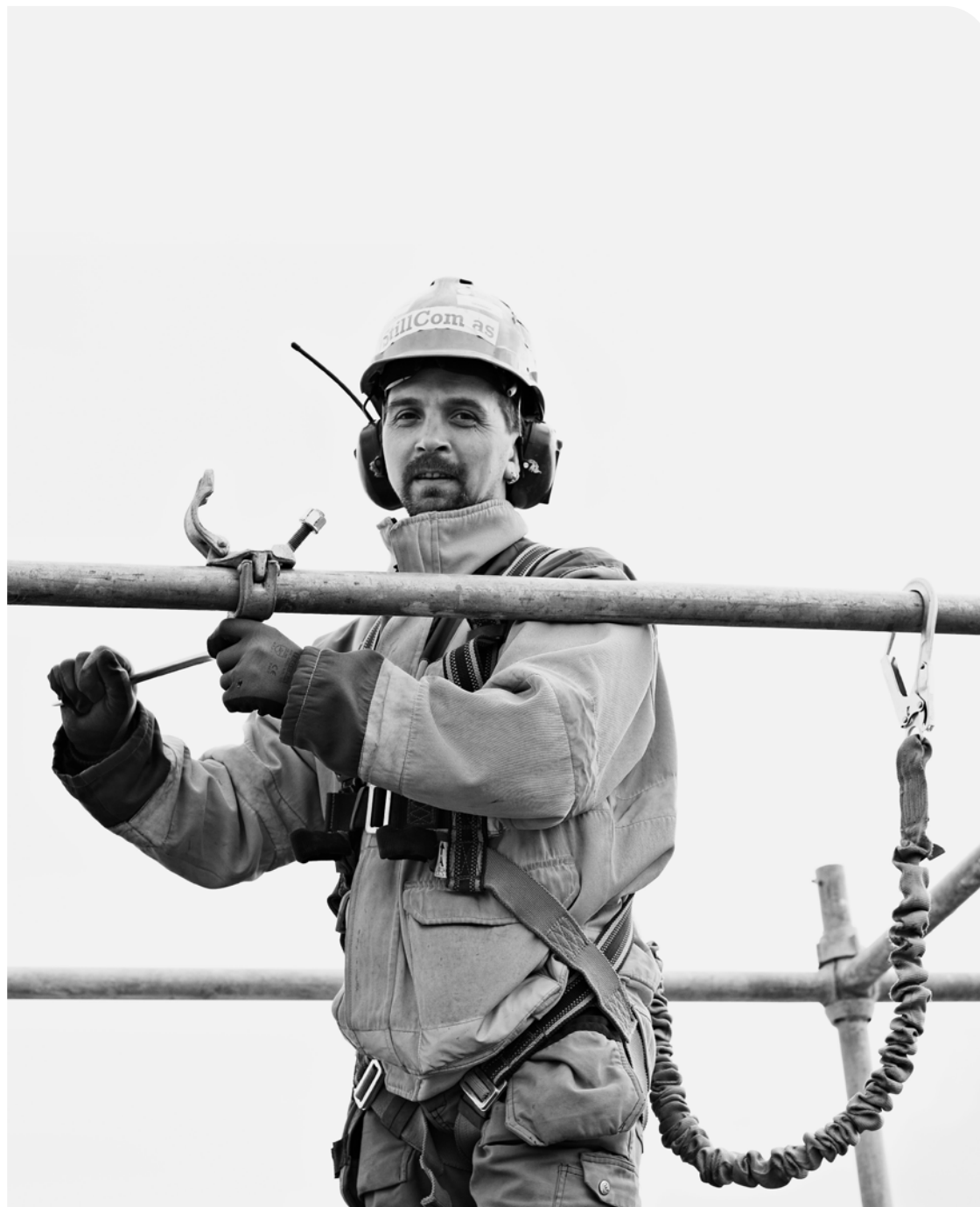




Arbeidstilsynet

Årsrapport 2021

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2021





Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

Utgitt:
April 2022

Design:
TIBE T

Forsidebilde:
Colourbox

arbeidstilsynet.no

Innhold

1. Leders beretning	4
2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	6
3. Årets aktiviteter og resultater	22
Mål 1: Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet	29
Mål 2: Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår	60
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	77
4. Styring og kontroll i Arbeidstilsynet	96
5. Vurdering av framtidsutsikter	107
6. Årsregnskap	110

VEDLEGG

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 arbeidsmiljøsatsingen
3. Likestillingsrapport

1. Leders beretning

Året 2021 startet der 2020 sluttet, i koronaens tegn. Mens tampen av 2020 gikk til å planlegge og legge til rette for Arbeidstilsynets pandemiinnsats, har vi i 2021 jobbet aktivt med alle virkemidlene våre for å bekjempe koronasmitte i det norske arbeidslivet.

Situasjonen i pandemier er flyktig i den forstand at det er utfordrende å forutse hvor det er behov for å sette inn tiltak frem i tid. Arbeidstilsynet har derfor jobbet både proaktivt og reaktivt. Det betyr at vi rettet aktiviteten mot de bransjer og næringer hvor risikoen for smittespredning var størst, og at vi responderte på utbrudd der de oppstod.

Vi har gjennom året vært synlig til stede i arbeidslivet, både gjennom smitteverntilsyn, men også målrettet veiledning i mange kanaler. Aldri tidligere har vi hatt et større trykk inn til etaten fra norsk presse, det var massiv interesse for vårt arbeid og våre funn.

I februar fikk vi et tilleggsoppdrag om å opprette og drifte godkjenningsordningen for innkvartering. På knapt en uke utviklet vi en IT-løsning, allokerte medarbeidere til å betjene ordningen og iverksatte en målrettet informasjonsinnsats for å sette et presset arbeidsliv i stand til å raskt bruke ordningen.

Stort oppdrag med store forventninger

Det er ingen tvil om at 2021 har vært et utfordrende år for norsk arbeidsliv. Det har

også vært et år med store forventninger til Arbeidstilsynet. Som direktør er jeg meget fornøyd med det vi har utrettet, og vil gi honnør til våre medarbeidere som også i år har vist stor omstillingsevne, innsats og engasjement for de oppdragene vi har hatt. Det har vært jobbet offensivt, aktivt og bredt, og vårt overordna inntrykk er at vi har møtt et arbeidsliv som har vist stor vilje til å gjøre nødvendige grep for å bekjempe korona.

Etterspurt i arbeidslivet

Både underveis og i etterkant av pandemiinnsatsen har vi fått kritikk for å nedprioritere øvrige tilsyn og aktiviteter på bekostning av smittevern. Dette var for så vidt ikke uventet, og viser hvor viktig vår tilstedeværelse er i det norske arbeidslivet. Risiko for smitte utgjorde en høy risikofaktor for både virksomheter og arbeidstakere i 2021, og for å få et tilstrekkelig trykk på, og ikke minst effekt, av innsatsen vår, var det helt nødvendig å konsentrere aktivitetene våre.

Hva har vi lært?

Arbeidstilsynet har med vår rolle, myndighet og virkemidler vært en viktig bidragsyter i å løse den komplekse pandemisituasjonen i Norge. Vi har på linje med en rekke andre myndigheter vært en del av den statlige verktøykassen, og har gjennom det vist at vi har en sentral rolle i kriser som rammer arbeidslivet. En viktig læring underveis har i så måte vært hvor avgjørende det var å være en del av de sentrale samarbeidsforaene

hvor andre etater som også bidro til å løse denne felles utfordringen, deltok. Her har vi gjennom pandemien gått opp en del nye veier. Erfaringene vi har gjort oss viser at vi bør ha et mer varig samarbeid, spesielt med helsemyndighetene, og at den dialogen og samarbeidet vi har etablert, bør videreføres.

Pandemien har tvunget frem endringer og nye tekniske løsninger for å tilpasse seg situasjonen og krisen man har stått i. I Arbeidstilsynets målbilde for 2030 peker

vi nettopp på behovet for å kunne møte et endret arbeidsliv. Arbeidslivet har gjennom pandemien blitt påvirket raskere enn det vi hadde forutsett, og for oss øker dette relevansen av allerede igangsatte omstillingstiltak og utviklingsprosjekter. Digitale tilsyn og digitale veiledninger er nye løsninger tilpasset pandemien, og vil sammen med erfaringene vi har gjort oss sette oss i bedre stand til å påvirke målgruppene våre fremover.



Høsten 2021 gikk pandemien over i en ny fase. Det ga oss muligheten til å igjen fokusere på de mer ordinære risikoforholdene i virksomhetene. Dette vil vi ta med oss inn i 2022.

Arbeidsmiljøsatsingen

Den tverretatlige satsingen på forebyggende arbeidsmiljø ble påvirket av pandemien i første halvår 2021, om vi ser på året som helhet, har aktiviteten vært god. I starten av året var det krevende å nå ut til virksomhetene, noe som medførte en forsinkelse i lanseringen av nye bransjer i Arbeidsmiljøportalen. Etter sommeren ble arbeidet med å produsere innhold i portalen intensivert, slik at den kunne lanseres for seks nye bransjer. Gjennom året har vi samarbeidet tett med STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og partene, blant annet om opplæring og formidling. Vi har lagt vekt på å formidle kunnskap på nye og mer digitale måter, som webinar, videoveiledning, e-læring og gjennom bruk av VR-teknologi.

Trondheim 15. mars 2022

Trude Vollheim
Direktør Arbeidstilsynet

2.

Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

Arbeidstilsynet arbeider for et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet og kontrollerer at virksomhetene følger opp sitt ansvar gitt i arbeidsmiljøregelverket, jamfør Arbeidsmiljøloven § 18.1.

Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at:

- Virksomhetene arbeider bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- Virksomhetene arbeider bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- Arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes

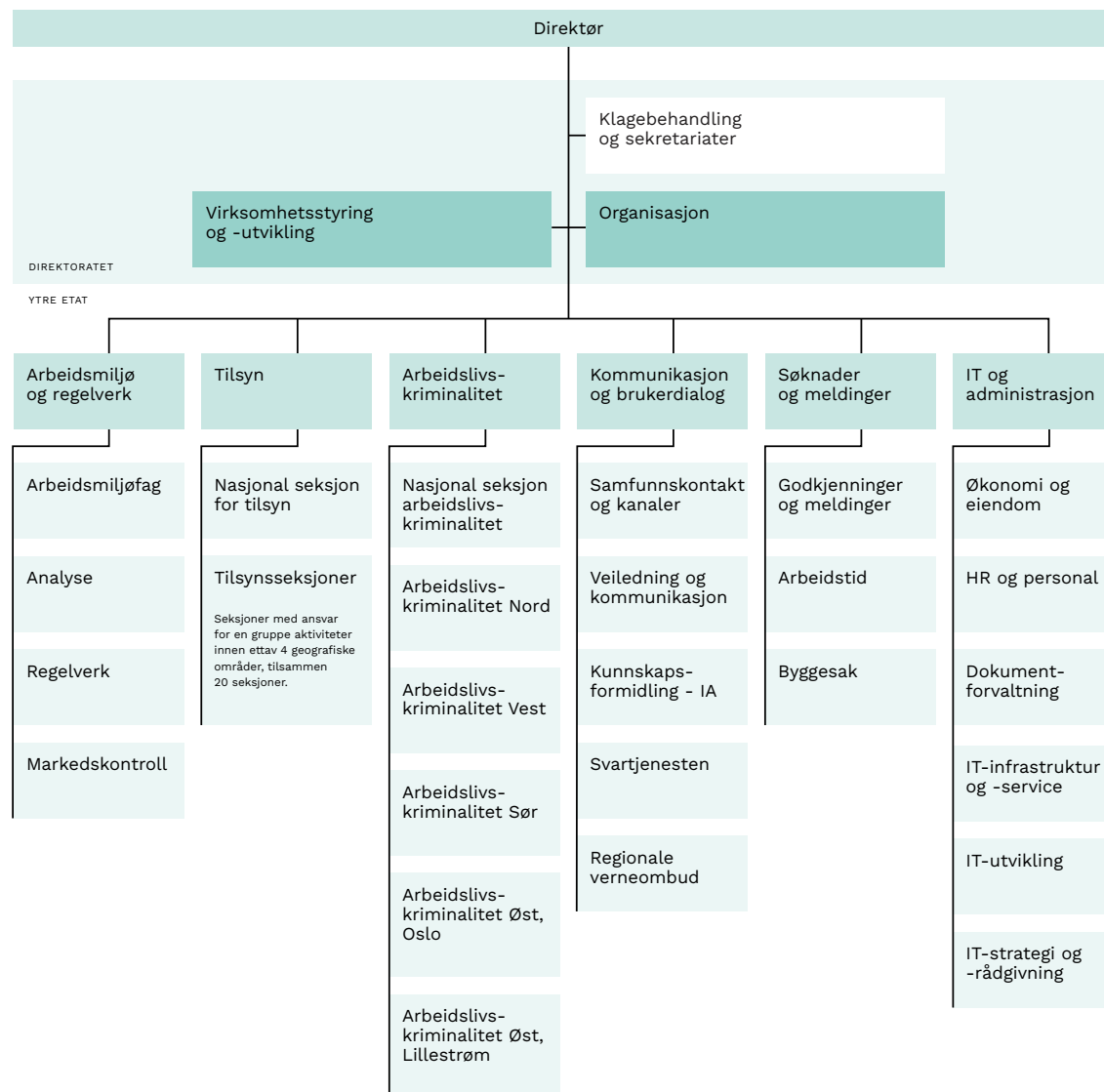
2. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

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 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. Uhelse har betydelige samfunnskostnader blant annet i helsesektoren.

Arbeidstilsynet retter innsatsen mot de målgruppene hvor det er størst behov for å endre tilstanden arbeidsmiljøet.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av Trude Vollheim og er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet¹. Staten har kontorsteder som gjennomfører aktivitet over hele landet. Per 31. desember 2021 var 675 ansatte fordelt på 22 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 7 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.

FIGUR 1
Arbeidstilsynets organisering.



¹ Arbeids og inkluderingsdepartementet fra og med 01. januar 2022

Riktig innsats gir riktig effekt

Arbeidstilsynet har flere virkemidler for å påvirke virksomheter til å arbeide systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet. Valg av virkemidler avhenger blant annet av:

- Hva som er arbeidsmiljøutfordringene i virksomheten, samt omfang, kompleksitet og alvorlighet
- Kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring hos virksomhetene

For å forebygge dårlige arbeidsmiljøforhold og styrke det systematiske HMS-arbeidet, har Arbeidstilsynet flere typer oppgaver og virkemidler:

- Gjennom tilsyn kontrollerer vi at virksomheter overholder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og gir eventuelt reaksjoner ved manglende etterlevelse
- Gjennom veiledning formidler vi kunnskap om tilstanden i arbeidslivet, om eksponeringer og helseutfall og gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås, og hvordan det kan etterleves
- Vi har forpliktende strategisk og operativt samarbeid med andre kontrolltater, og samhandler med partene i arbeidslivet og bransjeorganisasjoner, og med arbeidsmiljømyndigheter og -organisasjoner i andre land
- Arbeidstilsynet har en rekke løpende forvaltningsoppgaver som er rettet mot særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold (eks. godkjenning av søknader, og mottak og behandling av meldinger, m.m.)
- Vi videreutvikler, påvirker og gir innspill til arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet

2021 er første året for strategiperioden 2021–2024. Hvordan virkemidlene er benyttet i 2021 redegjøres videre for i kapittel 2 Hovedtall, hvilke resultater og effekter som er oppnådd redegjøres for i kapittel 3 Årets aktiviteter og resultater. Det arbeides med å innrette arbeidsprosesser og virkemidler slik at de underbygger overordnede mål mest mulig målrettet og effektivt. Kapittel 4 om Styring og kontroll og kapittel 5 Fremtidsutsikter beskriver disse endringene.

Hovedtall - hvordan innsatsen er innrettet

Konsekvenser av pandemien

Arbeidstilsynet har gjennom 2021 benyttet virkemidlene for å bidra til å redusere smitte i samfunnet. Dette var en videreføring av det arbeidet som etaten startet i slutten av 2020. Gjennom tilsynsaktivitet og proaktiv veiledning, har etaten bidratt til å både forebygge og avdekke situasjoner i norsk arbeidsliv hvor smitte har vært en risikofaktor.

