virksomheter innen de tre prioriterte næringene, ble det for 2023 også planlagt å gjennomføre tilsyn med virksomheter innen andre allmenngjøringste områder som transport, landbruk og fiskeindustri. Antall tilsyn innenfor de ulike næringene kan derfor i all hovedsak sies å være i tråd med planene for året, med unntak av noe færre antall tilsyn innenfor bygg knyttet til nedgangskonjunktur og færre utenlandske arbeidstakere mange steder i landet.



I 2023 avdekket vi oftest brudd på om arbeidsgiver har sørget for utbetaling av lønn i henhold til tariffavtale innen overnatting, servering og catering, med brudd i omtrent tre av ti tilsyn. Hvor alvorlige bruddene vi avdekket var, varierte mellom de ulike næringene. Vi avdekket alvorlige brudd innen alle næringer, men særlig innenfor bygg og renhold har våre inspektører vurdert mange av bruddene som mindre alvorlige. Innenfor overnatting, servering og catering, hvor vi samlet avdekket høyest andel brudd på allmenngjøringsregelverket, vurderte inspektørene flere av bruddene for å være alvorlige, særlig knyttet til brudd på arbeidsavtale, arbeidsplaner og arbeidstid. Det er uklart om dette betyr at enkelte næringer har bedre etterlevelse av regelverket enn andre. Innen bygg har inspektørene erfart at useriøse virksomheter virker til å ha blitt bedre på å skjule bruddene sine. Det kan vise seg ved at vi avdekker mindre alvorlige brudd på allmenngjøring, mens de mer alvorlige bruddene skjules blant annet gjennom fiktive timelister.

Tilsyn med allmenngjøring har i all hovedsak blitt gjennomført som stedlige tilsyn, men det er ulikt hvor ressurskrevende tilsynene innenfor de ulike næringene har vært. Overnatting, servering og catering er en næring der det er lett å treffe på arbeidstakere på arbeidsstedet, og vi har i hovedsak gjennomført uanmeldte tilsyn. Sammenligner vi med renhold, der vi avdekket brudd i noe lavere grad, er dette en næring der vi i større grad har gjennomført meldte tilsyn for å være sikre på å treffe på arbeidstakere i tilsynet.

I tilsyn med allmenngjørt lønn skal Arbeidstilsynet bruke reaksjons- og sanksjonsmidler offensivt, og brudd på regelverket skal vurderes for overtreddelsesgebyr. Tabell 54 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med allmenngjøring i 2023. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 307 tilsyn. I en relativt høy andel av tilsynene har vi benyttet tvangsmulkt som pressmiddel når pålegg ikke er oppfylt innen fristen, og vi har samlet vedtatt tvangsmulkt i 52 tilsyn. Vi har vedtatt stans som pressmiddel i fem tilsyn. Stans ved overhengende fare er ikke benyttet som reaksjonsform knyttet til brudd på allmenngjøringsregelverket. Overtredelsesgebyr er vedtatt på grunn av alvorlige eller gjentatte brudd på allmenngjøringsregelverket i fire tilsyn, to innen overnatting, servering og catering, og to innen bygg.

Tabell 54: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med allmenngjøring, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnede mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	307
Vedtak om tvangsmulkt	52
Vedtak om stans som pressmiddel	5
Vedtak om overtreddelsesgebyr	4

Fra og med 2022 har Arbeidstilsynet hatt myndighet til å pålegge arbeidsgivere å etterbetale lønn i tilfeller der det avdekkes grove brudd på allmenngjøringsregelverket over tid. I tilsynene med allmenngjøring har vi kontrollert etterbetaling i 554 tilsyn, og vedtatt ett eller flere pålegg i 58 av disse tilsynene.

### Tilsyn med oppdragsgivere

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgivere, vektlegger Arbeidstilsynet å nå ut til oppdragsgivere for tjenester innen allmenngjorte områder. Målet er å få oppdragsgivere til å informere om og følge opp at leverandører (arbeidsgivere) gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. I tilsyn med oppdragsgivere er både forskrift om informasjons- og påseplikt og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter sentrale å kontrollere. Arbeidstilsynet har i 2023 hatt en egen innsats for å sikre at offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Disse tilsynene omtales i delkapittelet «Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser».

I 2023 gjennomførte vi totalt 92 tilsyn med forskrift om informasjons- og påseplikt, og avdekket brudd i 74 prosent av tilsynene. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Brudd er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomhetene om å utøve informasjons- eller påseplikt og å få på plass rutiner for dette. Det er per februar 2024 vedtatt pålegg i 45 tilsyn. I tre av tilsynene er det vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel. Noen tilsyn er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

### Veiledning

En evaluering av allmenngjøringsordningen fra 2021, utført av Samfunnsøkonomisk analyse AS (SØA) i samarbeid med Fafo og SSB [25], pekte blant annet på at regelverket må være godt kjent og forståelig for virksomhetene, for å oppnå høy etterlevelse. Spesielt mindre virksomheter med begrensede ressurser og kort fartstid i Norge, pekte på at regelverket kunne være vanskelig å tolke. Arbeidstilsynet har i 2023 benyttet ulike kanaler for å veilede virksomheter om regelverket for allmenngjøring, og vi ser at dette er et område mange søker informasjon om.

På arbeidstilsynet.no har vi i 2023 hatt omtrent 400 000 besøkende på ulike temasider innen allmenngjøring. Dette er en økning på fem prosent sammenlignet med 2022. Mye av denne trafikken er knyttet til veiledningssiden om allmenngjort lønn, som er den desidert mest besøkte nettsiden på arbeidstilsynet.no, med om lag 350 000 besøkende i 2023. I 2023 har vi laget oppdaterte, brukervennlige maler for arbeidsavtaler på flere språk. Per januar 2024 er malene tilgjengelige på 14 ulike språk på arbeidstilsynet.no.

Arbeidstilsynet har i 2023 også gjennomført veiledning mot arbeidsgivere innen temaet allmenngjøring. Vi har veiledet arbeidsgivere innen grøntnæringen om hvilke krav som gjelder for å sikre forsvarlige arbeidsforhold, med tema som allmenngjort lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler, innkvartering m.m. Denne veiledningen har foregått via ulike kanaler. Vi har blant annet sendt veiledningsbrev til 1 351 virksomheter, der 60 prosent av mottakerne har åpnet brevet. Vi har også gjennomført to dialogmøter med organisasjonene i landbruket hvor hovedtema var henholdsvis planer og funn fra tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i grøntnæringen.

Vi har hatt veiledningstiltak rettet mot utsendte arbeidstakere i Norge, og spesielt utsendte sjåførere. November 2023 trådte det i kraft spesielle regler for utsendte sjåførere innen godstransport og persontransport. Utsendte sjåførere innen gods- og persontransport skal under utsendingsperioden ha de fleste lønns- og arbeidsvilkårene som norske sjåførere har. Arbeidstilsynet har blant annet oppdatert og opprettet nye veiledningssider på arbeidstilsynet.no rettet mot arbeidsgivere for utsendte arbeidstakere.

Andre veiledningsaktiviteter innenfor området allmenngjøring, som er gjennomført i 2023, er blant annet innlegg for alle ansatte i Næringssetaten i Oslo om Arbeidstilsynets tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i Oslo. Det ble også gjennomført kampanjer rettet mot rumenske og ukrainske arbeidstakere på våren, samt kampanje rettet mot bilpleiebransjen høsten 2023. Disse kampanjene oppnådde samlet 1,6 millioner visninger i sosiale medier. For mer målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know your rights».

Denne kampanjen er nærmere beskrevet under delkapittelet «Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes». Veiledningen vår i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) omtales også i dette delkapittelet.

I tillegg til veiledningsarbeidet nevnt over, har vi også veiledet både arbeidsgivere, arbeidstakere og oppdragsgivere om tematikk knyttet til allmenngjørt lønn i forbindelse med tilsyn med dette temaet i 2023.

## Effekter

Formålet med å innføre allmenngjørt lønn er å hindre at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. SØAs evaluering av allmenngjøringsordningen fra 2021, pekte på at allmenngjøringsordningen har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridning [\[25\]](#). Denne forskningen peker videre på at antall lavtlønnede faller etter innføring av allmenngjøring og at redusert sosial dumping ser ut til å bidra til likere konkurransevilkår. Tilsyn og reaksjoner antas å forsterke den ønskede effekten av allmenngjøringsordningen, gjennom at oppdagelsesrisikoen for brudd på regelverket er til stede.

De siste årene har Arbeidstilsynet hatt årlige prioriteringer rettet mot allmenngjøring. Vi har veiledet via ulike kanaler, og vi har økt tilsynsinnsatsen med en dobling av antall tilsyn fra 2021 til 2022, og en ytterligere økning i 2023. Vi har i flere omganger bestilt kunnskap fra Fafo om lønn i allmenngjorte bransjer, og basert på denne kunnskapen har vi målrettet innsatsen mot de næringene der tilgjengelig kunnskap tilsier at det er størst behov. I 2023 har vi derfor særskilt prioritert tilsyn med allmenngjøring innen bygg, renhold, og overnatting og servering [\[24\]](#). Samlet sett har vi avdekket brudd i mange av tilsynene innen allmenngjorte bransjer i 2023, men mange av disse bruddene har vært knyttet til andre forhold enn allmenngjørt lønn. Vi ser at i tillegg til å utbetale lønn under minstesats, benytter virksomhetene andre snarveier for å spare utgifter, eksempelvis arbeidsutstyr uten vern, farlig arbeid i høyden, og eksponering for støy og kjemikalier. I 2023 har vi derfor valgt å også kontrollere disse forholdene, som utgjør særlige risikofaktorer for utenlandske arbeidstakere, i allmenngjøringstilsynene. Det har gitt oss en mulighet til å reagere på sosial dumping på en mer helhetlig måte i våre tilsyn.

Vi avdekket brudd på allmenngjøringsregelverket i 19 prosent av tilsynene med arbeidsgivere i 2023. Vi avdekket noe hyppigere brudd innen de tre prioriterte næringene, med brudd i 21 prosent av tilsynene. Blant de 307 virksomhetene som fikk pålegg om å rette opp brudd på allmenngjøring i 2023, har hittil 249 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per februar 2024. Dette innebærer blant annet at 152 virksomheter nå utbetaler allmenngjort lønn for overnattings, serverings og cateringsvirksomheter, og 39 virksomheter utbetaler allmenngjort lønn innen bygg, som en direkte effekt av våre tilsyn. I tillegg har 46 virksomheter som følge av våre tilsyn etterbetalt manglende lønn eller overtidstillegg til arbeidstakere og 39 oppdragsgivere har iverksatt forbedringstiltak for å etterleve informasjons- og påseplikten sin.

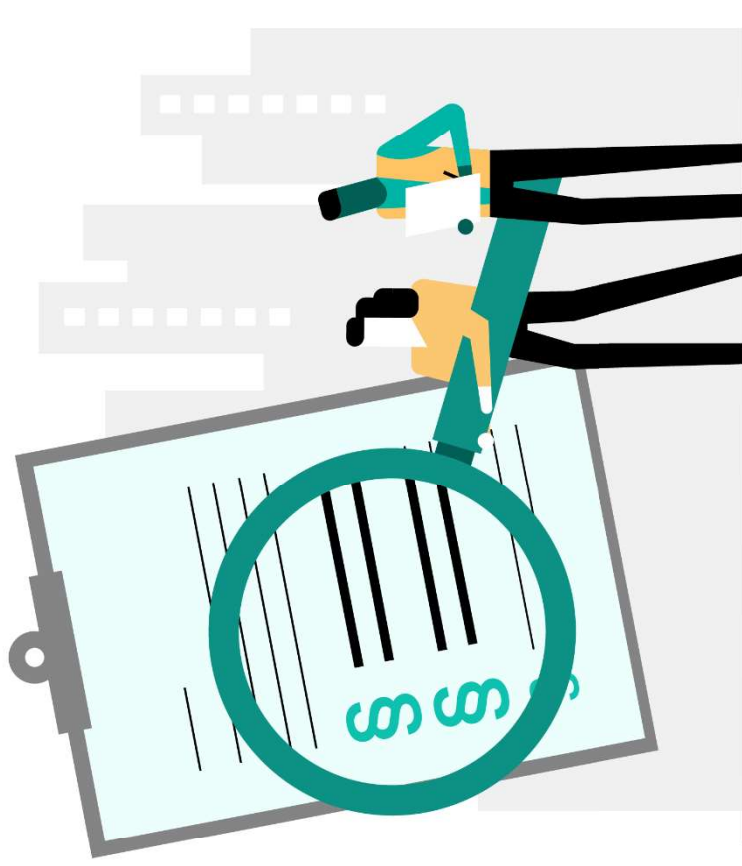
Som tidligere beskrevet, viser offisiell lønnsstatistikk at seks prosent av lønnsforholdene hadde et lønnsnivå som var under minstesats i 2022 [23]. Tilsvarende andeler var ti prosent i 2021 [24] og åtte prosent i 2020 [26]. Når andel av lønnsforholdene under minstesats er såpass lav, stiller det krav til å treffe godt med risikobaseringen som ligger til grunn for valg av tilsynsobjekt. Med brudd i 19 prosent av tilsynene indikerer resultatene at vi har truffet forholdsvis godt i risikobaseringen i 2023, selv om andel tilsyn med brudd samlet sett er lavt sammenlignet med alle kontrolltema. Resultatene tyder videre på at vi treffer best når vi målretter innsatsen spesielt mot de mest utsatte næringene. Vi erfarer også gjennom tilsyn at useriøse virksomheter ser ut til å ha blitt bedre på å skjule bruddene sine, og at alvorlige brudd eksempelvis skules gjennom fiktive timelister. Spesielt innen byggenæringen er det i mange tilsyn krevende å avdekke faktisk antall timer arbeidet. Det gjør det utfordrende for Arbeidstilsynet å avdekke brudd i virksomhetene med de verktøyene vi har per i dag, og kan påvirke effekten av våre tilsyn.

## Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser

### Tilstand og utvikling

Offentlig sektor består av om lag 30 000 virksomheter, hvorav 22 000 i kommuneforvaltningen. Offentlig sektor kjøper varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider for 600 milliarder kroner årlig [27]. Statlig sektor står for om lag halvparten av dette. Innen kommunal sektor er det kommunene som står for mesteparten av innkjøpene, mens fylkeskommuner står for om lag en femtedel [28].

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å følge opp arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser. Det innebærer at offentlige oppdragsgivere stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter, har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser, og at de kontroller at krav til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsene overholdes. Lov om offentlige anskaffelser fastsetter at Arbeidstilsynet har tilsynsansvar for forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter innenfor det landbaserte arbeidslivet. Forskriften gjelder ved tildeling av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter som overstiger visse terskelverdier og er et viktig tiltak for å forhindre at useriøse og kriminelle får innpass i arbeidsmarkedet, gjennom kontrakter med offentlige innkjøpere.



Deloitte har i en rapport pekt på at det kan være en risiko for at mange mindre offentlige virksomheter ikke har erkjent at useriøsitet og arbeidslivskriminalitet kan forekomme i deres oppdrag [29]. I den tidligere nevnte evalueringen av allmenngjøringsordningen, trekker SØA og Fafo frem at kunnskapen om gjeldende allmenngjøringsvedtak er for lav hos oppdragsgivere, og at offentlige oppdragsgivere etterlever påseplikten i for liten grad [25]. De peker videre på at årsakene til dette er at oppdragsgiverne typisk ikke vet hva plikten innebærer og at det ikke finnes noe klart regelverk for hvordan pliktene skal etterleves. Resultatene fra DFØs anskaffelsesundersøkelse fra 2022 [30] beskriver noe av det samme utfordringsbildet. 24 prosent av virksomhetene har svart at de aldri eller sjelden gjennomfører kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, der det er relevant, mens 36 prosent har svart at de gjør det av og til. Videre viser resultatene fra DFØs undersøkelse at etterlevelse av samfunnshensyn, som lønns- og arbeidsvilkår, er blant de oppgavene som ivaretas i minst grad ved kontraktsoppfølging, og at andelen som etterlever dette er synkende fra 2020 til 2022.

### Virkemiddelbruk og resultater

For at ikke useriøse og kriminelle aktører skal få fotfeste ved at de seriøse virksomhetene taper i konkurranse med useriøse, skal Arbeidstilsynet sørge for at offentlige oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved anskaffelser. Tilsyn og veiledning er i 2023 vurdert å være de mest sentrale virkemidlene for å nå denne målsettingen. Vi har gjennomført veiledning mot målgruppen for å øke bevissthet og kunnskap rundt useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i offentlige oppdrag, og gjennomført tilsyn for å kontrollere at målgruppen etterlever kravene til å følge opp lønns- og arbeidsvilkår ved slike anskaffelser.

Det er en dokumentert utfordring at krav som stilles i offentlige kontrakter ikke følges opp med kontroller av leverandørens faktiske etterlevelse av kravene [29]. En viktig årsak er at dette arbeidet prioriteres ned til fordel for andre oppgaver. Riksrevisjonen ga i 2022 ansvarlige departementer klare anbefalinger om bedre styring og kontroll med underliggende virksomheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i statlige anskaffelser [27]. Arbeidstilsynet har vurdert at behovet for tilsyn dermed er mindre i statlig sektor enn i kommunal sektor. Vi har i 2023 derfor prioritert å følge opp kommunale og fylkeskommunale virksomheter, ut fra en begrunnet antakelse om at det er her risikoen for brudd på regelverket er størst.

### Tilsyn

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 47 tilsyn med at offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 83 prosent av tilsynene. I overkant av 60 prosent av tilsynene er gjennomført som digitale tilsyn. De resterende tilsynene er gjennomført som meldte stedlige tilsyn.

Alle tilsynene med offentlige oppdragsgivere ble gjennomført med virksomheter innen kommunal sektor, i henhold til våre planer. I tilsynene har vi kontrollert følgende:

- nødvendig kontroll med lønns- og arbeidsvilkår
- rett til å bruke sanksjoner
- krav til dokumentasjon på forespørsel
- krav til lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med tariffavtale
- krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag

Tabell 55 under viser resultater fra tilsynene med offentlige oppdragsgivere, vist per kontrollpunkt som inngikk i de faste sjekklistene for disse tilsynene.

Tabell 55: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt som inngikk fast i sjekklistene i 2023, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Offentlig oppdragsgiver – kontroll (n = 47)	83 %	83 %
Offentlig oppdragsgiver - retten til å bruke sanksjoner (n = 47)	30 %	30 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til dokumentasjon på forespørsel (n = 47)	21 %	21 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til lønns- og arbeidsvilkår (n = 47)	21 %	21 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag (n = 47)	15 %	15 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 39 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i tre tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg om å gjennomføre nødvendige kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes og pålegg om at virksomhetene i kontrakter forbeholder seg retten til å gjennomføre sanksjoner. Tabell 56 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per utgangen av januar 2024. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 56: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	39
Vedtak om tvangsmulkt	3

Samlet sett har vi avdekket brudd i 39 av de 47 tilsynene med offentlige oppdragsgivere. Vi avdekket flere brudd i tilsyn med små kommuner enn i større kommuner, spesielt når det gjaldt oppdragsgiverens kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser. Dette er også det kontrollpunktet vi avdekket hyppigst brudd på samlet, med brudd i 83 prosent av tilsynene, som vist i Tabell 55. Funnene fra tilsyn tyder på at virksomhetene ikke har en overordnet tilnærming til kontroll, og at det ikke er etablert rutiner eller rammeverk som sikrer at nødvendig kontroll blir gjort.

## Veiledning

Fra 1. januar 2024 ble det stilt nye krav til hvordan offentlige oppdragsgivere skal stille kontraktsvilkår og kontrollere sine underleverandører for å hindre useriøsitet i arbeidslivet. Det er Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som i hovedsak eier innhold og veiledning knyttet til offentlige anskaffelser. Arbeidstilsynet har i 2023 bidratt i DFØs arbeid med en ny veileder om krav til offentlige oppdragsgivere.

Vi har i tillegg valgt å legge vekt på oppdragsgivernes kontrollansvar gjennom egen veiledningsaktivitet. I veiledningen har vi vektlagt å opplyse oppdragsgiverne om minstekrav og gitt råd om hvordan de kan gjennomføre kontrollansvaret på en hensiktsmessig måte for å ivareta kravene. Videre har vi gitt informasjon om tidligere tilsyn og funn i disse. Vi har brukt ulike kanaler, blant annet har vi veiledet via eget nyhetsbrev og DSBs nyhetsbrev rettet mot kommuner og fylkeskommuner, via KS og DFØ. Vi har også veiledet gjennom en artikkel i Kommunal rapport og via sosiale medier, inkludert annonsering mot innkjøpere på LinkedIn. Disse kanalene ble også benyttet til å informere om den nye veilederen om krav til offentlige oppdragsgivere.

## Effekter

Offentlige oppdragsgivere er en viktig målgruppe for å forebygge useriøsitet og sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår for alle arbeidstakere. Kontrollbehandlingen som de offentlige oppdragsgiverne er ansvarlige for, er et viktig verktøy for å begrense useriøsitet og sosial dumping. Oppdragsgiverne kan stille krav til sine leverandører og underleverandører, og bidra til at disse virksomhetene etterlever regelverket. Ved å sikre at de offentlige oppdragsgiverne etterlever sine krav i regelverket, kan vi dermed

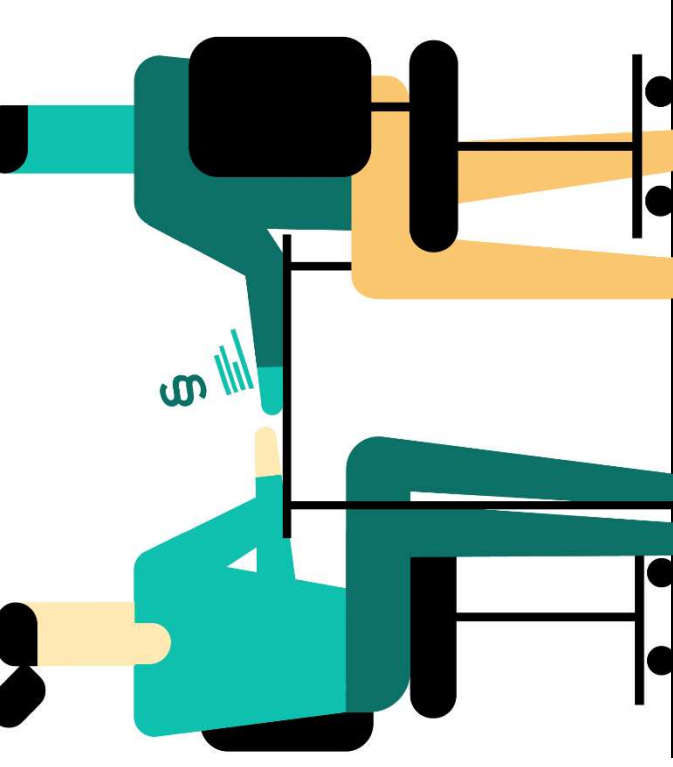
indirekte påvirke et betydelig antall virksomheter innenfor ulike deler av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har i 2023 gjennomført tilsyn og veiledning rettet mot offentlige oppdragsgivere, både for å høyne kunnskapsnivået om regelverket hos virksomhetene og øke etterlevelsen av regelverket. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd som har resultert i forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at tilsynsvirkemiddelet i stor grad har vært brukt på en formålseffektiv måte blant offentlige oppdragsgivere i 2023. Per utgangen av januar 2024, er påleggene innfridd i 22 av de 39 tilsynene hvor vi har vedtatt pålegg. Det innebærer at 22 offentlige oppdragsgivere nå gjennomfører nødvendig kontroll av at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes, som en direkte effekt av våre tilsyn. Dette kan igjen ha betydelige indirekte effekter, ved at arbeidstakerne hos oppdragstakerne har lovlige betingelser.

Funnene fra tilsyn over flere år tyder på at mange offentlige virksomheter ikke har en overordnet tilnærming til kontroll, og ikke har etablert rutiner eller rammeverk som sikrer at nødvendig kontroll blir gjort. Arbeidstilsynet har derfor i 2023 veiledet offentlige oppdragsgivere om deres kontrollansvar og hatt et godt samarbeid med DFØ i utarbeidelse av nytt veiledningsmaterieill til forskriften. Vi har erfart gjennom tilsyn at dette materialet er til god nytte for virksomhetene når de skal gjennomføre forbedringstiltak.



## Ulovlig innleie og utleie



### Tilstand og utvikling

Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast og uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere. Innleie skal likevel ikke gi andre driftsmessige fordeler fremfor fast ansettelse. Økt innleie/utleie av arbeidskraft beskrives i en rapport fra det nordiske samarbeidet «Future of work» som en av pådriverne bak økt sosial dumping i arbeidslivet [\[31\]](#). Arbeidsmiljøloven gir adgang til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak og fra virksomheter som ikke har som formål å drive utleie (produksjonsbedrifter), under visse forutsetninger. Innleie i seg selv er altså ikke ulovlig, kun der forutsetningene beskrevet i regelverket ikke er oppfylt. Regelverket for innleie er endret flere ganger de siste årene. 1. april 2023 ble adgangen til innleie fra bemanningsforetak, når arbeidet er av midlertidig karakter, opphevet. I forbindelse med regelverksendringene ble det også fra og med 1. juli 2023 forbudt å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

Totalt sett, utgjorde ansatte i bemanningsforetak i 2021 1,3 prosent av alle sysselsatte [32]. De organiserte bemanningsforetakene utfakturerer flest timer til bygge- og anleggsnæringen [33], og det er naturlig å anta at ulovlig innleie er mest utbredt i denne næringen. Omfanget av ulovlig innleie er derimot vanskeliggere å anslå. En spørreundersøkelse som Fafo gjennomførte blant norske virksomheter i 2019, viste at mellom 23 og 36 prosent av de som har leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak de siste to årene kan ha gjort dette uten at de hadde adgang til det etter regelverket, og uten at de har hatt en avtale med tillitsvalgte om å gjøre dette [34]. Ifølge Skatteetatens undersøkelse blant virksomheter i proffmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen [35], tror 22 prosent av virksomhetene i 2023 at brudd på bestemmelser om innleie er ganske eller svært vanlig. Resultatene viser ingen reell endring fra 2021 til 2023, men Skatteetaten kommenterer at regelverksendringene for innleie kan påvirke denne andelen fremover.

## Virkemidler og resultater

Fra 1. juli 2020 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om vilkår for å kunne leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak er oppfylt, og med at innleide arbeidstakere likebehandles med fast ansatte. Arbeidstilsynet har derfor de siste årene hatt en prioritert innsats rettet mot innleie og utleie, og gjennomført både tilsyn- og veiledningsaktivitet rettet mot både innleier og utleiere.

I 2022 prioriterte Arbeidstilsynet tilsynsinnsats med ulovlig innleie og utleie høyt. Vi gjennomførte i underkant av 1 000 tilsyn, som var en mangedobling fra tidligere år. Erfaringene fra disse tilsynene ble oppsummert i en egen rapport [36]. I 2023 har Arbeidstilsynet hatt en noe lavere tilsynsinnsats rettet mot ulovlig innleie og utleie sammenlignet med 2022, men vi har fortsatt å gjennomføre tilsyn for å kontrollere etterlevelse av regelverk knyttet til innleie og utleie blant innleievirksomheter og bemanningsforetak.

## Tilsyn

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 409 målrettede tilsyn med innleie og utleie. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 24 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 15 prosent av tilsynene. 86 prosent av tilsynene ble gjennomført med innleierte, mens 14 prosent ble gjennomført med bemanningsforetak. Vi har avdekket brudd i samme grad blant innleierte og bemanningsforetak.

Over halvparten av tilsynene med inn- og utleie er gjennomført i bygge- og anleggsvirksomheter. Denne prioriteringen har stor sammenheng med det nye forbudet mot innleie av arbeidskraft på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Tabell 57 gir en oversikt over hvordan tilsyn med innleie og utleie fordeler seg per næring for 2023.

**Tabell 57: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i regelverk om innleie og utleie, fordelt på næring, 2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.**

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	223	12 %	7 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	57	30 %	23 %
C Industri	57	33 %	21 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	44	57 %	27 %
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	14	43 %	21 %
Andre næringer	27	52 %	41 %
<b>Totalsum</b>	<b>409</b>	<b>24 %</b>	<b>15 %</b>

De tre hyppigst kontrollerte forholdene i tilsyn med innleie og utleie i 2023, var:

- ulovlig innleie i forbudssonen (Oslo, Viken og tidl. Vestfold)
- kontroll av om bemanningsforetaket er registrert i bemanningsforetaksregisteret
- kontroll av om innleierte har avklart HMS-ansvar med utleierte

Tabell 58 under viser resultater fra tilsynene, vist per kontrollpunkt som inngikk i de faste sjekklister for disse tilsynene.

Tabell 58: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt som inngikk fast i sjekklister i 2023, for tilsyn med innleie og utleie. Inkluderer kun tilsyn innenfor mål 2. Tall per 31. januar 2024

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Innleie - innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetaket – rutine (n = 148)	30 %	12 %
Likebehandling – rutine (n = 51)	27 %	20 %
Innleie fra bemanningsforetak – rutine for å sikre lovlig innleie (n = 134)	26 %	9 %
Innleie - drøfting av bruk av innleide arbeidstakere og kravet om likebehandling (n = 144)	25 %	9 %
Innleie - innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetak (n = 123)	14 %	4 %
Innleie - innleie fra bemanningsforetak (n = 150)	13 %	3 %
Innleie - ulovlig innleie (n = 144)	10 %	8 %
Innleie - avklare ansvarsforhold (n = 149)	3 %	2 %
Innleie - ulovlig innleie i forbudssonen (n = 187)	3 %	1 %
Innleie - oversikt over arbeidstiden (n = 143)	2 %	1 %

Samlet sett har vi avdekket og fulgt opp relativt få brudd på regelverket i tilsynene med innleie og utleie i 2023, med brudd i 24 prosent av tilsynene. Vi har ført mest kontroll med etterlevelsen av det nye forbudet mot innleie på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Dette forbudet er kontrollert i omtrent halvparten av tilsynene, men vi har kun avdekket brudd på dette i tre prosent av tilsynene, som vist i Tabell 58.

Vi har avdekket hyppigst brudd når vi har kontrollert om innleieforetaket har en rutine som ivaretar opplysningsplikten til bemanningsforetaket, med brudd i tre av ti tilsyn. Vi har også avdekket brudd i nær tre av ti tilsyn i kontroll av rutine for likebehandling og rutine for å sikre lovlig innleie fra bemanningsforetak. I noen tilfeller har vi funnet alvorlige brudd på arbeidstidsbestemmelsene, men samlet sett har vi avdekket lite brudd når vi har kontrollert innleiers oversikt over arbeidstid.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 35 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i tre tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til mangel på rutine for å ivareta innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetaket, og mangel på rutine for likebehandling hos bemanningsforetaket. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at vi veiledet om regelverket eller at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak. Tabell 59 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per utgangen av januar 2024. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 59: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med innleie og utleie, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	35
Vedtak om tvangsmulkt	3

## Veiledning

I 2023 har vi veiledet om innleieregelverket, deriblant om innstrammingen i regelverket for innleie og den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Det har vi gjort gjennom nye nettsider på arbeidstilsynet.no, to webinar, og to veiledningsbrev til bemanningsforetak om de nye kravene til godkjenning.

## Effekter

Arbeidstilsynets tilsyn med innleie og utleie i 2023 viser at virksomhetene i stor grad etterlever regelverket. Tilsynene har foreløpig ført til at 32 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak for å sikre at innleie og utleie gjennomføres på en lovlig måte. Flest forbedringstiltak er knyttet til at innleier eller utleier har innført rutiner som sikrer likebehandling av arbeidstakerne.