Som en del av samfunnets smitteverntiltak, fikk etaten i februar 2021 også i oppdrag å etablere en godkjenningsordning for innkvartering av utenlandske arbeidstakere i regi av arbeidsgiver/oppdragsgiver.

Etatens aktivitet har hatt søkelys på smittevern, hvor vi konkret har gjennomført tilsyn med fokus på om arbeidsgivere har:

- Iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å fjerne eller redusere risikoen for spredning av virus
- Kartlagt og vurdert risiko for eksponering for koronaviruset
- Iverksatt rutiner for å avdekke, forebygge og eventuelt rette opp overtredelser av krav fastsatt i arbeidsmiljøloven

Tilsynene har i hovedsak vært «rene smitteverntilsyn», men det har også blitt gjennomført ordinære tilsyn hvor smittevern har vært en del av et større tilsyn.

I takt med regjeringens gjenåpningsplan høsten 2021, ble etatens aktiviteter rettet mer over på ordinære tilsyn. Ved utgangen av 2021 gjennomføres tilsyn med smittevern kun i de virksomheter hvor risikoen anses som stor.

Tilsyn

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å sikre at virksomhetene overholder lovens bestemmelser. Tilsyn innebærer å kontrollere om arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet etterleves. I de fleste tilsyn informerer og veileder vi også virksomhetene om risikofaktorer og hvordan lovens krav skal forstås.

Tabell 1 viser utvikling i antall tilsyn, samt tall for bruk av reaksjoner i disse tilsynene i perioden 2017-2021. Den viser også utvikling i antall anmeldelser i samme periode.

TABELL 1

Utvalgte hovedtall for tilsyn, reaksjonsbruk og anmeldelser, 2017-2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall tilsyn	13 877	13 412	12 362	9 607	11 837
Andel tilsyn med minst ett brudd	73 %	67 %	64 %	64 %	50%
Andel tilsyn med minst én reaksjon	66 %	63 %	61 %	63 %	46%
Andel tilsyn med vedtak om tvangsmulkt	7 %	6 %	8 %	8 %	4%
Andel tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel	4 %	4 %	3 %	2 %	1%
Andel tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	8 %	10 %	8 %	8 %	6%
Andel tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	2 %	5 %	4 %	4 %	2%
Antall anmeldelser	134	117	72	39	39
Antall tilrådinger	107	123	156	151	187

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2019 færre tilsyn sammenlignet med årene før. Etaten planla for 2020 en økning til 2018-nivået. Men av smittevernhensyn ble tilsynsaktiviteten samlet sett betydelig redusert i 2020, særlig i de første månedene etter nedstengningen. Etter oppdraget Arbeidstilsynet fikk i november 2020 om å prioritere smitteverntilsyn ble tilsynsvolumet økt. Men av smittevernhensyn ble en vesentlig større andel av tilsynene gjennomført som dokumenttilsyn enn vanlig i de månedene i 2021 der smitteverntilsyn var hovedprioritet. Erfaring viste også at reaksjonsgraden i smitteverntilsynene var vesentlig lavere enn i den vanlige risikobaserte tilsynsaktiviteten, noe som tilsier at de fleste arbeidsgivere tok smittevern på alvor og hadde gjennomført tiltak som ble ansett gode nok til å ikke gi reaksjon etter kontrollen. Etter gjenåpningen av samfunnet i slutten av august 2021 ble vanlig risikobasert tilsynsaktivitet gjenopptatt, og reaksjonsgraden økte som følge av det. Likevel førte andelen smitteverntilsyn i 2021

til samlet sett betydelig lavere reaksjonsgrad enn i årene før. Andel tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr og bruk av pressmidler gikk også ned, i hovedsak av samme årsak som at reaksjonsgraden gikk ned.

Antall anmeldelser er det samme i 2021 som i 2020, men antall tilrådinger økte. Dette skyldes bla. av at politiet ber om tilrådinger etter flere arbeidsulykker uten at Arbeidstilsynet har sett behov for å levere anmeldelse etter ulykken. Med mindre politiet har avdekket ukjente forhold i sin etterforskning ender slike saker i betydelig grad med tilråding om henleggelse, eller at Arbeidstilsynet tilrår at politiet overfører saken til Arbeidstilsynet for vurdering av overtredelsesgebyr.

I 2021 ble myndighetene som inngår i tilsynsvirksomhet som Arbeidstilsynet er koordinerende etat for enige om felles begreper for tilsyn. Dette medførte at tilsyn som i 2020 ble kalt fjerntilsyn ble endret til

digitale tilsyn og tilsyn som tidligere ble kalt postale tilsyn ble endret til dokumenttilsyn. Dokumenttilsyn innebærer en skriftlig henvendelse til virksomheten hvor vi ber om informasjon om forhold som skal kontrolleres, og siden den skriftlige dialogen med virksomhetene i all hovedsak er digital ble begrepet postale tilsyn funnet å være utdatert. Dokumenttilsyn er hensiktsmessig for kontrollforhold som ikke krever befaring i virksomheten eller samtale med representanter fra virksomheten. Tilsynene medførte heller ingen smitterisiko, verken for virksomheten eller Arbeidstilsynets medarbeidere. Det ble i 2021 gjennomført noen flere stedlige tilsyn enn i 2020, mens det ble gjennomført betydelig flere dokumenttilsyn. Antall digitale tilsyn har også økt betydelig fra 2020, men antallet i 2020 var noe høyere enn oppgitt da slike tilsyn ikke ble registrert som egen kategori før i november 2020.

	2017	2018	2019	2020	2021
Stedlige tilsyn					
Antall tilsyn	12 317	11 698	10 411	6 840	7 027
Andel tilsyn med brudd	75 %	69 %	66 %	67 %	56 %
Andel tilsyn med reaksjon	68 %	65 %	61 %	63 %	51 %
Dokumenttilsyn					
Antall tilsyn	1 560	1 714	1 951	2 712	4 479
Andel tilsyn med brudd	59 %	50 %	58 %	58 %	40 %
Andel tilsyn med reaksjon	52 %	46 %	56 %	58 %	38 %
Digitale tilsyn					
Antall tilsyn				55	331
Andel tilsyn med brudd				84 %	54 %
Andel tilsyn med reaksjon				82 %	49 %

TABELL 2

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon fordelt på stedlige tilsyn, dokumenttilsyn og digitale tilsyn, 2017-2021.

Andel tilsyn der det er gitt reaksjon er høyere for stedlige og digitale tilsyn enn for dokumenttilsyn. Det har bla. sammenheng med at virksomheten i et dokumenttilsyn har mulighet til å utarbeide/forbedre ønskede dokumenter i tiden mellom mottak av melding om digitalt tilsyn og fristen for å sende inn dokumentasjonen. Slik sett kan dokumenttilsyn medvirke til forebyggende aktivitet selv om det ikke ble funnet behov for å gi reaksjoner i tilsynet.

	2017	2018	2019	2020	2021
F. Bygge- og anleggsvirksomhet	36 %	39 %	39 %	37%	34 %
C. Industri	9 %	12 %	12 %	12%	13 %
G. Varehandel, reparasjon av motorvogner	12 %	8 %	8 %	8 %	11 %
I. Overnattings- og serveringsvirksomhet	10 %	8 %	10 %	9 %	8 %
N. Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	8 %	6 %	9 %	6 %
H. Transport og lagring	6 %	5 %	6 %	5 %	6 %
A. Jordbruk, skogbruk og fiske	4 %	5 %	5 %	6 %	5 %
Q. Helse- og sosialtjenester	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %
S. Annen tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %
L. Omsetning og drift av fast eiendom	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %

TABELL 3

Næringer med flest tilsyn, 2017-2021.

En stor andel av tilsynene var også i 2021 rettet mot bygg- og anleggsnæringen. Dette har blant annet sammenheng med prioriteringen av smitteverntilsyn og at flere kontrolltema i bygg og anlegg kunne kombineres med smittevern. Flere andre av de vanlige tilsynstemaene var det ugunstig å kombinere med kontroll av smittevern, da det i smitteverntilsyn var behov for raske tilbakemeldinger om behov for smitteverntiltak der det ble funnet grunnlag for reaksjon. Disse tilsynstemaene ble derfor nedprioritert i de månedene smitteverntilsyn var hovedprioritet.

TABELL 4Antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse².

Virksomhetsstørrelse	Antall tilsyn	Antall aktive bedrifter	Dekningsgrad
1-9 ansatte	3 471	151 334	2 %
10-19 ansatte	2 433	34 050	7 %
20-49 ansatte	2 406	25 311	10 %
50-99 ansatte	1 131	7 966	14 %
100 ansatte og over	1 160	5 053	23 %
Totalsum	10 601	223 714	5 %

Tabell 4 viser antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse. Arbeidstilsynet gjennomfører flest tilsyn i de minste virksomhetene, men siden det finnes mange av disse blir dekningsgraden lavere enn for større virksomheter. Arbeidstilsynet skal ikke kontrollere alle virksomheter, men gjennomføre kontroller der det er høyest risiko for utfordringer i arbeidsmiljøet. Tabell 4 er ny for 2021 og viser et forenklet bilde av dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse³.

Veiledning

I veiledningstiltak formidler vi kunnskap om tilstanden i arbeidslivet, om eksponeringer og helseutfall, og vi gir informasjon om hvordan regelverket

skal forstås og hvordan det kan etterleves. Veiledningsvirkemiddelet omfatter blant annet veiledningskampanjer, digitale og fysiske veiledningsmøter med virksomheter eller andre målgrupper, formidling i media, veiledning og formidling gjennom sosiale medier, arbeidstilsynet, no, selvbetjente veiledningsløsninger, svartjenesten, Servicesenter for utenlandske arbeidstakere og regionale verneombud for hotell, restaurant og servering. Veiledningene har en definert målgruppe og et tydelig budskap.

² Per februar 2022, landbaserte næringer ³ Tabellen omfatter kun tilsyn i virksomheter med ansatte, Arbeidstilsynet gjennomfører i tillegg tilsyn i virksomheter uten ansatte siden de også er pålagt ansvar under deler av arbeidsmiljølovgivningen. Arbeidstilsynet benytter i tillegg til tilsyn andre virkemidler for å påvirke arbeidsmiljøtilstanden, for eksempel veiledning.

TABELL 5

Utvalgte hovedtall for veiledningsaktiviteter, 2017-2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Besøk på arbeidstilsynet.no	2 800 000	3 300 000	4 000 000	5 200 000	5 200 000 ⁴
Antall deltagere på webinarer				23 500	28 473
Antall stedlige og digitale veiledninger	1 588	620	646	263 ⁵	339 ⁶
Telefonveiledninger hos Svartjenesten	54 708	48 398	42 539	38 806	38 794
Veiledninger på chat og epost hos Svartjenesten	13 162	14 139	22 080	23 220	23 806
Innsynsbegjæringer	16 249	20101	32 144	25 473	44 218
Henvendelser til Arbeidstilsynet ved SUA	3 431	2 683	2 622	884	779
Følgere på sosiale medier			35 736	42 159	51 319
Rekkevidde for Arbeidstilsynets Facebooksider				2 268 694	2 876 577
Abonnenter på nyhetsbrev fra Arbeidstilsynet			7 680	8 877	9 241
Besøk på verktøyet risikohjelpen			7 089	9 664	12 046
Besøk på Arbeidsmiljøportalen				8 387 ⁷	26 268
Besøk på Arbeidsmiljøhjelpen				1 941 ⁸	9 226
Fysiske besøk/digitale veiledninger RVO	1285	1200	1200	755/38	1370/145
Besøk på rvofond.no (gjelder både HRR og BA)			10 200	15 600	24 239

⁴ På grunn av utfordringer med statistikkverktøyet er det totale besøket estimert. ⁵ Som følge av pandemien er flere av veiledningene gjennomført digitalt. ⁶ Som følge av pandemien er flere av veiledningene gjennomført digitalt.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets viktigste veiledningskanal med 5 232 000 besøkende i 2021, det har vært økning i antall besøkende i 2021 sammenlignet med 2020.⁹ Totalt har vi nådd 28 473 personer med på webinar i 2021. Vi arrangerte femten nye webinarer, seks i samarbeid med andre, i tillegg til to digitale workshoper.

Det er gjennomført nær 339 stedlige og digitale veiledningsaktiviteter i 2021. Hovedgrunnen til reduksjon av antall veiledninger sett mot tidligere år er at pandemien har redusert etterspørselen etter fysiske veiledninger og har begrenset muligheten for fysisk gjennomføring. Fysiske veiledninger er i stor grad erstattet av webinarer, veiledninger gjennom svartjenesten, opplæringsvideoer, veiledninger gjennom sosiale medier, veiledningsinnhold

på arbeidstilsynet.no og gjennom selvbetjeningsløsninger for veiledning. I tillegg har vi målrettet forebyggende korona-veiledning til utvalgte næringer og virksomheter via brev i Altinn. Når det har vært mulig har vi vært til fysisk stede, blant annet på flere store arrangementer i flere næringer.

Svartjenesten har over noen år hatt synkende antall henvendelser på telefon, men i 2021 ble det gitt like mange telefonveiledninger som i 2020. Skriftlig veiledning på epost og chat ligger også omtrent på 2020-nivå. Vi erfarer imidlertid at spørsmålene som kommer inn er mer kompliserte enn tidligere, hvilket gjør dem mer tidkrevende å besvare. Pandemien har vært et stort veiledningstema på starten av året, særlig da knyttet til ny ordning for innkvartering, men mot slutten av året har

pandemien vært et mindre temaområde uten særskilt behov for ekstra ressursbruk.

Ved årsskiftet var det over 51 000 personer som fulgte Arbeidstilsynet på sosiale medier. Det er en økning med om lag 9 000 følgere fra i fjor. Det ble i 2021 gjennomført 7 større kommunikasjonskampanjer som til sammen er sett av rundt 2, 5 millioner unike brukere.

Arbeidstilsynets veiledere på servicesentrene (SUA) har totalt registret 779 henvendelser i 2021. De fleste av henvendelsene kom fra litauiske arbeidsinnvandrere etterfulgt av polske og rumenske. Det er koronarelaterte spørsmål som topper statistikken, deretter spørsmål om arbeidsavtalen, manglende lønn/feriepenger og oppsigelse/avskjed.

7 Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen ble lansert i desember 2020. 8 Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen ble lansert i desember 2020. 9 På grunn av feil i registreringsverktøy er ikke all aktivitet registrert.

Sentrale forvaltningsoppgaver

Arbeidstilsynet har en rekke løpende forvaltningsoppgaver som er rettet mot særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold. Tabellen nedenfor gir en oversikt over sentrale forvaltningsoppgaver i Arbeidstilsynet.

TABELL 6

Hovedtall forvaltningsoppgaver, 2017-2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Motta meldinger om at uønskete hendelser har skjedd					
Kritikkverdige forhold eller ulovligheter, antall varsel mottatt	7 428	8 550	8 425	7 976	9 132
Arbeidsulykke, antall varsel mottatt	2 695	3 013	2 959	2 731	3 012
Legers melding om arbeidsrelatert sykdom, antall meldinger mottatt	2 568	2 066	1 991	1 694	2 021
Godkjenning av søknader					
Godkjenning av BHT, antall saker behandlet	300	250	300	210	150
Godkjenning av renholdsvirksomheter, antall innkomne søknader	1 877	2 935	2 517	2 423	2 406
Årlig melding og utvidet årlig melding fra godkjent renholdsvirksomhet	4 296	5 032	5 438	5 557	5 433
Godkjenning av utenlandske kompetansebevis, antall saker behandlet	2 341	2 434	2 728	2 312	1 585
Registrering av bemanningsforetak, antall saker behandlet	275	318	415	526	544
Søknad om tillatelse til å arbeide med asbest, antall saker behandlet	167	173	142	154	143
Samtykke til virksomhetens egne løsninger for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø					
Søknad om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene, antall saker behandlet	1 423	1 288	1 266	1 343	1 227
Byggesaker, antall saker behandlet	4 143	4 077	4 135	3 840	4 431

	2017	2018	2019	2020	2021
Motta og registrere informasjon om at risikoutsatt arbeid vil utføres					
Melding om arbeid med asbestholdig materiale, antall meldinger	2 131	2 113	2 364	2 493	2 347
Andreinstans klagebehandling					
Antall saker som er behandlet	169	140	221	196	152
Sekretariatet for Tvisteløsningsnemnda, Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda					
Vedtak fra Tvisteløsningsnemnda	255	129	183	170	170
Kjennelser fra Rikslønnsnemnda		1	2	0	4
Vedtak fra Tariffnemnda ¹⁰		9	9	0	9

Det har vært en økning i antall byggesaker som er behandlet i 2021. Arbeidstilsynet har i løpet av året effektivisert byggesaksbehandlingen. Ny løsning for søknadshåndtering er lansert, og til tross for en økning i volum på 16 pst. har økningen i ressursbruk i saksbehandlingen vært marginal.