Tilsynsinnsatsen med innleie og utleie i 2023 er halvert sammenlignet med i 2022. Vi avdekket også langt færre brudd i 2023. Mye av nedgangen i andel brudd for 2023 kan forklares med at vi i 2023 har valgt å prioritere kontroll av om det nye innleieforbudet på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold overholdes. Vi har imidlertid avdekket svært få brudd på dette forbudet. Vi antar også at den store tilsynsinnsatsen mot innleie i 2022 kan ha hatt positiv effekt på etterlevelsen av regelverket i 2023. Vi vet, basert på både egne effektmålinger og forskning, at avdekkede brudd i tilsyn har effekt på etterlevelse av det konkrete regelverkskravet [\[5\]](#) [\[11\]](#). Med en høy andel avdekkede brudd som ble fulgt opp med pålegg i 2022, har vi hatt effekt hos virksomhetene det gjelder, men vi kan også ha oppnådd effekt hos andre virksomheter gjennom økt oppdagelsesrisiko.

Funnene fra tilsyn i 2023 tyder også på at virksomhetene kjenner til innstrammingen i regelverket for innleie. Vår erfaring fra tilsyn er at ulovlige tilpasninger til det nye regelverket ikke virker å være svært utbredt. Skatteetaten viser, i sin BA-proffundersøkelse [\[35\]](#), at andelen som tror brudd på innleieregelverket er vanlig eller svært vanlig har holdt seg stabilt på i overkant av 20 prosent de siste tre årene, men at innstrammingen i innleieregelverket kan antas å påvirke denne trenden fremover. Arbeidstilsynets tilsyn med innleie og utleie vil derfor fortsette å være et viktig virkemiddel for å bidra til at regelverket følges.

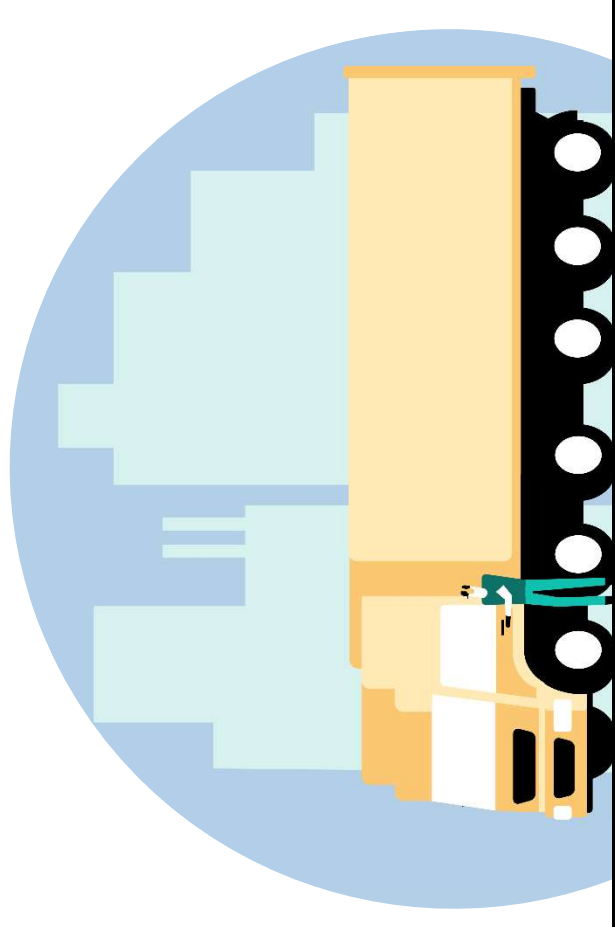
I tillegg til tilsyn, har Arbeidstilsynet via egne kanaler veiledet om det nye regelverket for innleie. Innstrammingen i innleieregelverket vært også vært et sentralt politisk tema, som har vært hyppig omtalt blant annet i mediene. Denne omtalen kan, sammen med betydelig tilsynsinnset i 2022, ha bidratt til både økt kunnskap og økt opplevd oppdagelsesrisiko hos virksomhetene.

## Handlingsplan mot sosial dumping i transportnæringen

Transportnæringen sysselsetter mange arbeidstakere over hele landet og er en næring der mange arbeidstakere har for dårlige arbeidsvilkår. For å sikre at lønns- og arbeidsvilkår etterleveres i transportsektoren, lanserte regjeringen i 2022 en handlingsplan mot sosial dumping [\[37\]](#). Handlingsplanen består av en rekke tiltak som skal bidra til å sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår i denne sektoren. Flere av tiltakene i handlingsplanen berører Arbeidstilsynets myndighetsområde. I tråd med oppdragsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har vi fulgt opp flere av tiltakene i 2023. Arbeidet er beskrevet under.

### Revidering av forskrift om arbeidstid for sjåfører

Handlingsplanens tiltak nr. 7 og 8 gjelder revidering av forskrift om arbeidstid for sjåfører. Statens vegvesen, med bistand fra Arbeidstilsynet, har utarbeidet et utkast til høringsnotat som vil oversendes Samferdselsdepartementet. Statens vegvesen vil sende forslaget på offentlig høring når det er godkjent av Samferdselsdepartementet.



### **Myndighet for Statens Vegvesen til å reagere mot kjøring i strid med Arbeidstilsynets stansingsvedtak**

Tiltak nr. 14 følger blant annet opp anmodningsvedtak nr. 627/2020, hvor Stortinget ba regjeringen legge frem et forslag om at Statens vegvesen gis håndhevsrett til å stanse kjøretøy etter vedtak fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet og Statens vegvesen har fått felles oppdrag om å utrede tiltaket og fremlegge utkast til høringsnotat med nødvendige regelverksendringer. En arbeidsgruppe med personer fra begge etatene har arbeidet sammen om dette i 2023. Arbeidsgruppen har utredet utfordringene Arbeidstilsynet erfarer med brudd på stansingsvedtak, og på hvilke måter Statens vegvesen kan bidra i forbindelse med økt oppdagelse og håndheving. Tiltaket er fremdeles under utredning og etatene er enige om at tiltaket krever endringer i trafikklovgivningen. Utredningsarbeidet er noe forsinket, og det er foreløpig uklart når utredningen kan ferdigstilles.

### **Utredning av tverretattlig operativ ressursgruppe**

Ifølge tiltak nr. 25 ønsket regjeringen å få utredet en ordning med en tverretattlig operativ ressursgruppe som skal jobbe mot sosial dumping, arbeidsivskriminalitet (a-krim) og annen kriminalitet innenfor transportnæringen. Gjennom likelydende oppdragsbrev ble Statens vegvesen (SVV) og Arbeidstilsynet sammen bedt om å utrede om og hvordan en slik ressursgruppe kan komme på plass og hvilke kontrollmyndigheter som eventuelt bør være involvert. Oppdraget er gjennomført av en tverretattlig arbeidsgruppe, ledet av SVV v/Krimavdelingen, hvor også Skatteetaten deltok. Utredningen ble oversendt hhv Samferdselsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet ved årsskiftet 2023/2024.

Selv om oppdraget viser både til sosial dumping, a-krim og annen kriminalitet, er det vurdert at en tverretattlig operativ ressursgruppe primært vil rette sin aktivitet mot de mer alvorlige brudd på etatenes regelverk, og at formålet med samarbeidet i hovedsak vil være rettet mot å forebygge og bekjempe a-krim innenfor transportnæringen. Det er også vurdert at en ressursgruppe bør prioritere å følge opp regelbrudd og aktører i det tyngre transportsegmentet.

Arbeidsgruppen har gjort en vurdering av en tverretattlig operativ ressursgruppe opp mot allerede eksisterende myndighetssamarbeid rettet mot transportnæringen. En ressursgruppe med særskilt kompetanse rundt transportregelverket, vil kunne øke volumet og effektiviteten ved behandling av saker som omhandler a-krim i segmentet. I tillegg vil en ressursgruppe kunne bidra med kompetanse og kunnskap inn mot andre samarbeid innen transport. Det foreslås at en ressursgruppe består av faste medlemmer fra Statens vegvesen, Arbeidstilsynet og Skatteetaten, og at andre etater, herunder politiet og Tolletaten, kobles på ved behov. Arbeidstilsynet og Skatteetaten har i utredningen vist til at etatene er avhengig av at de tilføres øremerkede midler til deltakelse i en tverretattlig operativ ressursgruppe.

### Tilsyn, kontroll- og håndheving

Det følger av tiltakene nr. 22 og 23 at regjeringen vil videreføre og styrke samarbeidet mellom tilsyns- og kontrolletatene. Det gode samarbeidet mellom a-krimsentrene/lokalt a-krimssamarbeid og Statens vegvesen (SVV) er videreført i 2023. For nærmere omtale av dette, se felles årsrapport arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har utover dette hatt et samarbeid med SVV gjennom samarbeidskontroller og ulike samarbeidsfora. SVV har bidratt i Arbeidstilsynets interne opplæring knyttet til tilsyn arbeidsvilkår innen bilpleie og transport, og det er utvekslet informasjon mellom etatene. Det har også vært et samarbeidsmøte med vegdirektøren hvor blant annet seriositet i anskaffelser var tema. Samarbeid knyttet til implementering av EUs mobilitetspakke, spesielt nytt regelverk og tilsyn med utsending av sjåfører i veitransportsektoren (EU direktiv 2020/1057), har bidratt til å styrke samarbeidet. Etatene har samarbeidet om å utarbeide utkast til høringsnotater og endringsforskrifter og oppfølging av endringer. Dette både med hensyn på intern opplæring, håndheving og informasjonsarbeid. I 2023 ble det også gjennomført tverretatlige tilsyn med mål om å adressere medvirkeransvar hos transportkjøper på bakgrunn av funn hos konkrete transportører for å få belyst regelverkets rammer og skaffe nødvendig erfaring i det å gjennomføre kontroller med slikt fokus.

### Publisering av stansingsvedtak

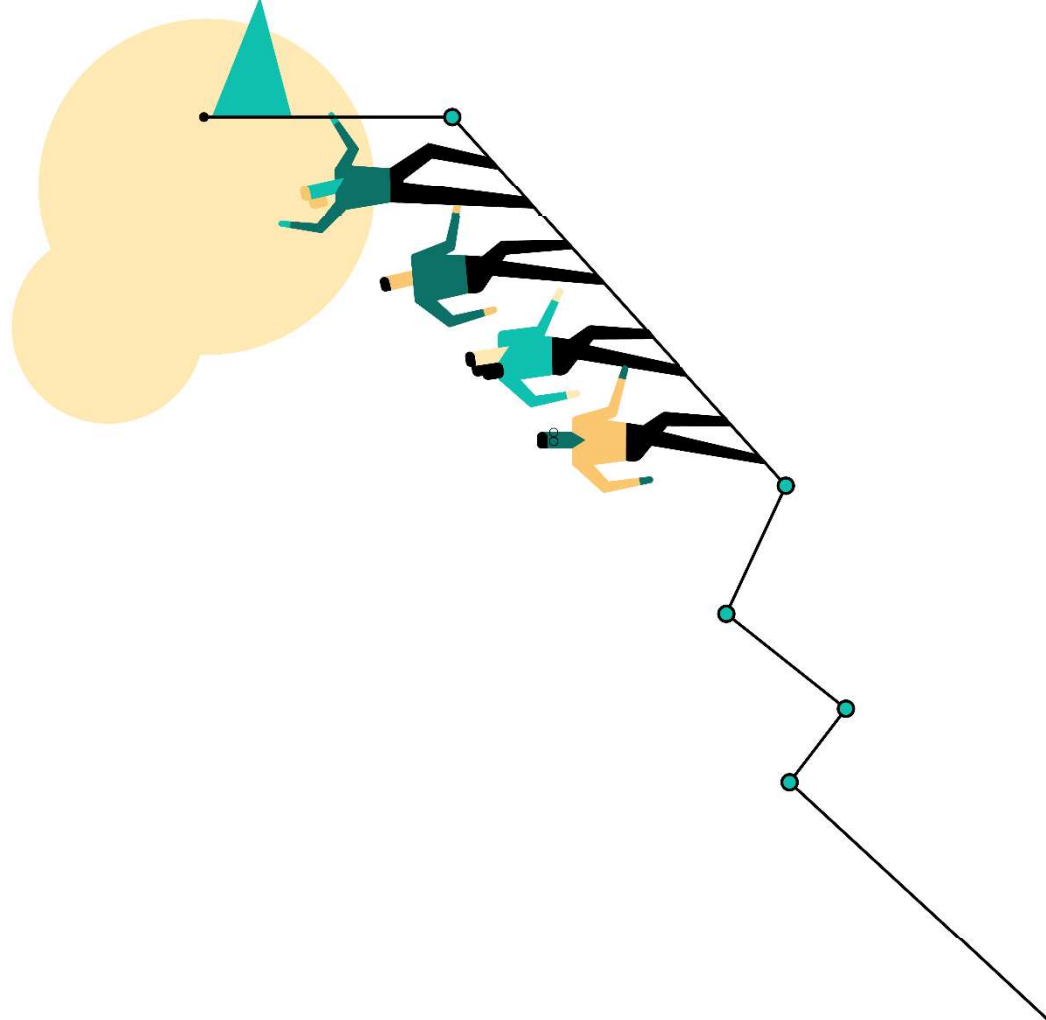
Både i regjeringens generelle handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og i handlingsplanen for transportsektoren, inngår gjennomføring av en pilot med publisering av Arbeidstilsynets stansingsvedtak for transportvirksomheter som tiltak. Arbeidstilsynet ble i oppdragsbrevet bedt om å forberede og iverksette en pilot i 2023. På grunn av nytt EU-direktiv om utsending av sjåfører, som medfører at Arbeidstilsynet må sende krav om dokumentasjon gjennom IML-modulen (system som muliggjør kommunikasjon med andre etater og virksomheter innenfor EØS og

Storbritannia), vurderte Arbeidstilsynet i 2023 at det ikke var hensiktsmessig å gå videre med å utvikle piloten for transport. Valg av ny bransje for piloten er under utredning.

### Utredning om HMS-kort i varebil

I 2023 er det gjennomført et utredningsarbeid for HMS-kort i varebil. Bakgrunnen for utredningsarbeidet er at både forskningsrapporter og erfaringer fra myndighetene, viser at varebilsegmentet av transportbransjen er preget av arbeidslivskriminalitet. Arbeidet med å vurdere en HMS-kortordning for varebil er forankret i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren, tiltak 3 [37]. Arbeidstilsynet mottok 2. juni 2023 et oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, hvor vi ble bedt om å utrede innføring av en HMS-kortordning for varebiltransport. Arbeidstilsynets utredning om HMS-kort for varebil ble oversendt departementet februar 2024.





## Måloppnåelse

### Effekter på overordnede mål

Arbeidstilsynet har en viktig rolle i å følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår, og vi har i 2023 økt innsatsen rettet mot seriøse og anstendige arbeidsvilkår sammenlignet med tidligere år. Vi har avdekket brudd i en større andel av tilsynene og gitt flere reaksjoner i 2023 sammenlignet med 2022. De aller fleste virksomhetene vi har gitt pålegg har per februar 2024 iverksatt forbedringstiltak i virksomheten, og påleggene på relevante tema er innfridd i over 80 prosent av tilsynene. Med kunnskap om at tilsyn med avdekkede brudd har en positiv effekt på etterlevelse av regelverket [\[5\]](#) [\[11\]](#), indikerer dette at vi har oppnådd en større direkte effekt fra tilsyn innenfor mål 2 i 2023 enn i 2022.

### Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsetts innenfor overordret mål 2 har ført til at 1 469 virksomheter med totalt 34 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2024. I tillegg har 201 virksomheter rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Tilsynene har videre ført til at 536 virksomheter nå har arbeidsavtaler som er i tråd med minimumskravene i arbeidsmiljøloven og at 353 virksomheter fører oversikt over arbeidstakernes arbeidstid.
- Godkjenningsordningene og HMS-kortordningene har bidratt til at virksomheter etterlever regelverket og dermed bidratt til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv.
- Informasjon og veiledning har bidratt til at virksomheter har fått økt kjennskap og forståelse for regelverket knyttet til allmenngjøring, offentlige oppdragsgivere og inn- og utleie.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen rettet mot allmenngjøring, offentlige oppdragsgivere og ulovlig innleie og utleie er omtalt på side 101, 106 og 111.

Innenfor mål 2 tilsier forklaringsvariablene i tildelingsbrevet at Arbeidstilsynet skal vise andel virksomheter som:

- etterlever allmenngjøringsregelverket
- etterlever godkjenningsordninger
- etterlever innleieregelverket

Verdier på disse indikatorene er vist i Tabell 60. For å unngå høy ressursbruk på målinger har vi tatt utgangspunkt i tilgjengelige datakilder, og noen av forklaringsvariablene er derfor omdefinert noe. For godkjenningsordningene er det innført en ny beregningsmetode fra 2023, og vi har derfor ikke sammenlignbare tall for 2022.

Tabell 60: Forklaringsvariabler innenfor mål 2

Forklaringsvariabler mål 2	Kommentar	2022	2023
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats <a href="#">[24]</a> <a href="#">[23]</a>	Tall for 2021 og 2022, da SSBs lønnsstatistikk publiseres først påfølgende år.	90 %	94 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for renhold	Beregnet ved antall godkjente foretak for renhold per 31. januar 2024. Målgruppen er definert som aktive foretak på næringskode 81.2.		55 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for bipleie, dekkskift og hjullagring	Beregnet ved antall godkjente foretak for bipleie per 31. januar 2024. Målgruppen er definert som aktive foretak på næringskode 45.2, unntatt virksomheter godkjent av Statens Vegvesen.		15 %
Andel virksomheter i bygg og anlegg som mener brudd på bestemmelser om innleie er vanlig eller svært vanlig	Basert på Skatteetatens spørreundersøkelse i bygg og anlegg, BA-proff 2023 <a href="#">[35]</a> .	21 %	22 %

Godkjenningsordninger og HMS-kortordninger er en sentral del av innsatsen for å sikre et visst nivå av seriøsitet i utsatte bransjer. Som tidligere nevnt fant Fafo, i en evaluering av godkjenningsordningen for renhold fra 2016, at ordningen har bidratt til å bedre HMS-tilstanden i mange virksomheter [9]. I 2023 har Samfunnsøkonomisk analyse AS (SØA) og Fafo, på oppdrag fra Arbeidstilsynet, utarbeidet en rapport om hvordan HMS-kortordningene fungerer i praksis, [10]. Resultatene tyder på at virksomhetene i høy grad etterlever krav om HMS-kort, men klart høyere i bygg og anlegg og renhold, enn i bilpleie, hjulskift og hjullagring. Det har ikke vært mulig for SØA og Fafo å måle hvilken effekt HMS-kortordningene har på å redusere useriøsitet og arbeidslivskriminalitet [10]. 60 prosent av respondentene i foretaksundersøkelsen mener imidlertid at kravene om HMS-kort har bidratt til at flere i deres bransje er registrert i offentlige registre. Over to tredeler av respondentene er også enige i at HMS-kort kan være et godt tiltak i andre bransjer med utfordringer knyttet til useriøsitet. Dette understøtter at ordningene har ønsket effekt for å redusere useriøsitet og arbeidskriminalitet [10].

For at HMS-kortordningene og godkjenningsordningene skal ha ønsket effekt, er det viktig å sikre at virksomhetene etterlever dette regelverket. Per januar 2024 er i overkant av 4 400 renholdsvirksomheter godkjent av Arbeidstilsynet. Dette tilsvarer 55 prosent av den estimerte målgruppen, definert som NACE-kode 81.2. Tilsvarende er det, per januar 2024, om lag 680 godkjente bilpleievirksomheter. Dette tilsvarer 15 prosent av den estimerte målgruppen, definert som NACE-kode 45.2, unntatt virksomheter som allerede er godkjent av Statens Vegvesen. Antallet godkjente bilpleievirksomheter har doblet seg fra 2022, men det er likevel en relativt lav andel av virksomhetene som er godkjent.

Ulik etterlevelse innen de ulike næringene, kan blant annet henge sammen med hvor lenge de ulike ordningene har eksistert, hvordan de er innrettet, og hvordan de blir fulgt opp [10]. Eksempelvis, for renhold er godkjenningsordningen tett knyttet sammen med HMS-kortordningen, som gjør at manglende godkjenning vil føre til at ansatte ikke får HMS-kort. I tillegg er en høy andel av kundene til renholdsvirksomhetene innenfor proffmarkedet, noe som kan øke etterlevelsen. Lavere etterlevelse innen bilpleie kan skyldes at ordningen er ny, men kan også forklares med at en større andel av respondentene innen bilpleie opplever å konkurrere mot useriøse eller ulovlige virksomheter [10]. Selv om resultatene fra både Fafos og SØAs forskning viser at både HMS-kortordningene og godkjenningsordningene bidrar til at virksomhetene etterlever regelverket, og dermed også til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv, er evalueringene tydelige på at disse ordningene alene ikke er tilstrekkelige for å hindre useriøsitet i disse bransjene.

## Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 5 i årsrapportens del 2, har 19 prosent av ressursene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt brukt på mål 2. Av dette igjen, har brorparten (63 prosent) gått til tilsyn og sanksjoner. 18 prosent har gått til veiledningsaktiviteter, ni prosent har gått til godkjenningsordninger og de resterende ti prosent har gått til andre særskilte områder (samarbeid, tvisteløsningsnemnda og tariffnemnda).

Arbeidstilsynet har i 2023 økt innsatsen innenfor overordnet mål 2. Samtidig erfarer vi at tilsynene innenfor overordnet mål 2 kan være ressurskrevende. Spesielt gjelder dette i tilsyn med allmenngjøringsregelverket. For å kontrollere om virksomhetene etterlever regelverket, er vi avhengig av opplysninger om arbeidstid, noe som er tidkrevende å kontrollere. I omtrent en fjerdedel av tilsynene med allmenngjøring avdekket vi i 2023 også brudd på registrering av arbeidstid, som vanskeliggjør kontrollen av allmenngjort lønn. Vi erfarer også at en del virksomheter skjuler bruddene sine, eksempelvis gjennom fiktive timelister, som er krevende for Arbeidstilsynet å avdekke med dagens verktøy. Dette kan ha gått på bekostning av ressurseffektivitet og måloppnåelse.

Godkjenningsordningene og HMS-kortordningene er mindre ressurskrevende virkemiddel enn tilsyn, samtidig som kravene i ordningene omfatter mange virksomheter. Disse ordningene gir Arbeidstilsynet bedre oversikt over virksomhetene i de ulike bransjene, samtidig som forskningen viser at ordningene i stor grad fungerer etter hensikten når de etterleves.

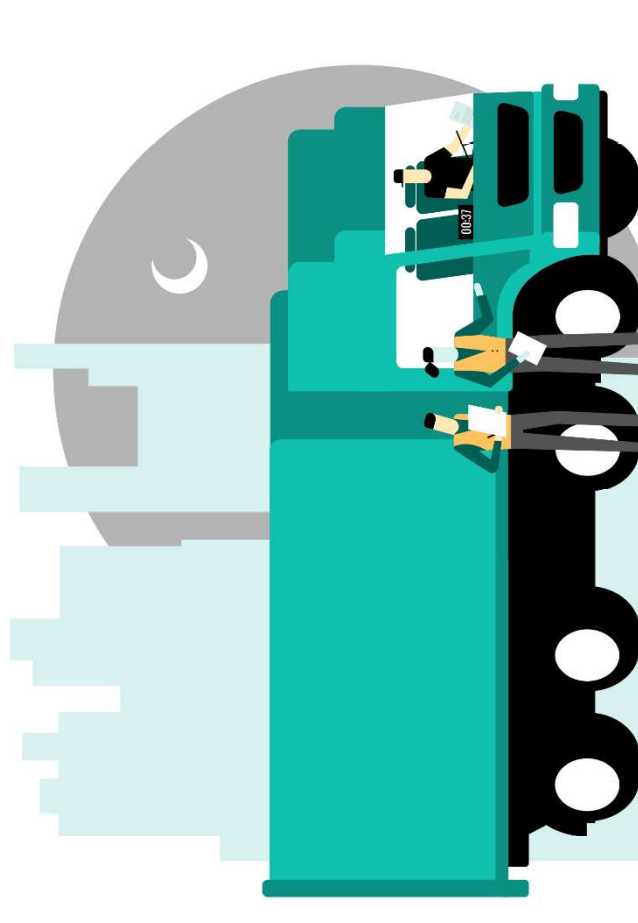
I tillegg til tilsynsaktivitet og forvaltning av HMS-kort- og godkjenningsordningene, har Arbeidstilsynet også rettet veiledningstiltak mot målgruppene innenfor overordnet mål 2. I 2023 har vi nådd mange virksomheter med budskap om lønns- og arbeidsvilkår via ulike kanaler, som arbeidstilsynet.no, sosiale medier, brev og dialogmøter. Vi har oppnådd en økning i trafikken på temaside om allmenngjort lønn, sammenlignet med 2022. Noen veiledningstiltak på arbeidstilsynet.no har imidlertid blitt utsatt på grunn av ressursmangel og sykdom. Vi har også prioritert veiledningsinnsats rettet mot offentlige oppdragsgivere knyttet til endringer i forskriften. Virksomheter i disse rollene har stor påvirkningsmakt og et viktig ansvar overfor sine leverandører og underleverandører, når det gjelder å bidra til at disse har lovlige lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. Erfaringer fra tilsyn tilsier at veiledningsmateriellet har vært til god nytte for virksomhetene når de skal gjennomføre forbedringstiltak.

## Læring og forbedring

Arbeidstilsynet har i 2023 konsentrert innsatsen innenfor overordnet mål 2 mot noen prioriterte områder, som har gitt oss mulighet til å koordinere innsatsen og legge til rette for samarbeid, kunnskapsdeling og læring internt i etaten. Dette har fungert godt. Selv om vi har lyktes med mye av innsatsen, ser vi også noen områder hvor vi har forbedringspotensial for å øke treffsikkerhet og dermed oppnå større effekter. Som nevnt er tilsynene med allmenngjøring ressurskrevende å gjennomføre med de verktøyene og tekniske løsningene for kontroll som vi har tilgjengelig per i dag. For å kunne kontrollere om en virksomhet etterlever allmenngjøringsregelverket, må vi i tillegg til kontroll av allmenngjorte satser, også kontrollere registrering av arbeidstid og utbetaling av lønn. Ved å ha tilgang til automatiserte verktøy, som henter lønnsopplysninger direkte fra arbeidsgiver – og arbeidstakerregisteret (AA-registeret), vil vi på en mer ressurseffektiv måte kunne kontrollere at virksomhetene følger regelverket med tanke på både lønn og arbeidstid, og sette oss i bedre stand til å avdekke fiktiv dokumentasjon.

Innenfor godkjenningsordninger ser vi samlet sett et forbedringspotensial for å sørge for at virksomhetene søker om den pålagte godkjenningen. Våre tall viser at det fortsatt er mange bilpleievirksomheter og renholdsvirksomheter som ikke er godkjente per utgangen av 2023. Dette må vi jobbe med å forbedre for å øke effektiviteten av ordningene.

Gjennom tilsynsaktiviteten innen bilpleie har vi erfart at det fremdeles er virksomheter som ikke er klar over kravene til godkjenning, og både våre inspektører og virksomhetene selv opplever grensegangen mellom Arbeidstilsynets og Statens Vegvesens godkjenningsordninger som uklar. Vi ser at tydeligere kommunikasjon om de ulike ordningene derfor er nødvendig. Vi har også erfart gjennom tilsyn at noen virksomheter spekulerer i å søke innenfor den ordningen de opplever det er enklest å få godkjenning, mens andre spekulerer i gjentatte midlertidige godkjenninger. Basert på erfaringer fra tilsyn, kan det derfor være hensiktsmessig å vurdere behovet for å endre bilpleieforskriften, slik at alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr manuelt utført bilpleie, hjulskift og hjullagring, og som samtidig utfører arbeid som krever særlig arbeidstillatelse hos SVV, også må søke om godkjenning hos Arbeidstilsynet.



## Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet beskriver arbeidslivskriminalitet (a-krim) som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet [\[38\]](#). Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Uten effektive tiltak kan kriminelle aktører i arbeidslivet gjøre det umulig å drive virksomhet med en høy arbeidsmiljøstandard. I verste fall, kan dette føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet.

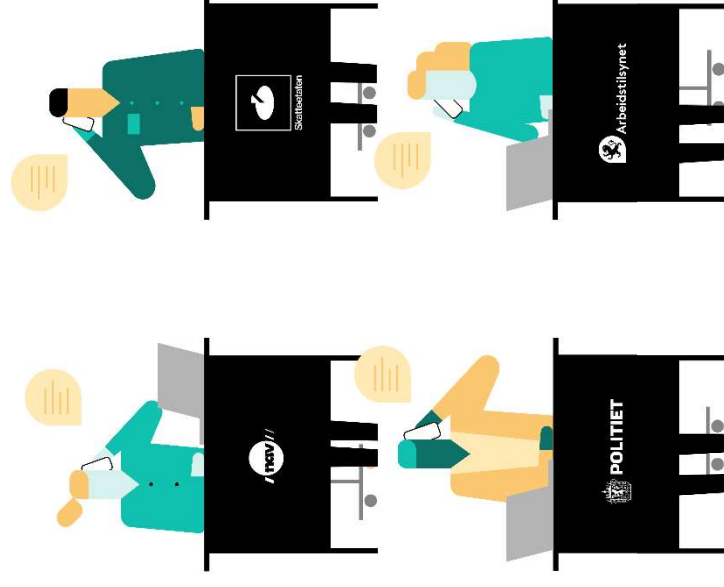
Det er krevende å anslå omfang og utvikling av a-krim. Dette skyldes blant annet at aktører som står bak a-krim kan endre registeropplysninger hyppig og ha en seriøs fremtoning i offentlige registre, som gjør den vanskelig å oppdage.

På bakgrunn av kontrolldata fra Skatteetatens risikobaserte kontroller, konkluderte Samfunnsøkonomisk analyse i 2017 med at omfanget av a-krim var økende i perioden 2000–2009, men at utviklingen deretter flatet ut [39]. A-krim i form av skatte- og avgiftsunndragelser ble for 2015 anslått til å utgjøre mellom 12 og 60 milliarder kroner, altså et betydelig beløp. Anslaget er imidlertid usikkert, nettopp fordi det er utfordrende å estimere omfanget av et sammensatt og ofte skjult problem.

Skatteetaten har også utført analyser basert på egne kontrolldata og spørreundersøkelser rettet mot virksomheter og forbrukere [40]. Disse anslår at om lag sju prosent av alle virksomheter er involvert i a-krim. Analysen viser at andelen er størst i deler av byggenæringen og godstransport. Skatteetatens analyse indikerer videre at den tverretatlige kontrollinnsatsen fører til reduksjon i omfanget av a-krim i de bransjer og næringer som følges tettest [83].

Et gjennomgående trekk ved a-krim, er at arbeidstakere utnyttes gjennom grove og systematiske brudd på arbeidsmiljøregelverket. Selv om det ikke nødvendigvis er veldig utbredt, kan derfor a-krim medføre høy risiko for at grupper av arbeidstakere i Norge ikke har lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Det kan også gjøre det umulig å drive virksomheter med en høy arbeidsmiljøstandard i utsatte deler av arbeidslivet, som igjen kan føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden.

Arbeidstilsynet prioriterer derfor innsatsen mot a-krim høyt, først og fremst gjennom et tverretatlig og formalisert samarbeid med NAV, politiet og Skatteetaten. Det er et omfattende og systematisk samarbeid på nasjonalt og lokalt nivå, som styres av en tverretatlig styringsgruppe.





Det operative samarbeidet foregår i åtte a-krimsentre med egne geografiske nedslagsfelt og fire lokale a-krimssamarbeid i områder som ikke dekkes av et a-krimssenter. En felles styringsmodell gir rammer for organisering av samarbeidet, særlig for a-krimsentrene. En sentral målsetting for a-krimssamarbeidet er at etatene benytter sine samlede virkemidler og sanksjoner på en effektiv måte slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

De fire samarbeidende etatene innretter sin innsats innenfor a-krim mot tre felles brukermål. Disse brukermålene skal til sammen bidra til at handlingsrommet for a-krim blir mindre:

- 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.
- Forbrukere og oppdragsgivere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

Denne delen av årsrapporten beskriver først resultater innenfor følgende deler av Arbeidstilsynets innsats mot a-krim i 2023:

- kunnskapsbygging om a-krim
- tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim
- innsats rettet mot hvert av de tre felles brukermålene
- internasjonalt samarbeid mot a-krim

Deretter gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse innenfor overordnet mål 3. Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten gir i tillegg en felles rapportering av innsats og måloppnåelse innen a-krim i Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2023 (heretter kalt felles årsrapport for a-krim).