Det har vært en økning i antall registrerte uønskede hendelser på 14 pst. Det er en nedgang i antall godkjenninger av bedriftshelsetjenester (BHT) på 40 pst., og nedgang i antall søknader om godkjenning av utenlandske kompetansebevis på 31 pst. Nedgangen i antall godkjente BHT kan ha en årsak i pandemien og utstrakt bruk av hjemmekontorordninger.

Det har vært økt innreise- og innkvarteringsrestriksjoner, dette kan ha begrenset bruken av utenlandsk arbeidskraft, og dermed også omfanget av arbeidskraft med behov for å få godkjent kompetanse fra utlandet.

Det ble behandlet 152 klagesaker i 2021, Arbeidstilsynet mottok 128 nye saker i løpet av året. Redusert saksinngang skyldes i stor grad redusert tilsynsaktivitet og mindre bruk av overtredelsesgebyr under pandemien.

En nedgang i tilsynsaktiviteten har konsekvenser for antall klagesaker, som har blitt noe redusert de siste årene. Samtidig erfarer vi at økt bruk av overtredelsesgebyr påklages hyppigere enn andre typer vedtak, og utgjør de siste årene rundt 60 prosent av alle innkomne klagesaker.

¹⁰ Arbeidstilsynet fikk tildelt sekretariatsoppgaven for Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda fra 2018. Før dette lå sekretariatsoppgaven hos departementet.

TABELL 7

Samlet ressursbruk for Arbeidstilsynet 2020 og 2021.

	Årsverk aktivitet 2020	Årsverk aktivitet 2021
Mål 1: Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet		
Mål 2: Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår		
Tilsyn	177	186
Søknader og godkjenninger	43	47
Veiledning	36	42
Regelverk og klagesaksbehandling	12	15
Markedskontroll	8	8
Samarbeid med andre	2	2
Andel av samlet ressursbruk	49 %	50 %
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes		
Tilsyn	64	63
Veiledning	3	3
Samarbeid med andre	2	2
Andel av samlet ressursbruk	12 %	11 %

Saksinngangen til Tvisteløsningsnemnda har vært forholdsvis stabil de siste årene, mens det har vært en stor økning i krevende saker til Rikslønnsnemnda. Vedtakene fra Tariffnemnda gir viktige verktøy for Arbeidstilsynets tilsyn innenfor de allmenngjorte områdene.

Ressursbruk

Alle statlige etater skal innrette ressursbruken slik at den er mest mulig effektiv. Tabell 6 viser hvordan Arbeidstilsynet har benyttet ressursene i 2021 sammenlignet med 2020.

	Årsverk aktivitet 2020	Årsverk aktivitet 2021
Andre særskilte oppgaver		
Regionale verneombud	20	19
Sekretariat for tvisteløsningsnemda, rikslønnsnemnda og tariffnemnda	6	6
Andel av samlet ressursbruk	5 %	4 %
Støtteprosesser		
Administrasjon med IKT-drift	91	93
Organisasjonsutvikling og digitalisering	14	18
Kunnskap- og kompetanseutviklingsutvikling	28	32
Andel av samlet ressursbruk	24 %	24 %
Styringsprosesser		
Virksomhetsstyring	59	62
Andel av samlet ressursbruk	10 %	10 %

Arbeidstilsynet har i 2021 benyttet halvparten av ressursene til å sikre måloppnåelse av tildelingsbrevets mål 1, Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, og mål 2 Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår. 11 prosent av ressursene er benyttet til å sikre oppnåelse av mål 3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

Tildelingsbrevets mål 2 innebærer blant annet oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår (allmenngjøring), oppfølging av innleie og likebehandling, offentlige oppdragsgivere og HMS-kortordningene. Flere av disse oppgavene følges opp av våre prioriterte aktiviteter som også underbygger etatens øvrige mål. Det er derfor ikke skilt ut egne aktiviteter som underbygger mål 2.

63 prosent av ressursene rettet mot mål 1 og 2 er tilsynsaktivitet, 16 prosent av ressursene benyttes til å behandle søknader og meldinger, mens 14 prosent benyttes til veiledningstiltak. Det er brukt mer ressurser på veiledningsaktiviteter i 2021, sammenlignet med 2020. For mål 3 benyttes det aller meste av ressursene til å gjennomføre tilsyn.

Fire prosent av etatens ressurser benyttes til andre særskilte oppgaver som regionale verneombud og sekretariat for tvisteløsningsnemda, rikslønnsnemnda og tariffnemnda.

Tabell 8 viser en fordeling av ressurser benyttet på Arbeidstilsynets hovedprosesser:

TABELL 8

Sammenheng mellom overordnede arbeidsprosesser og mål for 2021, årsverk.

Årsverk	Mål 1 Forebygging	Mål 3 Akrim	Andel
Kjerneprosesser	299 årsverk	68 årsverk	62 %
Støtteprosesser inkludert særskilte oppgaver	167 årsverk		28 %
Styringsprosesser	62 årsverk		10 %



Arbeidstilsynet har noe lavere utnyttelsesgrad i 2020 enn tidligere år. Dette skyldes et økonomisk mindreforbruk, i hovedsak knyttet til arbeidsmiljøsatsingen og tilleggsbevilgning gjennom revidert nasjonalbudsjett til arbeidet med innleie og likebehandling.

Arbeidstilsynet har i 2021 hatt en stor økning i antall årsverk sammenlignet med 2020, fra 571 tilgjengelige årsverk i 2020 til 660 årsverk i 2021. Økningen på 89 årsverk må sees i sammenheng med tilleggstildelinger til Arbeidstilsynet.

TABELL 9

Utvalgte hovedtall for ressursbruk 2017-2021.¹¹

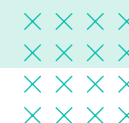
	2017	2018	2019	2020	2021
Samlet tildeling post 01 -99 (kroner)	662 910 000	663 402 000	698 271 000	750 665 000	837 507 000
Utnyttelsesgrad post 01-29	98,4 %	97,9 %	93,6 %	91,1 %	92,2 %
Driftsutgifter (kroner)	655 134 485	661 421 784	653 423 262	684 073 408	771 911 534
Lønnsandel driftsutgifter	72 %	74 %	74 %	72 %	71 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	812 657	834 372	869 295	860 818	834 972
Antall årsverk, tidligere beregningsmåte	578	586	559		
Antall årsverk, ny beregningsmåte ¹²			618	571	660

¹¹ Tall om årsverk, tildeling, utnyttelsesgrad, driftsutgifter, lønnsandel og lønnsutgifter er i henhold til definisjoner i DFØ veiledningsnotat – Årsrapport for statlige virksomheter. ¹² Statistikk for antall årsverk er endret til antall utførte årsverk. Med utførte årsverk menes årsverkstall som justeres for ulike former for merarbeid eller fravær. Jmfør rundskriv R-115 fra Finansdepartementet, fastsatt 17. desember 2019.

3.

Årets aktiviteter og resultater

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor mer enn 220 000 virksomheter med ansatte i det landbaserte arbeidslivet. I tillegg kommer om lag 430 000 virksomheter uten ansatte, som også har lovpålagte plikter innenfor deler av arbeidsmiljøregelverket. Samlet sett er dette virksomheter med svært ulike arbeidsmiljøutfordringer, og dessuten ulik grad av ressurser, vilje og evne til å håndtere utfordringene. Arbeidstilsynets innsats skal rettes mot næringer og virksomheter hvor vi vet at risikoen for arbeidsrelaterte helseskader er størst, og mot aktører som gjennom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet setter arbeidsmiljøtilstanden under press.



I tildelingsbrevet for 2021 er det beskrevet tre mål som Arbeidstilsynet skal prioritere:

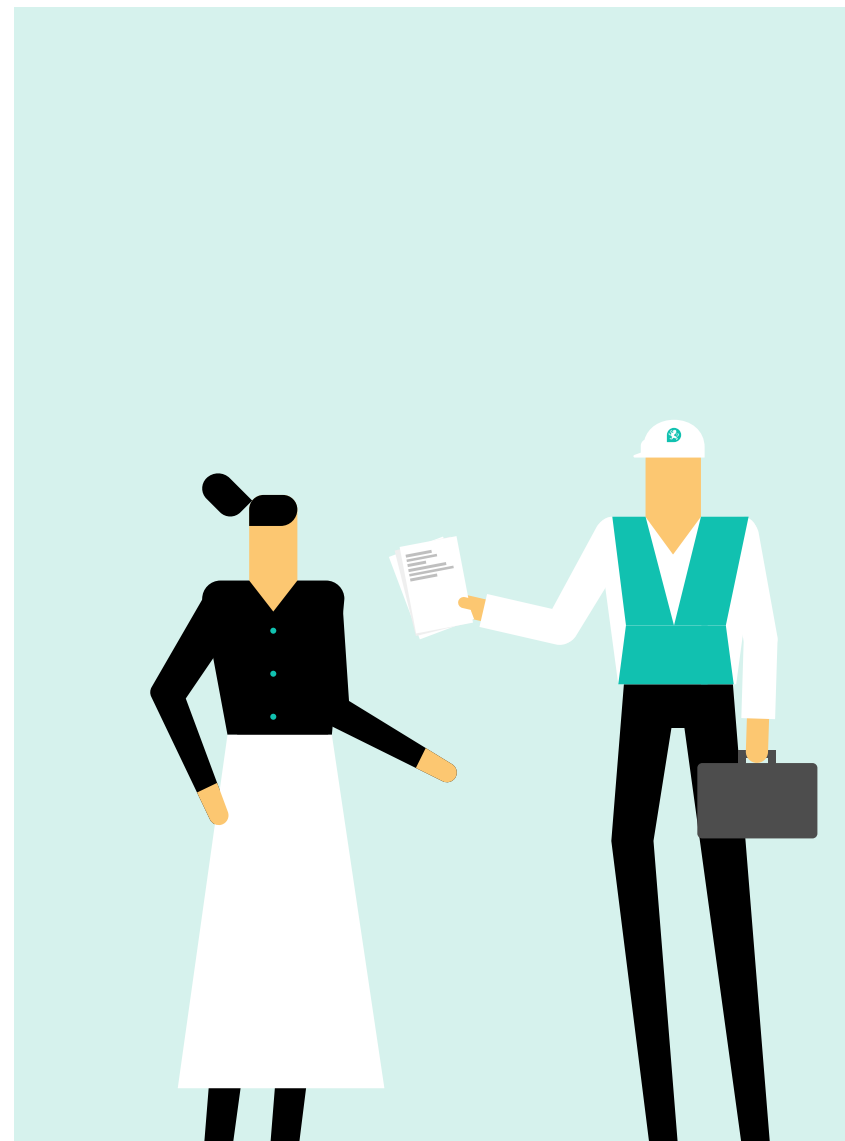
1. Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
2. Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå seriøse og anstendige arbeidsvilkår
3. Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Koronapandemien har i stor grad påvirket Arbeidstilsynets prioriteringer, aktiviteter og resultater innenfor alle de tre målene i 2021. Vi har fått tilført nye oppgaver knyttet til pandemien gjennom to supplerende tildelingsbrev¹³, delvis innenfor gjeldende budsjettrammer. Dette har ført til en dreining av innsats mot mål 1 fremfor mål 2 og 3. Vi har også vært nødt til å endre metoder for tilsyn og veiledning, for å redusere smitterisikoen både for virksomhetene og for våre ansatte. Vi har i større grad tatt i bruk digitale flater for å nå målgruppene våre, en utvikling vi hadde startet på før pandemien, men som har skutt fart de siste to årene. Vi har også gjennomført en vesentlig større andel dokumenttilsyn enn tidligere.

Selv om også 2021 slik sett ble et annerledes år, har en god del aktivitet vært gjennomført som planlagt. Vi har ført tilsyn, veiledet, forvaltet registre og godkjenningsordninger, behandlet søknader og meldinger, samarbeidet med andre og jobbet med regelverksutvikling.

Tilsyn er Arbeidstilsynets tyngste virkemiddel for å påvirke enkeltvirksomheter til å jobbe systematisk og forebyggende med eget arbeidsmiljø. Tabell 10 viser at vi i 2021 var tilbake på samme tilsynsvolum som før pandemien, totalt sett. Innenfor mål 3 rettet mot arbeidslivskriminalitet er det imidlertid gjennomført færre tilsyn enn tidligere år, siden de aller fleste tilsynene har vært rettet mot mål 1 og 2. I 2021 har vi imidlertid avdekket minst ett brudd i noe flere tilsyn og gitt flere reaksjoner innenfor mål 3 enn de andre to målene.

Totalt sett er det avdekket brudd i færre tilsyn i 2021 enn tidligere år. Dette skyldes to forhold: 1) Innsatsen er innrettet mot andre typer virksomheter enn tidligere, ut fra hvor vi har vurdert risikoen for smittespredning som høyest, og 2) vi har avdekket relativt få brudd når vi har kontrollert smittevern ved arbeidsplasser og innkvarteringssteder, som utgjør en stor andel av tilsynene i 2021.



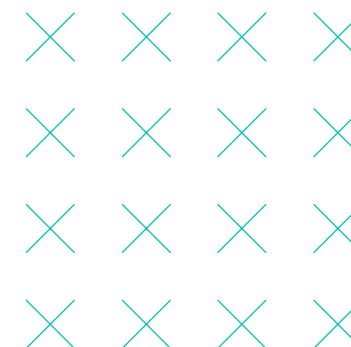
¹³ Jf. Supplerende tildelingsbrev datert 11. november 2020 og Supplerende tildelingsbrev datert 17. februar 2021.

TABELL 10

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, samt antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon i perioden 2017–2021, fordelt på målene i tildelingsbrevet.

	2017	2018	2019	2020	2021
Mål 1 og 2*					
Antall tilsyn	11 353	10 193	9 492	7 856	10 188
Andel tilsyn med brudd	74 %	69 %	68 %	66 %	50 %
Andel tilsyn med reaksjon	67 %	64 %	63 %	63 %	46 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	3,0	3,0	2,8	2,5	2,7
Mål 3					
Antall tilsyn	2 524	3219	2870	1751	1649
Andel tilsyn med brudd	68 %	59 %	53 %	56 %	52 %
Andel tilsyn med reaksjon	64 %	57 %	51 %	57 %	49 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,8	2,8	2,8	3,0	3,3
Totalt					
Antall tilsyn	13 877	13412	12362	9607	11837
Andel tilsyn med brudd	73 %	67 %	64 %	64 %	50 %
Andel tilsyn med reaksjon	66 %	63 %	61 %	62 %	46 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,9	2,9	2,8	2,6	2,8

* Datagrunnlaget gir ikke mulighet for å skille på mål 1 og 2, disse er derfor slått sammen.



Innsats for å begrense spredning av koronaviruset på arbeidsplasser og innkvarteringssteder i landet har altså hatt høyeste prioritet for Arbeidstilsynet gjennom store deler av året, og påvirket måloppnåelsen for alle de tre målene i tildelingsbrevet. Det har likevel vært viktig at også Arbeidstilsynet har bidratt til å begrense spredning av covid-19 i arbeidslivet og i samfunnet.

Samtidig har Arbeidstilsynet hatt som en prioritet å rigge opp en større satsing mot ulovlig innleie og utleie av arbeidskraft, som følge av øremerkede bevilgninger til dette formålet. Oppfølging av varsel om alvorlige arbeidsulykker har også vært høyt prioritert gjennom hele året.

Etter hvert som smittetrykket gikk ned i løpet av sommeren 2021 ble det rom for å prioritere andre utfordringer i tråd med vårt samfunnsoppdrag. Arbeidstilsynet utarbeider jevnlig et faglig underlag for å kunne prioritere best mulig innenfor hvert av målene som beskrives i tildelingsbrevet. Dette underlaget kalles Risikobilde. For 2021 var det Risikobilde 2019 som lå til grunn for prioriteringer, sammen med føringer i tildelingsbrevene. Risikobilde 2019 pekte på 13 problemer, som faglige vurderinger tilsa burde prioriteres høyt av Arbeidstilsynet innenfor det som da var tildelingsbrevets to mål, rettet mot henholdsvis forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, og arbeidslivskriminalitet. Tabell 11 viser hvilke problemer dette var og hvilke hovednæringer som var mest utsatt for viktige risikofaktorer og helseutfall knyttet til hvert enkelt problem.