I tillegg til det tverretatlige samarbeidet mot a-krim, har Arbeidstilsynet innsats som påvirker både overordnet mål 2 og 3, og som er omtalt under mål 2:

- godkjennings-, HMS-kortordninger og registre
- innsats rettet mot bestillere og oppdragsgivere
- treparts bransjeprogrammer innenfor useriøsitet og a-krim
- samarbeid med Statens vegvesen om kontroller av allmenngjort lønn i transportnæringen

## Kunnskapsbygging om a-krim

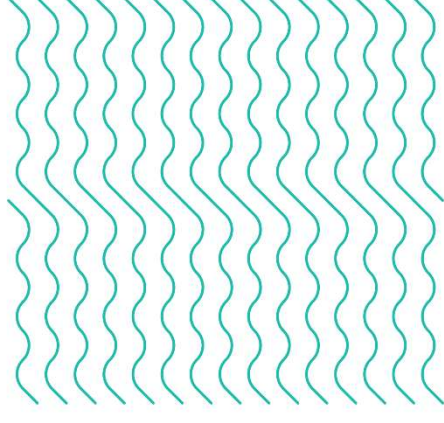
For å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk, trenger de samarbeidende etatene løpende kunnskap om a-krim.

Kunnskapsbehovene gjelder trender, aktører, miljøer og måter kriminaliteten utøves på (modus), både lokalt og nasjonalt.

Arbeidstilsynet bidrar i lokal, tverretattlig kunnskapsbygging i a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid på flere måter. Vi bruker mye ressurser på å innhente informasjon gjennom observasjoner og tilsyn. Vi forvalter også andre typer data som kan være relevante å dele og sammenstille med andre kilder, med formål om å bekjempe a-krim. Kunnskapsproduktene omfatter også, i stadig større grad, evalueringer av ulike oppdrag som har blitt gjennomført lokalt, som gir grunnlag for videre utvikling av metodikk.

En viktig partner i den tverretattlige, nasjonale kunnskapsbyggingen er Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Arbeidstilsynet samarbeider med NTAES både gjennom deres oppdragsdialog og kunnskapsinnhenting. I 2023 har vi i tillegg fortsatt arbeidet med nasjonale produkter for kunnskapsutvikling og beslutningsstøtte innenfor useriøsitet og a-krim i Arbeidstilsynet, som kan deles i a-krimssamarbeidet.

Aktiviteter og resultater fra det tverretattlige arbeidet med kunnskapsbygging, både lokalt og nasjonalt, er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.



## Tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim

Gjennom deltakelse i a-krimsentre og annet lokalt a-krim samarbeid, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn alene eller sammen med andre etater. Tabell 61 viser utvikling i antall tilsyn rettet mot mål 3, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner totalt og per tilsyn med minst én reaksjon siden 2019. Totalt har vi gjennomført 1 823 tilsyn innenfor mål 3 i 2023, som var i tråd med ambisjonen vår. Antallet tilsyn har holdt seg relativt stabilt siden 2020. I 2019 var tilsynstallet høyere, men innsatsen var også noe bredere, siden overordnet mål 2 først ble innført året etter. I 2023 har vi avdekket brudd på regelverket i 64 prosent av disse tilsynene, og gitt reaksjon i 60 prosent. Dette er noe høyere andeler enn i 2022, og en god del høyere enn de tidligere årene.

Tabell 61: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon innenfor mål 3, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2019	2020	2021	2022	2023
Antall tilsyn	2 856	1 730	1 666	1 814	1 823
Andel tilsyn med brudd	53 %	56 %	52 %	60 %	64 %
Andel tilsyn med reaksjon	50 %	55 %	47 %	58 %	60 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,7	3,1	3,2	3,0	2,8

## Tilsyn for å avdekke og bekjempe a-krim

Arbeidstilsynet innretter primært a-kriminnsatsen mot å forebygge, stanse eller bekjempe de kriminelle aktørene, fremfor å utbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene. Arbeidsmiljøgevinsten av a-kriminnsatsen er først og fremst knyttet til at omfanget og alvorligheten av a-krim i norsk arbeidsliv reduseres.

Mer konkret, har våre tilsyn innenfor overordnet mål 3 følgende to hovedformål:

- avdekke og kartlegge aktører, miljøer og måter a-krim utøves på
- bekjempe allerede identifiserte trusselaktører

Tildelingsbrevet krever at årsrapporten skal inneholde en tabell over utvikling i fordelingen av tilsyn på disse to formålene. Dette er vist i Tabell 62. **Disse tallene må imidlertid tolkes med varsomhet.** Dette skyldes at formål hittil har blitt registrert under opprettelse av tilsynene i vårt fagsystem, uten å kunne endres i etterkant. Samtidig ser vi at formålet ofte endrer seg underveis i tilsynsprosessen, og at mange tilsyn i realiteten ender opp med å tjene begge formålene. Fra og med 2024 har vi derfor endret registreringen, slik at det både er mulig å endre formål underveis i tilsynet og å registrere begge formål.

I 2023 var ni av ti a-krimtilsyn opprettet med formål om å avdekke a-krim, men et ukjent antall av disse kan altså også ha bidratt til å bekjempe trusselaktører.

Tabell 62: Tilsyn innenfor mål 3 fordelt på formål, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Formål	2019	2020	2021	2022	2023
Avdekke og kartlegge a-krim	81 %	83 %	83 %	83 %	91 %
Bekjempe allerede identifiserte trusselaktører	19 %	17 %	17 %	17 %	9 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Videre analyser viser at vi i 2023 fant lovbrudd i 81 prosent av tilsynene med formål om å bekjempe a-krim, mot 62 prosent av avdekkingstilsynene. Vi ga reaksjon i 78 prosent av tilsynene med formål om å bekjempe, mot 58 prosent av tilsynene med formål om å avdekke a-krim. Den forholdsvis lave andelen tilsyn med brudd og reaksjon innenfor mål 3 sammenlignet med de andre to overordnede målene, må derfor sees i sammenheng med at mange a-krimtilsyn først og fremst handler om å avdekke a-krim.

Det at vi oftere finner brudd og gir flere reaksjoner i tilsyn rettet mot å bekjempe identifiserte trusselaktører, henger både sammen med at slike tilsyn gjerne bygger på etterretning, og at vi aktivt søker å redusere kapasiteten til slike aktører ved hjelp av offensiv reaksjonsbruk.

Til tross for færre avdekkede brudd og reaksjoner i tilsyn med formål om å avdekke a-krim, har disse en avgjørende funksjon i kunnskapsbyggingen både lokalt og nasjonalt. Ofte finnes ikke andre kilder til kunnskap om hva som faktisk foregår i et miljø, en bransje eller hos en gitt virksomhet. I tillegg bidrar disse tilsynene til at vi er synlige ute på arbeidsplassene, som i sin tur kan påvirke det opplevde handlingsrommet for a-krim og gjøre oss mer tilgjengelige for sårbare arbeidstakere.

## Halvparten av a-krimtilsynene skjer i bygge- og anleggsnæringen

A-krim er mest utbredt i arbeidsintensive næringer med lave krav til formell kompetanse og et høyt innslag av midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstilsynet gjennomfører derfor flest a-krimtilsyn i denne typen næringer. Tabell 63 viser tilsyn innenfor mål 3, fordelt på næringer i perioden 2019–2023. Som tidligere år, har vi i 2023 gjennomført klart flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen. Nær halvparten av a-krimtilsynene våre er rettet mot denne næringen. I 2023 gjennomførte vi også relativt mange a-krimtilsyn med virksomheter innen bilpleie, og flere enn i 2022. Vi hadde litt færre a-krimtilsyn enn i 2022 innen overnatting og servering, og om lag like mange innen transport.

Tabell 63: Antall tilsyn innenfor mål 3 fordelt på næringer, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2019	2020	2021	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 503	767	702	786	835
G Varehandel, rep. av motorvogner	403	247	181	183	245
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	303	250	155	321	224
H Transport og lagring	87	98	69	135	154
N Forretningsmessig tjenesteyting	191	87	173	132	114
Andre næringer	369	281	386	257	251
<b>Totalsum</b>	<b>2 856</b>	<b>1 730</b>	<b>1 666</b>	<b>1 814</b>	<b>1 823</b>

## Kontrollerte tema i a-krimtilsyn

Tabell 64 viser a-krimtilsyn fordelt på hvilke temaer som er mest kontrollert i tilsynene i perioden 2019–2023. De tre hyppigst kontrollerte temaene i a-krimtilsyn i 2023, i likhet med tidligere år, var:

- arbeidsavtaler
- lønssystemer
- arbeidstidsordninger

Blant kontrollpunktene som inngikk fast i sjekklister for a-krim i 2023, var forhold knyttet til arbeidsavtaler og arbeidstidsordningene de vi avdekket hyppigst brudd på, i henholdsvis 38 og 32 prosent av tilsynene. Når det gjelder faste kontrollpunkter om lønssystemer, avdekket vi brudd i 11 prosent av tilsynene.

Tabell 64: Antall tilsyn innenfor mål 3 etter kontrollerte tema, 2019–2023. Flere tema kan være kontrollert i samme tilsyn. Tall per 31. januar 2024.

Tema kontrollert i tilsyn	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeidsavtaler	1 921	1 186	1 049	1 376	1 406
Lønnsystemer	1 652	1 082	880	1 271	1 311
Arbeidstidsordninger	1 661	1 099	917	1 317	1 292
HMS-kort	1 719	722	706	949	1 001
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	245	144	114	181	230
Bedriftshelsetjeneste	265	129	105	163	124
Maskiner og annet arbeidsutstyr	183	82	59	106	104
Registrerings- og meldeplikt	4	11	2	5	66
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	82	58	37	106	46
Innkvartering	84	89	406	38	43
Andre tema	331	319	848	226	174
<b>Totalsum</b>	<b>2 626</b>	<b>1 501</b>	<b>1 552</b>	<b>1 814</b>	<b>1 823</b>

### Inspektørenes vurdering av tilsynene

A-krimtilsyn gjennomføres stort sett på bakgrunn av tverretatlige prioriteringer og analyser i de enkelte a-krimsentrene og lokale a-krim samarbeid. Tilsynene er derfor rettet mot bransjer og/eller enkeltvirksomheter der vi på forhånd tror det er forhøyet risiko for a-krim. I tillegg, tjener mange a-krimtilsyn et mål om å være synlige ute på arbeidsplassene, for å virke avskrekkende og for å være tilgjengelige for sårbare arbeidstakere.

Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen, registrerer inspektørene om det, etter deres vurdering, faktisk ble avdekket a-krim i virksomheten. I 2023 har de vurdert at dette var tilfelle i 370 saker, per februar 2024. I tillegg venter nærmere 240 saker fra 2023 på en slik vurdering, så vi kan anta at antallet vil stige videre fremover.



### Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

Sammen med de andre samarbeidende etatene har vi virkemidler egnet til å skape ulike ønskede effekter, som f.eks. stans av kriminell virksomhet og å ta fra trusselaktører verdier som de urettmessig har skaffet seg. Ved at vi kombinerer våre virkemidler og reaksjonsmuligheter på en koordinert måte, og over tid, skal vi sammen redusere kriminelle aktører sin kapasitet til og intensjon om å begå a-krim. Arbeidstilsynets styrke er typisk umiddelbare reaksjoner mot virksomheter, slik som stans ved overhengende fare for liv og helse og pålegg om forbedringstiltak, ofte med kort frist for oppfyllelse. I tilfeller der virksomheter ikke etterkommer pålegg, kan vi følge opp med pressmidler som påfører økonomisk tap. Ofte vil også påleggene i seg selv medføre betydelige kostnader for virksomhetene – kostnader som de urettmessig har spart på bekostning av arbeidstakerne. Dette dreier seg ofte om pålegg for å sikre at arbeidstakere får utbetalt riktig lønn og eventuelt etterbetalt lønn de måtte ha krav på. Det kan imidlertid også gjelde andre typer tiltak.

Som vist i Tabell 61, har vi gitt minst én reaksjon i 60 prosent av a-krimtilsynene i 2023. Dette er en høyere andel enn tidligere år, og skyldes at vi har avdekket brudd i en noe høyere andel tilsyn.

Tabell 65 viser bruk av ulike typer reaksjoner i a-krimtilsyn i 2023. De fleste av tilsynene med reaksjon inkluderer minst ett vedtatt pålegg om forbedring til virksomheten (723 tilsyn). I 246 tilsyn, tilsvarende 34 prosent av tilsynene med pålegg, har det vært nødvendig å følge opp med tvangsmulkt eller stans som pressmidler for å sikre at virksomheten retter opp i lovbrudd. Tvangsmulkt er pressmiddelet vi benytter oftest. Videre har vi stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 199 tilsyn og vedtatt overtredelsesgebyr i 144 tilsyn innenfor overordnet mål 3 i 2023.

Tabell 65: Antall tilsyn innenfor mål 3 med ulike reaksjoner, 2023. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtatt om pålegg	723
Vedtatt om tvangsmulkt	205
Vedtatt om stans som pressmiddel	41
Vedtatt om stans ved overhengende fare	199
Vedtatt om overtredelsesgebyr	144

I forbindelse med disse tallene, må vi understreke at de mest krevende a-krimsakene kan stå åpne over lang tid. Erfaringsmessig tilkommer derfor nye reaksjoner etter rapporteringsåret, for eksempel dersom vedtatte pålegg ikke oppfylles eller nye opplysninger dukker opp senere i saksforløpet. Vi forventer derfor at antall tilsyn gjennomført i 2023 som medfører ulike typer reaksjoner, særlig overtredelsesgebyr eller pressmidler, vil øke.

Likevel viser resultatene allerede nå at vi bruker reaksjoner som påfører virksomhetene direkte økonomisk tap langt oftere i a-krimtilsyn enn i forebyggende tilsyn, i form av både tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. I a-krimtilsyn har vi per januar 2024 vedtatt overtredelsesgebyr i 13 prosent av a-krimtilsynene med reaksjon i 2023, mot fire prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende har vi vedtatt tvangsmulkt i 28 prosent av a-krimtilsyn med pålegg, mot ti prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette er forholdstall som til dels gjenspeiler at målgruppene innenfor de tre ulike overordnede målene er ulike, og til dels at vi tilpasser reaksjonsbruken etter hva vi ønsker å oppnå, innenfor de juridiske rammene vi har.

## Anmeldelser etter a-krimtilsyn

Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som vi samarbeider om, etterforskes av politiet uten at Arbeidstilsynet anmelder. Som beskrevet tidligere, må Arbeidstilsynet vurdere i hvert enkelt tilfelle om det vil være mest hensiktsmessig å anmelde eller gi overtredelsesgebyr for et lovbrudd. Vi kan ikke både anmelde og selv sanksjonere samme forhold.

I slike vurderinger mellom gebyr og anmeldelse, vektlegger vi både forventet straffeutmåling og beviskrav, altså sannsynligheten for å oppnå en direkte effekt på aktøren, men også allmennpreventive forhold. En vellykket straffesak vil kunne begrense en trusselaktør sitt handlingsrom betydelig og dermed ha vesentlig forebyggende effekt. Samtidig tar en straffesak lengre tid enn en forvaltningsmessig reaksjon, og den stiller strengere krav til bevis og har et mer usikkert utfall. Effekten av en anmeldelse er også avhengig av politiets kapasitet til å etterforske saken, som er varierende. Et overtredelsesgebyr kan derfor, i mange tilfeller, være



både mer effektivt og kraftfullt enn en straffeprosess. Det kan også kombineres med innkreving fra Skatteetaten og gjennom det føre til avvikling av kriminell virksomhet.

Føringen fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om at grov arbeidslivskriminalitet og lovovertrедelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, rutinemessig skal politianmeldes, har bidratt til en økning i antall anmeldelser etter a-krimtilsyn i 2023. I løpet av perioden 2019–2023 har Arbeidstilsynet sendt 60 anmeldelser etter tilsyn innenfor overordnet mål 3, hvorav 25 er sendt i 2023.

I Tabell 66 er disse anmeldelsene fordelt på hvilket utfall de er registrert med i vårt fagsystem per 31. januar 2024. Blant de 60 anmeldelsene, er 17 registrert som henlagt. Sju saker har resultert i forelegg, to i påtaleunntatelse og to i dom. De siste 32 sakene har foreløpig ikke registrert utfall i vårt fagsystem. Dette gjelder særlig anmeldelser fra 2023, siden det ofte tar tid fra anmeldelsene er sendt til saken er avgjort og utfall registrert.

Tabell 66: Anmeldelser innenfor mål 3, etter utfall registrert i vårt fagsystem, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Utfall	2019	2020	2021	2022	2023
Henleggelse	6	2	2	2	5
Forelegg	4	1	1	0	1
Påtaleunntatelse	2	0	0	0	0
Dom	0	2	0	0	0
Utfall ikke registrert	3	3	3	4	19
<b>Totalt</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>25</b>

## Sentrale trusselaktører

### Tilstand og utvikling

I henhold til det første av de tre felles brukermålene i a-krimssamarbeidet, er sentrale trusselaktører en høyt prioritert målgruppe for innsatsen innenfor a-krim. Dette er aktørene som vi vurderer kan forårsake mest skade på samfunnsverdiene som etatene til sammen skal beskytte, på bakgrunn av både intensjon om og kapasitet til å begå slike handlinger. De har gjerne én eller flere nøkkelfunksjoner i organisering av kriminalitet, og er ofte de som i størst grad profitterer på kriminaliteten. De største trusselaktørene disponerer eller inngår som regel i et nettverk. Hensikten med å prioritere disse, er å sikre at vi bruker våre ressurser der vi har grunn til å tro at effekten vil være størst.

A-krimsentrene og lokalt a-krimssamarbeid vurderer hvem som er sentrale trusselaktører innenfor sitt geografiske nedslagsfelt. Det er krevende å identifisere disse aktørene. Flere kilder benyttes i arbeidet, deriblant funn i tilsyn. Det ligger ulike kriterier og metoder til grunn for hvem det enkelte senter vurderer som en sentral trusselaktør. Vurderingene baseres på kunnskapen som er tilgjengelig nasjonalt og lokalt, og kan endres etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren. Det varierer derfor hvor mange sentrale trusselaktører som til enhver tid har denne statusen, og hvor mye skade disse aktørene er i stand til å gjøre. Som beskrevet i felles årsrapport for a-krim, har a-krimsentrene og de lokale a-krimssamarbeidene identifisert 258 sentrale trusselaktører som har vært aktive i 2023. Under beskriver vi Arbeidstilsynets innsats for å avdekke og bekjempe disse i 2023.

### Virkemidler og resultater

Sentrale trusselaktører har per definisjon en intensjon om å bryte regelverket for egen vinning. Mot denne gruppen er derfor tilsyn, med reaksjoner og eventuelt anmeldelser når vi avdekker brudd, hovedsakelig virkemiddelet vi bruker.

Arbeidstilsynet gjennomfører likevel ikke tilsyn med **alle** sentrale trusselaktører, det kommer an på hva de samarbeidende etatene vurderer som hensiktsmessig ut fra trusselbildet og en samlet virkemiddelportefølje. Ofte bidrar Arbeidstilsynet inn i arbeidet med å identifisere sentrale trusselaktører og gi umiddelbare reaksjoner, før saker sendes videre til NAV eller Skatteetaten for oppfølging med tyngre og mer tidkrevende virkemidler.

På samme måte må også reaksjonsbruken i tilsynene sees i sammenheng med den bevisste strategien om tverretattlig kontroll og taktisk bruk av virkemidler og sanksjoner. Det er altså ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører. Vi viser til de samarbeidende etatenes felles årsrapport for a-krim for en helhetlig beskrivelse av den tverretattlige innsatsen mot sentrale trusselaktører.

## Tilsyn

Vi kjenner til at 470 ulike virksomheter var knyttet til de ovennevnte 258 sentrale trusselaktørene i 2023. Arbeidstilsynet har gjennomført 142 tilsyn blant disse virksomhetene i 2023. I perioden 2019–2023, har vi gjennomført totalt 590 tilsyn med de samme virksomhetene. Resultater fra tilsynene med sentrale trusselaktører i 2023 er vist i Tabell 67.

**Tabell 67: Antall tilsyn, reaksjoner og anmeldelser innenfor alle mål i 2023, rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører. Reaksjoner vedtatt i 2023 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år. Anmeldelser gjelder både virksomheter og personer. Tall per 14. februar 2024.**

Nøkkeltall	Antall
Antall tilsyn	142
Antall tilsyn med reaksjon fra Arbeidstilsynet	105
Antall vedtak om pålegg	312
Antall vedtak om tvangsmulkt	127
Antall vedtak om stans som press	25
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	36
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	25
Sum overtredelsesgebyr (ikke justert for eventuelle klagesaker)	2 709 000
Antall anmeldelser	9

I 105 av de 142 tilsynene er det per februar 2024 gitt én eller flere reaksjoner. Vi har også gitt reaksjoner i 2023 i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Totalt har vi vedtatt 525 reaksjoner mot de 470 virksomhetene i 2023. Av disse er 312 pålegg. Vi har også fattet 152 vedtak om pressmidler for å få oppfylt pålegg, hvorav de fleste er tvangsmulkt. I tillegg har vi ilagt 36 stans ved overhengende fare og 25 overtredelsesgebyr.

Overtredelsesgebyrene som er vedtatt i 2023 summerer seg til nær 3 millioner kroner (ikke justert for eventuell klagebehandling i andre instans).

Disse reaksjonene er Arbeidstilsynets direkte bidrag til å redusere kapasiteten til kriminelle aktører, ved å frata dem verdier eller hindre dem i å drive virksomhet. I tillegg har Arbeidstilsynet i løpet av 2023 sendt 9 anmeldelser til politiet om sentrale trusselaktører. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent.

## Effekter

I de samarbeidende etatenes felles årsrapport for a-krim, inngår etatenes felles effektvurderinger på de tre brukermålene. Arbeidstilsynet har ikke foretatt vurderinger av måloppnåelsen på sentrale trusselaktører utover dette, siden den avhenger av tverretatlige prioriteringer og tiltak. For nærmere vurderinger av måloppnåelse på dette brukermålet, viser vi derfor til felles årsrapport.

## Utenlandske arbeidstakere

### Tilstand og utvikling

Utenlandske arbeidstakere er personer som kommer til Norge for å jobbe i en kort eller lengre periode. De kan være utsendt hit av en arbeidsgiver i et annet land, eller bli rekruttert av en arbeidsgiver i Norge.

Utenlandske arbeidstakere er en stor og mangfoldig gruppe, men er jevnt over mer sårbare for utnyttelse enn norskfødte arbeidstakere. Utnyttelsen kan ta mange former, og skje med eller uten at arbeidstakerne selv bevisst medvirker til det. Arbeidstakere i arbeidsintensive yrker med en høy andel ufaglærte, som bygg og anlegg, bilpleie- og verksted, varetransport, renhold og sesongarbeid innen jordbruk og fiskeri, er særlig utsatte [\[41\]](#). Dette er derfor også bransjer som a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid prioriterer å rette innsats mot. I sesongbetonte bransjer som jordbruk og fiske, servering, dekkskift og, til dels, varetransport, planlegges innsatsen etter når aktiviteten, og dermed etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft, er høyest.

De fleste utenlandske arbeidstakere i Norge bosetter seg her i mer enn 6 måneder og regnes som innvandrere. Sysselsatte innvandrere omfattet ca. 500 000 personer ved utgangen av 2022, hvorav nye EU-land i øst etter 2004 og Asia utgjorde de største undergruppene [\[42\]](#).

De som kommer på kortere opphold er imidlertid også en viktig gruppe. I løpet av 2022, var ca. 170 000 utenlandske arbeidstakere i Norge på korttidsopphold. Antallet hadde da tatt seg opp igjen etter innreiserestriksjonene under pandemien i 2021 og 2022. Også blant disse, utgjør personer fra EU-land i Øst-Europa den klart største gruppen [\[43\]](#).

### Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynets innsats rettet mot å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivarett sine lønns- og arbeidsvilkår i 2023 er nærmere beskrevet under. Både tilsyn og veiledning er viktige virkemidler i denne innsatsen.

### Tilsyn

Arbeidstilsynet registrerer ikke arbeidstakeres nasjonalitet i tilsyn, og har derfor ikke statistikk over hvor mange tilsyn som berører utenlandske arbeidstakere. Det er imidlertid svært vanlig å møte på utenlandske arbeidstakere i slike tilsyn. I rapporteringen av tilsynstall, legger vi derfor til grunn at alle tilsyn innenfor mål 3 berører utenlandske arbeidstakere. Kontrollerte næringer og tema i disse 1 828 tilsynene er beskrevet i avsnittet «Kontrollerte tema i a-krimtilsyn».

Som vist i Tabell 64, er arbeidsavtaler, lønssystemer og arbeidstidsordninger forhold som vi oftest kontrollerer i a-krimtilsyn. Timelister og lønnslipp er relativt ofte mangelfulle i a-krimtilsyn, og krevende å gå gjennom og verifisere. I noen tilfeller, blir vi motarbeidet av arbeidsgiver og gitt dokumenter som ikke stemmer med virkeligheten. Indikasjoner på at dokumentasjonen er fiktiv, kan for eksempel komme fra tips eller fra samtaler med arbeidstakerne. I slike tilfeller kan vi bli nødt til å innhente bevis på faktisk arbeidstid gjennom observasjoner eller andre kilder.

I avsnittet «Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn» beskriver vi Arbeidstilsynets reaksjoner i a-krimtilsyn i perioden 2019–2023. Pålegg om forbedringstiltak er den klart vanligste reaksjonen vi bruker. I tilsyn under overordnet mål 3 i 2023, varslet eller vedtok vi nær 1 100 pålegg knyttet til arbeidstid. Om lag halvparten så mange pålegg var knyttet til arbeidsavtaler, mens cirka 380 pålegg gjaldt lønssystemer. Dette omfatter betaling for overtid, allmenngjort lønn, lønnslipp, lønn utbetalt via bank og etterbetaling av lønn.

Etter at vi fikk hjemmel til å pålegge arbeidsgiver etterbetaling av utestående lønn til arbeidstaker i 2022, har vi varslet eller vedtatt 128 pålegg om dette, per 31. januar 2024. I overkant av to tredeler av disse påleggene gjelder etterbetaling av overtidsarbeid, mens en tredel gjelder etterbetaling av lønn under allmenngjort minstesats. De fleste av påleggene (84 prosent) er innfridd per 31. januar 2024.

## Veiledning

Arbeidstilsynet veileder utenlandske arbeidstakere om deres rettigheter både i tilsyn og gjennom rene veiledningskanaler. Hensikten med dette er å redusere deres sårbarhet for å bli utnyttet, gjennom å gi dem bedre kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, og å mobilisere dem til å forbedre sine arbeidsvilkår.

Der vi kan, veileder vi utenlandske arbeidstakere om rettigheter knyttet til arbeidsavtaler, lønn og arbeidstid når vi er ute på tilsyn. Flere av inspektørene har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved målrettede kontroller benytter vi gjerne også tolk. Språkbarrierer gjør likevel at kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere kan være utfordrende. Dette påvirker evnen til å både motta og formidle informasjon, og til å vinne nødvendig tillit. En kontrollsituasjon er heller ikke alltid en egnet arena for å veilede arbeidstakere, særlig dersom arbeidsgiver eller et mellomledd er til stede. En del arbeidstakere er utsatt for represalier fra arbeidsgiver dersom de snakker med myndighetene. Vi gir derfor også ofte ut kontaktinformasjon, slik at arbeidstakerne har mulighet til å ta kontakt i etterkant. Dette kan være en viktig kilde til ytterligere opplysninger om arbeidsforhold, som følges opp med arbeidsgiver i tilsynet. Vi deler også ofte ut skriftlig informasjonsmaterieil.

Vi oppfordrer mange arbeidstakere som vi møter under tilsyn, til å oppsøke et av de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Der kan de motta mer informasjon om rettigheter og plikter og ordne alle praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. I 2023 hadde Arbeidstilsynet nær 1 800 henvendelser ved SUA, som er en økning på over 60 prosent fra 2022. I 2023 fikk vi flest henvendelser om arbeidsavtaler, etterfulgt av spørsmål om lønn, feriepenger og arbeidstid. Tverretatlige resultater fra SUA er beskrevet i felles årsrapport for a-krim og i SUAs årsrapport.

Arbeidstilsynet har i 2023 fortsatt med målrettet informasjon til utenlandske arbeidstakere gjennom kampanjen «Know your rights». Totalt har nettsiden, i ulike oversettelser, hatt litt over 170 000 besøkende i 2023, mot 160 000 i 2022. I 2023 er nettsiden oversatt til vietnamesisk, spansk, latvisk og arabisk, i tillegg til språkene den finnes på fra før.

Ukrainske flyktninger er en gruppe som kan være særlig sårbare for utnyttning. I juni 2023 rettet vi derfor annonsering for den ukrainskspråklige nettsiden mot ukrainere i Norge. Om lag 22 000 personer ble eksponert for annonsene på Facebook og Instagram. Dette er flere enn estimert på forhånd, som gjenspeiler at budskapet traff godt. Som følge av annonsene økte trafikken på nettsiden til det sjudobbelte fra måneden før, tilsvarende 4 900 besøk i perioden kampanjen varte. De besøkende ble også typisk værende på nettsiden lenge, noe som kan tyde på at de finner innholdet relevant.

Både SUA og Arbeidstilsynets svartjeneste svarer på henvendelser fra kontaktskjemaene som finnes på «Know your rights»-nettsiden, så langt det er kapasitet. Dette er tilgjengelig på engelsk, litauisk, polsk, rumensk og russisk.

Samtidig jobber vi med å finne flere gode samarbeidspartnere og kanaler hvor vi kan nå ut til relevante grupper av utenlandske arbeidstakere. Vi samarbeider blant annet med frivillige organisasjoner og andre aktører som ofte er i kontakt med utenlandske arbeidstakere (for eksempel foreninger for mennesker fra ulike land).

## Dypdykk: Know your rights

Høsten 2020 lanserte Arbeidstilsynet kampanjen «Know your rights», rettet mot utenlandske arbeidstakere i Norge. Den har nå blitt en del av vårt helhetlige veiledningstilbud til utenlandske arbeidstakere, i tråd med Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Hensikten med kampanjen er å øke utenlandske arbeidstakers kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, slik at de blir bedre rustet til å unngå utnyttelse. Kampanjen ble opprinnelig finansiert med EØS-midler, i samarbeid med arbeidstilsynene i Bulgaria, Romania, Estland og Litauen.

Kampanjen er utformet på bakgrunn av innsikt om målgruppens behov og bruk av medier. Den består av to hovedelementer:

- en nettside om rettigheter i norsk arbeidsliv på hittil 13 ulike språk – [knowyourrights.no](https://knowyourrights.no)
- periodevis annonseringer mot mer avgrensede målgrupper i sosiale medier, med bruk av animasjonsfilmer og lenke til nettsiden

I tillegg finnes brosjyrer med informasjon på ulike språk og QR-kode til nettsiden på alle våre kontorsteder og SUA rundt om i landet. Disse deles ofte ut til utenlandske arbeidstakere vi påtreffer under tilsyn.

## Resultater

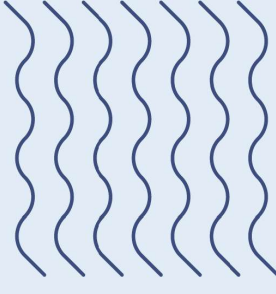
Kampanjen har så langt ført til flere hundre tusen besøk på nettsiden. Andre indikatorer vi følger med på, viser at annonsene i sosiale media har skapt mye engasjement og høy grad av klikk videre til nettsiden, samt at de besøkte typisk blir værende på nettsiden lenge. Innholdet som handler om lønn, er det mest populære.