TABELL 11

Oversikt over arbeidsmiljø- og a-krimproblemer, og hvilke hovednæringer som er mest utsatt.

Kilde: Risikobilde 2019 (Arbeidstilsynet)

		Jord-/skogbruk/fiske (inklusive akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Kraft og vannforsyning, inkl. avløp og renovasjon	Bygg/anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport/lagring	Overnatting/servering	Info. og kommunikasjon	Omsetning og drift av fast eiendom	Faglig, vit. og teknisk tjenesteyting	Forretningsmessig tjenesteyting	Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger	Helse/sosial	Kultur/underholdning/sport	Annen tjenesteyting
1	Kreftfremkallende eksponeringer	●	●	●		●	●	●									
2	Fallulykker ved arbeid i høyden	●		●	●	●		●									
3	Ulykker med kjørbart arbeidsutstyr	●	●			●											
4	Ulykker under arbeidsoperasjoner med løfteutstyr					●		●					●				
5	Ulykker under bruk og vedlikehold av maskiner og utstyr	●	●	●	●	●											
6	Trafikkulykker							●									
7	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	●		●		●	●		●				●		●		
8	Arbeidsrelaterte psykiske plager			●				●	●				●		●		
9	Uforsvarlige arbeidstidsordninger	●						●	●	●			●	●	●	●	
10	Manglende opplæring, informasjon og medvirkning	●					●		●	●		●	●			●	●
1	Sentrale trusselaktører med kapasitet og intensjon om å begå a-krim					●	●	●	●		●		●				
2	Utenlandske arbeidstakere som blir utnyttet eller bevisst bidrar til a-krim					●	●	●	●		●		●				
3	Oppdragsgivere og bestillere bidrar ubevisst til a-krim					●	●	●	●		●		●				

I tråd med risikovurderinger ble forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager vedtatt som nye prioriteringer for etaten høsten 2021, i tillegg til innsats knyttet til innleie og utleie av arbeidskraft og arbeidslivskriminalitet. I det videre beskrives aktiviteter, resultater og effekter innenfor hvert av de tre målene i tildelingsbrevet, med hovedvekt på temaene som har vært høyest prioritert i 2021. Tabell 12 oppsummerer antall tilsyn og andel tilsyn med minst ett brudd innenfor de prioriterte temaene som omtales under mål 1 og 2. Som tallene viser, har fokuset på smittevern medført et høyt antall tilsyn innen dette temaet i 2021.

TABELL 12

Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd i perioden 2017–2021, per tema prioritert av Arbeidstilsynet i 2021 innen mål 1 og 2. Inkluderer ikke a-krimtilsyn, unntatt innenfor smittevern. Ett tilsyn kan være rettet mot flere tema.

	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeidsrelatert spredning av covid-19					
Antall tilsyn				499	7 246
Andel tilsyn med brudd				40 %	26 %
Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager					
Antall tilsyn	634	855	588	311	584
Andel tilsyn med brudd	46 %	50 %	43 %	43 %	56 %

	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeidsrelaterte psykiske plager					
Antall tilsyn			52	51	276
Andel tilsyn med brudd			54 %	49 %	55 %
Arbeidsulykker med alvorlig personskade*					
Antall tilsyn	4 745	4 987	4 890	3 300	2 259
Andel tilsyn med brudd	49 %	47 %	43 %	54 %	54 %
Allmenngjort lønn					
Antall tilsyn	1 199	1 334	1 219	1 381	747
Andel tilsyn med brudd	18 %	23 %	31 %	15 %	14 %
Innleie					
Antall tilsyn	147	173	93	97	38
Andel tilsyn med brudd	22 %	28 %	29 %	21 %	26 %

* Her avgrenset til tilsyn hvor minst ett kontrollpunkt knyttet til teknisk sikkerhet er benyttet

Mål 1

Virksomhetene skal arbeide bedre med forebyggende arbeidsmiljø, -helse og sikkerhet

Arbeidsmiljøforholdene i Norge er gode sammenliknet med andre land. Resultater fra internasjonale undersøkelser viser at yrkesaktive i Norge er blant dem som er mest fornøyde med arbeidsforholdene på arbeidsplassen (94 prosent), sammenliknet med yrkesaktive i andre EU-land (86 prosent)¹⁴. I Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sin Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 beskrives utviklingen på arbeidsmiljø- og arbeidshelsetilstanden blant sysselsatte i Norge. Ifølge faktaboka har arbeidsmiljøet i Norge over lengre tid vært kjennetegnet av at det i all hovedsak er stabilt godt, og at

arbeidsmiljøeksponeringer på nasjonalt nivå er relativt uendret siden forrige faktabok i 2018.¹⁵
¹⁶

Selv om arbeidsmiljøet i Norge karakteriseres som godt, har deler av arbeidslivet store utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet. Mange i den yrkesaktive befolkningen rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager og skader, og det arbeidsrelaterte sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er fortsatt høyt. Det anslås at én av fem sykefraværsdager, til sammen fem millioner arbeidsdager i året, kan være arbeidsrelaterte. Videre er det

¹⁴ Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning. <https://noa.stami.no/noa-publikasjoner/ewcs-2017/> ¹⁵ Mye av datagrunnlaget i faktaboka er samlet inn i forkant av pandemien. Neste faktabok vil bygge på data samlet inn i årene etter pandemien, og vil gi et klarere bilde av hvilke konsekvenser den har på arbeidslivet. ¹⁶ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

estimert at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig¹⁷. Det er altså betydelige samfunnsmessige og menneskelige kostnader knyttet til et dårlig arbeidsmiljø, og potensialet for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet ytterligere anses å være betydelig.

Gjennom systematisk arbeid med arbeidsmiljø kan vi forebygge og redusere risikoen for at arbeidstakere får helseplager, skader og sykdommer, eller at plagene blir forverret som følge av arbeidet. Det ligger derfor i samfunnsoppdraget til Arbeidstilsynet å følge opp virksomheter i det norske landbaserte arbeidslivet, slik at de holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Kontinuerlig innsats for å forbedre virksomhetenes systematiske HMS-arbeid

Hensikten med systematisk helse- miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) er å sikre en primærforebyggende praksis der risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår arbeidsmiljøproblemer som er til skade for arbeidstakernes helse. Systematisk HMS-

arbeid er virksomhetenes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovgivningen stiller derfor krav om at det utføres systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten, og det er arbeidsgiver som har ansvar for at dette blir gjennomført.

Ettersom arbeidsmiljøet varierer mellom ulike arbeidsplasser, er det avgjørende at hver enkelt virksomhet jevnlig kartlegger og risikovurderer mulige farer og problemer i arbeidsmiljøet, og iverksetter tiltak som reduserer risikoen for skader på arbeidstakernes liv og helse. I Norge er utgangspunktet for det systematiske HMS-arbeidet godt. Resultater fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen ESENER 2019 viser at om lag 85 prosent av norske virksomheter jevnlig risikovurderer arbeidsmiljøet sitt. Dette er en økning fra forrige undersøkelse i 2014 og bedre enn gjennomsnittet for EU-land (ca. 75 prosent)¹⁸. Det er imidlertid store forskjeller mellom virksomheter i ulike næringer, og forebyggingspotensialet i utsatte næringer er betydelig.

Siden systematisk HMS-arbeid er fundamentet i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, er dette et tema i de fleste av våre tilsyn på tvers av aktiviteter og næringer. Arbeidstilsynet veileder også om

systematisk HMS-arbeid på en rekke arenaer, blant annet på internettsidene våre, i veiledningsmøter med virksomheter, i webinarer, og i samarbeid med bransjene.

I 2021 har Arbeidstilsynet kontrollert sentrale krav knyttet til systematisk HMS-arbeid i nær 8 000 tilsyn. Det er avdekket ett eller flere brudd på kravene i 31 prosent av tilsynene. Som tabell 13 viser, er det en stor økning i antall tilsyn med dette i 2021 sammenliknet med tidligere år. Dette skyldes Arbeidstilsynets innsats rettet mot kontroll av virksomheters systematiske arbeid med smittevern, herunder kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak for å redusere arbeidsrelatert spredning av covid-19. Videre viser tabellen en nedgang i andelen tilsyn med brudd for 2021, og også dette skyldes dreiningen vi hadde med å kontrollere smittevern i nesten alle tilsyn. Arbeidstilsynet har i snitt avdekket færre brudd i tilsyn hvor smittevern er kontrollert, sammenliknet med tilsyn hvor krav knyttet til generelt HMS-arbeid er kontrollert. Dersom vi ser bort fra smitteverntilsynene, er andelen tilsyn med brudd på samme nivå som for 2020. Brudd følges opp med reaksjon når det vurderes som nødvendig.

¹⁷ <http://osloeconomics.no/wp-content/uploads/Samfunnsnyttten-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>

¹⁸ <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/404/survey/detailpage-european-map/2019/osh-management/404/E3Q250/activity-sector/14/11/1>

TABELL 13

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i aml § 3-1 andre ledd bokstav c om systematisk HMS-arbeid, i perioden 2017–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	6 687	4 987	4 911	3 726	7 946
Andel tilsyn med brudd	49 %	48 %	42 %	40 %	31 %
Andel tilsyn med reaksjon	36 %	39 %	35 %	34 %	26 %

Arbeidstilsynet har flere veiledningsaktiviteter knyttet til både systematisk HMS-arbeid generelt, og til kartlegging, risikovurdering og tiltak spesielt. Det er viktig å sikre at virksomhetene selv har oversikt over mulige risikoforhold i sitt arbeidsmiljø, og kunnskap nok til å kunne forebygge og håndtere dem. Tilstrekkelig kunnskap om hva som kan gå galt i arbeidsmiljøet er en forutsetning for å kunne iverksette treffsikre og effektive tiltak. I 2021 hadde veiledningssiden om HMS/risikovurdering

på arbeidstilsynet.no over 81 000 besøkende. Veiledningssiden om verneombudsrollen i HMS-arbeidet hadde nær 113 000 besøkende i 2021. Som vist i tabell 14 har Arbeidstilsynet i løpet av 2021 gjennomført 15 webinarer om ulike tema som er av betydning for arbeidsmiljøet. Antall påmeldte og antall visninger varierer som følge av størrelsen på målgruppene.

TABELL 14

Antall webinarer gjennomført i 2021, samt antall påmeldte og antall visninger.

Webinar-/workshoptittel	Publisert	Antall påmeldte	Antall visninger per 3.feb 2022
Innkvartering og smittevern	Februar	1058	(557*) 571
Maskinsikkerhet	Februar	1388	(2049*) 2296
Arbeidstilsynet presenterer arbeidsmiljøsatsingen**	Februar	529	606
Arbeidstilsynet presenterer arbeidsmiljøsatsingen - barnehage**	Februar	265	140
Arbeidstilsynet presenterer arbeidsmiljøsatsingen - sykehjem**	Februar	264	101
IA bransjeprogram De beskyttende faktorene i arbeidsmiljøet	Juni	324	122
Arbeidsmiljøsatsingen - hva betyr dette for deg i bedriftshelsetjenesten?	Juni	444	1178
Arbeidstid i spesialisthelsetjenesten - om sammenhenger, risiko og helseeffekter	Juni	649	(1410*) 1592
Lanseringswebinar: Ny e-læring om arbeidsmiljø **	August		1085
Forebygging av muskel- og skjelettplager i bygg- og anleggsbransjen	Oktober	665	(699*) 856
Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidslivet	November	795	897
Muskel- og skjelettplager i serveringsbransjen	November	214	(105*) 173
Ytringsklima i arbeidslivet	November	472	599
Workshop for verneombud i barnehage	Oktober	398	61
Workshop for verneombud i sykehjem	Oktober	304	85

* Antall visninger i 2021. ** Publisert i ekstern kanal.

Arbeidstilsynet har de siste årene utviklet digitale verktøy som virksomhetene kan ta i bruk for å få hjelp i det systematiske HMS-arbeidet. Risikohjelpen er et digitalt verktøy som skal hjelpe virksomheter i utsatte næringer med å gjennomføre kartlegging, risikovurdering og risikoreduserende tiltak på en tilfredsstillende måte. Verktøyet ble lansert i 2018, og er utviklet for virksomheter innen renhold, frisør, tre deler av transportnæringen og hjemmetjenesten. På grunn av pandemien har ikke Arbeidstilsynet markedsført Risikohjelpen på messer eller andre arrangementer, slik vi gjorde i 2018 og 2019. Vi ser likevel en positiv utvikling med hensyn til besøkstall. I 2021 hadde Risikohjelpen i overkant av 12 000 besøkende. Til sammenlikning var det 9 664 besøkende i 2020.

Mangel på oversikt over arbeidstid

Arbeidstid er en svært viktig faktor i arbeidsmiljøssammenheng og har betydning for både helse, sikkerhet og balanse mellom jobb og privatliv. Flere systematiske

litteraturgjennomganger har konkludert med at skiftarbeid, nattarbeid og lange arbeidsuker, medfører en mulig økt risiko for en rekke alvorlig helseutfall, herunder kreft, hjerte- og karsykdom og depresjon¹⁹. Ugunstige arbeidstidsordninger kan også øke risikoen for søvnforstyrrelser og nedsatt yteevne, som videre kan gi økt risiko for arbeidsskader og ulykker. I tillegg til å være en risikofaktor i seg selv, vil arbeidstid ha betydning for eksponering for andre typer risikoforhold i arbeidslivet. Eksempelvis kan risiko for skadevirkninger av kjemikalier øke dersom man utsettes for eksponering sammenhengende over lang tid. Tall fra STAMI viser at en stor andel av yrkesbefolkningen rapporterer om forhold relatert til arbeidstid som kan innebære uønskede arbeidsmiljø-, helse- og sikkerhetskonsekvenser. Andelen ansatte som oppgir at de arbeider i form av skift- eller turnusordning eller utenom ordinær arbeidstid ligger på 34 prosent, og tilsvarer omtrent 850 000 personer²⁰. Om lag 16 prosent av yrkesbefolkningen oppgir at de har arbeidstidsordninger som omfatter nattarbeid²¹. Disse tallene har vært stabile over den siste tiårsperioden. Utsatte næringer er Helse- og sosialtjenester, Overnattings- og

serveringsvirksomhet, Transport og lagring, og Jordbruk, skogbruk og fiske²¹.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidstiden skal organiseres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Siden uforsvarlige arbeidstidsordninger er en viktig risikofaktor i arbeidsmiljøet, er dette et forhold som Arbeidstilsynet kontrollerer i mange tilsyn. I 2021 har Arbeidstilsynet kontrollert ett eller flere lovkrav relatert til arbeidstid i overkant av 1 000 tilsyn, flest innen næringene Overnattings- og serveringsvirksomhet og Helse- og sosialtjenester. Det er avdekket ett eller flere brudd på arbeidstid i 33 prosent av tilsynene. Som vist i tabell 15 er det en økning i andelen tilsyn med brudd for 2021, sammenliknet med de fire foregående årene. Denne økningen skyldes først og fremst at tilsynene har blitt rettet mot en annen målgruppe enn tidligere, og at pandemien har medført en redusert tilgang på arbeidskraft. Det er avdekket mange brudd innen jordbruksnæringen, som på grunn av stengte grenser har manglet viktig arbeidskraft.

¹⁹ <https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisorisk/arbeidstid/arbeidstidsordning/> ²⁰ <https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisorisk/arbeidstid/nattarbeid/> ²¹ <https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisorisk/arbeidstid/>

TABELL 15

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i arbeidstidsbestemmelsene i perioden 2017–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	4 418	2 918	2 938	1 605	1 048
Andel tilsyn med brudd	26 %	23 %	26 %	26 %	33 %
Andel tilsyn med reaksjon	20 %	20 %	22 %	23 %	25 %

Arbeidstid er et viktig tema i veiledningsaktiviteter som Arbeidstilsynet gjennomfører. Veiledning skjer både i tilsyn med enkeltvirksomheter, på eksterne konferanser, via Svartjenesten og gjennom nettsider og kunnskapsrapporter. Veiledningssiden om arbeidstid på arbeidstilsynet.no hadde over 156 000 besøkende i 2021. Veiledningssiden om overtid er også en side som publikum har oppsøkt mye, med over 146 000 besøkende i 2021.