En evaluering gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse [44] har vist at vi har nådd de relevante målgruppene gjennom kampanjens aktiviteter. Nettsiden oppleves som enkel å bruke og innholdet som forståelig og relevant. Intervjuobjektene sier at den viktigste grunnen til at de klikket på kampanjen, var at informasjonen var tilgjengelig på deres eget språk.

## Effekter

Den nevnte evalueringen viste at rundt en tredjedel av de som har sett kampanjen ønsket å gjøre endringer i arbeidsforholdet sitt etterpå.

En oppfølgende evaluering av mer langsiktige effekter, har vist at en tredel av de som oppdaget ulovligheter og ønsket å forbedre sine arbeidsvilkår, i ettertid har gjort forsøk på å få til slike endringer [45]. En del har også lyktes med dette, enten ved å snakke med sin arbeidsgiver, kontakte fagforeninger eller bytte jobb. Utvalget er imidlertid lite, og resultatene er derfor ikke egnet for generalisering.



## Effekter

Arbeidstilsynets rolle i det tverretatlige samarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og å følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS og lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. I tillegg til at dette er et viktig mål i seg selv, reduserer vi på den måten profittpotensialet for arbeidslivskriminalitet. Vi ivaretar denne rollen gjennom å kontrollere at arbeidsgivere følger arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket, og gjennom å informere arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i arbeidslivet.

I 2023 har vi omtrent like mange tilsyn som året før, men avdekket brudd i flere tilsyn enn i de foregående årene. Økningen er liten, sammenlignet med 2022, men kan tyde på at vi går i riktig retning sammenlignet med tidligere år. Vi avdekker likevel færre brudd i a-krimtilsyn enn i andre tilsyn. Dette skyldes at mange av disse tilsynene tjener som viktig informasjonsinnhenting, gjennom å kartlegge a-krim i ulike miljøer og bransjer. Tilsyn uten avdekkede brudd kan ikke forventes å ha en direkte effekt på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Vi antar likevel at de kan ha en viss indirekte effekt, gjennom at de påvirker den opplevde oppdagesrisikoen i ønsket retning. Ute på tilsyn er vi også synlige for arbeidstakere, og vi har eksempler på at arbeidstakere har tatt kontakt i ettertid for å si fra om kritikkverdige forhold.

I a-krimtilsyn der vi avdekker brudd, har vi som nevnt en strengere reaksjonsbruk enn i andre tilsyn. Vi bruker i større grad reaksjoner som har en direkte økonomisk kostnad for virksomhetene det gjelder. Pålegg om forbedringstiltak er likevel også klart mest vanlig i a-krimtilsyn. Selv om dette ikke nødvendigvis er strenge reaksjoner, har de viktige direkte effekter på lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakerne. Per februar 2024, har tilsyn innenfor a-krim i 2023 blant annet ført til at

- 460 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid)
- 380 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
- 280 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner
- 190 virksomheter har fått på plass lønnsystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)

De siste to årene har vi kunnet pålegge arbeidsgiver å etterbetale lønn til arbeidstakere, dersom de ikke har betalt riktig lønn for overtid eller i tråd med allmenngjorte satser. Slik etterbetaling har stor betydning for at arbeidstakere får det de har krav på, i tillegg til at trusselaktører får redusert kapasitet. Omfanget av slike saker er hittil nokså beskjeden, men det er betraktelig større i 2023 enn i 2022. Vi har ikke statistikk på hvor mange arbeidstakere som har blitt berørt av slike pålegg fra oss, eller hvor store beløp som er etterbetalt.



Opplysninger fra arbeidstakere er ofte helt avgjørende for å kunne avdekke uriktige opplysninger fra arbeidsgiver om lønn og arbeidstid. Vi må derfor investere tid i å snakke med arbeidstakere og bygge opp deres tillit til oss. Vi må også være kreative i bruken av andre kilder, for å kunne dokumentere drift i en virksomhet på tidspunkt der arbeidsgiver hevder at ingen var på jobb. Dette har vi klart i relativt store a-krim saker innenfor blant annet skipsverft og hyttebygging.

Vi vurderer også at vi har klart å sette trykk bak lovfestingen av lønnsstyreri fra 2022, blant annet gjennom en første dom på dette etter anmeldelse fra oss. Denne er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. Flere anmeldelser om lønnsstyreri ligger nå hos politiet.

Det finnes dessverre eksempler på at utenlandske arbeidstakere har blitt oppsagt og sendt tilbake til hjemlandet etter at vi har pålagt arbeidsgiver å rette opp lønnen. Arbeidsgiver har så fortsatt med underbetaling av en ny arbeidstaker. Dette illustrerer to ting; at noen arbeidsgivere krever gjentatt virkemiddelbruk fra oss over tid, og at det er enkelt å få tak i nye utenlandske arbeidstakere som er sårbare for utnyttelse.

Det er derfor ikke nok å rette tiltak mot utenlandske arbeidstakere mens de er i Norge. Vi må også nå de som potensielt kan komme hit, før de kommer, for å forhindre at de blir rekruttert inn i utnyttelse og ulovlige arbeidsforhold. Stadig påfyll av nye, sårbare arbeidstakere er det som gjør at kriminelle kan holde aktiviteten gående. Slik tilgang på sårbar arbeidskraft påvirkes i stor grad av eksterne faktorer som økonomiske konjunkturer, krig og undertrykking – forhold som er utenfor vår kontroll.

Et forebyggende tiltak som også når ut til de som kan tenke seg å komme til Norge for å jobbe, er kampanjen «Know your rights». Den har vist seg å treffe målgruppene godt og å ha positiv effekt på utenlandske arbeidstakers kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Den har også, til en viss grad, hatt positiv effekt på deres evne til å reagere på lovbrudd i sitt eget arbeidsforhold, som i sin tur påvirker kriminelle aktører sin tilgang på arbeidskraft de kan utnytte. Denne effekten kan imidlertid ikke tallfestes og generaliseres.

Effekten av alle veiledningstiltak avhenger av arbeidstakerne sine evne og vilje til å kreve sine rettigheter, og arbeidsgiver sin motivasjon til å gjøre endringer i arbeidstaker sin favør. I en del tilfeller er den fraværende uten trussel om sanksjoner fra oss. Det er derfor helt nødvendig at vi fortsetter å kombinere forebyggende veiledningstiltak til store målgrupper med tilsyn basert på kunnskap om hvor risikoen for a-krim er størst. Tallene presentert tidligere, viser at a-krimtilsynene i 2023 var noe mer treffsikre enn i 2022, i den forstand at de i høyere grad har ført til avdekkede lovbrudd og påfølgende reaksjoner. Ifølge rapportering fra flere a-krimsentre og lokale a-krim samarbeid har mer systematisk kunnskapsbygging og planlegging av innsats ført til mer målrettet innsats.

Omfanget av utenlandske arbeidstakere med ulovlige lønns- og arbeidsvilkår i Norge, er ukjent. Det er derfor vanskelig å si noe om utviklingen i dette over tid, og effektene av vår innsats på denne. Skatteetatens årlige undersøkelse blant virksomheter i proffmarkedet for bygg og anlegg, kan imidlertid gi en liten indikasjon på utviklingen i den næringen som sysselsetter flest utenlandske arbeidstakere. Resultater fra undersøkelsen viser en nedgang i hvor mange som tror det er vanlig med ulike typer utnyttelse av arbeidstakere i bygg og anlegg [\[35\]](#):

- brudd på bestemmelser om HMS – nedgang fra 33 prosent i 2015 til 22 prosent i 2023
- brudd på bestemmelser om lønnsvilkår – nedgang fra 27 prosent i 2015 til 17 prosent i 2023
- bruk av arbeidstakere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse – nedgang fra 21 prosent i 2015 til 8 prosent i 2023

Disse trendene kan gjenspeile en reell nedgang i hvor utbredt ulovlige lønns- og arbeidsvilkår er i bygg og anlegg. Men, den kan også skyldes at problemet er blitt mer skjult for de som leverer tjenester til proffmarkedet, for eksempel gjennom et skifte fra proffmarkedet til privatmarkedet. Økokrim rapporterte i 2022 at a-krim innen bygg og anlegg forekom særlig i forbrukermarkedet [\[46\]](#).

## Forbrukere og oppdragsgivere

### Tilstand og utvikling

Forbrukere og oppdragsgivere er en sammensatt gruppe med både privatpersoner, private virksomheter og offentlige virksomheter. Viljen og evnen til å oppfylle de pliktene som følger ved kjøp av varer og tjenester, vil variere mellom ulike undergrupper av disse. Arbeidstilsynets erfaringer gjennom tilsyn, er at oppfølgingen av at leverandører etterlever relevante krav ofte er mangelfull, både blant offentlige og private oppdragsgivere. Hos noen skyldes dette mangler på kunnskap, mens andre har kunnskapen, men ikke nok ressurser til å følge opp og kontrollere leverandørene sine på en god nok måte.

### Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bruker flere virkemidler, både alene og sammen med de samarbeidende etatene, for å forebygge og kontrollere at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til a-krim ved kjøp av tjenester. Mye av innsatsen er omtalt under overordnet mål 2 og i felles årsrapport for a-krim. Nedenfor omtaler vi denne innsatsen helt kort, samt relevante tilsynsresultater under overordnet mål 3 og samlet sett.

## Tverretatlig forebyggende innsats

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i 2020 en felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024 [47]. Den slår fast at etatene vil oppnå størst effekt gjennom forebyggende innsats som bidrar til at oppdragsgivere og forbrukere settes i stand til å etterleve lover og regler når de kjøper varer og tjenester. Dette vil bidra til å begrense markedet for kriminelle aktører. Det tverretatlige arbeidet med oppfølging av strategien omfatter blant annet bevisst bruk av media for å opplyse og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere.

## Godkjenningsordninger og bransjeprogrammer

For innsats som hjelper forbrukere og oppdragsgivere til å unngå a-krim ved kjøp av tjenester, viser vi også til vår beskrivelse av godkjenningsordningene og HMS-kortordningene under mål 2. Det samme gjelder bransjeprogrammene, som blant annet gjennomfører viktige tiltak for å bevisstgjøre og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere.

## Tilsyn og veiledning

Arbeidstilsynet følger opp private og offentlige oppdragsgivere gjennom tilsyn med og veiledning om følgende plikter:

- krav til og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
- informasjons- og påseplikt innen allmenngjorte områder
- plikt til bruk av godkjente leverandører innen renhold og bilpleie, hjulskift og hjullagring (og bemanningsforetak fra 1. januar 2024)

Dette har vi rettet både tilsyn og veiledningstiltak mot under overordnet mål 2, som er beskrevet under delkapittelet «Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår». I tillegg, har vi som en del av tilsynene under overordnet mål 3 kontrollert ivaretagelsen av oppdragsgivers plikter i 20 tilsyn. Vi har avdekket brudd i 17 av tilsynene, disse er fulgt opp med pålegg om å rette opp forholdene. I fire av tilsynene har vi varslet tvangsmulkt som pressmiddel, og i to tilsyn har vi vedtatt overtredelsesgebyr.

Ser vi på alle tilsyn sett under ett, uavhengig av overordnet mål, har vi kontrollert at bestillere har overholdt sine plikter i 223 tilsyn i 2023. Dette er på samme nivå som i 2022. Blant disse, er 153 tilsyn gjennomført med private virksomheter og 70 med offentlige. Vi avdekket brudd i 70 prosent av de 223 tilsynene, og har per 31. januar 2024 gitt minst én reaksjon i 68 prosent. Bruddene gjelder særlig offentlige oppdragsgivers kontroll av leverandører og bestillere og hovedleverandørers informasjons- og påseplikt innen renhold.

## Effekter

Som nevnt, er det meste av innsatsen som er rettet mot oppdragsgivere og forbrukere i 2023 beskrevet under delkapittelet «Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår» og i felles årsrapport for a-krim. Vi viser derfor til vurderinger av måloppnåelse omtalt disse to stedene.

## Internasjonalt samarbeid mot a-krim

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til tilsyns- og veiledningsinnsatsen innenfor både useriøsitet og a-krim. Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter, der noen av dem er finansiert med EU- og EØS-midler. Aktivitetene understøtter vår innsats mot utnyttelse av migrantarbeidere, gjennom samarbeid om tilsyn og målrettet veiledning. I tillegg gir deling av god praksis gjensidig nytte, både i arbeid med regelverk, veiledningstiltak og tilsynsmetodikk.

### Bilateralt samarbeid

Vi har gjennomført aktiviteter som planlagt i prosjekter finansiert av EØS-midler. Dette omfatter blant annet samtidige og koordinerte tilsyn med land vi har bilaterale samarbeidsavtaler med. Utveksling av informasjon om disse sakene har bidratt til å opplyse våre saker.

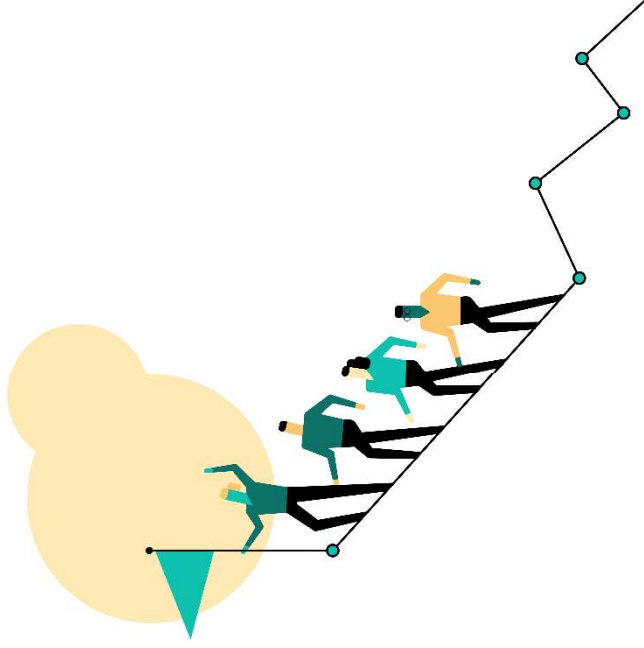
I perioden 2020–2023 har det vært gjennomført et tverretatlig samarbeid mellom Norge og Litauen rundt såkalt «undeclared work» eller uregistrert arbeid, finansiert av EØS-midler. Arbeidstilsynet leder prosjektet. Sammen med Skatteetaten, politiet og NAV har vi intensivert det tverretatlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Målet har vært å overføre erfaringer fra Norge til Litauen og på sikt samarbeide om tilsyn. Arbeidstilsynet i Nordland og Oslo har vært involvert i arbeidet med å gi våre litauiske kolleger innsikt i erfaringer med tverretatlig a-krimssamarbeid, både gjennom studiebesøk og deltakelse i tilsyn. I 2023 har det vært særlig fokus på transportsektoren i begge land, både ved samarbeid om analyser, etterretning og tilsyn. Litauen har etablert sitt første a-krimssenter etter modell fra Norge.

## European Labour Authority (ELA)

Arbeidstilsynet har blitt invitert inn i flere av ELAs aktiviteter, også i 2023. Norsk erfaring med blant annet tverretatlig samarbeid, veiledning og trepartssamarbeid er temaer som etterspørres. Vi har deltatt aktivt i «Europeisk plattform mot svart arbeid» og i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn.

## Nordisk-baltisk samarbeid

Samarbeidet med de nordiske og baltiske landene har i 2023 satt søkelys på deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og a-krim. Sammen med ELA og Nordisk Råd har vi arrangert et seminar om bilateralt samarbeid for alle åtte nordiske og baltiske land.



## Måloppnåelse

### Effekter på overordnet mål

Arbeidstilsynet har i 2023 fortsatt med en bred innsats mot a-krim både tverretattlig og alene, lokalt så vel som nasjonalt og internasjonalt, og ved bruk av ulike virkemidler. Innsatsen som Arbeidstilsynet har gjennomført, har i stor grad vært målrettet mot målgrupper med tverretattlig interesse. Det er derfor viktig å se til felles årsrapport for a-krim for tverretattlige vurderinger av måloppnåelse.

Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor overordnet mål 3 i 2023 har vært like omfattende som i 2022. Totalt sett, har vi gitt reaksjoner til om lag 1 100 virksomheter i slike tilsyn i 2023. De aller fleste av virksomhetene har innfridd slike reaksjoner per februar 2024.

### Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsyn innenfor overordnet mål 3 har ført til at 992 virksomheter med totalt 19 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2024. Dette inkluderer blant annet at:
  - 460 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid)
  - 380 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
  - 280 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner
  - 190 virksomheter har fått på plass lønssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)
- Arbeidstilsynet har også bidratt til at a-krimsentrene og lokale a-krimsamarbeid til sammen har oversikt over minst 260 sentrale trusselaktører med minst 470 tilknyttede virksomheter i norsk arbeidsliv.
- Vi har ført tilsyn med, gitt reaksjon til og/eller anmeldt 50 av disse aktørene i 2023, enten på eget initiativ eller som del av den tverretattlige, koordinerte virkemiddelbruken.
- Arbeidstilsynets veiledningsinnsats gjennom «Know your rights» og SUA har nådd ut til minst 180 000 arbeidstakere.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen for å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivarettatt sine lønns- og arbeidsvilkår er beskrevet på side 138. Videre viser vi til tverretattlige vurderinger av innsats knyttet til sentrale trusselaktører og oppdragsgivere i felles årsrapport for a-krim.

Resultatene presentert i denne årsrapporten tyder på at tilsynene innenfor mål 3 i 2023 har vært noe mer treffsikre enn tidligere i siste femårsperiode. Rapporteringen fra a-krimsentrene og lokale a-krim Samarbeid tilsier at en mer systematisk kunnskapsbygging er bakgrunnen for dette. Bedre kunnskap gir bedre beslutningsstøtte, mer målrettede tilsyn og større effekt av innsatsen. Her har Arbeidstilsynet en viktig rolle, både gjennom informasjonsinnhenting, analysearbeid og annen kunnskapsbygging.

I tillegg til tilsynsinnsatsen, har vi videreført viktige veiledningsaktiviteter blant et høyt antall utenlandske arbeidstakere, som informasjonskampanjen «Know your rights» og veiledning ved SUA. Evalueringer av kampanjen tilsier som tidligere nevnt at den lykkes med å gi store målgrupper kunnskap om rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge, og at den også har ført til at utenlandske arbeidstakere har forsøkt å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. Hvorvidt de når gjennom med dette, avhenger imidlertid av flere faktorer. Vi kan ikke tallfeste hvor mange som faktisk får bedre lønns- og arbeidsvilkår etter å ha sett kampanjen. Dette ble forsøkt undersøkt i den siste evalueringen, som fant at enkelte hadde nådd gjennom med krav eller byttet arbeidsgiver, men antallet informanter i undersøkelsen var for få til at dette kan generaliseres [\[45\]](#).

Vi viser også til vurdering av måloppnåelse under mål 2, som har delvis overlappende målgrupper med mål 3. Dette gjelder særlig arbeidet med godkjennings- og HMS-kortordninger, treparters bransjeprogram og tilsyn og veiledning rettet mot bestillere og offentlige oppdragsgivere. I tillegg kan våre tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår innenfor mål 2 også virke forebyggende på a-krim.

Selv om omfanget av a-krim er svært vanskelig å estimere, finnes det målinger som kan tyde på at den tverretatlige innsatsen har effekt. Tall fra store utvalgsundersøkelser som Skatteetaten har gjennomført, viser ønskede trender på flere indikatorer. Dette er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. For eksempel, viser den tidligere nevnte BA Proff-undersøkelsen i proffmarkedet for bygg og anlegg at andelen som tror at a-krim er vanlig i bransjen, har gått ned fra 37 prosent i 2015 til 21 prosent i 2023 [\[35\]](#). Andelen som mener at kontrollstatene fører effektiv kontroll for å avdekke og stoppe a-krim, var signifikant høyere i 2023 enn i 2015. Samtidig ligger denne andelen fortsatt på rundt 20 prosent, som må sies å være forholdsvis lavt. Dette kan skyldes at mange som svarer på denne undersøkelsen ikke selv er eksponert for virkemiddelbruken til de samarbeidende etatene, og derfor ikke kan gi et informert svar.

## Dypdykk: Flerårig innsats for å bekjempe sentral trusselaktør innen hyttebygging

A-krimssenteret i Agder kom for noen år siden på sporet av en utenlandsk aktør som drev med oppføring av hytter og hus i Norge. Han ble vurdert som en sentral trusselaktør i 2020, med et nettverk av minst ti virksomheter som var delaktige i den kriminelle aktiviteten flere steder i landet. Aktøren utnyttet arbeidstakere på en grov og systematisk måte, gjennom lønnsstyrer og brudd på arbeidstidsbestemmelser og annet HMS-regelverk. Han truet arbeidstakere om gjengjeldelse ved kontakt med norske myndigheter og ga dessuten uriktige opplysninger til myndighetene.

### Resultater

Arbeidstilsynet sin innsats har vært svært sentral i denne saken. I perioden 2019 til 2022, gjennomførte vi hele 36 tilsyn med aktøren og hans nærmeste nettverk rundt omkring i landet. Det høye antallet tilsyn var nødvendig for å kunne avdekke og reagere på brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, siden opplysninger fra både arbeidsgiver og arbeidstakere ikke stemte overens med de faktiske forholdene. Vi ga til sammen 87 reaksjoner, deriblant 16 vedtak om stans på grunn av overhengende fare, to vedtak om pressmidler og ni overtredelsesgebyr til en samlet sum av 2,4 millioner kroner. Vi leverte også tre anmeldelser til politiet.

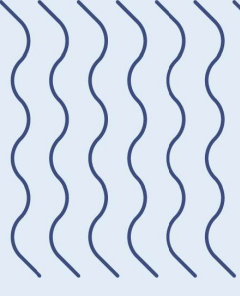
### Effekter og erfaringer

A-krimssenteret i Agder vurderte i 2022 kapasiteten til denne aktøren til å være redusert, inntil videre. Flere av virksomhetene er slått konkurs som følge av sanksjoner, men sannsynligvis etter at kapital er flyttet til andre deler av selskapsstrukturen. Dette

medfører at de fleste overtredelsesgebyrene ikke kan innføres, og dermed ikke har rammet aktøren økonomisk i særlig grad. I resterende virksomhet som aktøren har i Norge, har vi observert en forbedring av arbeidsforholdene gjennom blant annet bedre lønnsutbetalinger og sikring av arbeid i høyden. Vi er imidlertid også kjent med at flere ansatte har blitt sagt opp, muligens etter å ha snakket med Arbeidstilsynet. Dette til tross for at vi har prioritert høyt å ivareta våre kilder.

Dette viser både noe av kompleksiteten i a-krimssaker, og hvor ressurs- og tidkrevende det kan være å bekjempe sentrale trusselaktører. Og selv om kapasiteten til denne aktøren synes å ha blitt redusert, kan intensjonen om å bygge seg opp igjen i Norge være til stede. I tillegg til å følge med på aktøren og hans nettverk og fortløpende vurdere tiltak, er det derfor også viktig å skape en forebyggende effekt gjennom å opplyse potensielle kunder. For å få til dette, har vi samarbeidet med et riksdekkende mediehus om saken siden tidlig i saksforløpet. Dette har blant annet resultert i en artikkelserie med 27 nyhetssaker tidlig i 2022, med omtale i både lokale og nasjonale media. Søkelyset som ble satt på bransjen og på virksomhetene gjennom dette, er sannsynligvis er med på å bevisstgjøre forbrukere og oppdragsgivere om faren for a-krim innenfor dette markedet.

Saken har gitt mye læring, og har blitt brukt til dette i a-krimssamarbeidet nasjonalt. En av flere viktige erfaringer for Arbeidstilsynet, er at omfanget av saken ikke hadde vært kjent for oss dersom vi kun hadde fokusert på enkeltvirksomheter og ikke aktøren og hele hans nettverk. Vi jobber med å tilrettelegge vårt fagsystem slik at dette blir enklere i fremtiden.



## Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 6 i årsrapportens del 2, har 15 prosent av timeverkene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt registrert på mål 3. Av dette igjen, har brorparten (75 prosent) av tiden blitt registrert til tilsyn og sanksjoner. Seks prosent har gått til veiledningsaktiviteter, mens de resterende 19 prosent har gått til samarbeid med andre, utenom a-krimtilsyn, og kunnskapsbygging.

Kunnskapsbygging er nødvendig, men krever betydelige ressurser fra våre medarbeidere på a-krimsentrene. Informasjonsinnhenting medfører ofte forvaltningsmessig oppfølging, som innimellom kan legge beslag på ressurser uten å bidra til økt måloppnåelse. Det er krevende å finne en god balanse mellom ren informasjonsinnhenting og mer målrettede tilsyn, samtidig som vi skal ivareta våre forpliktelser i samarbeidet med de andre etatene.

Vi erfarer også at gode resultater i a-krim saker i mange tilfeller krever mye ressurser over tid. Dette kan gå på bekostning av hvor mange tilsyn vi klarer å gjennomføre, men kan gi bedre måloppnåelse samlet sett.

Siden tilsyn med trusselaktører ofte er ressurskrevende, er det svært viktig at vi også jobber forebyggende, for å gjøre både arbeidstakere og oppdragsgivere rustet til å redusere handlingsrommet for kriminelle aktører. Arbeidstilsynet har derfor rettet viktige veiledningstiltak mot disse målgruppene også i 2023. Noen tiltak har imidlertid blitt utsatt på grunn av ressursmangel og sykdom. Vi har prioritert arbeid med kampanjer og oversettelse av nettsider, og mener dette har vært riktig bruk av ressurser for å nå flest mulig i målgruppen med budskapene våre.

Som i 2022, har vi valgt å benytte digitale tilsyn med offentlige oppdragsgivere og bemanningsforetak, for å holde ressursbruken mest mulig nede i målgrupper dette er egnet for.



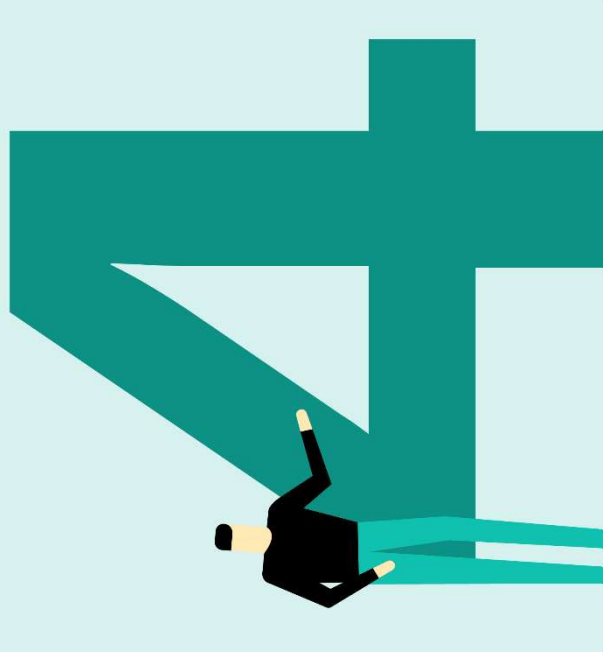
## Læring og forbedring

Samlet sett, vurderer vi at det tverretatlige samarbeidet er forbedret i forkant av kontrollinnsats, men at vi fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder oppfølging av saker i tverretatlig regi. Ressurssituasjonen i de ulike etatene varierer, både fra etat til etat, fra senter til senter og over tid. Sammen med et tidvis høyt press på etatsinterne måltall, ser vi at dette til tider utfordrer samhandlingen.

Vi ser også behov for å videreutvikle samarbeidet mellom de ulike a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid rundt om i landet, da sentrale trusselaktører ofte er mobile.

Evalueringen av informasjonskampanjen «Know your rights» har lært oss at informasjon på eget språk er en viktig suksessfaktor for at utenlandske arbeidstakere skal få kunnskapen de trenger. Samtidig er det flere utenlandske arbeidstakere som etterspør mer informasjon om hva de skal gjøre når de oppdager ulovligheter i sitt arbeidsforhold og ønsker å gjøre noe med disse. Flere opplever også at Arbeidstilsynet ikke er i stand til å hjelpe dem når de tar kontakt, fordi det gjelder privatrettslige spørsmål. Dette viser at målgruppen trenger tydeligere informasjon rundt hva Arbeidstilsynet kan håndheve og ikke. Vi planlegger å arbeide med bedre veiledning om dette i 2024.





# Styring og kontroll

Arbeidstilsynet har vurdert status for styringssystemer og kontroll med utgangspunkt i «Bestemmelser om økonomistyring i staten» kapittel to. Det er ikke identifisert uforholdsmessig høy risiko til noen av bestemmelsene, tilstanden er for styring og kontroll i Arbeidstilsynet er vurdert som god. Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

## System for styring og kontroll

Arbeidstilsynets system for styring og kontroll omfatter:

- verktøy
- rutiner og prosesser knyttet til mål og resultatstyring
- risikostyring og internkontroll
- budsjett- og regnskap
- prosjekt- og porteføljestyling
- evalueringer

Økonomireglementets §4 og §14 fastsetter overordnede rammer og krav. Disse er utdypet bestemmelsene i kapittel to. De gir sammen med Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet de viktigste føringene for Arbeidstilsynets virksomhetsstyring. Føringene er utledet til et system for styring og kontroll i Arbeidstilsynet ved hjelp av veiledningsmaterieill fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og beste eksempler fra sammenlignbare virksomheter.

Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:

- Kvalitetssystemet «Kvaliteket» skal gi oversikt over instruks, rutiner og retningslinjer.
- Oversikt over prosesser som grunnlag for å prioritere leveranser.
- Metode for risikostyring etter COSO ERM, 2004.
- Metode for internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet.
- Verktøy for gjennomføring av mål og resultatstyring, Hypergene.

Fundamentet benyttes som utgangspunkt når Arbeidstilsynet utøver styring og kontroll, virksomhetsstyringen gjennomføres med utgangspunkt i følgende prosesser:

- styringsdialog med departementet
- strategiprosess
- plan- og oppfølgingsprosess
- beslutningsprosess
- utvikle og forvalte styrende dokumenter
- tredjelinjekontroll
- virksomhetsutvikling

Prosessene skal blant annet sikre at Arbeidstilsynet har satt tydelig kurs i et langsiktig strategisk perspektiv, sikre at Arbeidstilsynet har oppdatert virksomhetsplan og budsjett, i et flerårig og i et årlig perspektiv og at det rapporteres på status, avvik, risiko og tiltak.

Prosessene skal også sikre at styringsinformasjon fra og til departementet er av god kvalitet og leveres til riktig tid.

Tredjelinjekontrollen skal vurdere hvor effektiv og hensiktsmessig den etablerte og gjennomførte styringen og kontrollen er i første- og andrelinjen. Virksomhetsutviklingen skal sikre etatens enhetlige utvikling og en overordnet virksomhetsarkitektur.

Sentrale prosesser skal risikovurderes årlig for å sikre at de er innrettet målrettet og effektivt, at lover og regler overholdes og at styringsinformasjon fra prosessene er pålitelig.

Arbeidstilsynets virksomhetsstyring skal være fullt ut integrert og effektivt innrettet for hele etaten. Den kommende perioden vil vi arbeide særskilt med å forbedre risikometodikk og internkontroll for alle arbeidsprosesser. Etaten skal også arbeide med å forbedre prosess og metoder for virksomhetsutvikling, spesielt innen IKT-utvikling. Vi vil også arbeide med å forbedre kunnskapsunderlag for prioriteringer slik at beslutningsgrunnlaget blir forbedret.

## Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

Grunnet sikkerhetssituasjonen og det stadig mer alvorlige trusselbildet, har vi økt vårt fokus på sikkerhet og beredskap. I løpet av 2023 har vi styrket arbeidet, samt gjennomgått roller og ansvarsforhold. Vi har etablert en overordnet ROS-analyse, som også analyserer IT-hendelser. Overordnet beredskapsplanverket er i ferd med å revideres og det er etablert en egen IT-beredskapsplan for IT-sikkerhets- og cyberhendelser. Det er gjennomført en digital beredskapsøvelse som alle ansatte ble invitert til å delta på. Vi har også søkt om tilgang til «Nasjonalt Begrenset Nett».

Høsten 2023 ble det gjennomført en ekstern sikkerhetstest. Testen avdekte at sikkerhetstilstanden i Arbeidstilsynet er veldig god, men det ble funnet noen sårbarheter som er strukturert i en tiltaksplan for utvikling og forbedring.

Foreløpig har vi ikke integrert styringsdokumentasjon for informasjonssikkerhet og IKT-sikkerhet inn i vårt kvalitetssystem. Det er behov for å revidere og supplere styringsdokumentasjonen før den overføres til kvalitetssystemet. Vi ser også behov for gjennomgå systematikken og rapporteringslinjer, for å sikre et systematisk og helhetlig arbeid med sikkerhet, herunder IKT-sikkerhet



## Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

For å styrke sammenhengen mellom etatens innsats og ønskede effekter har Arbeidstilsynet fortsatt arbeidet med å definere og tydeliggjøre etatens arbeidsprosesser. Dokumentasjon og forvaltning av arbeidsprosesser gjøres i etatens kvalitetssystem «Kvaliteket». Kvalitetssystemet gir oversikt over instruksjer, retningslinjer og rutiner. Tydelige rammer for utvikling av prosesser er et kvalitetstiltak i seg selv. Styrking av etatens risikostyring og internkontroll gir et bedre grunnlag for å kvalitetssikre arbeidsprosessene.

Arbeid med kvalitetssystemet gir økt bevissthet, både om hvilke prosesser vi har, hvilke første- og andrelinjekontroller det er behov for, hvilke roller som er involvert og samspillet mellom prosesser. På denne måten bidrar dette arbeidet til en modning og bevissthet.

Det pågår et arbeid for å se på arbeidsprosesser og saksbehandling knyttet til etatens godkjenningsordninger, hvor det arbeides for å gå fra mange forskjellige måter å behandle søknader på, med mye dialog frem og tilbake mellom Arbeidstilsynet og søker, til mer enhetlige løsninger hvor søker i større grad kan forholde seg til kjente krav, svare ut disse i søknaden og hvor Arbeidstilsynet kan behandle søknadene med vesentlig større grad av automatisk behandling enn tidligere. Dette er allerede gjennomført på byggesaksbehandling, og det arbeides videre med å tilsvarende løsninger for andre godkjenningsordninger.

Innhenting av styringsinformasjon fra arbeidsprosesser og hvordan disse bidrar til bruker- og samfunnseffekter gir Arbeidstilsynet innsikter som skal brukes til læring og forbedring. Videre forbedringer skal gi systematisk og sammenlignbar styringsinformasjon om ressursbruk, økonomi og produksjon per prosess. Dersom risiko for manglende måloppnåelse identifiseres i en prosess, skal dette rapporteres til overordnet nivå dersom risikoen ikke kan håndteres i prosessen.

# Evalueringer

Evalueringer er integrert i mål- og resultatstyringen:

- I den årlige planleggingen vil risikovurderinger peke på hvor det er naturlig å gjennomføre evalueringer, på etatsnivå eller avdelingsnivå.
- I oppfølgingen vil resultatet av evalueringer være ett av flere grunnlag for å oppsummere etatsens internkontroll, gi viktige kunnskap til læring og forbedring og grunnlag for prioritering på kort og lang sikt.

## Underveisevaluering av organisasjonsmodell

Arbeidstilsynet endret organisasjonen fra å være inndelt etter regioner til å være inndelt etter funksjoner fra 1. januar 2020. I 2022 satte vi i gang en underveisevaluering av organiseringen med følgende hovedpunkter:

- Hvordan dagens organisering bidrar til å løse de utfordringer behov for forbedring som var utgangspunkt for omorganiseringen.
- Organiseringen av vernetjenesten og medbestemmelsesapparatet.

Evalueringen viser i hovedsak at hovedmålene med omorganiseringer er oppnådd, blant annet ved at styringen i Arbeidstilsynet har blitt mer strategisk, helhetlig og enhetlig. Samtidig er det noen utfordringer knyttet til roller, ansvar og myndighet, og at samhandling på tvers av organisatoriske enheter kan oppleves som utfordrende. Oppbygging av vernetjenesten oppleves som komplisert.

Direktøren har besluttet tiltak i tråd med anbefalingene fra evalueringen. Evalueringen er gjennomført av Menon Economics AS.

## Evaluering av ordning med HMS-kort

Som omtalt i del 3, har Arbeidstilsynet fått gjennomført en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene i bygg og anlegg, renhold og bilpleie, hjulskift og -lagring.

Resultatene viser at HMS-kortordningene i all hovedsak fungerer godt. Både partene, berørte virksomheter og vi i Arbeidstilsynet er i stor grad enige i at ordningene har positive effekter på registrering av virksomheter og arbeidstakers arbeidsvilkår. Effektene skapes både direkte gjennom oppfyllelse av krav til registrering for å få HMS-kort, og indirekte gjennom at det er enklere å avdekke useriøse og ulovlige arbeidsforhold for oppdragsgiverne og tilsyns- og kontrollatene.

Kartleggingen er gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo.

## Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk for å finne områder som kan forbedres, dette kan være tiltak for å øke både kvaliteten og effektiviteten på etatens tjenester, produkter og prosesser.

Arbeidstilsynets strategi gir føringer for å kontinuerlige forbedre produkter og prosesser. Det gir etaten et grunnlag for å forenkle, effektivisere og digitalisere.

Arbeidstilsynet har i 2023 konkretisert etatens fire strategiske satsingsområder i fem større utviklingstiltak. Tiltakene skal bidra til å digitalisere vår virkemiddelbruk, utvikle mer effektiv gjennomføring av kontroller, øke kvaliteten i møtet mellom etat og virksomhet og utvikle etatens ledelse, kompetanse og kultur. Dette er nærmere gjort rede for i del 5 «Fremtidsutsikter».

Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet med å forbedre byggesaksbehandlingen, de digitale søkeløsningsene er godt mottatt. I 2023 ble digital søknad benyttet av omtrent 75% av søkerne. Introduksjonen av preaksepterte (forhåndsgodkjente) løsninger har bidratt til at Arbeidstilsynet har gjort det mye tydeligere for søkerne hva som kreves for å få samtykke. Dette har lenge vært etterspurt av bransjen. Andelen automatisk gitte samtykker er høyt og det har bidratt til kortere saksbehandlingstid. Alle søknader mottatt i 2023 ble tatt til behandling innen fristen på 4 uker iht. forvaltningsloven. Fordi prosessene er digitalisert og delvis automatisert er ressursbruken redusert og gevinsten er tatt ut ved naturlig avgang.

Det pågår også et kontinuerlig arbeid med å forbedre og videreutvikle Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

Det har bidratt til å gi flere bransjer konkrete og gode verktøy til støtte for sitt daglige arbeid med arbeidsmiljø. Dette gjør at det blir enklere for virksomhetene å ta vare på det som fungerer på arbeidsplassen, ta tak i det som kan bli bedre og etablere handlingsplaner for å ivareta utfordringer.

I løpet av året har Arbeidstilsynet også ferdigstilt chatfunksjonen på etatens internettsider. Dette har bidratt til at et økende antall henvendelser kan svares ut 24/7.

Det er viktig for Arbeidstilsynet å ha et klart språk med løsninger som er universelt utformet. Arbeidsmiljøregelverket blir enklere å forstå, og dermed også enklere å etterleve. Digitale løsninger blir enklere å bruke for både eksterne og interne når vi forbedrer språk, Arbeidstilsynets forvaltning blir bedre gjennom språkarbeidet.

Også internt har Arbeidstilsynet gjennomført digitaliseringstiltak. Nytt system for mål- og resultatstyring, jmfør del 4 «Styring og kontroll», bidrar til økt fokus på effektivitet og ønskede effekter. Støttesystemer for lønnsforhandlinger er digitalisert slik at administrativ ressursbruk er redusert. Etaten har også i samarbeid med de andre HMS-etatene etablert felles tilsynsopplæring, dette gir økt ressurseffektivitet for alle etatene i tillegg til at etatene etablerer mer felles praksis.

# Statlige fellesføringer

## Læringer

Arbeidstilsynet er i dag godkjent lærebedrift i service og administrasjonsfaget. Arbeidstilsynet har 2 læreplasser hvor vi tar inn en ny lærling per år. Staten har i dag ikke lærlinger i andre fag, men har tidligere hatt lærlinger innen IKT servicefag.

## Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2023 redusert konsulentbruken til informasjons- og holdningskampanjer, samt gått over fra innleid prosjektleder til intern forvaltning og utvikling for Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen. Behovet for kjøp av konsulent tjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av filmer i forbindelse med informasjons- og holdningskampanjer, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler. I 2023 var det behov for konsulent tjenester i forbindelse med etableringen av chatbot-tjeneste, men det ble i perioden også lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling.

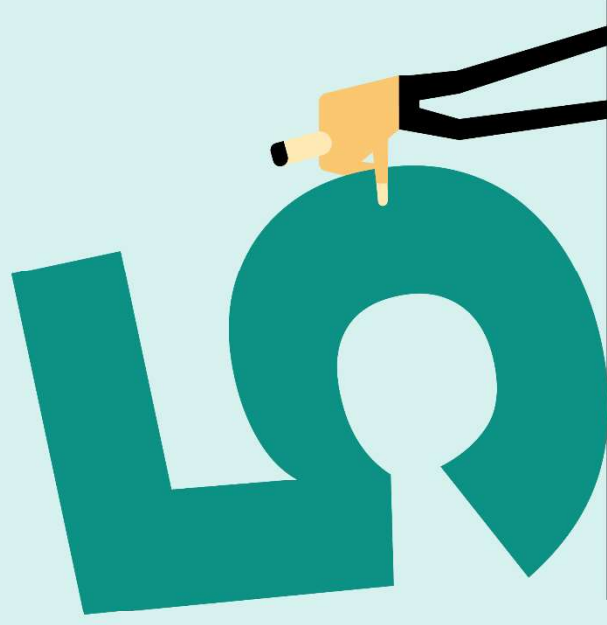
Arbeidstilsynet har i 2023 redusert antall konsulenter til forvaltning og utvikling av IT-løsninger fra 23 konsulenter ved inngangen av året, til 11 konsulenter ved utgangen av året. Behovet for kjøp av konsulent tjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor noen områder for utvikling og forvaltning av IT-løsninger. Arbeidstilsynet har en strategi om å ha nok kapasitet og kompetanse til å ivareta permanente behov for å utvikle og forvalte IT-løsningene med interne ressurser. I 2023 hadde tre nye faste medarbeidere oppstart hos oss, og i starten av 2024 begynner ytterligere fire faste ansatte i stillinger rekruttert i 2023. Vi har ambisjon om å rekruttere inn flere interne faste ansatte og fase ut flere konsulentstillinger i løpet av 2024.

## Desentralisert arbeid

Arbeidstilsynet har vurdert hvilke muligheter etaten har for økt bruk av desentralisert arbeid, med det formål å oppnå mer desentralisering av statlige arbeidsplasser og styrke lokale fagmiljø som kan gi distriktspolitisk gevinst.

Arbeidstilsynet har tilrettelagt 1 stilling til å være desentralisert etter føringer som er gitt for desentralisert arbeid. Flere har fått muligheten til utvidet hjemmekontor der dette er blitt etterspurt. Staten er opptatt av å tilby fleksible ordninger slik at arbeidstakere kan tilpasse stillingen sine behov, blant annet er stillinger utlyst med flere lokasjoner som arbeidssted.





## Fremtidsutsikter

## Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover

Arbeidstilsynet skal også i årene som kommer, med kjente og ukjente utfordringer, ivareta vårt samfunnsoppdrag ved å rette innsatsen mot de mest risikoutsatte næringene, og der konsekvenser av kjente risikoforhold er alvorlig – på kort eller lang sikt. Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, og det er tydelige forventninger til at Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket. Reaksjoner skal innrettes slik at de bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Arbeidstilsynet skal også være aktiv, synlig og til stede i det fremtidige arbeidslivet.

Vi vet at vi må endre oss, og at endringene må skje stadig raskere. Det er ikke tilstrekkelig å digitalisere og utvikle nye eller justerte virkemidler. For å svare ut utviklingstrekk i virksomhetene som vi skal følge opp må Arbeidstilsynet ha ledelse, kompetanse og kultur som støtter digitalisering og endring. Vi må ha tilstrekkelig endringskompetanse og endringsdyktighet, både blant ledere og medarbeidere. Utvikling av virkemidler og nye måter å jobbe på krever samtidig at vi må sette organisasjonen i stand til å endre seg i takt med nye behov og utfordringer rundt oss. Omstilling og utvikling krever ny kompetanse, kultur for endring og deling, og også en kultur som bidrar til økt nytenking, utvikling og innovasjon. Arbeidstilsynet opplever store forventninger til at vi løser dagens og fremtidens utfordringer i arbeidslivet. En suksessfaktor er at vi evner å realisere strategien raskt nok for å svare ut utviklingstrekkene. Vi må prioritere mellom drift og utvikling. Samtidig må vi anerkjenne at utvikling og drift går hånd i hånd, og at vi må jobbe med kultur for kontinuerlig forbedring i hele etaten.



## Utviklingstrekk og strategi

For å utvikle virkemidler som påvirker virksomheter slik vi ønsker, er det viktig å ha kunnskap om og forståelse for hvordan utviklingstrekk påvirker arbeidslivet. De viktigste overordnede utviklingstrekkene som kan påvirke Arbeidstilsynets måloppnåelse, og som vi må tilpasse oss er:

- utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, endrede forutsetninger for Norge, og forebygging av klimaendringer og økt omstilling. Det er også forventet gradvis økning i arbeidsledighet, og at statens utgifter vil øke raskere enn inntektene
- det høye antallet flyktninger vil kunne påvirke det norske arbeidslivet, som følge av sårbare arbeidstakere som kan føre til utnyttning, særlig i utvalgte næringer
- teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering som vil medføre økte krav til kompetanse og ferdigheter i eksisterende og nye jobber, og et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer
- en tendens mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetansenyrker
- nye forretningsideer eller virksomheter som ikke blir regulert i dagens arbeidsmiljøregelverk. Utvikling av [plattformøkonomi \(regjeringen.no, PDF\)](https://regjeringen.no) - flere får oppdragene sine via en digital applikasjon og ikke får tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter

- en aldrende befolkning har konsekvenser for offentlige inntekter, arbeidskraft, næringsutvikling og etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Forsørgerbyrden som følge av flere eldre per arbeidstaker, og aldringen er sterkest i kommuner i distrikt.
- kriminelle aktører blir mer tilpasningsdyktige for ikke å bli oppdaget, og flere kamuflerer sin virksomhet bak en lovløydig fasade
- klimaendringer kan føre til nye typer risikoforhold, for eksempel ved flom og ekstremvær. Samtidig er Norge blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden, og det vil være begrensede deler av norsk arbeidsliv som blir direkte påvirket

Utviklingstrekkene har konsekvenser for det fremtidige arbeidslivet som Arbeidstilsynet skal forbedre, og for hvordan vi bør innrette våre virkemidler, som igjen påvirker kompetansebehov. På den ene siden kan digitalisering og annen teknologisk utvikling gi positive utviklingsmuligheter hvor et godt arbeidsmiljø med motiverte og innovative arbeidstakere er en forutsetning for konkurransedyktige virksomheter. På den andre siden kan arbeidstakere bli utnyttet i sårbare stillinger, eller havne utenfor arbeidslivet på grunn av høye jobbkraav. Vi antar at arbeidstakere vil oppleve økte og endrede krav til kompetanse og ferdigheter, og at det vil bli vanskeligere å regulere, iallfall deler av, arbeidslivet med lover og forskrifter. Sårbare grupper vil få økt press for å tilpasse seg et arbeidsliv i endring. Useriøse og kriminelle aktører kan få økt mulighet til å utnytte sårbare grupper, og særlig mindre attraktive arbeidstakere med lav kompetanse.

For å møte utviklingstrekkene har Arbeidstilsynet besluttet fire strategiske områder. Vi skal bli bedre til å arbeide *risikobasert* og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnyttning er størst. Vi skal bli mer *endringsdyktige* og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og til utfordringer. Vi skal være en *kunnskapsaktør* og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet. Vi skal utvikle en lærende organisasjon med gode fagmiljø, og samarbeide tett med andre for å innhente kunnskap og dele erfaringer. Vi skal også samhandle på tvers for å ha gode virkemidler, være et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning, og ha utviklingsorienterte medarbeidere – Vi skal være *ett lag*.

I arbeidet med å operasjonalisere strategien har etaten igangsatt flere strategiske utviklingsprosjekter som skal bidra til å digitalisere våre virkemidler der det er hensiktsmessig, se på ny tilnærming til stedlige tilsyn, og sørge for videre utvikling av ledelse, medarbeidere, kompetanse og kultur i etaten. Dette skal sette Arbeidstilsynet i stand til å møte utviklingstrekkene i arbeidslivet slik at vi i fremtiden fortsatt er aktiv, synlig og til stede.

## Bedre virkemidler

For at Arbeidstilsynet skal møte overordnede utviklingstrekk og være aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet er det behov for å digitalisere våre virkemidler, både for å øke brukervennligheten og nå ut til flere, og for å øke kapasitet. Digitalisering er en forutsetning for å levere stadig bedre og mer treffsikkert på samfunnsoppdraget. Digitaliseringen skal ha virksomhetene i sentrum og bidra til bedre brukervennlighet for virksomhetene. I tillegg vil digitalisering frigjøre kapasitet internt til utvikling.

Arbeidstilsynet skal gjennomføre flere tilsyn for å bli mer synlige og til stede, og dermed påvirke flere virksomheter direkte. Flere tilsyn, i tillegg til økt treffsikkerhet på tilsynene, vil også øke bruken av overtredelsesgebyr og anmeldelser. Utvikling av tilsynsprosessen skal føre til at inspektørene kan bruke mer av sin arbeidshverdag ute på tilsyn, og mindre på planlegging og oppfølging av tilsynene. En forutsetning for å lykkes med dette er tilgang til relevante datakilder og registre som kan ses i sammenheng og øke nytten og treffsikkerheten i tilsyn i ulike målgrupper.

For å nå ut til stadig flere med veiledning knyttet til arbeidsmiljø ønsker Arbeidstilsynet å utvikle nye digitale veiledningstjenester og -prosesser som gjør at virksomhetene er selvbetjent med god veiledning. Eksempel på digital veiledning kan være i chat og ved bruk av kunstig intelligens til for eksempel språkstøtte, og vil gjøres tilgjengelig hele døgnet.

Digitale veiledningstjenester skal også tilrettelegges for BHT-ene slik at de kan bedre støtte virksomhetene i både enkle og kompliserte forhold. Startpakke til alle nye virksomheter med informasjon om plikter, ansvar, oppgaver, BHT og aktuelle støtteverktøy basert på deres bransje. Mulige gevinster og effekter av dette er at alle virksomheter får raskt tilgang på relevant informasjon om arbeidsmiljø, de finner informasjonen ett sted og de får informasjonen når de trenger den. I tillegg vil virksomheter fra oppstart bli gjort oppmerksomme på aktuelle plikter, ansvar og oppgaver de som arbeidsgivere har (startpakke).

For at korte ned behandlingstid på godkjenninger, øke kvaliteten på registre og redusere intern ressursbruk på søknader og meldinger, skal etaten digitalisere virkemidlene godkjenninger og meldinger ytterligere, og utvikle brukerløsninger som bedrer kvaliteten i datafangsten og legger til rette for automatiske vedtak. Vi skal også arbeide for en mer helhetlig oppfølging av meldinger (som tips) i etaten.

# Endring og utvikling

## Økt etterlevelse av regelverk

Å gjøre regelverket vi kontrollerer mer digitaliseringsvennlig vil gjøre det mulig å kontrollere betydelig flere virksomheter enn i dag. Det vil også bidra til å kunne frigjøre ressurser til å gjennomføre flere tilsyn. Arbeidsmiljøloven med forskrifter forutsetter skjønnsmessige vurderinger. For å gjøre regelverket mer digitaliseringsvennlig må regelverkshjemler være mulig å kontrollere automatisk. I dette ligger en endring til et mer funksjonsbasert regelverk, med konkrete minsteverdier eller akseptanseverdier for de ulike kravene som stilles i regelverket slik at det kan etableres automatiserte kontroller av om kravene blir innfridd. Dette er et omfattende arbeid. Arbeidstilsynet har allerede utarbeidet akseptansegrenser i etableringen av godkjenningsordninger. Dette videreføres til andre områder av regelverket innebærer dette betydelig regelverksutvikling.

## Dataoverføring mellom etater

Flere aktører har informasjon som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen av virksomhetene, men deling av informasjon på tvers av forvaltningsorganer er regulert og begrenset, og er derfor utfordrende å gjennomføre i praksis. I sum har Skatt, NAV, Arbeidstilsynet og andre etater store databaser som ved bedre utveksling mellom etatene vil sette Arbeidstilsynet bedre i stand til å kontrollere virksomhetene digitalt. Det er behov for utstrakt samarbeid med andre etater for å få til endringer i regelverkene som forvaltes av andre etater enn Arbeidstilsynet.

Dette forutsetter at andre etater er villig til å forplikte seg til innsats på Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag.

Arbeidstilsynet erfarer at mange etater har tilsvarende utviklingsbehov og utfordringer, Riksrevisjonen understreker dette i sin rapport [Dokument 3:8 \(2023–2024\) Myndighetenes tilrettelegging for deling og gjenbruk av data i forvaltningen](#) i rapporten understrekes det at «manglende og sene avklaringer av juridiske problemstillinger står i veien for deling og gjenbruk av data». Riksrevisjonen konkluderer med at:

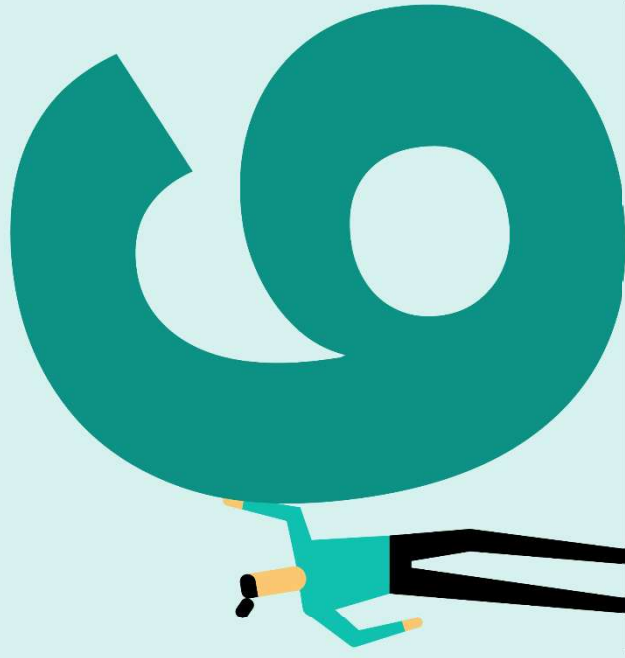
- offentlig sektor har mye data som ikke deles og gjenbrukes
- det er fortsatt betydelige barrierer for deling og gjenbruk av data
- styringen og samordningen av datadelingen fungerer ikke godt nok til å løse sektorovergrepene utfordringer

Dette er kritiske suksessfaktorer for at Arbeidstilsynet skal greie å løse sitt samfunnsoppdrag godt nok i fremtiden, samtidig er dette utfordringer som Arbeidstilsynet ikke kan løse alene.

## Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Med utviklingstrekkene som er beskrevet ser vi at samfunnsoppdraget som Arbeidstilsynet forvalter blir stadig mer aktuelt og samtidig mer krevende. I vanskeligere tider blir det økt behov for Arbeidstilsynet. Staten skal være mer aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet gjennom tilsyn og veiledning, men også gjennom godkjenningsordninger og meldingsordninger. Samtidig skal vi utvikle regelverket i takt med nye arbeidsmiljøutfordringer som oppstår som følge av endring av arbeidsmiljøutfordringer. Ved å utvikle våre virkemidler og vår kjennskap til effekten av ulike virkemidler i ulike målgrupper skal vi øke måloppnåelsen knyttet til samfunnsoppdraget, først og fremst i de mest risikoutsatte bransjene og målgruppene.





# Årsregnskap

## Ledelseskomentarer årsregnskapet 2023

### Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etatens hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav. Årsregnskapet utgjør del 6 i årsrapporten til Arbeidstilsynet.

## Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2023 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

## Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og post 21 var på 864,4 millioner kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 875 millioner kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 10,6 millioner kroner.

Mindreforbruket på post 01 utgjør 11 millioner kroner. Justert for merinntekt for kapittel og post 364006 «Refusjoner og mindreinntekt» for kapittel og post 364007 «Byggesaksbehandling», er mulig overførbart beløp beregnet til å utgjøre 10,3 millioner kroner for post 01.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til administrative utgifter som var planlagt utbetalt i 2023, først kommer til utbetaling i 2024. Dette fordeler seg hovedsakelig på utgifter til nytt inventar som følge av utsatt flytting, samt lisensutgifter og andre administrative utgifter.

- Noe av beregnet husleieutgifter i 2023 kommer først til utbetaling i 2024.
- Resterende er knyttet lønnsutgifter og reiser som ble lavere enn planlagt i budsjettet.

Mindreforbruket ønskes overført til 2024, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2023 som kommer til utbetaling i 2024.

Av samlede utgifter på 864,4 millioner kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 655,9 millioner kroner. Dette tilsvarer 76 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 06 «Refusjoner» viser avvik fra inntektskravet. Inntektene er normalt knyttet til refusjoner fra fond for regionale verneombud bygg og anlegg. Disse inntektene knyttet til regionale verneombud bygg og anlegg utgjorde omtrent 2,5 millioner kroner. Inntekter utover dette er refusjoner fra tidligere års utgifter som Arbeidstilsynet har hatt, knyttet til internasjonalt arbeid med arbeidslivskriminalitet. Dette forklarer merinntekten på post «Refusjoner» på 1,1 millioner kroner.



Kapittel 3640, post 07 «Byggesaksbehandling, gebyrer» viser avvik fra inntektskravet. Inntekten på byggesaksgebyret blir mindre som følge av noe lavere byggeaktiviteter. Dette forklarer mindreinntekten på 1,8 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 85 «Tvangsmulkt» viser avvik fra inntektskravet. Summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til lagte tvangsmulker. Disse inntektene er ikke noe Arbeidstilsynet kan styre gjennom egne planer, da de er knyttet til virksomhetenes respons på vedtatte pålegg. Men også i 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 0,5 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 86 «Over tredelsegebyr» viser avvik fra inntektskravet. Antall reaksjoner med vedtak om overtredelsegebyr har økt betydelig fra 2022 til 2023. Det er en utfordring å beregne resultatet for denne posten. Posten blir justert kontinuerlig i prognosene. For 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 4,8 millioner kroner.

Det er for øvrig ikke vesentlige endringer i regnskapsposter sammenlignet med tidligere perioder.

Arbeidstilsynet hadde 753 årsverk i 2023, mot 714 i 2022.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester. Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er offentlig og vil bli publisert når vi har mottatt revisjonsberetning, senest innen 1. mai 2024.

Trondheim 15. mars 2024

Ronny Jørgenvåg  
Fungerende direktør

## Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a. regnskapet følger kalenderåret
- b. regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- c. utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- d. regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

## Bevilgningsrapportering

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet hvordan brukte, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

## Artskontorapportering

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen.

Artskontorapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

## Årsregnskap – oppstilling og noter

### Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindre-utgift
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	856 972 000	845 979 081	10 992 919
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	18 028 000	18 446 675	-418 675
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter		1 200 000	1 200 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	22	Bransjeprogram IA, forvaltning		500 000	498 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	71	Tilskudd bransjeprogram		67 513 000	67 493 000	
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva. i staten		0	24 664 821	
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>944 213 000</b>	<b>958 281 576</b>	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll	B	7 150 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner		3 600 000	4 749 043	1 149 043
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer		23 695 000	21 900 892	-1 794 108
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO		18 280 000	18 670 805	390 805
3640	Arbeidstilsynet	10	Gebyr, godkjenningsordning innkvartering		4 000	4 000	0
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt	B	12 975 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr	B	55 000 000	0	0
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Tilfeldige inntekter, ymse		0	1 234 641	0
5700	Arbeidsgiveravgift – lønn	72	Arbeidsgiveravgift – lønn		0	76 659 960	
<b>Sum inntektsført</b>					<b>120 704 000</b>	<b>123 219 342</b>	
<b>Netto rapportert til bevilningsregnskapet</b>							
						<b>835 062 234</b>	

Kapitalkontoer	Kapittelnavn	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger			76 878 549	
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger			-902 519 129	
715104	Endring i mellomværende med statskassen			-9 421 655	
<b>Sum rapportert</b>				<b>0</b>	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)				31.12.2023	31.12.2022	Endring
715104	Mellomværende med statskassen			-51 349 212	-41 927 557	-9 421 655

### Note A: Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	17 745 000	839 227 000	856 972 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		18 028 000	18 028 000

### Note B: Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Merutgift (-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindre utgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	10 992 920	0	10 992 920	-645 066	10 347 854	41 961 350	10 347 854
064021	-418 674	0	-418 674	390 804	-27 870	901 400	0

**Maks. overførbart beløp:** Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01–29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet «kan overføres». Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

### Opplysninger om avgitte belastningsfullmakter på inntektskapitler

Kapittel og post	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastningsfullmakter (+)	Avvik fra tildeling
364004	-7 150 000	7 282 812	132 812
364085	-12 975 000	13 437 850	462 850
364086	-55 000 000	59 796 955	4 796 955

## Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

### Fullmakter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delegert fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 «Arbeidstilsynet», post 01 «Driftsutgifter» mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640 «Arbeidstilsynet», post 01 «Diverse inntekter», post 06 «Refusjoner» og post 07 «Byggesaksbehandling, gebyrer». Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 «Arbeidstilsynet», post 21 «Spesielle driftsutgifter», regionale verneombud mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08 «Refusjon utgifter regionale verneombud».

### Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 22 med inntil 0,5 millioner kroner for forvaltning av bransjeprogram IA.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 21 med inntil 1 200 000 kroner for gjennomføringen av en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene.

### Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtreddelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevningssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevningssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapittel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapittel post 3640 85 «Tvangsmulkt» med 13 mill. kroner og på kapittel 3640 86 «Overtredelsesgebyr» 59,8 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr hvor Arbeidstilsynet andel er 7/15 av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapittel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 7,3 mill. kroner.

### Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 11 mill. kroner. Mindreinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 0,6 mill. kroner. Samlet mindretgift for posten 01 er søkt overført til 2024.