I tillegg til å gjennomføre tilsyn og veiledning om arbeidstid, utøver Arbeidstilsynet myndighet og påvirkning gjennom behandling av søknader om unntak fra arbeidstidsregelverket. I 2021 behandlet Arbeidstilsynet

1 227 søknader fra ulike virksomheter, som er omtrent på samme nivå som i 2020. Søknader som etter Arbeidstilsynets vurdering ikke er helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig blir avslått eller avvist. I 2021 har vi avslått og avvist rundt 100 søknader. Sammenliknet med tidligere år har vi avslått/ avvist færre søknader i 2020 og 2021. Mange søknader er begrunnet i utfordringer knyttet til pandemien, som gjør at vilkårene i større grad er oppfylt. Vi har likevel begynt å forberede virksomhetene på at vi skal tilbake til normaltilstanden i arbeidslivet. I mange saker har vi derfor opplyst virksomhetene om at de må begynne å se på andre måter å organisere arbeidet på, uten utstrakt bruk av overtid.

Inkluderende arbeidsliv

Arbeidstilsynet har i fellesskap med STAMI, NAV og Petroleumstilsynet videreutviklet IA-arbeidsmiljøsatsingen etter de mål og retningslinjer som er skissert i felles oppdragsbrev av 27. februar 2019²² og i tildelingsbrev for 2021²³.

Pandemisituasjonen har hatt betydning for arbeidsmiljøsatsingen på flere måter. Store deler av Arbeidstilsynet har jobbet med korona-relaterte oppgaver, og målet med å forankre arbeidsmiljøsatsingen i alle relevante aktiviteter i etaten må derfor videreføres i 2022. Mange av de fysiske arenaene Arbeidstilsynet hadde planlagt å delta på har blitt avlyst, utsatt eller gjennomført digitalt. Pandemien har også påvirket hva målgruppene våre har vært opptatt av og har hatt ressurser til å jobbe med. Vi har likevel nådd ut til mange og vi har gjennomført flere digitale aktiviteter som vil kunne være til hjelp og støtte i virksomhetenes forbyggende arbeidsmiljøarbeid også i tiden som kommer.

Aktiviteter og resultater

Gjennom bransjerettet veiledning og gode verktøy skal arbeidsmiljøsatsingen motivere og gjøre det enklere for virksomhetene å jobbe mer behovsbasert, treffsikkert

og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette skal blant annet bidra til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som står for den største andelen av det arbeidsrelaterte sykefraværet. For å oppnå dette har Arbeidstilsynet gjennom 2021 gjennomført digitale og fysiske veiledninger, samarbeidet med andre etater og partene, og videreutviklet Arbeidsmiljøportalen og tilhørende verktøy.

Digital og fysisk veiledning

Arbeidstilsynet har gjennom foredrag og digitale innlegg formidlet kunnskap om arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidsmiljøportalen i mange arenaer og har gjennom disse kanalene nådd ut til nær 1950 personer. Vi har prioritert arenaer der vi treffer ledere, verneombud, tillitsvalgte, HR personell og bedriftshelsetjenester som kan bringe kunnskapen videre og/eller skape endring i egen virksomhet.

I forbindelse med arbeidsmiljøsatsingen er det gjennomført 10 webinarer (se tabell 14) og digitale workshops, både i egen regi og i samarbeid med andre. Til sammen deltok 6750 personer. Tema i webinarene har vært forebyggende arbeidsmiljøarbeid, partsamarbeid, presentasjon av arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidsmiljøportalen.

Gjennom arenaer som «Bygg reis deg - messen» og «Sykepleierkongressen» har Arbeidstilsynet synliggjort Arbeidsmiljøportalen for målgruppene våre ved deltakelse på stand. I disse arenaene har vi promotert Arbeidsmiljøportalen og vist fram en VR-film om sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer og muskel- og skjeletthelse. I tillegg til å bli vist i utadrettet aktivitet har denne filmen blitt sett 230 ganger på YouTube.

Samarbeid med partene

Arbeidstilsynet har i 2021 etablert tett kontakt med arbeidstakerorganisasjonene og sammen har vi fått til samarbeidsprosjekter om opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Det er utviklet en e-læring²⁴ for tillitsvalgte i YS som legger vekt på partssamarbeidets betydning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. 140 brukere registrerte seg på kurset i 2021. Utvikling av e-læring for opplæring av tillitsvalgte for andre forbund videreføres i 2022.

Samarbeid med NAV

Samarbeidsavtalen som ble inngått mellom NAV og Arbeidstilsynet i 2020, for å styrke lokalt og regionalt samarbeid, er videreført i 2021 med fokus på kompetanseheving og operasjonalisering av samarbeidet. Samarbeidet foregår på ulike nivåer i og imellom begge etater. Dette sikrer

²² <https://www.regjeringen.no/contentassets/ccfdb1de77a04e41ad4989825a70e315/supplerende-tildelingsbrev-nr-2-2019-til-av-dir.pdf>

²³ <https://www.regjeringen.no/contentassets/052f7f772897495cb32afc2980b6898d/tildelingsbrev-2021-arbeidstilsynet-med-vedlegg-pdf.pdf> ²⁴ <https://ekurs.arbeidstilsynet.no/course/view.php?id=10>

informasjonsflyt og samordning av tiltak regionalt og lokalt og et felles faglig fundament. Det er utarbeidet en tverretattlig handlingsplan som legger føringer for samarbeidet nasjonalt og regionalt, samtidig som den stimulerer til regionale aktiviteter etter regionens behov.

I samarbeid med NAV er det utviklet en opplæringspakke for ansatte i NAV Arbeidslivssenter om Arbeidsmiljøsattingen og Arbeidsmiljøportalen. Som en del av denne opplæringspakken bistod Arbeidstilsynet med utvikling av en e-læring²⁵ som er tatt i bruk av 520 ansatte i NAV.

Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen

Det har i 2021 vært lagt ned et betydelig arbeid i å videreutvikle Arbeidsmiljøportalen. Det er lansert bransjesider med fakta og bransjespesifikke verktøy for seks bransjer i 2021, slik at det nå er bransjespesifikk kunnskap og verktøy tilgjengelig for i alt 14 bransjer. Totalt har 11 253 unike brukere gjennomført 26 268 besøk på Arbeidsmiljøportalen i 2021. Til sammen er det registrert 119 400 sidevisninger. Statistikken teller bare de brukerne som har godtatt alle informasjonskapsler, og det er derfor sannsynligvis flere brukere, besøk og sidevisninger enn det vi har tall på. De tre mest besøkte bransjene i Arbeidsmiljøportalen var *barnehage*, *sykehjem* og *bygg*. Totalt i alle bransjer var det 7 547 sidevisninger av *Fakta om bransjen*.

Arbeidstilsynet har i 2020 sammen med STAMI utviklet kunnskapsmoduler for partene i arbeidslivet til bruk i opplæring av tillitsvalgte, ledere og HR-personell i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Modulene ble lansert som film i 2021 og er tilgjengelige på Arbeidsmiljøportalen. I 2021 ble kunnskapsmodulene lastet ned over 1 200 ganger, og filmene ble sett over 500 ganger.

Arbeidsmiljøhjelpen, Arbeidstilsynets verktøy for forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, er i 2021 utviklet for seks nye bransjer. Disse er frisør, bilbransjen, kontorarbeidsplasser, varehandel og undervisning for grunnskole og videregående skole. Opplevd relevans og brukervennlighet hos reelle brukere i de nye bransjene er brukertestet. Arbeidsmiljøhjelpen ble startet 9 226 ganger i 2021. Bransjene med flest treff i Arbeidsmiljøhjelpen var barnehage, sykehjem, sykehus, bygg og næringsmiddelindustrien.

Viktig arbeid for å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer i arbeidslivet

Forskriftsfastsettelse av grenseverdier bidrar til å redusere eksponeringen for blant annet kreftfremkallende stoffer i norsk arbeidsliv. I perioden 2018–2021 har Arbeidstilsynet jobbet med forskriftsfastsettelse av bindende og veiledende grenseverdier for kjemikalier

fastlagt i EU-direktiver som er inntatt i EØS-avtalen på arbeidsmiljøområdet. Fram til januar 2022 har 73 kjemikalier fått ny grenseverdi og/eller anmerkning i Norge. Av disse er det bindende grenseverdier for 32 kreftfremkallende stoffer. Første juli 2021 fikk 18 stoffer, hvorav åtte er kreftfremkallende, nye grenseverdier, og/eller anmerkninger. I 2022 jobbes det for at ytterligere tre kreftfremkallende kjemikalier får nye grenseverdier og/eller anmerkninger som blir fastsatt i direktiv i løpet av året.

Arbeidstilsynet vil følge opp forskriftsfestingen med tilsyn i utsatte næringer for å kontrollere at virksomhetene etterlever nye forskriftskrav, og gjennomfører målinger, kartlegginger, risikovurderinger og forebyggende tiltak. I 2021 har vi gjennomført opplæring for blant annet inspektører i den nye veilederen om kartlegging og vurdering av eksponering for kjemikalier på arbeidstilsynet.no²⁶, som ble ferdigstilt i 2020.

²⁵ <https://ekurs.arbeidstilsynet.no/course/view.php?id=7> ²⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/kjemikalier/kartlegging-eksponering-for-kjemikalier/>

Innsats rettet mot risikobaserte tema i 2021

Arbeidslivet i Norge består av flere ulike arbeidsmiljøproblemer og risikofaktorer som kan øke faren for at arbeidstakere blir skadet eller får helseplager som følge av arbeidet. Hvilke typer risikofaktorer som overordnet sett skal prioriteres av Arbeidstilsynet, besluttes i en risikobaseringsprosess. Som nevnt innledningsvis i kapittel 3, utarbeider Arbeidstilsynet jevnlig et faglig underlag kalt Risikobilde. Risikobilde er en helhetlig risikovurdering av norsk arbeidsliv på bakgrunn av kriteriene omfang, alvorlighet, forebyggingspotensial og kvalitet på kunnskap for ulike arbeidsmiljøproblemer. Den er basert på tilstandsbeskrivelser og analyser fra STAMI, etatens egne erfaringer, fagkunnskap og data, samt øvrig relevant forskningslitteratur. Risikovurderingen gir faglige anbefalinger som grunnlag for prioriteringer av målgrupper og tema i Arbeidstilsynets aktiviteter. Anbefalingene er gitt innen områdene kjemisk,

biologisk, fysisk, organisatorisk, ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt arbeidsulykker, seriøse og anstendige arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet. En oversikt over anbefalingene som lå til grunn for aktivitet i 2021 finnes i tabell 11 i innledningen til kapittel 3.

For å gi en dypere forståelse av de varierte arbeidsmiljøfaglige utfordringene som Arbeidstilsynet jobber med, og hvordan vi har valgt å innrette vår virkemiddelbruk på de ulike områdene, redegjør vi mer inngående for innsats rettet mot prioriterte tema i dette kapitlet. Med unntak av smittevern, har de utvalgte temaene bakgrunn i de faglige anbefalingene fra Arbeidstilsynets *Risikobilde*. Innsatsen rettet mot smittevern har bakgrunn i det særskilte koronaoppdraget som Arbeidstilsynet fikk av regjeringen i supplerende tildelingsbrev i november 2020²⁷.



Følgende tema omtales under mål 1 i denne årsrapporten:

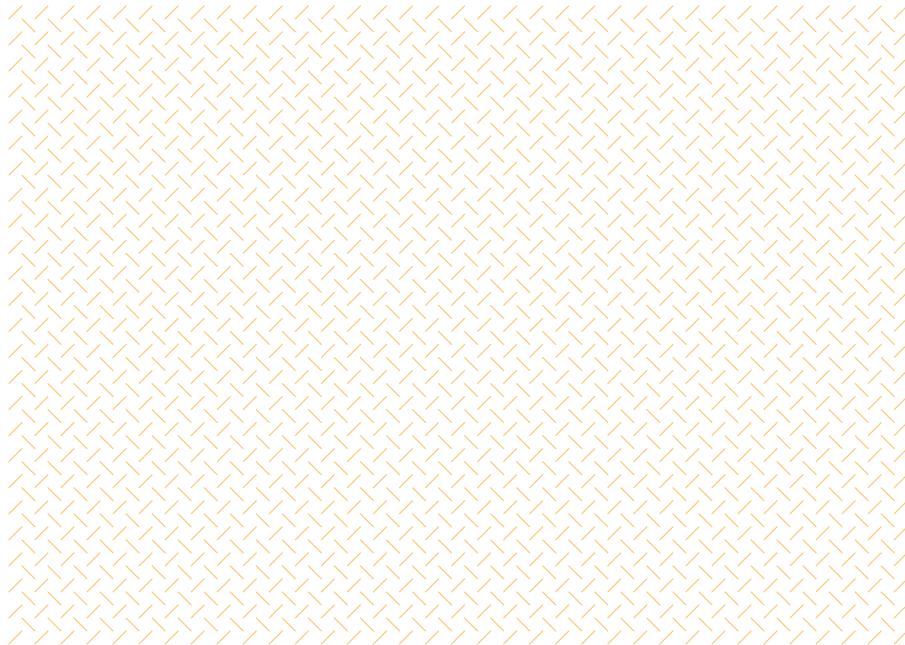
- Arbeidsrelatert spredning av covid-19
- Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- Arbeidsrelaterte psykiske plager
- Arbeidsulykker med alvorlig personskade

De fire temaene presenteres med en beskrivelse av tilstand, virkemiddelbruk og resultater. En samlet vurdering av måloppnåelse for mål 1 presenteres avslutningsvis i kapitlet.

²⁷ <https://www.regjeringen.no/contentassets/052f7f772897495cb32afc2980b6898d/supplerende-tildelingsbrev-2020-nr.-5.pdf>

Tema:

Arbeidsrelatert spredning av covid-19



Tilstandsbeskrivelse

I begynnelsen av 2020 ble verden rammet av det nye og smittsomme koronaviruset, som forårsaker sykdommen covid-19. Koronaviruset fører til luftveisinfeksjon og kan gi alt fra milde symptomer til alvorlig sykdom og i enkelte tilfeller død. Smitte skjer hovedsakelig ved nær kontakt ved at man eksponeres for dråper fra luftveiene som inneholder virus. Per 21. januar 2022 har Norge 571 655 meldte tilfeller og 1 414 døde som følge av covid-19²⁸. Det er ikke kjent hvor mange av tilfellene som skyldes eksponering på arbeidsplasser eller innkvarteringssteder.

De siste to årene har omfattende tiltak for å begrense smittespredningen i Norge medført betydelige endringer i arbeidssituasjonen for mange arbeidstakere. Undersøkelser viser at omtrent alle med mulighet til å jobbe hjemmefra har hatt hjemmekontor i løpet av denne perioden. Dette tilsvarer om lag 40 prosent av den norske arbeidsstyrken²⁹.

²⁸ <https://www.fhi.no/sv/smittsomme-sykdommer/corona/dags--og-ukerapporter/dags--og-ukerapporter-om-koronavirus/>

²⁹ NOU 2021: 6, Myndighetenes håndtering av koronapandemien — Rapport fra Koronakommisjonen. 2021, Statsministerens kontor: Oslo

Mange arbeidstakere har imidlertid vært på jobb, og har i utførelsen av sitt arbeid vært direkte berørt av smittefare. Arbeidstilsynet har i store deler av 2021 (januar–september) prioritert og målrettet innsatsen mot deler av arbeidslivet hvor smitte har vært en særlig risikofaktor. Covid-19-forskriften inneholder en rekke smitterisikoreduserende tiltak, og Arbeidstilsynet har fulgt opp at arbeidsgiver overholder relevante krav i forskriften. I et forebyggingsperspektiv er det viktig å hindre smittespredning, både for å beskytte arbeidstakere mot smitte i jobbsammenheng, og for å hindre at arbeidstakere utgjør en smittefare for tredjepersoner som for eksempel kunder, pasienter og passasjerer. Undersøkelser viser at arbeidstakere med mye direkte kontakt med andre mennesker, har hatt flere tilfeller av påvist covid-19 sammenliknet med andre arbeidstakere³⁰. Dette gjelder særlig ansatte på serveringssteder og helsepersonell. Utsatte næringer er der ansatte i stor grad omgås andre mennesker, blant annet overnatting og servering, helse og sosial, persontrafikk og varehandel.