## Artskontorapportering

### Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2023

Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 575 697	40 233 851
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinntekter	1	4 749 043	4 825 795
Andre inntekter	1	0	0
<b>Sum inntekter fra drift</b>		<b>45 324 740</b>	<b>45 059 646</b>

Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetalinger til lønn	2	655 922 627	591 807 647
Andre utbetalinger til drift	3	205 071 867	246 440 380
<b>Sum utbetalinger til drift</b>		<b>860 994 494</b>	<b>838 248 026</b>
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>815 669 754</b>	<b>793 188 380</b>

Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetaling av finansinntekter	4	18 159	2 618
<b>Sum investerings- og finansinntekter</b>		<b>18 159</b>	<b>2 618</b>

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetaling til investeringer	5	5 117 062	9 335 361
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,8 del B	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	30 358	141 677
<b>Sum investerings- og finansutgifter</b>		<b>5 147 420</b>	<b>9 477 038</b>
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>		<b>5 129 261</b>	<b>9 474 420</b>



Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		Note	2023	2022
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7		67 493 000	64 380 000
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>			<b>67 493 000</b>	<b>64 380 000</b>

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		Note	2023	2022
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)			1 234 641	900 465
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)			76 659 960	68 750 423
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)			24 664 821	36 585 908
<b>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</b>			<b>-53 229 781</b>	<b>-33 064 980</b>
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			<b>835 062 235</b>	<b>833 977 820</b>

## Oversikt over mellomværende med statskassen

Eiendeler og gjeld		Note	2023	2022
Fordringer			208 070	128 212
Kontanter			0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank			0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk			-25 712 075	-23 868 655
Skyldige offentlige avgifter			-56 649	-87 088
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse			-25 766 905	-18 188 134
Mottatte forskuddsbetalinger			0	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)			36 339	88 108
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger			-57 992	0
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	8		<b>-51 349 212</b>	<b>-41 927 557</b>

**Note 1: Innbetalinger fra drift**

Innbetalinger fra gebyrer	31.12.2023	31.12.2022
Byggesaksgebyr	21 900 892	23 566 613
Refusjon utgifter RVO	18 670 805	15 893 238
Godkjenningsordning innkv.	4 000	774 000
<b>Sum innbetalinger fra gebyrer</b>	<b>40 575 697</b>	<b>40 233 851</b>

Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	31.12.2023	31.12.2022
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0

Salgs- og leieinnbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Diverse inntekter	4 749 043	4 825 795
<b>Sum salgs- og leieinnbetalinger</b>	<b>4 749 043</b>	<b>4 825 795</b>

Andre innbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Sum andre innbetalinger	0	0
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>	<b>45 324 740</b>	<b>45 059 646</b>

**Note 2: Utbetalinger til lønn**

Utbetalinger til lønn	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	548 119 060	496 974 080
Arbeidsgiveravgift	76 659 742	68 750 423
Pensjonsutgifter	48 228 614	39 344 472
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-26 769 490	-21 238 778
Andre ytelser	9 684 700	7 977 449
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>655 922 627</b>	<b>591 807 647</b>
Antall utførte årsverk	753	714

**Pensjonskostnader:** Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

**Note 3: Andre utbetalinger til drift**

Andre utbetalinger til drift	31.12.2023	31.12.2022
Husleie	59 211 508	57 728 972
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	707 072	832 206
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	19 491 173	17 782 805
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	32 041	14 021
Mindre utstyrsanskaffelser	2 769 589	3 940 683
Leie av maskiner, inventar og lignende	15 732 222	21 664 050
Kjøp av konsulenttjenester	53 990 314	85 221 421
Kjøp av fremmede tjenester	6 331 583	8 257 541
Reiser og diett	23 775 350	27 376 178
Øvrige driftsutgifter	23 031 015	23 622 502
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>205 071 867</b>	<b>246 440 380</b>

**Note 4: Finansinntekter og finansutgifter**

Innbetaling av finansinntekter	31.12.2023	31.12.2022
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	18 159	2 618
Annens finansinntekt	0	0
<b>Sum innbetaling av finansinntekter</b>	<b>18 159</b>	<b>2 618</b>

Utbetaling av finansutgifter	31.12.2023	31.12.2022
Renteutgifter	25 808	135 828
Valutatap	4 550	5 849
Annens finansutgift	0	0
<b>Sum utbetaling av finansutgifter</b>	<b>30 358</b>	<b>141 677</b>

**Note 5: Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer**

Utbetaling til investeringer	31.12.2023	31.12.2022
Immaterielle eiendeler og lignende	0	29 688
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløstøre, inventar, verktøy og lignende	5 117 062	9 305 673
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>5 117 062</b>	<b>9 335 361</b>

Utbetaling til kjøp av aksjer	31.12.2023	31.12.2022
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
<b>Sum utbetaling til kjøp av aksjer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Note 6: Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten**

Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilfeldige og andre inntekter (Statskonto 530929)	0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

**Note 7: Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilskudd bransjeprogram	67 493 000	64 380 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	67 493 000	64 380 000

**Note 8: Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen****Del A: Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen**

Finansielle anleggsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Investeringer i aksjer og andeler	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0

Omløpsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Kundefordringer	2 691 307	0	2 691 307
Andre fordringer	208 070	208 070	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	2 899 377	208 070	2 691 307

Langsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Kortsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Leverandørgjeld	-36 999 275	0	-36 999 275
Skyldig skattetrekk	-25 712 075	-25 712 075	0
Skyldige offentlige avgifter	-65 415	-56 649	-8 766
Annen kortsiktig gjeld	-2 526 489	-25 788 559	23 262 070
<b>Sum</b>	<b>-65 303 254</b>	<b>-51 557 282</b>	<b>-13 745 971</b>

Avregning med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
<b>Totalsum</b>	<b>-62 403 877</b>	<b>-51 349 212</b>	<b>-11 054 665</b>

# Referanseliste

- [1] Hem, K., Dahl, Ø., Rohde, T., og Øren, A., «Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader», SINTEF, SINTEF rapport A27430, 2016. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdommer-og-skader.pdf>
- [2] Oslo Economics, «Samfunnsnyttan av bedriftshelsetjenesten», Oslo, Norge, mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttan-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [3] STAMI, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [4] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Resultater fra spørreundersøkelse.», Trondheim, 3–2023, nov. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/kompass-tema-nr.-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [5] H. A. Johannessen, I. Løchting, B. Bakke, M. B. Nielsen, K. Skyberg, og I. S. Mehlum, «Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering», Statens arbeidsmiljøinstitutt, 5/2017, 2017. Åpnet: 17. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/publikasjon/effekter-av-myndighetstiltak-pa-arbeidsmiljo-og-helse-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- [6] H. A. Johannessen, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og B. Finnanger Garshol, «Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services», *BMC Res. Notes*, bd. 15, nr. 1, s. 349, nov. 2022, doi: 10.1186/s13104-022-06244-4.
- [7] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial», *Occup. Environ. Med.*, bd. 79, nr. 12, s. 807–815, des. 2022, doi: 10.1136/oemed-2022-108470.
- [8] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labor Inspection Authority's regulatory tools on physician-certified sick leave and employee health in Norwegian home-care services - a cluster randomized controlled trial», *Scand. J. Work. Environ. Health*, s. 4126, okt. 2023, doi: 10.5271/sjweh.4126.

- [9] R. K. Andersen, M. Bråten, K. Nergaard, og S. Trygstad, «'Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke'. Evaluering av godkjenningsordningen for renhold.», Fafo, 2016:18, jul. 2016. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/vi-ma-ha-is-i-magen-og-la-tiltakene-fa-virke>
- [10] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Bråten, «Evaluering av HMS-kortordningen», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 33–2023, des. 2023. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2023/12/6/r33-2023-evaluering-av-hms-kortordningen>
- [11] Ø. Dahl og M. Sjøberg, «Labour Inspection and its Impact on Enterprises Compliance with Safety Regulations», *Saf. Sci. Monit.*, bd. 17, nr. 2.
- [12] B. Mjåaland, H. M. U. Gravseth, E. Rosenquist, S. Østhus, og H. Øygardslia, «Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning», 98, 2023, Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/3072212>
- [13] R. Mandal, K. Dyrstad, L. Melby, og T. M. Midtgård, *Evaluering av bedriftshelsetjenesten*. SINTEF, 2016. Åpnet: 6. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2562844>
- [14] P. Molander, H. R. Eriksen, A. L. Grasdahl, og J. Jensen, «Hva bør skje med BHT? En fremtidsrettet bedriftshelse tjeneste med fokus på kjerneoppgaver», *Evaluering*, 2018. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: [https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047\\_b\\_bedriftshelsetjenesten\\_ny\\_versjon\\_19062018.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047_b_bedriftshelsetjenesten_ny_versjon_19062018.pdf)
- [15] T. Kjeldsberg *mfl.*, «Bedriftshelsetjenesten - Utviklingsprosjekt 2020», Forhåndsutredning, 2020. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/a10367791b674fc2bbe4b5f181ed939b/utviklingsprosjekt-bedriftshelsetjenesten-rapport.pdf>
- [16] «Behov for en mer målrettet og effektiv bedriftshelsetjeneste». Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/2022/12/06/behov-for-en-mer-malrettet-og-effektiv-bedriftshelsetjeneste/>
- [17] «Sykefraværstatistikk - Årsstatistikk», nav.no. Åpnet: 5. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [18] Arbeidstilsynet, «Risikobilde», 2023.
- [19] European Agency for Safety and Health at Work, «Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH\\_in\\_Europe\\_state\\_trends\\_report\\_2023\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf)



- [20] Arbeidstilsynet, «Utsikt», 2022.
- [21] S. Thun, M. P. Buvik, L. Øyum, og S. O. Ose, «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?», SINTEF, 2022. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/3044281>
- [22] B. Bakke *mfl.*, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», *Årg. 22*, 2021, Åpnet: 19. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495>
- [23] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2022», Fafo, 2024:08, mar. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2024/10401.pdf>
- [24] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [25] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler», 13–2021, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60c9b7d75f246a0a06114cf5/1623832549339/R13-2021+Evaluering+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av++ariffavtaler.pdf>
- [26] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2020», 2022:7, 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2020>
- [27] Riksrevisjonen, «Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser», Riksrevisjonen, 2023.
- [28] N. Oslo Economics, Inventura, og NIVI Analyse, «Innkjøps samarbeid i kommunesektoren», regjeringen.no, Rapport, mar. 2021. Åpnet: 12. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innkjopssamarbeid-i-kommunesektoren/id2839072/>
- [29] Deloitte AS, «Evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriositet», Deloitte AS, Rapport, jul. 2022. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/evaluering-av-hvordan-offentlige-innkjop-bidrar-til-a-fremme-seriositet/id2922496/>
- [30] DFØ, «Anskaffelsesundersøkelsen», DFØ, 2022. Åpnet: 24. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://anskaffelser.no/innkjopsledelse/anskaffelsesundersokelsen>
- [31] P. Mattila-Wiro, Y. Samant, W. Husberg, M. Falk, A. Knudsen, og E. Saemundsson, «Work today and in the future : Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates», Ministry of Social Affairs and Health, serial publication, sep. 2020. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>

- [32] S. Cools, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021», 2023:9, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmloi/bitstream/handle/11250/3103729/Rapport\\_9\\_23\\_Atypisk\\_arbeid\\_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmloi/bitstream/handle/11250/3103729/Rapport_9_23_Atypisk_arbeid_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- [33] Prognosesenteret og NHO Service og Handel, «Bemanningsbarometeret for 2022», NHO Service og Handel og Prognosesenteret, 2022. Åpnet: 5. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nhosh.no/bransjer/bemannings-og-rekruttering/statistikk-nyheter/bemanningsbarometeret-for-hele-2022/>
- [34] J. Svalund, B. S. Øistad, og K. Alsos, «Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie», Fafo, 2019:38, 2019. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/handheving-av-regler-for-midlertidige-ansettelser-og-innleie>
- [35] Skatteetaten, «Bygg- og anleggsbransjens oppfatning av arbeidslivskriminalitet. Resultater fra Skatteetatens spørreundersøkelse BA-proff 2023». Skatteetatens analyseteam, 2023.
- [36] Arbeidstilsynet, «Sluttrapport - innleieprosjektet», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf772b/arbeidstilsynet-innleieprosjekt---sluttrapport.pdf>
- [37] Samferdselsdepartementet, «Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren», regjeringen.no, Plan, okt. 2022. Åpnet: 22. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-social-dumping-i-transportsektoren/id2937090/>
- [38] Regjeringen, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 1. oktober 2022. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>
- [39] F. W. Eggen, P. Gottschalk, R. Nymoen, T. Ognedal, og M. Rybalka, «Analyse av former, omfang og utvikling av a-krim», Oslo, 69–2017, mai 2017. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/d333d1662158474b858dea3667d42964/r-69-analyse-av-former-omfang-og-utvikling-av-arbeidslivskriminalitet.pdf>
- [40] Skatteetatens analysenytt, «Arbeidslivskriminalitet kan bekjempes», Skatteetaten, 01/2017, mai 2017. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analyseenytt/analyseenytt2017-1.pdf>
- [41] Økokrim, «Økokrims trusselvurdering 2022 - Økokrim». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.okokrim.no/okokrims-trusselvurdering-2022.6527255-549350.html>

- [42] SSB, «Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert», SSB. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrereregisterbasert>
- [43] C. Berge og I. Johansen, «Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>
- [44] F. W. Eggen, M. Iversen, og J. I. Steen, «Evaluation of the campaign Know your rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 27–2021, 2021.
- [45] F. W. Eggen, T. Gamrath, og J. I. Steen, «Follow-up on the evaluation of Know Your Rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, R1-2024, feb. 2024. Åpnet: 13. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2024/3/12/r1-2024-follow-up-on-the-evaluation-of-know-your-rights>
- [46] Økokrim, «Status arbeidslivskriminalitet, januar 2022». Åpnet: 29. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://img8.custompublish.com/getfile.php/4988785.2528.pu7itzplqpszpp/Statusrapporter+A-krim+-januar+2022.pdf?return=www.okokrim.no>
- [47] Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, og Skatteetaten, «Felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet 2020-2024».



Arbeidstilsynet

**For et godt  
arbeidsliv!**



# Gårdsarbeidere kalte det slavearbeid. Bonden mener han ble svindlet

En bonde i Asker hevder at arbeiderne jobbet som frivillige på gården. Det trodde ikke retten på, og dømte ham til å betale fem arbeidere over en million kroner.



Zoran Mimica sier at han kom for å jobbe noen timer om dagen mot kost og losji. Arbeidsmengden gikk langt utover dette, og retten mente at han dekket et reelt arbeidskraftsbehov ved gården.

Foto: Privat

**M** Magasinet for  
fagorganiserte

Håvard Sæbø  
has@lomediamedia.no

Publisert 05.07.2023 08:00

Oppdatert 21.08.2023 09:38

Arbeiderne fikk servert utgått mat beregnet til dyrefor, og innlosjeringen var så dårlig at Arbeidstilsynet forbød de å fortsette å bo på gården.

**– Det var fulle dager, pluss jobbing i helgene med å mate dyr og gjøre rent. Det bar mer preg av slavearbeid enn frivillig arbeid, sier kroatene Zoran Mimica.**

## Har fått erstatning

Zoran Mimica kom til Sand Gård sammen med kjæresten i november 2020 for å jobbe som frivillig gjennom programmet WWOOF Norway.

Det er en internasjonal organisasjon som tilrettelegger for utveksling av kunnskap og erfaring med bærekraftig landbruk. Etter kort tid skjønnte Mimica at det ble mye mer jobb enn tre timer om dagen, slik han ble forespeilet.

**I mars 2021 avdekket Arbeidstilsynet at mye var galt på besøksgården Sand Gård. Arbeidere som hadde en «tilknytningsavtale» jobbet som vanlige gårdsarbeidere fra morgen til kveld, nesten uten betaling.**

Mimica fikk nylig etterbetalt 108.000 kroner etter nesten fire måneder på gården.

## Første jobb i Norge

En annen arbeider på gården var Michel Anné. Han forteller at han bare fikk 41 euro (rundt 480 kroner) for fem uker jobb med kløyving av ved fra morgen til kveld.

**Han har nå fått 96.000 kroner i etterbetaling og utgiftsdekning for reiser til og fra rettssaken.**

– Jeg gikk ikke rettens vei for pengene, men for at andre skal slippe å gå gjennom det samme som meg, sier Anné, som er utdannet elektriker fra Belgia.



Frivillig kulturutveksling ble bare jobb: Michel Anné ble satt til å hugge ved. Han fikk betalt omtrent 480 kroner for fem uker på gården. Nå har han og fire andre arbeidere fått etterbetalt lovens minstelønn.

Foto: Privat

**Michel Anné trodde det var fri i helgene, men slik var det ikke. Hvis eieren av gården så at de var der, ble de bedt om å jobbe, sier han.**

Han ble værende på gården, selv om arbeidsmengden ble noe helt annet enn han hadde forestilt seg. Dette var hans første jobb i Norge, og han trengte en referanse for å komme seg videre til en annen jobb.

**– Jobben var grei, selv om jeg fort skjønnte at det ikke kan være slik arbeidslivet fungerer i Norge, sier Anné.**

Etter nesten tre uker fikk han en såkalt tilknytningskontrakt med en lønn på 110 kroner i timen.

– Det synes jeg var fair nok. Jeg hadde både et eget rom og en slags mat, men fikk ikke lønna jeg ble lovet, sier han.

## **Skulle bedt dem pakke kofferten**

**Eieren av gården, Arve Mørch, sier at han skjønner lite av dommen.**

– Utlendingene kom som frivillige til gården, og presenterte seg heller ikke som arbeidstakere mens de var her, eller da de dro. Jeg så fort at de hadde lite å gjøre som arbeidere på en gård, sier Mørch.



– Min idioti i dette her var at jeg ikke ba dem pakke kofferten på et tidligere tidspunkt, men man ønsker å være human, sier han.

Sand Gård er en besøksgård med en del ulike dyr som i deler av året er åpen for publikum. På gården er det også et hjemmebakeri med kafé og en gårdsbutikk som holder åpent mesteparten av året.

**Ifølge bonden, Arve Einar Mørch, skulle foring og stell av dyrene ta tre timer hver dag, men arbeiderne som gikk til retten sa at dette arbeidet tok mye lengre tid.**

**I retten sa de at de jobbet åtte til ti timer hver dag, også helger.**

## Domstolens versjon

Retten kom fram til at de i realiteten var arbeidstakere hos Mørch i den perioden de oppholdt seg på Sand Gård, selv om noen skulle hjelpe til som frivillige WWOOF-ere.

Retten la vekt på at de hadde skrevet under en tilknytningsavtale med en lønn på 110 kroner i timen, noe som indikerer at de var reelle arbeidstakere og hadde krav på allmenngjort minstelønn for landbruket alle timene de jobbet på gården.

Arve Mørch bestred at de var ansatte, og hevdet i retten at de som frivillige utførte enkelte oppgaver og ikke hadde krav på annet enn kost og losji. Maten hevder han var av god kvalitet.

– **Det var matvarer som folk hadde betalt for på formiddagen i butikken, som vi hentet etter klokka ni på kvelden. Mesteparten var fullt spiselige varer, også for mennesker, sier han.**



I denne brakka bodde Zoran Mimica sammen med kjæresten mens han jobbet på Sand gård. Arbeidstilsynet forbød innkvarteringen på dagen.

Foto: Privat

## Fikk boforbud

**Under kontrollen fant Arbeidstilsynet ut at det manglet arbeidskontrakter og lønnslipper. Brannsikkerheten var dårlig og boforholdene av den slik karakter at de ble stengt på dagen.**

Arbeiderne ble plassert i Frelsesarmeens Safe house, hvor de fikk hjelp til å gå til sak mot bonden.

Etter tilsynet fikk Sand Gård et overtredelsesgebyr på 100.000 kroner for mangelfull registrering av arbeidstid og for brudd på bestemmelser om innkvartering og smittevern. Etter en klage fra Mørchs advokat, ble gebyret satt ned til 60.000 kroner.

**Mørch sier til sitt forsvar at de som kommer gjennom frivillige organisasjoner, ikke har krav til bostandard.**

– Det står til og med at de frivillige kan bo i telt, men det kan man ikke gjøre i Norge på vinteren. De bodde i en enkel arbeidsbrakke, men dusj og toalett var bare 40 meter unna, sier Mørch.

## Anket, men tapte

Tingretten kom til at forholdet var omfattet av arbeidsmiljøloven, siden arbeidsmengden gikk langt over det man kan kalle kulturutveksling.

**Sand Gård ble dømt til å utbetale arbeidstakerne allmenngjort lønn for timene de hadde jobbet. Sand Gård anket til lagmannsretten, som kom til samme konklusjon.**

Dommen falt 17. februar i år, og i juni fikk saksøkerne endelig utbetalt erstatningen.

Mørch sier de frivillige produserte svært lite, og de ofte satt på kjøkkenet hans hele formiddagen.

– Timelistene de påstår å ha jobbet er en forfalskning. Jeg tvang dem heller ikke til å jobbe i helgene, som det ble påstått i retten.

**Han ser på hele saken som ren svindel mot ham, og at det har vært en dyr lærepenge.**

– Send aldri noen inn i hagen din og la de gjøre en jobb, fordi de kan sende deg en regning etterpå. Og da er du faktisk forpliktet til å betale, sier han.

## Betalte under lovfestet minstelønn

Et ektepar fra Litauen som hadde jobbet der over lengre tid, fikk 735.000 kroner pluss renter og saksomkostninger.

**De kom ikke som frivillige, og i arbeidskontrakten deres sto det at de skulle jobbe tre timer til sammen hver dag med foring og stell.**

Lønna var 1.000 euro i måneden, noe som gir en timelønn på 110 kroner. De viste til at de jobbet mye mer enn dette, og at arbeidsinstruksen viste normal arbeidsdag fra åtte til 17, avbrutt av en times lunsj klokka 12.

Gårdsarbeidernes advokat, Astrid Haldorsen, er svært godt fornøyd med at påstanden om at de var reelle arbeidstakere og ikke frivillige ble trodd av retten.

Hun krevde allmenngjort minstelønn for landbruket på 143 kroner timen for begge litauerne. Lagmannsretten la skjønnsmessig til grunn at de jobbet fem timer hver dag, siden arbeidstiden ikke var godt dokumentert.

– Når det er lite dokumentasjon går det dessverre også utover arbeidstakerne. Det gjør at arbeidsgivere som unnlater å ha dokumentasjon i orden kommer «billig» unna, sier Haldorsen.

Hun er også fornøyd med at det litauiske paret ikke ble trukket for kost og losji. Ifølge arbeidstilsynets praksis, og nå også rettspraksis, skal ikke kost og losji regnes som en del av lovpålagt minstelønn.

## Mistet avtale

Sand gård fikk i mai 2021 beskjed fra WWOOF Norway om at de ikke lenger får være medlemmer av organisasjonen.

De skriver i brev til gården at vedtaket ble gjort fordi de fikk flere tilbakemeldinger om mye arbeid og lite fritid, samt mangel på utveksling og opplæring innen økologisk landbruk.



Sand Gård har en del dyr som gjester kan besøke mot å løse billett. Hvert år besøker rundt 30.000 gjester gården.

Foto: Håvard Sæbø

**Mye lest:** [Hver gang 27-åringen purret på søknaden om uføretrygd, svarte Nav at saksbehandlingstiden hadde økt](#)

[Anbefaling](#)[Nyheter](#)[Arbeidstilsynet](#)[Landbruk](#)[Minstelønn](#)

**Dette er en sak fra**



Vi skriver om ansatte i store bransjer i privat sektor, blant annet industri, bygg, transport og hotell- og restaurant.

Les mer fra oss

Annonse

Nå: 3 stillingsannonser

Faglig  
sekretær  
i regionsekretær  
Øst -  
takifordelingen

## Flere saker

**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

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



# 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)<sup>1</sup>. 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)<sup>2</sup>, i 2020 i Svarstad & Dapi (2022)<sup>3</sup> 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

---

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

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

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

## 1.1 Lønnsstatistikken

SSBs lønnsstatistikk for november 2021 og 2022 er grunnlagene for analysene i dette notatet.<sup>5</sup> 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.

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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)<sup>6</sup> brukt for næringsmessige avgrensninger og Standard for yrkesklassifisering (Styrk98)<sup>7</sup> 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 asiatiske, 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 Norge<sup>8</sup>

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

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

<sup>8</sup> 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)<sup>9</sup>. Dette er en fordel for analyser innenfor lavlønnsproblematikken og kartlegging av andel jobber under en bestemt lønnsats etter som 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)<sup>10</sup> 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.

---

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

<sup>10</sup> 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.

## 2 Allmenngjorte områder samlet

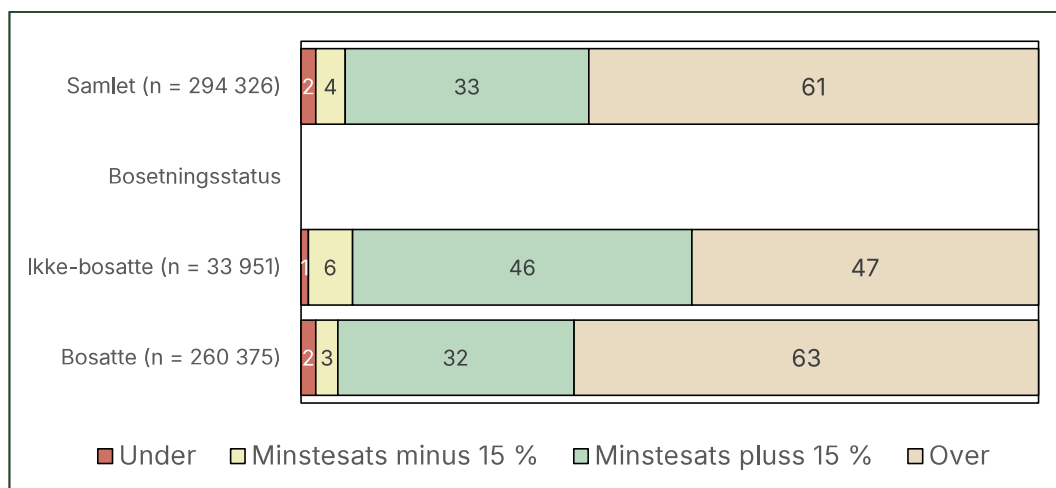
I dette avsnittet ser vi på lønnsfordelingen i årene 2021 og 2022 for alle de allmenngjorte områdene sett under ett. Områdene – altså næringsgrupper og yrkeskategorier som inngår i datagrunnlaget – er definert i tabell 1. Her ser vi på hvor timelønninger fordeles seg i forhold til den allmenngjorte satsen som er relevant for det aktuelle arbeidsforholdet. Det vil si at ulike allmenngjorte satser ligger til grunn for fordelingen. Som nevnt innledningsvis, fordeler vi arbeidsforhold i fire grupper etter avstanden eller lønnsforskjellen fra den relevante satsen.

- **Under** omfavner lønnsforhold med lønn lavere enn 85 prosent av allmenngjort sats.
- **Minstesats minus 15 %** består av lønnsforhold med lønn mellom 85 prosent av minstesats og minstesatsen.
- **Minstesats pluss 15 %** inkluderer lønnsforhold med lønn minst like høy som minstesatsen og ikke mer enn 15 prosent høyere av minstesatsen.
- **Over** består av lønnsforhold med lønn som er minst 15 prosent høyere enn minstesatsen.

### 2.1 Lavere andel under allmenngjorte satser

Et utviklingstrekk som preger de fleste allmenngjorte områdene, er at andelen jobber med lønn under den allmenngjorte satsen reduseres fra 2021 til 2022. Som figur 2.1 viser, er den samlede andelen arbeidsforhold under allmenngjort sats, dvs. den røde og den gule kategorien til sammen, 6 prosent i 2022. Til sammenligning var denne andelen 10 prosent i 2021, jfr. tabell 2.1. Kategorien «Minstesats pluss 15 %» reduseres noe, fra 37 til 33 prosent, mens andelen lønnsforhold som ligger minst 15 prosent over satsene, øker fra 53 til 61 prosent fra 2021 til 2022. Antakelig kan en del av denne utviklingen forklares med at satsene ikke er endret mellom telletidspunktene for lønnsstatistikken i 2021 og 2022, mens gjennomsnittslønnen for norske arbeidstakere har økt med 4,6 prosent i henhold til SSBs lønnsstatistikk.

Figur 2.1 Lønnsforhold i samlede allmenngjorte områder fordelt på fire lønnsgrupper og etter bosetningsstatus. 2022. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.



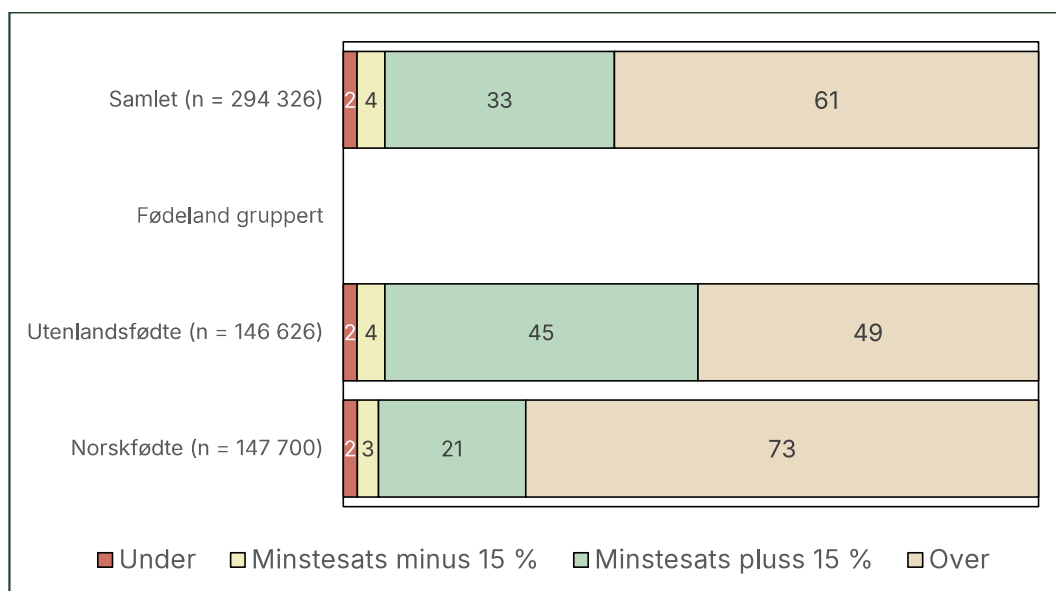


Andelen lønnsforhold som ligger 15 prosent eller mer over de allmenngjorte satsene er klart høyere blant de bosatte arbeidstakerne. Det er også en høyere andel av de ikke-bosatte som tjener under den allmenngjorte satsen – 7 prosent versus 5 prosent blant bosatte. Det var også tilfellet i 2021. Som vi kan lese ut av tabell 2.1, er det gruppene «Uoppgitt» og «Utenfor EØS» som har høyest andel lønnsforhold under allmenngjort sats i 2022. «Utenfor EØS» har også den laveste andelen lønnsforhold minst 15 prosent over sats, med 36 prosent. Dette til forskjell fra norskfødte, hvor andelen i denne kategorien er på 73 prosent.

Den samlede utviklingen mellom 2021 og 2022 er i stor grad drevet av de bosatte, som også utgjør den klart største gruppen arbeidstakere. For ikke-bosatte har det også vært en økning i andelen som har en lønn godt over satsen, og det er færre i gruppene under satsen. Det har ikke skjedd noe med «Minstesats pluss 15 %» mellom 2021 og 2022.

Et alternativ til å kategorisere etter bostedingsstatus, slik vi har gjort i figur 2.1, er å fordele lønnsforholdene etter norskfødte og utenlandsfødte. Det har vi gjort i figur 2.2 under. Antallet arbeidsforhold i allmenngjorte bransjer samlet var omtrent likt fordelt på arbeidstakere født i Norge og arbeidstakere født i andre land i 2022. Et tydelig trekk er imidlertid at norskfødte i større grad tjener godt over den allmenngjorte satsen. Mens 3 av 4 norskfødte tjente mer enn 15 prosent over satsen i 2022, gjorde halvparten av utenlandsfødte det samme. Det er kun marginale forskjeller i andelen som tjener under allmenngjort sats, men vi minner igjen om at fordelingene relativt til sats trolig ville sett annerledes ut etter at de nye satsene trådte i kraft 15. desember.

Figur 2.2 Lønnsforhold i samlede allmenngjorte områder fordelt på fire lønnsgrupper og etter fødeland gruppert. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger. 2022.



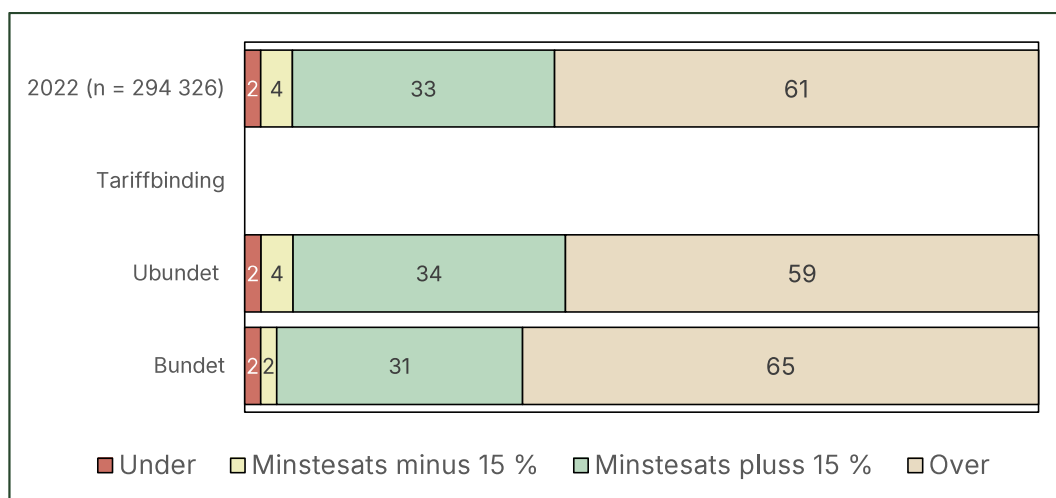
Tabell 2.1 Samlet antall lønnsforhold i allmenngjorte områder fordelt etter lønnsgruppe, innvandrerbakgrunn, bosettingsstatus og tariffavtaledekning, 2021–2022.

	N	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats plus 15 %	Over
<b>2021</b>					
Ubundet	169 857	3	8	38	51
Bundet	101 025	2	4	37	57
Norge	148 059	3	6	26	65
Utenlandsfødte samlet	122 823	3	8	51	38
EØS utenom EU-Øst	9531	2	5	36	56
Uoppgitt	18 320	2	9	46	43
Utenfor EØS	48 356	3	10	62	25
EU-Øst	46 616	2	5	46	47
Bosatte	250 082	3	6	37	54
Ikke-bosatte	20 800	2	9	46	43
Samlet	270 882	3	7	37	53
<b>2022</b>					
Ubundet	184 611	2	4	33	61
Bundet	109 715	2	2	31	65
Norge	147 700	2	3	21	73
Utenlandsfødte samlet	146 626	2	4	45	49
EØS utenom EU-Øst	10 276	1	3	29	66
Uoppgitt	29 662	1	6	46	47
Utenfor EØS	56 673	2	5	57	36
EU-Øst	50 015	1	3	35	61
Bosatte	206 375	2	3	32	63
Ikke-bosatte	33 951	1	6	46	47
Samlet	294 326	2	4	33	61

## 2.2 Høyere lønn i tariffbundne virksomheter

Figur 2.2 viser fordelingen av lønnsforhold i 2022 i de fire kategoriene, samlet og separat for tariffbundne og ubundne virksomheter.<sup>11</sup> Det er en viss forskjell på andelen i de fire ulike lønnskategoriene når vi ser separat på tariffbundne og ubundne virksomheter. For det første tjener arbeidstakere i bundne virksomheter oftere godt over minstesatsen, som vil si 15 prosent eller mer over sats. Det er også en lavere andel som tjener under satsen, se gul og rød kategori i figuren under. Bildet ligner det vi så i 2021, men da var forskjellen i andelene under satsen noe større mellom bundne og ubundne virksomheter (6 versus 11 prosent).

Figur 2.3 Lønnsforhold i allmenngjorte områder i bundne og ubundne virksomheter etter fire lønnsgrupper. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger. 2022.



<sup>11</sup> Kjennetegnet for tariffavtale er basert på at virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor. Noen virksomheter kan være bundet av en tariffavtale selv om de ikke er tilmeldt Fellesordningen, se nærmere om dette i Alsos m.fl. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Fafo-rapport 2021:07. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20775.pdf>

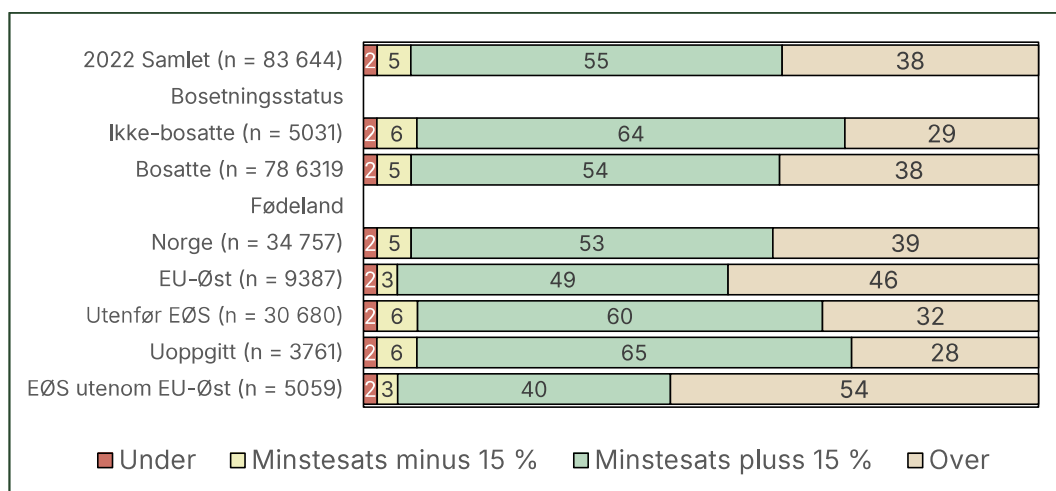
### 3 Overnatting, servering og cateringvirksomheter

Fra 1. januar 2018 ble de laveste lønnsatsene i Riksavtalen mellom NHO / NHO Reiseliv og LO/Fellesforbundet allmenngjort for første gang. I henhold til vedtak fra 1. juli 2021 var det ikke lov å lønne arbeidstakere over 20 år med en lavere timelønnsats enn 175,47 per time. I figur 3.1 er lønnsstatistikken for 2022 sortert etter de allmenngjorte lønnsatsene.

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 149 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 149 til 174 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 175 til 201 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 202 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Yrkesfelt 1–3 (lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker) og yrkesfelt 6–8 (yrker i primærnæringene, håndverksyrker og operatør-/sjåføryrker) er utelatt i figur 3.1. Fra 2021 til 2022 har det vært en økning i sysselsettingen med ca. 10 000 arbeidsforhold i overnatting, servering og catering. 5000 av disse arbeidsforholdene kommer fra utenfor EØS. Arbeidsforhold der arbeidstaker har fødeland uoppgitt og i EU-Øst har også økt fra 2021. Ikke-bosatte arbeidsforhold har mer enn doblet seg.

Figur 3.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold innenfor yrkesfeltene: kundeservice, service og ufaglærte yrker (Styrk98 = 4, 5 og 9). Nace 55 og Nace 56. 20–60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 7 prosent hadde en timelønn som lå under laveste allmenngjorte sats (rødt og gult i figuren), 55 prosent lå på eller rett over satsen (grønt i figuren), mens 38 prosent hadde en timelønn på 202 kroner eller mer (beige i figuren).

- Den høyeste andelen under minstesatsen finner vi blant ikke-bosatte, og blant arbeidstakere med fødeland utenfor EØS, med 8 prosent under satsen i begge grupper.
- En høyere andel norskfødte tjener under den allmenngjorte satsen enn arbeidstakere fra EU-Øst, som er den gruppa vi vanligvis tenker på som arbeidsinnvandrere. Det kan skyldes ulik sammensetning i de to gruppene, med et større innslag av studenter med kort ansiennitet blant norskfødte arbeidstakere.
- Sammenlignet med 2021 har andelen arbeidsforhold under allmenngjort sats gått ned med 6 prosentpoeng fra 13 prosent.
- Blant bosatte arbeidstakere går andelen lønnsforhold under satsen ned fra 13 til 7 prosent fra 2021 til 2022. Andelen fra sats og inntil 15 prosent over (grønt i figuren) går ned, mens andel godt over satsen øker sammenlignet med 2021.
- Blant ikke-bosatte går andelen lønnsforhold i under satsen ned fra 13 til 8 prosent fra 2021 til 2022, mens andelen over sats øker både i kategoriene rett over og godt over. Det innebærer at lønnsveksten har vært sterkere blant bosatte arbeidstakere.

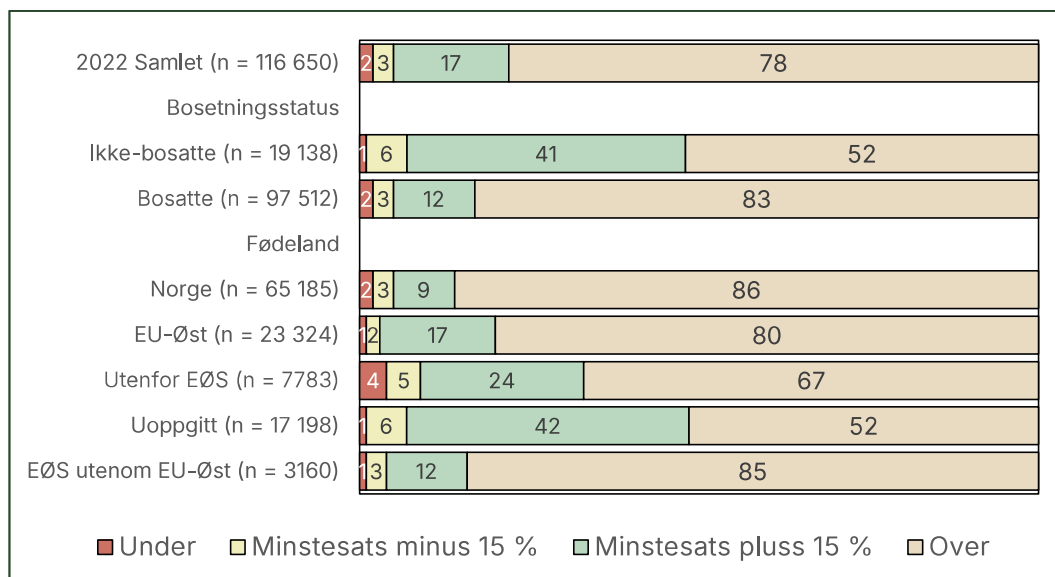
## 4 Byggeplasser i Norge

På området «Byggeplasser i Norge» skal ufaglærte uten bransjeeerfaring ifølge Tariffnemndas vedtak av 1. juli 2021, ikke ha en timelønn under 198 kroner. Det er denne satsen som er brukt i figur 4.1.

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 169 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 169 til 197 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 198 til 227 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 228 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Vi ser på arbeidstakere i arbeideryrker (yrkesfelt 6 til 9). Yrkesfelt 1–5 (lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker, kontoryrker og serviceyrker) er utelatt i figur 4.1. Siden 2021 har sysselsettingen i området økt med om lag 8000 lønnsforhold. Økningen er kommet både blant bosatte og ikke-bosatte. Økningen er imidlertid ikke bredt basert, i den forstand at den ikke er likt fordelt på ulike grupper etter fødeland. Blant norskfødte har sysselsettingen falt noe fra 2021 til 2022, med ca. 600 arbeidsforhold, det er liten endring i gruppen EØS utenfor EU-Øst, mens de resterende gruppene øker mellom 2021 og 2022.

Figur 4.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold i manuelle yrker (Styrk98 = 6–9). Nace 41 og Nace 43, unntatt 43.21 (elektro). 20–60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- I alt hadde 5 prosent av arbeidsforholdene en timelønn som lå under laveste allmenngjorte sats (rødt og gult i figuren), 17 prosent lå på minstesats eller rett over denne (grønt i figuren), mens 78 prosent hadde en timelønn på 228 kroner eller mer (beige i figuren).

- Bosatte arbeidstakere ligger jevnt over ikke-bosatte arbeidstakere i lønnsfordelingen. Mens 83 prosent av bosatte tjener godt over allmenngjort sats, befinner halvparten av lønnsforholdene seg i denne kategorien blant ikke-bosatte.
- Samlet har det vært en nedgang i andel lønnsforhold i rød, gul og grønn kategori, som vil si under og rett over satsen, mens andelen som tjener mer enn 15 prosent over allmenngjort sats har økt fra 70 til 78 prosent fra 2021 til 2022. Beskrivelsen er dekkende for både bosatte og ikke-bosatte.
- I likhet med i 2021 finner vi den høyeste andelen under allmenngjort sats blant arbeidstakere fra utenfor EU-Øst, som tilsvarer 9 prosent.

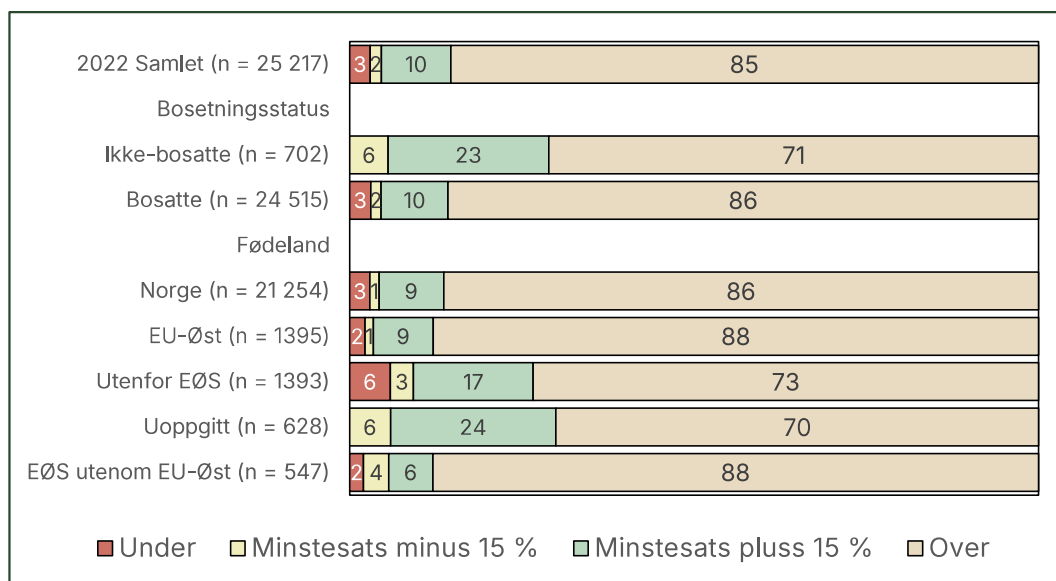
## 5 Elektrofagene

Ufaglærte skulle ifølge Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021 ikke ha en timelønn under 196,47 kroner. Det er denne satsen som er brukt i figur 5.1.

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 167 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 167 til 195 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 196 til 225 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 226 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Vi ser på yrkesfelt 4–9 etter Standard for yrkesklassifisering (Styrk98), som vil si arbeideryrker. Yrkesfelt 1–5 (lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker, kontoryrker og serviceyrker) er utelatt i figur 5.1. Sysselsettingen i området «Elektrofagene» er omtrent uendret mellom 2021 og 2022.

Figur 5.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold i manuelle yrker (Styrk98 = 6–9). 43.21 (elektro). 20–60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 5 prosent hadde en timelønn som lå under laveste allmenngjorte sats (rødt og gult i figuren), 10 prosent lå på minstesats eller rett over denne (grønt i figuren), mens 85 prosent hadde en timelønn på 226 kroner eller mer (beige i figuren).
- Den høyeste andelen lønnsforhold under allmenngjort finnes blant arbeidstakere med fødeland utenfor EØS. Det var også tilfellet i 2021.
- Ikke-bosatte utgjør en liten gruppe i området, med ca. 700 lønnsforhold. Blant disse var ingen lønnet mer enn 15 prosent under allmenngjort sats. Andelen var 3 prosent i 2021.



- Fra 2021 har andelen lønnsforhold som lønnes godt over allmenngjort sats, illustrert ved den beige kategorien, økt noe, mens andelene i de tre resterende kategoriene har blitt mindre.
- Andelen lønnsforhold i kategoriene under eller rett over satsen, har blitt redusert mellom 2021 og 2022. Tilsvarende har det vært en økning i andelen som lønnes mer enn 15 prosent over satsen.

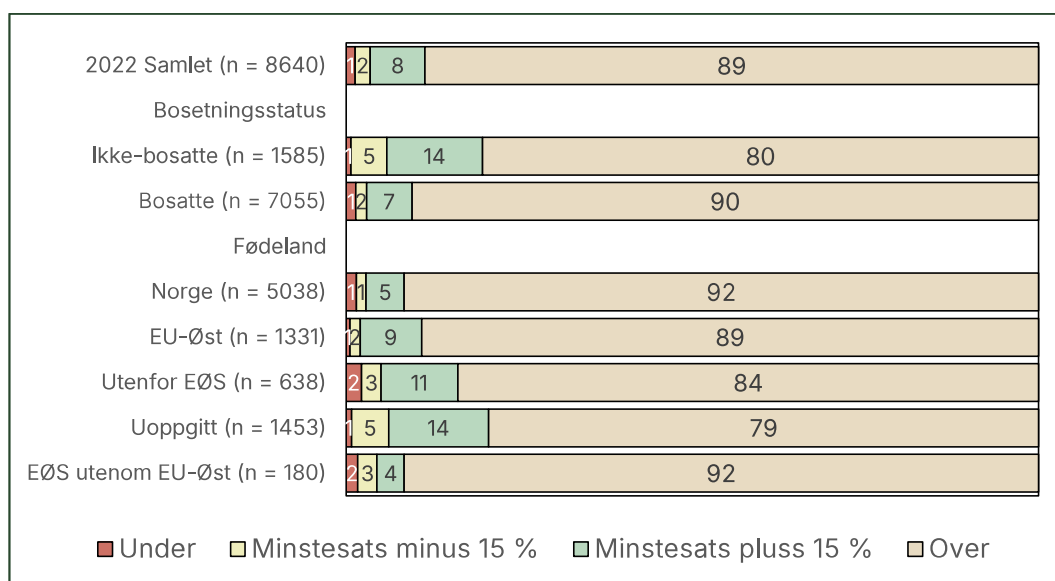
## 6 Skips- og verftsindustrien

Hjelpearbeidere skal ifølge Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021 ikke ha en timelønn under kr 172,44 kroner i november 2022. Det er denne satsen som er brukt til å definere de tre lønnstakergruppene som vises i figur 6.1.

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 147 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 147 til 171 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 172 til 197 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 198 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Vi ser på arbeideryrker, altså yrkesfelt 6-9 etter Standard for yrkesklassifisering (Styrk98). Yrkesfelt 1-5 (lederyrker, akademiske yrker og høyskoleyrker, kontoryrker og serviceyrker) er utelatt i figur 6.1. Det var kun små endringer i sysselsettingen i skips- og verftsindustrien mellom 2021 og 2022.

Figur 6.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold i manuelle yrker (Styrk98 = 6-9). Nace 30.11 og 33.15. 20-60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 3 prosent lå under minstesats (rødt og gult i figuren) og 8 prosent lå på eller rett over minstesatsen (grønt i figuren). Resten, nesten 9 av 10 lønnstakere, hadde en timelønn på 198 kroner eller mer (beige i figuren).
- I alle grupper av arbeidstakere er andelen lønnsforhold som betales godt over allmenngjort sats blant de høyeste av de allmenngjorte områdene.
- Den høyeste andelen lønnsforhold under satsen finner vi blant ikke-bosatte arbeidstakere, som tilsvarer 6 prosent.

- Samlet sett er det små endringer i fordelingen av lønnsforhold i de fire lønnskategoriene mellom 2021 og 2022.
- Blant ikke-bosatte er andelen arbeidsforhold med lønn under allmenngjort sats uendret fra 2021 til 2022. Det er en liten nedgang i kategorien rett over satsen, og en tilsvarende økning i kategorien godt over satsen.
- Blant bosatte er også andelen under sats uendret, mens det var en liten økning i andelen som tjente rett over satsen. I andelen godt over var det en liten nedgang.

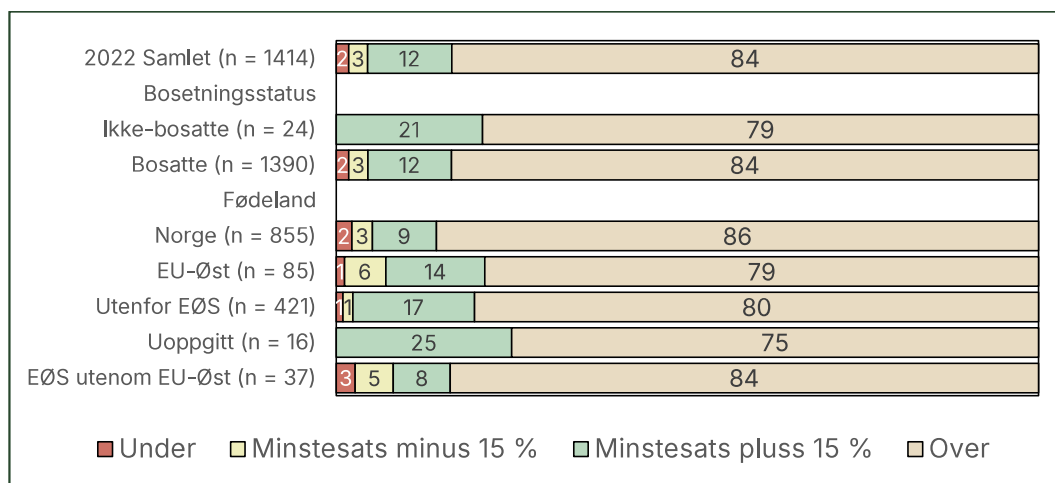
## 7 Persontransport med turbil

Arbeidstakere skulle ifølge Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021, ikke ha en timelønn under kr 174,12 kroner. Det er denne satsen som er brukt i figur 7.1.

- Arbeidstakere som er kategorisert som «Under» hadde en timelønn lavere enn 148 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 148 til 173 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 174 til 199 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 200 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Persontransport med turbil omfatter arbeidstakere i yrkesfelt 8, prosess og maskinoperatører, transportarbeidere mv. (sjåføryrker), som jobber innenfor turbiltransport (Nace 49.392). Det har kun vært små endringer i sysselsettingen i området mellom 2021 og 2022, og gruppen består av ca. 1400 lønnsforhold i 2022.

Figur 7.1 Avtalt lønn per time. 2022. Antall lønnsforhold for sjåføryrker (STYRK98 = 8). Nace 49.392. 20–60 år. Etter bosettingsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 4 prosent av lønnsforholdene lå under minstesats (rødt og gult i figuren) og 12 prosent lå på eller rett over minstesatsen (grønt i figuren). 84 prosent av lønnsforholdene hadde en timelønn på over 200 kroner (beige i figuren) i 2022.
- Det er vanskelig å sammenligne andelen lønnsforhold under allmenngjort sats mellom grupper etter landbakgrunn og bosettingsstatus, ettersom det i enkelte av gruppene er svært få observasjoner. Men fordelingen blant norskfødte er ikke veldig forskjellig fra øvrige grupper.
- Sammenlignet med 2021 har andelen lønnsforhold som lønnes under allmenngjort sats gått ned fra 7 til 4 prosent. Også andelen i den grønne kategorien, som vil si rett over satsen, er redusert fra 2021 til 2022. Andelen godt over satsen har økt fra 71 til 84 prosent. Det er store svingninger, og må sees i lys av at gruppa består av få lønnsforhold.

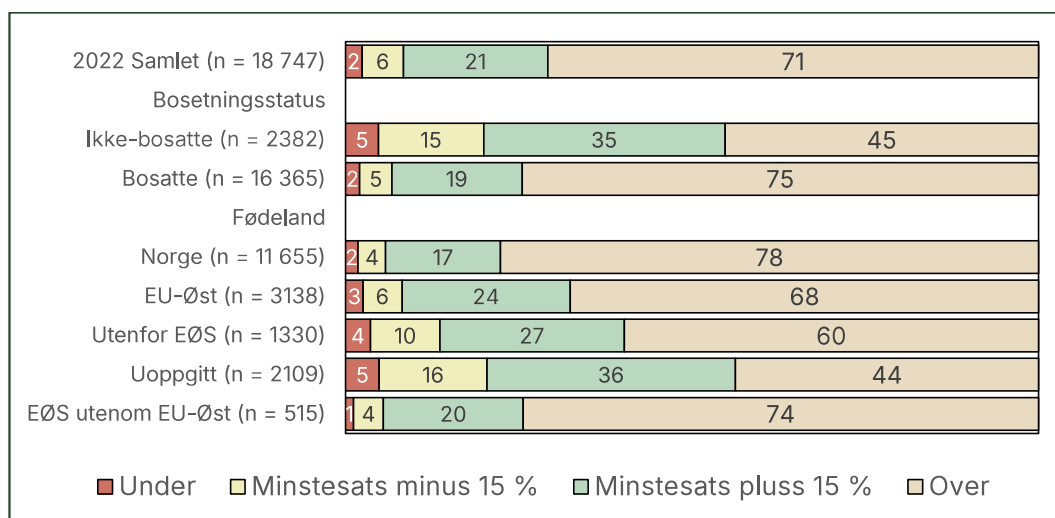
## 8 Godstransport på vei

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 kabotasjetransport<sup>12</sup>, er ikke inkludert i lønnsstatistikken. Det innebærer at andelen ikke nødvendigvis er representative for alle som opptrer i området.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> 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/>.

<sup>13</sup> 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>

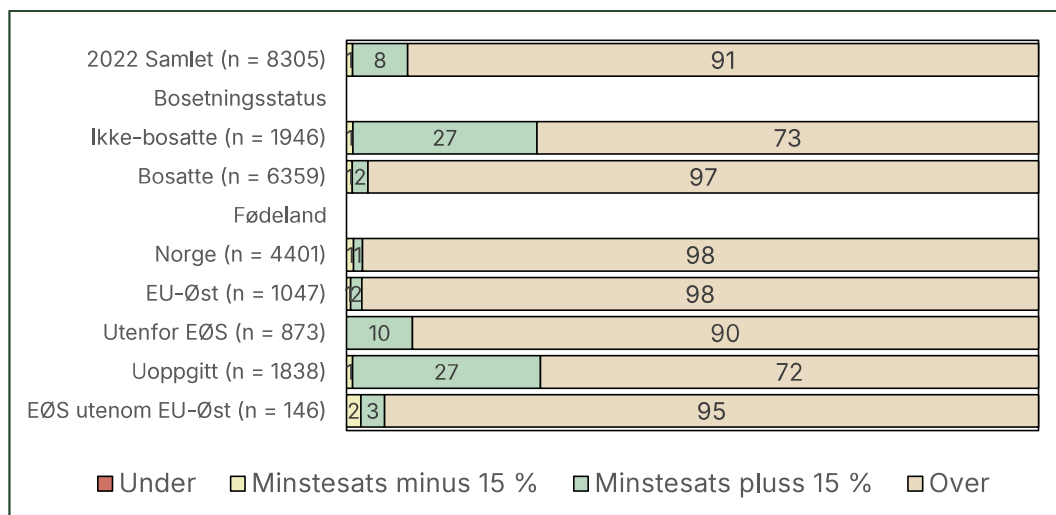
## 9 Jordbruk og gartnerier

Innenfor «Jordbruk og gartnerier», grønn sektor, er allmenngjøringsvedtakene gjort etter alder (over eller under 18 år), og etter hvor lenge man skal være ferie- eller innhøstningshjelp. Det er egne satser for de som jobber opp til 3 måneder, og for de som jobber fra 3 til 6 måneder. De som jobber lenger enn 6 måneder, skal ha lønn som fast ansatt ufaglært arbeidstaker. I likhet med de andre tariffområdene ser vi bort fra arbeidstakere under 20 år og konsentrerer oss om satsene for voksne arbeidstakere. Tariffnemnda fastslo følgende satser, gjeldende fra 11. mai 2021:

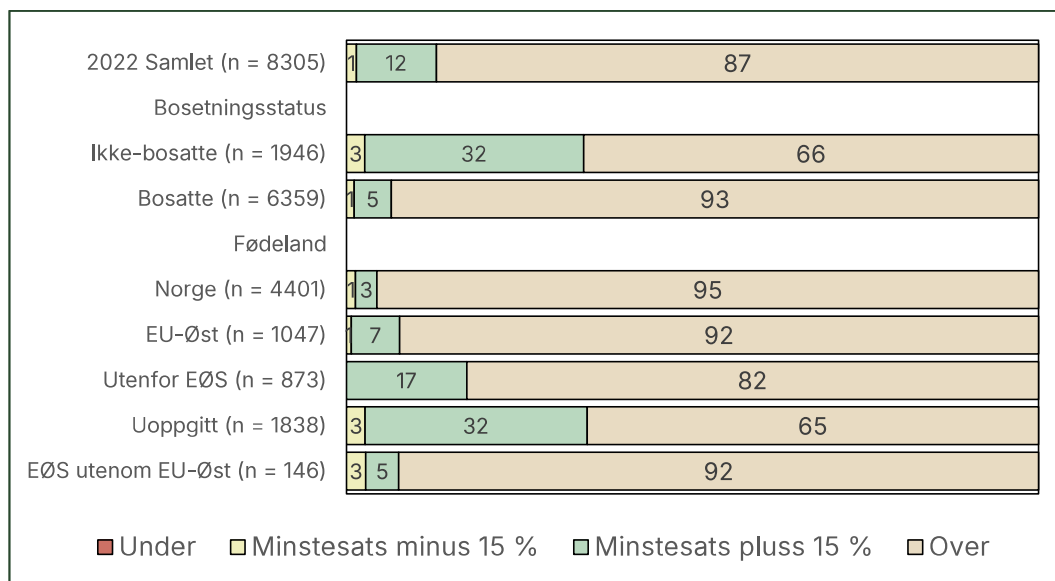
- Over 18 år og ansatt inntil 12 uker: 126,15 kroner i timen.
- Over 18 år og ansatt mellom 12 og 24 uker (3–6 md.): 131,65 kroner i timen.
- Arbeidstakere over 18 år som er ansatt mer enn 6 mnd. skal ha lønn som ufaglært fast ansatt. Dette vil si 146,05 kroner i timen.

I lønnsstatistikken er det ingen informasjon som forteller hvor lenge arbeidsforholdet har vart – kun at man har hatt lønn i observasjonsmåneden. Derfor er det laget tre forskjellige framstillinger for grønn sektor. Felles for alle de tre framstillingene er avgrensningen på yrkesfelt 6 (yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske) og yrkesfelt 9 (yrker uten krav til utdanning). Avgrensningen etter standard for næringsgruppering (SN2007) er satt til: Nace 1.1 dyrking av ettårige vekster, Nace 1.2 dyrking av flerårige vekster, Nace 1.3 planteforering og Nace 1.6 tjenester tilknyttet jordbruk m.m. Til sammen utgjør dette grønn sektor. Sammenlignet med 2021 har sysselsettingen i området økt fra 7400 til 8300 lønnsforhold. Av disse har halvparten kommet blant bosatte og halvparten blant ikke-bosatte.