En annen utsatt gruppe er utenlandske arbeidstakere som reiser til Norge, spesielt innen risikoutsatte næringer som bygg og anlegg, fiskeindustrien og jordbruksnæringen. Det har blitt rettet betydelig oppmerksomhet mot smittevern i innkvarteringer som innreisende arbeidstakere benytter. I februar 2021 innførte myndighetene krav om at innkvartering som arbeidsgiver eller oppdragsgiver stiller til disposisjon for arbeidstakere i innreisekarantene, må forhåndsgodkjennes av Arbeidstilsynet. Denne ordningen har bidratt til at innkvarteringene er forsvarlige og redusert risikoen for importsmitte og smittespredning. Arbeidstilsynet har myndighet til å føre tilsyn med innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet har benyttet flere virkemidler for å sikre at virksomhetene har et forsvarlig smittevern for sine arbeidstakere. Tilsyn er vurdert som det mest hensiktsmessige virkemidlet fordi kontroll anses som nødvendig for å sikre tilstrekkelig etterlevelse av smittevernsbestemmelsene, og det

gir mulighet til å følge opp med reaksjoner. Vi har benyttet veiledning som et viktig virkemiddel for å nå ut til virksomheter vi ikke følger opp med tilsyn. Tett samarbeid med helsemyndighetene og partene har også vært viktig i denne innsatsen.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har kontrollert ett eller flere forhold knyttet til smittevern i overkant av 7 200 tilsyn. Vi har i snitt avdekket ett eller flere brudd på smittevernbestemmelsene i 26 prosent av tilsynene. Tilsynene har først og fremst kun kontrollert smittevern, men i noen tilsyn er også andre tema kontrollert. Mange av tilsynene er gjennomført innen næringene Bygge- og anleggsvirksomhet, Industri og Varehandel, reparasjon av motorvogner. Hvor hyppig vi avdekker brudd varierer mellom næringene. I 2021 er det avdekket en høy andel tilsyn med brudd innen næringene Annen tjenesteyting med 47 prosent, Transport og lagring med 38 prosent og Overnattings- og serveringsvirksomhet med 34 prosent. Vi har også avdekket en høy andel tilsyn med brudd innen Undervisning (41 prosent), men her er antall tilsyn mye lavere (27 tilsyn).

TABELL 16

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i smittevernbestemmelsene i perioden 2020–2021. Inkludert a-krimtilsyn.

	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	499	7 246
Andel tilsyn med brudd	40 %	26 %
Andel tilsyn med reaksjon	38 %	22 %

30 <https://www.fhi.no/nyheter/2021/mer-covid-19-i-noen-yrkesgrupper-enn-i-andre/>

Arbeidstilsynet kontrollerer flere forhold knyttet til smittevern og korona. De hyppigst brukte kontrollpunktene er om arbeidsgiver har kartlagt og risikovurdert eksponering for koronaviruset, og om arbeidsgiver har utarbeidet planer eller iverksatt tiltak for å fjerne eller redusere risiko for spredning av koronaviruset. Her er andelen brudd på henholdsvis 23 og 16 prosent. Manglende kartlegging og risikovurdering gjør det vanskeligere for arbeidsgiver å sikre at smittevernet for arbeidstakerne er ivaretatt. I tillegg er det vanskelig å vite om tiltak som allerede er iverksatt faktisk treffer.

Der det er relevant, har Arbeidstilsynet kontrollert om innkvarteringen som arbeidsgiver stiller til rådighet er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Dette er kontrollert i 1 777 tilsyn, og her er andelen tilsyn med brudd på 19 prosent. Videre har vi kontrollert forhåndsgodkjente

innkvarteringer i litt over 400 tilsyn, og det er avdekket få brudd på innkvarteringen i disse tilsynene (5 prosent). Mange av virksomhetene med brudd har fått godkjenningen tilbaketrukket.

Vi har vedtatt ett eller flere pålegg i 59 prosent av tilsynene med reaksjon (jf. tabell 17). I tilsyn med smittevern er det dessuten vedtatt andre typer reaksjoner, som pressmidler og stans ved overhengende fare, i større grad enn gjennomsnittet for tilsyn innenfor mål 1 og 2. Dette skyldes at Arbeidstilsynet i denne målrettede innsatsen har gitt kortere frister for oppfyllelse av pålegg, og tatt i bruk pressmidler som tvangsmulkt og stans raskere. Arbeid i virksomheter der det har vært overhengende fare for at arbeidstakere blir utsatt for smitte har blitt stanset. Overtredelsesgebyr er benyttet når vi har avdekket alvorlige lovbrudd på smittevernet.

TABELL 17

Reaksjonsbruk på bakgrunn av brudd på smittevernbestemmelsene, fordelt på andel tilsyn med ulike typer vedtak blant tilsyn med minst én reaksjon. Tilsyn gjennomført i 2020–2021. Ett tilsyn kan ha flere reaksjoner. Antall tilsyn med reaksjon inkluderer varsel, i tillegg til vedtak.

Andel tilsyn med ulike typer vedtak	2020	2021
Antall tilsyn med reaksjon (N)	189	1 594
– pålegg	71 %	59 %
– tvangsmulkt	8 %	7 %
– stans som pressmiddel	0 %	2 %
– stans ved overhengende fare	1 %	6 %
– overtredelsesgebyr	1 %	4 %

Arbeidstilsynet har normalt sett ikke datagrunnlag for å si noe om alvorligheten i bruddene vi avdekker. For å kunne si noe om alvorlighet i bruddene som var avdekket i smitteverntilsynene, ble det derfor jevnlig sendt ut faste spørreundersøkelser til inspektører som hadde gjennomført slike tilsyn. Samlet sett har inspektørene vurdert at det var lite alvorlige brudd som ble avdekket i tilsynene.

Tidsserieanalyser viser at andelen tilsyn med brudd på smittevernet var høyest i januar med 35 prosent, og at den har gått gradvis nedover de påfølgende månedene. I mai lå andelen tilsyn med brudd på 26 prosent, og i september var den nede på 13 prosent. Dersom vi i tillegg ser på inspektørenes vurdering av utviklingen, er trenden at de jevnt over har vurdert at tilstanden hos de kontrollerte virksomhetene ble stadig bedre (mindre alvorlig).

Søknader om forhåndsgodkjenning av innkvartering

Fra godkjenningsordningen for innkvartering ble innført 22. februar 2021 og til og med 31. desember 2021 har Arbeidstilsynet mottatt over 7 000 innkvarteringssøknader. Mange av søknadene gjelder virksomheter innen næringene Bygge- og anleggsvirksomhet med 20 prosent, Jordbruk, skogbruk og fiske med 17 prosent, Forretningsmessig tjenesteyting med 13 prosent og Industri med 11 prosent. 77 prosent av søknadene har fått innkvarteringen godkjent for arbeidstakere i innreisekarantene, mens 11 prosent av søknadene er avslått fordi de ikke tilfredsstiller kravene i forskriften. De resterende søknadene har blitt trukket tilbake av virksomhetene selv.

Veiledning

Arbeidstilsynet har veiledet og formidlet kunnskap om smittevern og forebygging av covid-19 i arbeidslivet på flere arenaer siden pandemien brøt ut. Koronapandemien har ført til mange spørsmål hos både arbeidsgivere og arbeidstakere, og temasidene på arbeidstilsynet.no har blitt løpende utviklet for å svare ut behovet. Temasiden som beskriver hva arbeidsgiver skal gjøre for å forebygge smitte hadde nær 103 000 besøkende i 2021³¹. Videre har Arbeidstilsynet proaktivt gått ut med informasjon vi har fått mye spørsmål om, som for eksempel permittering, unntaksbestemmelser i arbeidsmiljøloven, og om arbeidstakere og vaksinasjonsstatus. Vi har i tillegg veiledet og gitt informasjon til publikum om smittevern via Svartjenesten. Første halvdel av 2021 fikk Svartjenesten mange spørsmål om smittevern og det stadig nye og skiftende regelverket, i tillegg til spørsmål som er indirekte relatert til pandemien, som for eksempel spørsmål om permitteringer, omplasseringer og avslutning av arbeidsforhold med pandemien som årsak.

Arbeidstilsynets mediearbeid har også vært sterkt preget av pandemien. Medietrykket i første halvdel av 2021 var adskillig høyere enn i normale år, og nyhetssaker med resultater fra våre smitteverntilsyn har ved flere anledninger vært toppsaker i nasjonale medier. Ved å aktivt formidle funn fra smitteverntilsyn i media har vi fått ut informasjon om kravene til smittevern, hvorfor det er viktig å følge reglene, og hvilket ansvar som ligger på henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker. Samtidig var det viktig for etaten å få synliggjort vårt bidrag for å bekjempe smittespredning. Regionale og lokaler medier, samt bransjemediene, har også vært viktige

³¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/biologiske-faktorer/coronavirus-tiltak-i-arbeidslivet-mot-smitte/>

kanaler for å spre målrettet informasjon, for eksempel i saker om vinterfiske eller våre tilsyn med smittevern i landbruket.

Arbeidstilsynet har med gode resultater gjennomført veiledningskampanjer i sosiale medier med smitteforebyggende budskap rettet mot utenlandske arbeidstakere. Kampanjene har gitt informasjon om registrering, testing, smittevern og karantene ved innreise til Norge, og har blitt oversatt til polsk, litauisk, rumensk og engelsk. Til sammen har vi nådd 388 000 unike brukere på Facebook og Instagram. Videre har over 100 000 personer besøkt siden på arbeidstilsynet.no om innreiseinformasjon til utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere som skal jobbe i Norge³². Arbeidstilsynet har også vært til stede i flere sosiale nettverk hvor målgruppene befinner seg. Vi har løpende moderert kommentarfeltene på alle språk og vi har vært tilgjengelig for henvendelser og tips på Facebook Messenger. Dette har bidratt til å gjøre utenlandske arbeidstakere tryggere på oss og bidrar også til å skape økt tillit til Arbeidstilsynet og norske myndigheter.

Arbeidstilsynet har også veiledet og formidlet kunnskap om innkvartering og smittevern i et webinar³³. Webinaret ble sendt i begynnelsen av februar, og hadde som hensikt å hjelpe arbeidsgivere med å forstå regelverket bedre. Litt over 1 000 deltakere var påmeldt webinaret, og om lag 1 100 fulgte hele eller deler av webinaret direkte. Det publiserte opptaket har i ettertid blitt sett 557 ganger. Brukerundersøkelser sendt ut i etterkant viser at deltakerne i stor grad opplevde webinaret som nyttig og faglig relevant.

Samarbeid

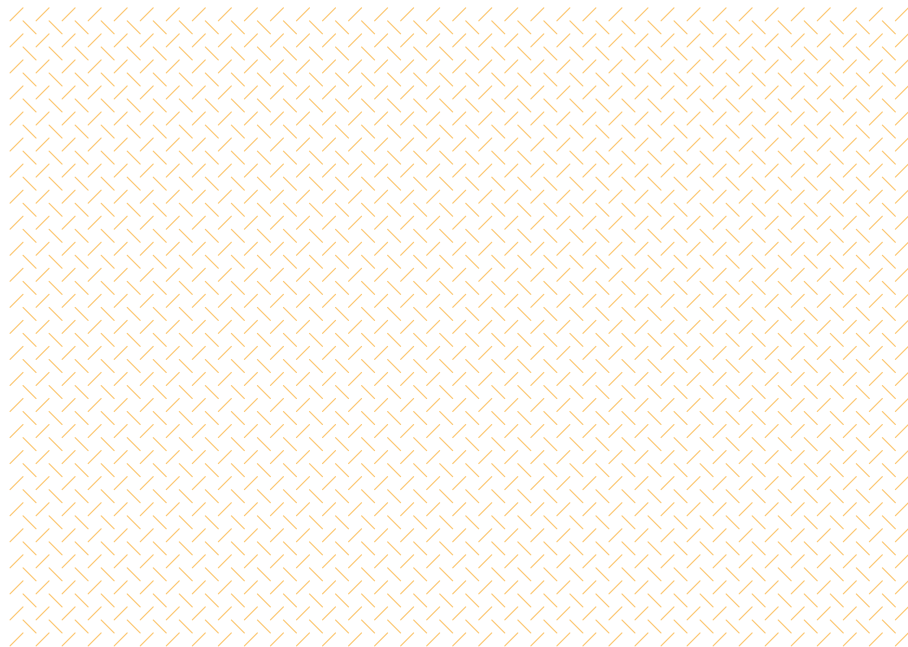
Vi har samarbeidet tett med helsemyndighetene, statsforvaltere, fiskeindustrien, Tolletaten, Mattilsynet og Statens legemiddelverk. Helsemyndighetene (Folkehelseinstituttet og Helsedirektoratet) har i samarbeid med Arbeidstilsynet utarbeidet og oppdatert en rekke bransjeveiledere med retningslinjer for ulike arbeidsplasser. Videre har vi sendt ut brev til kommunene om hvordan vi kan bistå dem i smittevernsarbeidet, og til partene i arbeidslivet med beskjed om å videreformidle informasjon om våre tilsyn og veiledning til sine medlemmer. Vi har også sendt brev til virksomheter via Altinn med veiledningsinformasjon som er tilpasset ulike målgrupper og tema. Veiledningsbrev om hvordan redusere koronasmitte blant arbeidstakere i innreisekarantene har for eksempel blitt sendt til virksomheter i godkjenningsregisteret for innkvartering, og til virksomheter i utsatte næringer med behov for utenlandsk arbeidskraft.

I arbeidet med å gjennomføre mest mulig målrettede tilsyn med innkvartering og etablering av godkjenningsordningen for innkvartering, er det også samarbeidet tett med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, som har hatt ansvar for registeret over innreisende til Norge under pandemien.

³² <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/biologiske-faktorer/coronavirus-tiltak-i-arbeidslivet-mot-smitte/utenlandske-arbeidstakere-som-skal-reise-til-norge/> ³³ <https://www.youtube.com/watch?v=RGpt9D0tbZ8>

Tema:

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager



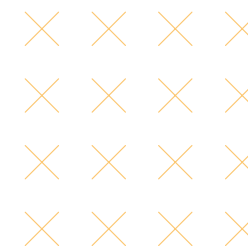
Tilstandsbeskrivelse

Muskel- og skjelettlidelser er den sykdomsgruppen i Norge som flest er plaget med og som koster samfunnet mest^{34,35}. I yrkesbefolkningen er muskel- og skjelettplager det vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemet. Tall fra levekårsundersøkelsen viser at en svært stor andel av alle yrkesaktive opplever arbeidsrelaterte plager i nakke, skuldre og rygg^{36,37}. Årsaksbildet er sammensatt, og omfattende forskning har resultert i dokumenterte risikofaktorer i organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø. Forebyggingspotensialet er stort, og arbeidsplassen er en viktig arena for forebygging.

³⁴ <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2019-31-Rammer-flest-koster-mest.pdf> ³⁵ <https://www.fhi.no/nettpub/hin/ikke-smittsomme/muskel-og-skjeletthelse/>

³⁶ <https://noa.stami.no/tema/helseutfallararbeidsskader/helseplager/nakkesmerter/> ; <https://noa.stami.no/tema/helseutfallararbeidsskader/helseplager/ryggplager/>

³⁷ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. S. 129



Næringer med kjente risikofaktorer har ofte høy forekomst av selvrapporterte muskel- og skjelettplager og av både legemeldt sykefravær med muskel- og skjelettdiagnose og oppbrukte sykepengerettigheter^{38,39}. Utsatte næringer er Helse- og sosialtjenester, Bygge- og anleggsvirksomhet, Varehandel, reparasjon av motorvogner, Overnattings- og serveringsvirksomhet, Annen tjenesteyting, Forretningsmessig tjenesteyting, Jordbruk, skogbruk og fiske og Transport og lagring. Yrkesgrupper innenfor disse næringene er kjennetegnet av relativt høy forekomst av mekaniske eksponeringer i arbeidet.

Fordi det rammer så mange og koster så mye, er forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager et svært aktuelt tema både i norsk og internasjonal sammenheng. Det er et prioritert tema i arbeidsmiljøatsingen

(Inkluderende arbeidsliv) og i EU-OSHAs arbeidsmiljøkampanje for 2020-2022. Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager ble også trukket fram som en av Arbeidstilsynets etatsprioriteringer sommeren 2021.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet benytter både tilsyn og veiledning som virkemiddel for å få virksomhetene til å jobbe mer forebyggende med muskel- og skjelettplager. Tilsyn gjennomføres der vi mener kontroll er nødvendig for å sikre tilstrekkelig etterlevelse av regelverket. Det er imidlertid sjeldent behov for bruk av sterke reaksjoner for å få virksomhetene til å jobbe mer systematisk og forebyggende med dette arbeidsmiljøproblemet.

Ettersom arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er et helseutfall med et komplekst årsaksbilde, anses veiledning i mange tilfeller for å være det mest hensiktsmessige virkemiddelet for å øke etterlevelse gjennom bedre kunnskap, forståelse og motivasjon.

Tilsyn

Når Arbeidstilsynet tidligere har ført tilsyn med om virksomhetene forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager i henhold til lov og forskrift, er det de ergonomiske arbeidsbetingelsene vi har kontrollert. I forbindelse med etatsprioriteringene for 2021 har det, i tillegg til de eksisterende kontrollpunktene, blitt utarbeidet to nye kontrollpunkter som også omfatter organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøbetingelser.

I 2021 har ett eller flere lovkrav knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager blitt kontrollert i 584 tilsyn. De fleste tilsynene ble gjennomført høsten 2021 som en del av en konsentrert innsats i forbindelse med Arbeidstilsynets nye etatsprioriteringer. Den største andelen av tilsynene med dette temaet er gjennomført i næringen Bygge- og anleggsvirksomhet, etterfulgt av Helse- og sosialtjenester og Overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er avdekket brudd på bestemmelsene i 57 prosent av tilsynene hvor dette er kontrollert.

På grunn av de nye kontrollpunktene utarbeidet i forbindelse med etatsprioriteringene for 2021 har innretningen endret seg noe. Tallene for 2021 er derfor ikke like sammenlignbare som det de har vært i tidligere år. Vi finner en høy andel brudd på de nye kontrollpunktene, og dette kan være med på å forklare hvorfor vi ser en økning i andelen tilsyn med brudd i 2021, sammenlignet med tidligere år.

TABELL 18

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav for forebygging av muskel- og skjelettplager, 2017-2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	634	855	588	311	584
Andel tilsyn med brudd	46 %	50 %	43 %	43 %	56 %
Andel tilsyn med reaksjon	27 %	36 %	28 %	26 %	43 %

* Tall fra 2017-2020 viser tilsyn der vi kun har kontrollert ergonomiske arbeidsbetingelser. Tallene for 2021 omfatter i tillegg tilsyn med de nye kontrollpunktene som omfatter organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser.

Vi finner den høyeste andelen brudd i næringen Bygge- og anleggsvirksomhet, med ett eller flere brudd i 74 prosent av tilsynene, etterfulgt av Helse- og sosialtjenester med ett eller flere brudd i 56 prosent av tilsynene og deretter Overnattings- og serveringsvirksomhet med ett eller flere brudd i 49 prosent av tilsynene. Resultatene indikerer at forebyggingspotensialet for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er stort innen disse næringene, spesielt innen Bygge- og anleggsvirksomhet.

Brudd avdekt i tilsyn følges opp med pålegg når det vurderes som nødvendig. Det har foreløpig ikke vært aktuelt å følge opp pålegg i disse tilsynene med tvangsmulkt som pressmiddel. Ettersom muskel- og skjelettplager ofte er et resultat av langvarig eksponering for dårlige arbeidsbetingelser og sjelden innebærer akutt helsefare, så er det ikke nødvendigvis hensiktsmessig å bruke strengere og mer umiddelbare reaksjoner.

Veiledning

Arbeidstilsynet har veiledet og formidlet kunnskap om forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager på flere arenaer i 2021. Veiledning er et velegnet virkemiddel når hensikten er å oppnå økt kunnskap og forståelse om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse, kjennskap til relevante krav som stilles i regelverket, og kunnskap om hvordan virksomhetene bør jobbe systematisk med forebygging av muskel- og skjelettplager.

Gjennom arbeidet i EU-OSHA-kampanjen *Gode arbeidsplasser* sikrer rett belastning har vi sammen med Regionale Verneombud

og partene i arbeidslivet gjennomført et webinar⁴⁰ i 2021 rettet mot serveringsbransjen. Webinaret hadde 214 påmeldte og har blitt sett av 105 personer i etterkant. I tillegg har Arbeidstilsynet gjennomført et webinar rettet mot bygg- og anleggsbransjen⁴¹ med 665 påmeldte og med 699 opptaksvisninger i etterkant. Brukerundersøkelser sendt ut til påmeldte deltakere i etterkant av sistnevnte webinar viste at de fleste deltakerne i stor eller svært stor grad syntes at det faglige innholdet og webinaret som helhet var nyttig for dem. Vi har også registrert 1 228 opptaksvisninger av webinaret *Hvordan forebygge muskel- og skjelettplager*⁴² fra 2020 i løpet av 2021.

Arbeidstilsynet har videre utviklet en animasjonsvideo⁴³ som viser ulike årsaker til muskel- og skjelettplager. Animasjonen er laget til bruk i seminar, webinar, sosiale medier og våre nettsider, og har siden publisering i mai 2021 blitt sett over 1 000 ganger på YouTube.

I 2020 publiserte Arbeidstilsynet en veiledningsside om forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager⁴⁴. Denne siden beskriver risikofaktorer i arbeidet og viser vei til hvordan virksomhetene skal jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet for å hindre at arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager oppstår. I 2021 har denne veiledningssiden hatt nær 6 200 sidevisninger.

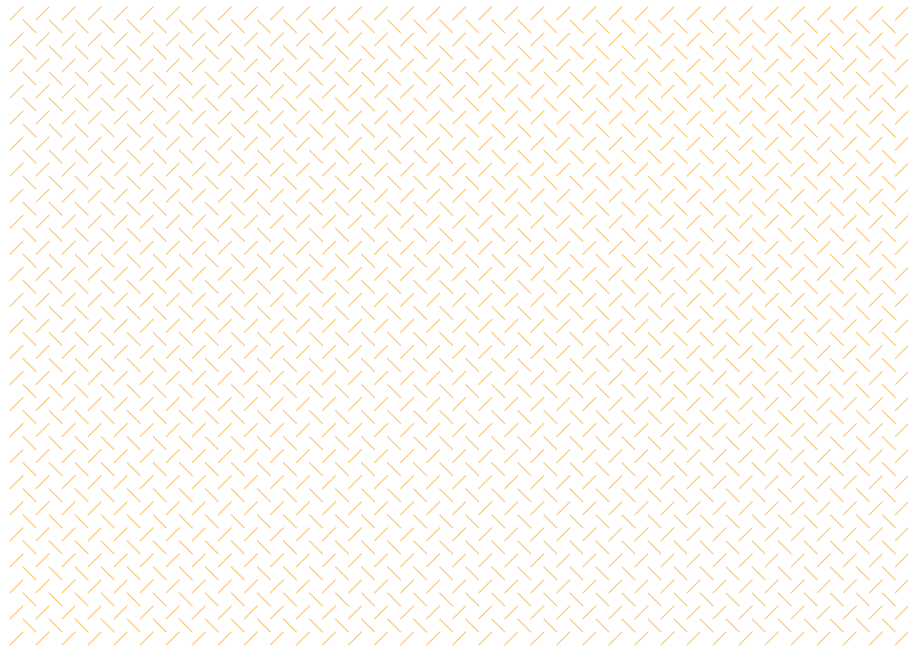
Forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er i tillegg et tema i arbeidsmiljøetsatsingen. Beskrivelse av aktiviteter og resultater i dette arbeidet er beskrevet i avsnittet «Inkluderende arbeidsliv» innledningsvis i kapittelet.

⁴⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=3Mo18hOzpRA> ⁴¹ <https://www.youtube.com/watch?v=ti0pORo5AGo> ⁴² <https://www.youtube.com/watch?v=F8f0StuzPBc>

⁴³ <https://www.youtube.com/watch?v=mMVICDs5nPI> (kort versjon), <https://www.youtube.com/watch?v=ljiubUXA8Q> (lang versjon) ⁴⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeidsrelaterte-muskel--og-skjelettplager/>

Tema:

Arbeidsrelaterte psykiske plager



Tilstandsbeskrivelse

Andelen selvrapporterte psykiske plager i yrkesbefolkningen har steget de siste årene. En betydelig andel sysselsatte rapporterer i levekårsundersøkelsen at de opplever psykiske plager som nervøsitet, angst, nedtrykthet eller depresjon. Av disse oppgir omtrent halvparten at de psykiske plagene helt eller delvis skyldes arbeidet⁴⁵. Omfattende forskning har gitt oss solid kunnskap om risikofaktorer i det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet forbundet med psykiske plager.

Utsatte næringer er Helse- og sosialtjenester, Transport og lagring, Overnattings- og serveringsvirksomhet og Forretningsmessig tjenesteyting. De mest utsatte yrkesgruppene innen disse næringene er relasjonelle yrker hvor arbeidstakerne ofte må forholde seg til emosjonelle krav i jobben og hvor de oftere er utsatt for vold og trusler og uønsket seksuell oppmerksomhet.

På grunn av den økende andelen psykiske plager i yrkesbefolkningen og de store kostnadene psykiske plager medfører både for enkeltindividet og samfunnet, er forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager et viktig innsatsområde. Arbeidstilsynet har trukket fram arbeidsrelaterte psykiske plager som en etatsprioritering i 2021. Det er også et prioritert tema i arbeidsmiljøsatsingen (Inkluderende arbeidsliv).

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet benytter både tilsyn og veiledning som virkemiddel for å få virksomhetene til å jobbe forebyggende med psykiske plager. I tilfeller hvor vi mener kontroll er nødvendig for å sikre etterlevelse av

⁴⁵ <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/helseplager/psykiske-plager/>

regelverket benyttes tilsyn. På grunn av det sammensatte årsaksbildet knyttet til psykiske plager er veiledning likevel i mange tilfeller et mer hensiktsmessig virkemiddel for å sikre økt etterlevelse gjennom bedre kunnskap, forståelse og motivasjon.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har lenge kontrollert arbeidsbetingelser som har betydning for psykisk helse. Eksempler på dette er tilsyn med vold og trusler, trakassering og uheldige belastninger. I 2019 ble det utviklet to nye kontrollpunkter som omfatter flere kjente risikofaktorer for utvikling av arbeidsrelaterte plager, og som siden da har blitt benyttet for å kontrollere om arbeidsgiver jobber forebyggende med psykiske plager.

I 2021 har ett eller flere lovkrav knyttet til psykiske helse blitt kontrollert i 276 tilsyn. De fleste tilsynene ble gjennomført høsten 2021 som en del av en konsentrert innsats i forbindelse med Arbeidstilsynets nye etatsprioriteringer. Nesten alle tilsynene med dette temaet er gjennomført i næringene Helse- og sosialtjenester og Overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er avdekket brudd på bestemmelsene i 55 prosent av tilsynene hvor dette er kontrollert, henholdsvis 55 og 57 prosent i de to næringene.

Bruddene er fulgt opp med reaksjoner i form av pålegg der det har vært nødvendig. Av disse tilfellene har det foreløpig ikke vært aktuelt å følge opp med tvangsmulkt som pressmiddel. Ettersom psykiske plager ofte er et resultat av langvarig eksponering for dårlige arbeidsbetingelser og sjelden innebærer akutt helsefare, er det ikke nødvendigvis hensiktsmessig å bruke strengere og mer umiddelbare reaksjoner.

Veiledning

I likhet med at Arbeidstilsynet lenge har kontrollert arbeidsbetingelser som har betydning for psykisk helse, har vi også formidlet kunnskap og veiledet innenfor områder som blant annet forebygging av vold og trusler, seksuell trakassering, mobbing og stress. Arbeidstilsynets veiledningssider om seksuell trakassering, trakassering, mobbing på arbeidsplassen,

vold og trusler og stress har til sammen over 106 000 sidevisninger i 2021. Vi har også gjennomført webinarer på disse områdene, som blant annet webinar om forebygging av seksuell trakassering i 2020 med 1 689 visninger i 2021. Tallene viser at det er stor interesse for risikofaktorer som har betydning for psykisk helse.

I 2020 publiserte Arbeidstilsynet en veiledningsside om forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager⁴⁶. Siden beskriver ulike risikofaktorer i arbeidet og viser vei til hvordan virksomhetene skal jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet for å hindre at arbeidsrelaterte psykiske plager oppstår. I 2021 har denne veiledningssiden hatt nær 7 300 sidevisninger.

Forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager er i tillegg et tema i arbeidsmiljøsatsingen. Beskrivelse av aktiviteter og resultater i dette arbeidet er beskrevet i avsnittet «Inkluderende arbeidsliv» innledningsvis i kapittelet.

TABELL 19

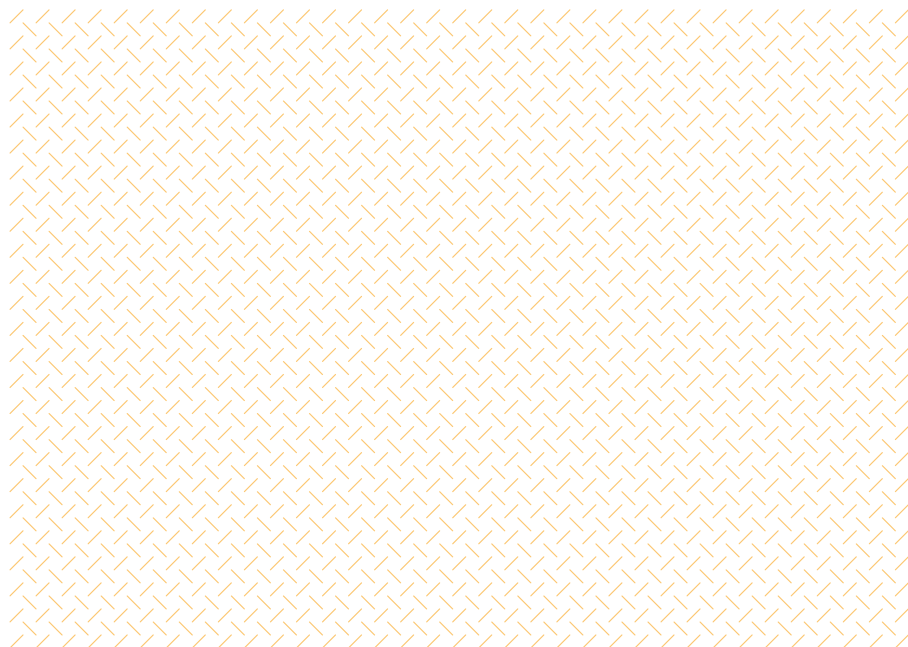
Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav knyttet til psykisk helse, 2019–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	52	51	276
Andel tilsyn med brudd	54 %	49 %	55 %
Andel tilsyn med reaksjon	27 %	16 %	28 %

46 <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeidsrelaterte-psykiske-plager/>

Tema:

Arbeidsulykker med alvorlig personskade



Tilstandsbeskrivelse

I 2021 omkom 31 arbeidstakere i ulykker i norsk, landbasert arbeidsliv.⁴⁷ Dette er noe høyere enn gjennomsnittet for de fem foregående årene på 27 arbeidsskadedødsfall per år. Tallet varierer imidlertid fra år til år, og enkelthendelser kan gjøre stort utslag. Den generelle trenden over lengre tid er en nedgang i både antall og forekomst av dødelige arbeidsulykker, fra over 100 arbeidsskadedødsfall per år på starten av 1970-tallet, til dagens nivå på omtrent 30 dødsfall per år. 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. En rapport fra Arbeidstilsynet viser at det har vært en nedgang i antall arbeidsskadedødsfall innenfor alle ulykkestyper fra perioden 2010-2014 til 2015-2019, med unntak av arbeidsulykker i trafikken.⁴⁸ Nedgangen har vært særlig markant for klemskader, skader som følge av sammenstøt/påkjørsel, fall og voldsskader.

⁴⁷ <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/31-arbeidsskadedødsfall-i-2021/>

⁴⁸ Arbeidstilsynet (2020): Arbeidsskadedødsfall i Norge. Utviklingstrekk 2010-2019, og analyse av årsaksfaktorer i fire næringer. Kompass Tema-rapport nr. 3-2020.