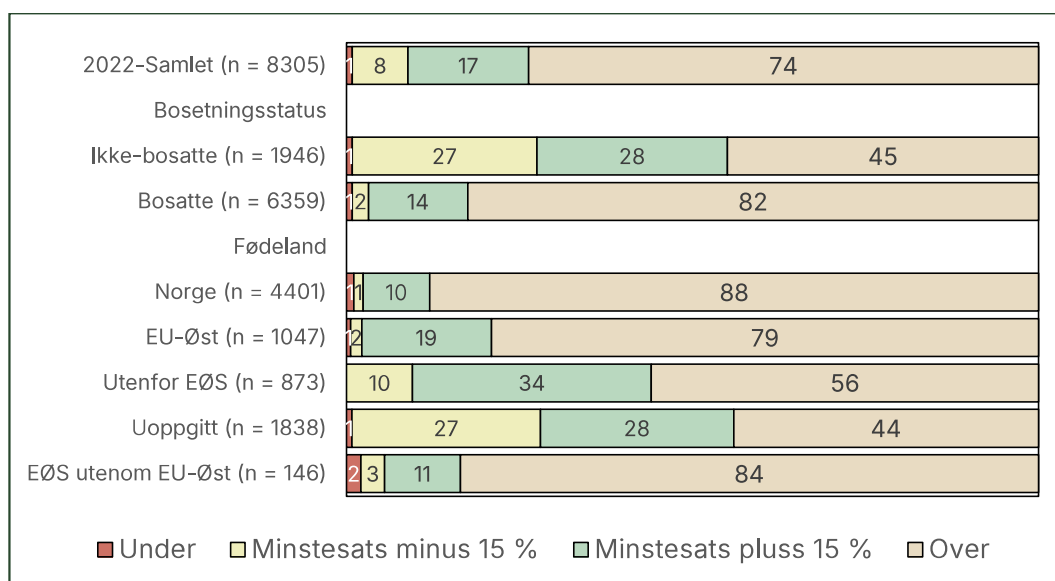
Figur 9.1 Avtalt lønn per time beregnet for minstesats 126 kroner timen (vært ansatt opp til 3 måneder). 2022. Manuelle yrker (STYRK98 =6 og 9). 20–60 år. Etter bosettingsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 9.2 Avtalt lønn per time beregnet med minstesats 132 kroner timen (vært ansatt lengre enn 3–6 måneder). 2022. Manuelle yrker (STYRK98 = 6 og 9). 20–60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Figur 9.3 Avtalt lønn per time beregnet med minstesats 146 kroner timen (vært ansatt lengre enn 6 måneder). 2022. Manuelle yrker (STYRK98 = 6 og 9). 20–60 år. Etter bosetningsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



Andelene i de ulike lønnskategoriene varierer etter hvilken sats som legges til grunn. Naturlig nok er det en høyere andel som tjener over den laveste satsen, altså satsen som gjelder for arbeidstakere som har vært ansatt opp til tre måneder, enn de som tjener over de to høyere satsene. Lønnsforhold som holdes av ikke-bosatte er konsekvent lengre ned i lønnsfordelingen enn lønnsforhold blant bosatte. Det ser vi ut fra at andelen i kategorien «Over» er betraktelig høyere blant bosatte enn ikke-bosatte – for alle tre satser.

Holder vi de tre figurene sammen, kan vi konstatere at ikke-bosatte ser ut til å klumpe seg rundt et punkt mellom sats nummer to og sats nummer tre. Det ser vi gjennom at andelene lønnsforhold i kategoriene rett rundt sats (gul og grønn) øker betydelig når vi



går fra å legge til grunn satsen på 132 kroner (figur 9.2) til satsen på 146 kroner (figur 9.3). Den høyeste satsen, som er på 146 kr, er altså mer informativ når det gjelder å skille mellom de ulike lønnskategoriene. De fleste arbeidsforhold i området er lønnet over de to laveste satsene.

Når vi tar utgangspunkt i den laveste satsen er det kun minimale endringer fra 2021 til 2022. I 2022 var 91 prosent lønnet godt over sats, som i 2021. Etter de to høyere satsene var det en reduksjon i andelen lønnsforhold i de tre laveste kategoriene, og en økning i andelen lønnet mer enn 15 prosent over satsen. Beskrivelsen er dekkende for både bosatte og ikke-bosatte.

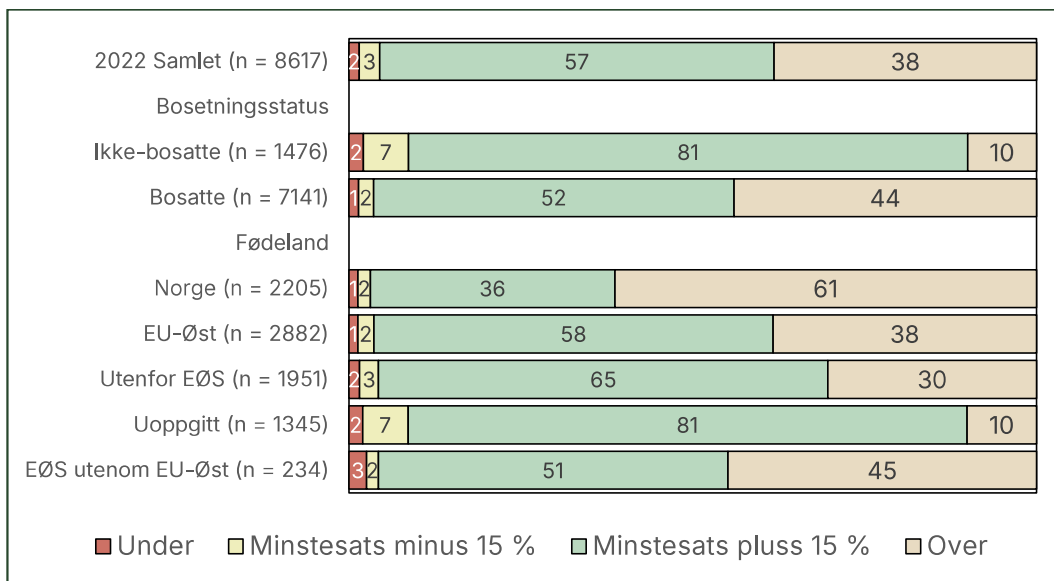
## 10 Fiskeindustribedrifter

Produksjonsarbeidere skulle ifølge Tariffnemdas vedtak av 10. mai 2021 ikke ha en time-lønn under 193,55 kroner. Det er denne satsen som er brukt i figur 10.1.

- Arbeidstakere som er kategorisert i gruppen «Under» hadde en timelønn lavere enn 165 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 165 til 193 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere med timelønn fra 194 til 222 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 223 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Innenfor Nace 10.2 Bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr og bløtdyr og Nace 10.411 Produksjon av rå fiskeoljer og fett, var det om lag 8600 lønnsforhold innenfor pro-cess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. (styrk98 = 8) og ufaglærte yrker (styrk98 = 9). Det har vært en økning med ca. 600 arbeidsforhold i området fra 2021.

Figur 10.1 Avtalt lønn per time. 2022. Antall lønnsforhold for industrioperatører og ufaglærte yrker (STYRK98 = 8 og 9). Nace 10.2 og 10.411. 20–60 år. Etter bosettingsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 5 prosent av lønnsforholdene ligger under minstesats (rødt og gult i figuren) og 57 prosent har minst like høy timelønn som minstesatsen, men den overstiger ikke 222 kroner (altså 15 prosent høyere enn minstesatsen). 10 prosent lønnes mer enn 15 prosent over allmenngjort sats.
- Den høyeste andelen under satsen finner vi blant ikke-bosatte, 9 prosent. Fra 2021 til 2022 har det vært en kraftig nedgang i de to laveste lønnskategoriene. 15 prosent av arbeidsforholdene hadde lønn under allmenngjort sats i 2021, mens denne andelen var på 5 prosent i 2022. Det var en tilsvarende økning i andelen lønnsforhold mer enn

15 prosent over satsen, mens andelen rett over sats (grønn kategori) var uendret mellom 2021 og 2022.

- Blant ikke-bosatte gikk andelen under allmenngjort sats fra 35 til 9 prosent mellom 2021 og 2022, noe som må sies å være en betydelig nedgang.
- Bosatte hadde også en betydelig nedgang i andelen lønnsforhold under sats, fra 13 prosent i 2021 til 3 prosent i 2022. Andelen i beige kategori, som vil si godt over satsen, økte fra 9 til 44 prosent.

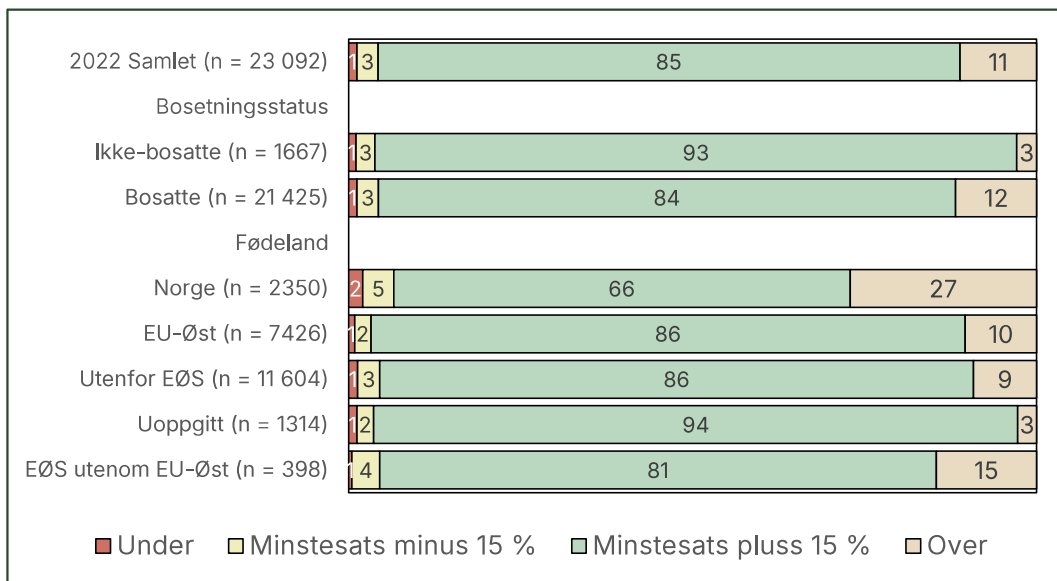
# 11 Renholdsbransjen

Renholdere skulle ifølge Tariffnemndas vedtak av 10. mai 2021 ikke ha en timelønn under 194,04 kroner. Det er denne satsen som er brukt i figur 11.1. Med utgangspunkt i denne satsen, defineres de fire lønnsgruppene i renholdsbransjen på følgende måte:

- Arbeidstakere som er kategorisert i gruppen «Under» hadde en timelønn lavere enn 167 kroner.
- Arbeidstakere som hadde en timelønn fra 167 til 195 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats minus 15 %».
- Arbeidstakere med timelønn fra 196 til 224 kroner er kategorisert innenfor «Minstesats pluss 15 %».
- Arbeidstakere som hadde en timelønn på 225 kroner eller mer, er kategorisert innenfor «Over».

Renholdsbransjen er definert som Nace 81.210: Rengjøring av bygninger. I yrkesfelt 9-Ufaglærte yrker (renholdere m.m.) var det i 2022 23 000 lønnsforhold. Sysselsettingen i renholdsbransjen økte med 10 prosent fra nesten 21 000 i 2021 til 23 000 i 2022.

Figur 11.1 Avtalt lønn per time, 2022. Antall lønnsforhold for yrker uten krav til utdanning (STYRK98 = 9). Nace 81.210. 20–60 år. Etter bosettingsstatus og landbakgrunn. SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



- 4 prosent lå under minstesats i 2022. Andel lønnsforhold med lavere timelønn enn 85 prosent av minstesatsen var på 1 prosent (rødt i figuren). 3 prosent hadde timelønn inntil 85 prosent av minstesatsen (gult i figuren). De aller fleste, 85 prosent, er lønnet rett over allmenngjort sats.
- Det er norskfødte som utgjør gruppen med høyest andel lønnsforhold under allmenngjort sats. Slik var det også i 2021.
- Som i 2021, utgjør kategorien «Minstesats pluss 15» den største gruppa samlet sett. Endringen fra 2021 til 2022 består i at andelen under satsen har gått fra 9 til 4 prosent, mens andelen godt over satsen (beige kategori) har økt fra 5 til 11 prosent.

- Den samlede utviklingen fra 2021 til 2022 er også dekkende for bosatte. Blant ikke-bosatte har andelen under satsen gått ned, mens det først og fremst har vært en økning i andelen rett over sats.
- Til forskjell fra 2021 er bosatte i 2022 i større grad lønnet godt over satsen (beige kategori), mens ikke-bosatte i større grad lønnes rett over satsen (grønn kategori).

# Appendiks

Tabell A1 Oversikt over gjeldende minstesatser i allmenngjorte områder per. september (2019)/november (2020, 2021 og 2022).

Område	Gjeldende time-sats per 09/2019	Gjeldende time-sats per 11/2020	Gjeldende time-sats per 11/2021	Gjeldende time-sats per 11/2022
Overnatting, servering og cateringsvirksomheter	167,90	167,90	175,47	175,47
Byggeplasser i Norge	188,40	188,40	198,30	198,30
Elektrofagene	189,52	189,52	196,47	196,47
Skips- og verftsindustriene	162,60	162,60	172,44	172,44
Persontransport med turbil	158,37	158,37	174,12	174,12
Godstransport på vei	175,95	175,95	185,50	185,50
Jordbruk og gartnerier (*)	123,15(**) 128,65(***) 143,05(****)	123,15(**) 128,65(***) 143,05(****)	126,15(**) 131,65(***) 146,05(****)	126,15(**) 131,65(***) 146,05(****)
Fiskeindustribedrifter	183,70	183,70	193,55	193,55
Renholdsbransjen	187,66	187,66	196,04	196,04

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

Tabell A2 Byggeplasser i Norge. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	3	5	28	64	112 867
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	4	22	71	93 604
Ikke-bosatte	2	9	59	30	19 263
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	4	15	78	64 859
Utenlandsfødte samlet	2	6	47	45	48 008
EU-Øst	1	5	44	50	23 476
Utenfor EØS	5	8	44	43	6338
Uoppgitt	2	9	59	30	14 751
EØS utenom EU-Øst	2	3	23	72	3443
<b>2020</b>					
Samlet	3	4	23	70	11 0204
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	3	18	76	93 212
Ikke-bosatte	2	6	53	39	16 992
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	3	12	81	64 831
Utenlandsfødte samlet	2	4	39	55	45 373
EU-Øst	2	3	34	62	22 498
Utenfor EØS	5	6	37	52	6570
Uoppgitt	2	6	53	39	13 029
EØS utenom EU-Øst	2	3	19	76	3276
<b>2021</b>					
Samlet	3	5	22	70	108 653
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	4	19	73	96 370
Ikke-bosatte	2	8	47	44	12 283

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	4	15	78	65 831
Utenlandsfødte samlet	3	5	34	58	42 822
EU-Øst	2	4	30	65	21 779
Utenfor EØS	6	8	34	52	6894
Uoppgitt	2	8	47	43	10 993
EØS utenom EU-Øst	2	4	19	75	3156
<b>2022</b>					
Samlet	2	3	17	78	116 650
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	3	12	83	97 512
Ikke-bosatte	1	6	41	52	19 138
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	3	9	86	65 185
Utenlandsfødte samlet	1	4	26	69	51 465
EU-Øst	1	2	17	80	23 324
Utenfor EØS	4	5	24	67	7783
Uoppgitt	1	6	42	52	17 198
EØS utenom EU-Øst	1	3	12	85	3160



Tabell A3 Elektrofagene. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	4	3	11	81	23 169
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	4	3	11	82	22 633
Ikke-bosatte	3	12	23	62	536
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	3	11	83	20 166
Utenlandsfødte samlet	6	6	16	72	3003
EU-Øst	3	4	19	74	1137
Utenfor EØS	9	6	16	68	988
Uoppgitt	3	12	22	64	416
EØS utenom EU-Øst	6	2	7	85	462
<b>2020</b>					
Samlet	4	3	11	81	23 169
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	4	3	11	82	22 633
Ikke-bosatte	3	12	23	62	536
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	3	11	83	20 166
Utenlandsfødte samlet	5	5	14	75	3194
EU-Øst	3	4	19	74	1137
Utenfor EØS	9	6	16	68	988
Uoppgitt	3	12	22	64	416
EØS utenom EU-Øst	6	2	7	85	462
<b>2021</b>					
Samlet	4	3	12	81	24 369
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	4	3	11	82	23 902
Ikke-bosatte	3	4	27	66	467

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	3	11	83	20 972
Utenlandsfødte samlet	5	4	17	74	3397
EU-Øst	3	2	14	80	1251
Utenfor EØS	7	7	18	68	1240
Uoppgitt	3	4	29	64	403
EØS utenom EU-Øst	4	3	9	84	503
<b>2022</b>					
Samlet	3	2	10	85	25 217
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	2	10	86	24 515
Ikke-bosatte	0	6	23	71	702
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	1	9	86	21 254
Utenlandsfødte samlet	3	3	14	80	3963
EU-Øst	2	1	9	88	1395
Utenfor EØS	6	3	17	73	1393
Uoppgitt	0	6	24	70	628
EØS utenom EU-Øst	2	4	6	88	547

Tabell A4 Skips- og verftsindustrien. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	1	2	11	85	10 595
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	1	4	93	8158
Ikke-bosatte	1	5	33	62	2437
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	1	3	94	5873
Utenlandsfødte samlet	1	3	21	75	4722
EU-Øst	1	2	15	83	1723
Utenfor EØS	2	2	8	88	679
Uoppgitt	1	5	33	61	2093
EØS utenom EU-Øst	1	3	4	93	227
<b>2020</b>					
Samlet	1	2	7	90	9470
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	1	3	94	7682
Ikke-bosatte	0	4	24	72	1788
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	1	2	95	5638
Utenlandsfødte samlet	1	3	14	82	3832
EU-Øst	0	2	8	90	1448
Utenfor EØS	4	2	5	89	652
Uoppgitt	0	4	25	71	1523
EØS utenom EU-Øst	0	0	2	97	209
<b>2021</b>					
Samlet	2	2	8	88	8617
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	1	5	92	7157
Ikke-bosatte	2	4	23	72	1460

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	1	4	93	5132
Utenlandsfødte samlet	2	2	15	81	3485
EU-Øst	1	1	10	88	1384
Utenfor EØS	3	3	9	85	597
Uoppgitt	2	3	24	71	1328
EØS utenom EU-Øst	1	2	2	95	176
<b>2022</b>					
Samlet	1	2	8	89	8640
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	2	7	90	7055
Ikke-bosatte	1	5	14	80	1585
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	1	5	92	5038
Utenlandsfødte samlet	1	3	11	84	3602
EU-Øst	1	2	9	89	1331
Utenfor EØS	2	3	11	84	638
Uoppgitt	1	5	14	79	1453
EØS utenom EU-Øst	2	3	4	92	180

Tabell A5 Overnatting, servering og cateringvirksomheter. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	4	12	61	24	80 567
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	4	12	61	24	76 055
Ikke-bosatte	4	16	64	16	4512
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	11	57	28	35 794
Utenlandsfødte samlet	4	13	64	20	44 773
EU-Øst	3	11	65	21	10 107
Utenfor EØS	4	14	66	17	27 109
Uoppgitt	5	16	62	17	2181
EØS utenom EU-Øst	3	8	54	36	5376
<b>2020</b>					
Samlet	4	9	59	28	63 568
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	4	9	59	28	60 684
Ikke-bosatte	4	12	64	20	2884
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	9	54	32	28 958
Utenlandsfødte samlet	4	9	63	24	34 610
EU-Øst	3	8	63	26	7698
Utenfor EØS	4	10	64	21	21 444
Uoppgitt	3	11	64	21	1412
EØS utenom EU-Øst	3	6	51	39	4056
<b>2021</b>					
Samlet	3	10	61	26	73 813
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	10	61	26	71 716

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
Ikke-bosatte	3	10	62	24	2097
<b>Fødeland</b>					
Norge	4	10	58	28	34 342
Utenlandsfødte samlet	3	10	63	24	39 471
EU-Øst	3	7	63	27	8374
Utenfor EØS	3	11	65	20	25 116
Uoppgitt	3	10	63	23	1540
EØS utenom EU-Øst	3	6	50	41	4441
<b>2022</b>					
Samlet	2	5	55	38	83 644
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	5	54	38	78 613
Ikke-bosatte	2	6	64	29	5031
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	5	53	39	34 757
Utenlandsfødte samlet	2	5	56	37	48 887
EU-Øst	2	3	49	46	9387
Utenfor EØS	2	6	60	32	30 680
Uoppgitt	2	6	65	28	3761
EØS utenom EU-Øst	2	3	40	54	5059

Tabell A6 Persontransport med turbil. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	1	3	9	86	1577
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	3	9	87	1532
Ikke-bosatte	2	11	24	62	45
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	3	7	88	1097
Utenlandsfødte samlet	1	4	14	82	480
EU-Øst	1	8	13	78	108
Utenfor EØS	1	2	14	83	295
Uoppgitt	4	8	27	62	26
EØS utenom EU-Øst	0	0	8	92	51
<b>2020</b>					
Samlet	3	4	11	82	1233
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	4	11	82	1217
Ikke-bosatte	0	0	25	75	16
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	4	9	84	845
Utenlandsfødte samlet	4	3	15	78	388
EU-Øst	3	1	21	74	89
Utenfor EØS	4	4	12	79	253
Uoppgitt	0	0	25	75	8
EØS utenom EU-Øst	3	3	16	79	38
<b>2021</b>					
Samlet	2	5	22	71	1341
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	5	22	71	1320
Ikke-bosatte	10	10	24	57	21

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	6	18	74	876
Utenlandsfødte samlet	1	5	29	65	465
EU-Øst	0	4	25	71	75
Utenfor EØS	1	5	31	63	332
Uoppgitt	14	7	14	64	14
EØS utenom EU-Øst	0	5	27	68	44
<b>2022</b>					
Samlet	2	3	12	84	1414
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	3	12	84	1390
Ikke-bosatte	0	0	21	79	24
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	3	9	86	855
Utenlandsfødte samlet	1	2	16	80	559
EU-Øst	1	6	14	79	85
Utenfor EØS	1	1	17	80	421
Uoppgitt	0	0	25	75	16
EØS utenom EU-Øst	3	5	8	84	37



Tabell A7 Godstransport på vei. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	3	7	32	58	18 083
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	6	30	61	16 120
Ikke-bosatte	7	14	45	33	1963
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	6	27	65	12 200
Utenlandsfødte samlet	4	10	41	44	5883
EU-Øst	3	7	41	49	2889
Utenfor EØS	5	14	42	39	1018
Uoppgitt	7	15	45	32	1447
EØS utenom EU-Øst	2	5	31	62	529
<b>2020</b>					
Samlet	3	6	28	63	17 764
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	6	26	65	15 925
Ikke-bosatte	9	11	38	43	1839
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	5	24	69	11 962
Utenlandsfødte samlet	5	9	35	51	5802
EU-Øst	4	7	34	56	2880
Utenfor EØS	4	14	38	44	1051
Uoppgitt	10	10	38	42	1381
EØS utenom EU-Øst	3	4	25	68	490
<b>2021</b>					
Samlet	4	9	30	58	17 876
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	3	8	29	60	16 398
Ikke-bosatte	8	18	40	34	1478

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	7	26	64	11 903
Utenlandsfødte samlet	6	13	37	45	5973
EU-Øst	5	10	37	49	2943
Utenfor EØS	7	17	35	41	1212
Uoppgitt	9	20	40	32	1300
EØS utenom EU-Øst	3	6	31	60	518
<b>2022</b>					
Samlet	2	6	21	71	18 747
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	5	19	75	16 365
Ikke-bosatte	5	15	35	45	2382
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	4	17	78	11 655
Utenlandsfødte samlet	3	9	28	60	7092
EU-Øst	3	6	24	68	3138
Utenfor EØS	4	10	27	60	1330
Uoppgitt	5	16	36	44	2109
EØS utenom EU-Øst	1	4	20	74	515

Tabell A8 Fiskeindustribedrifter. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	2	4	68	26	8164
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	4	64	30	6728
Ikke-bosatte	1	6	86	7	1436
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	3	45	49	2297
Utenlandsfødte samlet	2	5	76	17	5867
EU-Øst	2	4	74	20	2973
Utenfor EØS	3	5	76	16	1635
Uoppgitt	1	4	86	8	1027
EØS utenom EU-Øst	2	5	62	31	232
<b>2020</b>					
Samlet	2	3	65	30	8312
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	3	62	34	6916
Ikke-bosatte	1	3	82	14	1396
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	2	44	51	2304
Utenlandsfødte samlet	2	3	73	22	6008
EU-Øst	2	3	70	26	2980
Utenfor EØS	3	3	75	19	1794
Uoppgitt	0	3	82	15	1014
EØS utenom EU-Øst	2	2	58	38	220
<b>2021</b>					
Samlet	1	14	57	28	8034
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	12	57	30	7106
Ikke-bosatte	2	34	56	9	928

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	9	41	49	2322
Utenlandsfødte samlet	1	16	63	19	5712
EU-Øst	2	10	65	23	2783
Utenfor EØS	1	17	65	17	1863
Uoppgitt	2	34	56	9	861
EØS utenom EU-Øst	1	6	54	39	205
<b>2022</b>					
Samlet	2	3	57	38	8617
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	2	52	44	7141
Ikke-bosatte	2	7	81	10	1476
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	2	36	61	2205
Utenlandsfødte samlet	2	3	65	30	6412
EU-Øst	1	2	58	38	2882
Utenfor EØS	2	3	65	30	1951
Uoppgitt	2	7	81	10	1345
EØS utenom EU-Øst	3	2	51	45	234

Tabell A9 Jordbruk og gartnerier, Sats 1: Ansatt inntil 12 uker. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	0	1	14	85	8175
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	1	5	95	5893
Ikke-bosatte	0	2	37	61	2282
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	1	4	95	4154
Utenlandsfødte samlet	0	2	24	75	4021
EU-Øst	0	1	8	91	1381
Utenfor EØS	0	2	11	88	533
Uoppgitt	0	2	39	59	2002
EØS utenom EU-Øst	0	0	3	97	105
<b>2020</b>					
Samlet	0	1	12	87	7978
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	1	4	96	5914
Ikke-bosatte	0	1	36	63	2064
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	1	3	96	4297
Utenlandsfødte samlet	0	1	23	77	3681
EU-Øst	0	1	6	93	1216
Utenfor EØS	0	1	12	87	533
Uoppgitt	0	1	38	61	1810
EØS utenom EU-Øst	0	1	5	94	122
<b>2021</b>					
Samlet	0	1	7	91	7390
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	1	3	96	5897

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
Ikke-bosatte	0	1	24	75	1493
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	1	2	96	4220
Utenlandsfødte samlet	0	1	14	85	3170
EU-Øst	0	1	5	94	1082
Utenfor EØS	0	1	7	92	525
Uoppgitt	0	1	25	74	1438
EØS utenom EU-Øst	0	2	4	94	125
<b>2022</b>					
Samlet	0	1	8	91	8305
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	1	2	97	6359
Ikke-bosatte	0	1	27	73	1946
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	1	1	98	4401
Utenlandsfødte samlet	0	1	15	84	3904
EU-Øst	0	1	2	98	1047
Utenfor EØS	0	0	10	90	873
Uoppgitt	0	1	27	72	1838
EØS utenom EU-Øst	0	2	3	95	146

Tabell A10 Jordbruk og gartnerier, Sats 2: Ansatt 12-24 uker. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats + 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	0	4	16	79	8175
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	2	8	90	5893
Ikke-bosatte	0	11	39	50	2282
<b>Fødeland</b>					

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats + 15 %	Over	N
Norge	0	2	5	93	4154
Utenlandsfødte samlet	0	7	28	65	4021
EU-Øst	0	3	17	80	1381
Utenfor EØS	0	4	14	82	533
Uoppgitt	0	11	40	49	2002
EØS utenom EU-Øst	0	0	10	90	105
<b>2020</b>					
Samlet	0	3	16	81	7978
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	2	6	92	5914
Ikke-bosatte	0	5	44	51	2064
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	2	4	94	4297
Utenlandsfødte samlet	0	4	30	66	3681
EU-Øst	0	2	17	81	1216
Utenfor EØS	0	2	17	80	533
Uoppgitt	0	6	45	50	1810
EØS utenom EU-Øst	0	2	8	89	122
<b>2021</b>					
Samlet	0	2	13	85	7390
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	2	7	91	5897
Ikke-bosatte	0	5	36	59	1493
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	2	5	93	4220
Utenlandsfødte samlet	0	3	23	73	3170
EU-Øst	0	1	12	86	1082
Utenfor EØS	0	2	14	84	525
Uoppgitt	0	5	37	58	1438
EØS utenom EU-Øst	0	3	7	90	125

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats + 15 %	Over	N
<b>2022</b>					
Samlet	0	1	12	87	8305
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	0	1	5	93	6359
Ikke-bosatte	0	3	32	66	1946
<b>Fødeland</b>					
Norge	0	1	3	95	4401
Utenlandsfødte samlet	0	2	21	77	3904
EU-Øst	0	1	7	92	1047
Utenfor EØS	0	0	17	82	873
Uoppgitt	0	3	32	65	1838
EØS utenom EU-Øst	0	3	5	92	146



Tabell A11 Jordbruk og gartnerier, Sats 3: Ansatt mer enn 6 mnd. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	1	14	26	59	8175
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	5	23	71	5893
Ikke-bosatte	2	37	32	29	2282
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	4	19	76	4154
Utenlandsfødte samlet	1	24	33	42	4021
EU-Øst	1	9	35	56	1381
Utenfor EØS	1	11	35	53	533
Uoppgitt	2	39	31	28	2002
EØS utenom EU-Øst	0	3	16	81	105
<b>2020</b>					
Samlet	1	12	23	64	7978
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	4	20	76	5914
Ikke-bosatte	1	36	34	30	2064
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	3	17	80	4297
Utenlandsfødte samlet	1	23	31	46	3681
EU-Øst	1	6	30	63	1216
Utenfor EØS	1	12	31	56	533
Uoppgitt	1	38	32	29	1810
EØS utenom EU-Øst	1	5	14	80	122
<b>2021</b>					
Samlet	1	7	20	71	7390
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	3	16	80	5897

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
Ikke-bosatte	1	24	38	38	1493
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	2	13	83	4220
Utenlandsfødte samlet	1	14	30	55	3170
EU-Øst	1	5	23	72	1082
Utenfor EØS	0	8	27	65	525
Uoppgitt	1	25	38	37	1438
EØS utenom EU-Øst	2	4	10	84	125
<b>2022</b>					
Samlet	1	8	17	74	8305
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	2	14	82	6359
Ikke-bosatte	1	27	28	45	1946
<b>Fødeland</b>					
Norge	1	1	10	88	4401
Utenlandsfødte samlet	1	16	26	58	3904
EU-Øst	1	2	19	79	1047
Utenfor EØS	0	10	34	56	873
Uoppgitt	1	27	28	44	1838
EØS utenom EU-Øst	2	3	11	84	146

Tabell A12 Renholdsbransjen. 2019-2022. Antall lønnsforhold. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger.

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>2019</b>					
Samlet	2	11	82	5	22 007
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	10	83	5	20 523
Ikke-bosatte	3	15	80	1	1484
<b>Fødeland</b>					
Norge	3	10	72	15	2675
Utenlandsfødte samlet	2	11	84	3	19 332
EU-Øst	2	10	86	3	7588
Utenfor EØS	2	11	83	4	10 752
Uoppgitt	3	17	79	2	566
EØS utenom EU-Øst	2	9	83	6	426
<b>2020</b>					
Samlet	2	8	86	5	21 686
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	8	86	5	20 303
Ikke-bosatte	2	9	87	2	1383
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	8	74	16	2569
Utenlandsfødte samlet	2	8	87	3	19 117
EU-Øst	1	6	89	3	7449
Utenfor EØS	2	9	86	4	10 690
Uoppgitt	2	9	86	2	541
EØS utenom EU-Øst	2	10	81	8	437
<b>2021</b>					
Samlet	2	7	86	5	20 789
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	2	7	86	5	20 216
Ikke-bosatte	2	8	88	3	573

	Under	Minstesats minus 15 %	Minstesats pluss 15 %	Over	N
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	9	74	15	2461
Utenlandsfødte samlet	2	7	88	4	18 328
EU-Øst	1	5	90	4	6945
Utenfor EØS	2	8	86	4	10 577
Uoppgitt	2	8	88	3	443
EØS utenom EU-Øst	2	6	83	9	363
<b>2022</b>					
Samlet	1	3	85	11	23 092
<b>Bosetningsstatus</b>					
Bosatte	1	3	84	12	21 425
Ikke-bosatte	1	3	93	3	1667
<b>Fødeland</b>					
Norge	2	5	66	27	2350
Utenlandsfødte samlet	1	3	87	9	20 742
EU-Øst	1	2	86	10	7426
Utenfor EØS	1	3	86	9	11 604
Uoppgitt	1	2	94	3	1314
EØS utenom EU-Øst	1	4	81	15	398

**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