- Med **arbeidsulykker** menes en plutselig eller uventet ytre påkjenning eller belastning som skadelidte har vært utsatt for i forbindelse med arbeidet.
- Med **arbeidsskadedødsfall** menes en arbeidsskade som fører til at den skadde dør av skaden innen ett år etter at ulykken skjedde.

Likevel representerer arbeidsulykker fortsatt et betydelig samfunnsproblem, med store konsekvenser både for den som rammes, for den enkelte virksomhet og for samfunnet som helhet. Skader på arbeidsutførende personer som følge av arbeidsulykker antas å utgjøre ca. 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge.⁴⁹

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle slags virksomheter. Enkelte næringer er imidlertid mer utsatt for alvorlige arbeidsulykker enn andre, fordi de i større grad utfører arbeidsoppgaver der store krefter er i sving. Fire næringer preger statistikken over arbeidsskadedødsfall hvert år:

- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Transport og lagring
- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Industri

Virksomheter innen disse næringene er derfor prioritert i Arbeidstilsynets ulykkesforebyggende innsats. Hvilke ulykkestyper som forekommer oftest, varierer mellom de ulike næringene og undernæringer innenfor disse, og den forebyggende innsatsen må derfor tilpasses risikobildet i den enkelte målgruppen. Totalt sett utgjør klemulykker, 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.

For å forebygge alvorlige arbeidsulykker må man gripe tak i årsakene til at ulykkene skjer, og få på plass barrierer som kan avverge alvorlig skade dersom en ulykke likevel inntreffer. Årsakene kan være menneskelige, teknologiske eller organisatoriske, og som regel skyldes ulykker en kombinasjon av disse. Det er derfor viktig å etablere en god og helhetlig sikkerhetsstyring med bakgrunn i systematiske og grundige risikovurderinger, begrense muligheter for feilhandlinger og sikre den tekniske tilstanden og egnetheten ved materialer og utstyr. I tillegg må virksomhetene sørge for tiltak som motvirker alvorlige skader dersom ulykker først skjer. De bør også være spesielt oppmerksomme på å ivareta sikkerheten til arbeidstakere som kan være særlig risikoutsatt.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bidrar til at utsatte virksomheter jobber bedre med ulykkesforebygging ved hjelp av flere virkemidler. Vi gjennomfører ulike typer tilsyn, både i rent forebyggende øyemed og som oppfølging av allerede inntrufne arbeidsulykker. Vi veileder og formidler kunnskap til aktuelle målgrupper, både blant arbeidsgivere, arbeidstakere eller andre aktørgrupper. Vi utvikler regelverket, både nasjonalt og internasjonalt, slik at det skal bli enklere å etterleve og føre til et sikrere arbeidsmiljø. Sist, men ikke minst, samarbeider vi med partene og med andre myndigheter.

Tilsyn

Som nevnt gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn både for å forebygge at alvorlige ulykker skjer og etter at arbeidsulykker faktisk har inntruffet (ulykkestilsyn).

Ulykkesforebyggende tilsyn

Arbeidstilsynet forebygger ulykker gjennom å føre tilsyn både med det systematiske HMS-arbeidet og arbeidstidsordninger, som redegjort for på s. 33, og med mer spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper. Nedenfor redegjør vi for tilsyn knyttet til spesifikke risikofaktorer som farlig arbeid i høyden og manglende sikkerhet ved

bruk av maskiner og utstyr. Forebygging av alvorlige fallulykker på grunn av farlig arbeid i høyden og forebygging av skader på grunn av manglende sikkerhet ved bruk av maskiner og utstyr (inkludert kjøretøy) har vært høyt prioritert av Arbeidstilsynet over flere år, og utgjør derfor de fleste av de ulykkesforebyggende tilsynene. I 2021 har antallet slike tilsyn vært lavere på grunn av at smittevern har hatt høyeste prioritet.

Tabell 20 oppsummerer nøkkeltall for gjennomførte tilsyn innenfor disse to viktigste ulykkesforebyggende områdene i perioden 2017–2021.

TABELL 20

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon knyttet til regelverk for arbeid i høyden og maskinsikkerhet, 2017–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeid i høyden					
Antall gjennomførte tilsyn	1 966	1 956	1 860	1 740	1 129
Andel tilsyn med brudd	62 %	65 %	52 %	58 %	67 %
Andel tilsyn med reaksjon	44 %	57 %	42 %	44 %	51 %
Maskinsikkerhet					
Antall gjennomførte tilsyn	974	2 181	2 132	1 736	944
Andel tilsyn med brudd	28 %	32 %	28 %	29 %	21 %
Andel tilsyn med reaksjon	19 %	25 %	23 %	24 %	15 %

Vi har gjennomført 1 129 tilsyn med arbeid i høyden i 2021, hvorav de aller fleste innen bygge- og anleggsnæringen. Det ble avdekket minst ett brudd på regelverket om arbeid i høyden i 67 prosent av tilsynene. Videre har vi gjennomført 944 tilsyn med maskinsikkerhet, også for en stor del innen bygge- og anleggsnæringen. I 21 prosent av disse tilsynene ble det avdekket brudd på regelverket om maskinsikkerhet.

Reaksjonsbruken i tilsyn med arbeid i høyden og maskinsikkerhet er preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. Arbeidstilsynet setter som vilkår for oppheving av stansevedtakene at farlige forhold først rettes opp. Det er også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyr, særlig for brudd på regelverket om arbeid i høyden.

	2017	2018	2019	2020	2021
Arbeid i høyden					
Antall tilsyn med reaksjon (N)	863	1 107	783	761	573
– pålegg	52 %	39 %	41 %	35 %	31 %
– tvangsmulkt	6 %	4 %	6 %	3 %	2 %
– stans som pressmiddel	2 %	2 %	1 %	0 %	1 %
– stans ved overhengende fare	37 %	72 %	69 %	69 %	75 %
– overtredelsesgebyr	16 %	24 %	20 %	15 %	11 %
Maskinsikkerhet					
Antall tilsyn med reaksjon (N)	187	556	487	414	142
– pålegg	74 %	45 %	61 %	56 %	47 %
– tvangsmulkt	7 %	4 %	7 %	7 %	1 %
– stans som pressmiddel	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %
– stans ved overhengende fare	1 %	43 %	27 %	32 %	42 %
– overtredelsesgebyr	1 %	19 %	10 %	12 %	4 %

TABELL 21

Reaksjonsbruk på bakgrunn av brudd på regelverk for arbeid i høyden og maskinsikkerhet, fordelt på andel tilsyn med ulike typer vedtak blant tilsyn med minst én reaksjon. Tilsyn gjennomført i 2017–2021. Ett tilsyn kan ha flere reaksjoner. Antall tilsyn med reaksjon inkluderer varsel, i tillegg til vedtak. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

3. Årets aktiviteter og resultater

I tillegg til ulykkesforebyggende tilsyn ute blant arbeidsgivere, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at konstruksjon, produksjon og omsetning av maskiner, personlig verneutstyr, stiger og stillaser og kjemikalier skjer i henhold til regelverket, gjennom såkalt markedskontroll og markedsovervåkning. 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 Arbeidstilsynet fatte vedtak om utbedringer. Arbeidstilsynet kan også forby videre omsetning og fatte vedtak om tilbaketrekning fra markedet. I 2021 har Arbeidstilsynet gjennomført 47 tilsyn innen markedsovervåkning med personlig verneutstyr, maskiner og arbeidsutstyr, hvorav 17 prosent endte med minst én reaksjon.

Tilsyn etter arbeidsulykker

Arbeidstilsynet mottar hvert år varsel om ca. 2 400 arbeidsulykker, i tråd med arbeidsmiljøloven § 5-2 om arbeidsgivers plikt til å varsle Arbeidstilsynet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. Om lag halvparten av disse arbeidsulykkene vurderes

å ha ført til alvorlig skade. Hvert enkelt varsel om ulykke saksbehandles og vurderes for videre oppfølging, som regel i form av tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighet og forebyggingspotensial for nye, lignende hendelser.

I 2021 gjennomførte vi 930 tilsyn etter arbeidsulykker, hvorav i underkant av 557 tilsyn var dokumenttilsyn, 324 stedlige og 49 digitale tilsyn. Dette utgjør et litt høyere antall ulykkestilsyn enn i 2020, men noe lavere enn tidligere år. Om lag 60 prosent av ulykkestilsynene er gjennomført i de to næringene Bygge- og anleggsvirksomhet og Industri.

TABELL 22

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon etter varsel om arbeidsulykker, 2017–2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	997	1 090	1 051	874	930
Andel tilsyn med brudd	59 %	54 %	58 %	51 %	51 %
Andel tilsyn med reaksjon	55 %	50 %	56 %	50 %	49 %

Det er avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 51 prosent av tilsynene etter arbeidsulykker. Dette er på linje med 2020, men noe lavere enn tidligere år. Arbeidstilsynet har fulgt opp brudd med minst én reaksjon i 49 prosent av tilsynene. Reaksjonene består i hovedsak av pålegg som virksomheten må rette opp, men også, i 75 tilfeller i 2021, stans ved overhengende fare for liv og helse. Per januar 2022 er det vedtatt overtredelsesgebyr i ti tilsyn etter arbeidsulykker i 2021.

Brudd på regelverket avdekket i tilsyn etter arbeidsulykker er den viktigste årsaken til at Arbeidstilsynet leverer anmeldelse til politiet. I 2021 har Arbeidstilsynet sendt 36 slike anmeldelser til politiet. Arbeidstilsynet har også levert 187 tilrådninger til politiet på bakgrunn av arbeidsulykker i 2021.

Veiledning

Arbeidstilsynet jobber for å nå ut til ulike målgrupper med informasjon om arbeidsulykker og gode forebyggingstiltak. Dette gjøres blant annet gjennom våre nettsider, der det finnes informasjon om flere temaer knyttet til sikkerhet, som HMS-arbeid, risikovurderinger, personlig verneutstyr, arbeidstid, maskiner, alenearbeid, vold og trusler og dykking – for å nevne noen. Blant disse er det siden om arbeidstid som er den mest besøkte, med 156 000 besøk i løpet av 2021.

De siste to årene har Arbeidstilsynet gjennomført fire webinarer rettet mot relevante målgrupper om tema som har sammenheng med ulykkesrisiko: arbeidstid og helse, nattarbeid, endringer i byggherreforskriften og maskinsikkerhet. Disse webinarene har blitt sett over 12 000

ganger per januar 2022. Webinarene er fulgt opp med brukerundersøkelser blant påmeldte deltakere. Resultatene viser at deltakerne i stor grad fant webinarene relevante og nyttige. En overvekt av deltakerne etter samtlige webinarer oppga at de i stor grad fikk økt kunnskap om de tema som ble omhandlet.

Arbeidstilsynet hadde også to innlegg på HMS-konferansen innen bygg og anlegg i 2021, om hva som kjennetegner ulykker i denne næringen og hvordan de kan forebygges. Innleggene hadde bakgrunn i rapporten *Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg*⁵⁰. Dette var den sjuende i rekken av kunnskapsrapporter om skader og yrkesrelatert sykdom i bygge- og anleggsnæringen, som Arbeidstilsynet utarbeider årlig sammen med Statens arbeidsmiljøinstitutt.

I 2020 startet Arbeidstilsynet en kampanje for å få flere bønder til å bruke setebelte når de kjører traktor, i tråd med forskriftsendringen som kom 1. juli 2020. Kampanjen er promotert og vist i ulike kanaler. Samlet har kampanjen nådd litt over 465 000 personer i 2021, som har resultert i litt over 26 000 lenkeklikk til nettsidene om bruk av setebelte i traktor på arbeidstilsynet.no. En representativ undersøkelse blant norske bønder, gjennomført av Sentio Research i oktober 2021, viser at 36 prosent hadde sett en video om bruk av setebelte i traktor siste år. De fleste av disse oppga å ha sett den på Facebook. Dette tyder på at kampanjen har nådd en stor del av målgruppen.

Samarbeid

I arbeidet med setebeltekampanjen har Arbeidstilsynet hatt et tett samarbeid med jordbruksnæringen og aktører som Norges Bondelag, NHO Mat og drikke, og Norsk gartnerforbund. Kampanjefilmene har blitt delt gjennom deres kanaler, noe som har bidratt til ekstra stor dekning. De har observert stort engasjement rundt både setebeltekampanjen og temaet i egne sosiale medier, som støtter opp under Arbeidstilsynets egne funn om god rekkevidde.

Av annet samarbeid kan nevnes at Arbeidstilsynet har en representant i koordineringsgruppen for oppfølging av storulykkeforskriften, hvor Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap er koordinerende myndighet. Arbeidstilsynet deltar også i Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg (SfS BA), som er et samarbeid mellom myndigheter og aktører i bransjen for en skadefri bygge- og anleggsnæring.

Måloppnåelse

I det følgende beskrives måloppnåelse i henhold til effektene Arbeidstilsynet er bedt om å vurdere under mål 1 i tildelingsbrevet for 2021. Virksomhetene skal få økt kunnskap, bevissthet og motivasjon, og være i stand til å jobbe bedre med arbeidsmiljøet sitt som følge av Arbeidstilsynets innsats. Kort oppsummert har innsatsen til Arbeidstilsynet innenfor mål 1 vært betydelig smalere definert i 2021 enn tidligere år, ut fra at smittevern har vært så høyt prioritert. Vår overordnede vurdering er at vi kan vise til god måloppnåelse innenfor dette temaet, men svakere knyttet til andre arbeidsmiljøeksponeringer. Det er derfor viktig at Arbeidstilsynet etter hvert har kunnet innrette innsatsen mer i tråd med vanlig risikobasering igjen.

Effekt:

Virksomhetene har fått økt kunnskap/bevisstgjøring og motivasjon

Virksomhetene oppgir økt motivasjon

Virksomhetenes motivasjon til å jobbe forebyggende med eget arbeidsmiljø kan påvirkes både gjennom reaksjoner i tilsyn og gjennom å gis bedre forståelse for hvorfor det er viktig med et godt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynets brukerundersøkelse som gjennomføres etter meldte tilsyn, viser at 68 prosent av de som svarte i 2021, i stor eller svært stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefarer i sitt arbeidsmiljø. Dette er en økning fra 62 prosent i 2020.

Resultater fra den europeiske virksomhetsundersøkelsen *ESENER* indikerer at norske virksomheter i all hovedsak er motivert for å oppfylle lovens krav om å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hele 95 prosent svarte i 2019 at motivasjonen for å forebygge risikofaktorer i arbeidet er å oppfylle krav i regelverket.⁵¹ Den samme undersøkelsen viste også at Arbeidstilsynets virksomhet og myndighet i seg selv har en motiverende effekt på virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. 83 prosent av norske virksomheter oppga at å unngå bøter/pålegg fra Arbeidstilsynet var en motivasjon for å forebygge risikofaktorer. Dette er høyere enn gjennomsnittet i andre EU-land og en økning fra forrige undersøkelse fra 2014.

Positive effekter på egenrapportert kunnskap

I tillegg til motivasjon trenger virksomhetene kunnskap om helseskadelige eksponeringer i arbeidsmiljøet og hvilke krav arbeidsmiljøregelverket stiller. For å oppnå økt kunnskap om relevante risikoforhold og motivasjon til å iverksette de riktige tiltakene, veileder Arbeidstilsynet i tilsyn,

I tildelingsbrevet for 2021 ba Arbeids- og sosialdepartementet Arbeidstilsynet om å gjøre en vurdering av hvilke effekter etaten har oppnådd under mål 1:

- Virksomhetene har fått økt kunnskap/bevisstgjøring
- Virksomhetene har fått økt motivasjon
- Virksomhetene forebygger arbeidsmiljøproblemer bedre/mer systematisk
- Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår

i rene veiledningsmøter med én eller flere virksomheter, og gjennom én-til-mange-kanaler som webinarer, kampanjer og nettsidene våre. I brukerundersøkelsen etter meldte tilsyn i 2021 svarte 62 prosent at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø. Dette er en økning fra 2020 (54 prosent). Videre svarte 87 prosent at det var lett å forstå hva virksomheten må gjøre for å drive i tråd med regelverket, som er omtrent på linje med 2020. Brukerundersøkelser

⁵¹ <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/404/survey/datavisualisation/2019>

sendt ut etter webinarne viser også positive resultater når det gjelder effekter på kunnskap, og i større grad enn etter tilsyn. Etter webinar et om smittevern og innkvartering, svarte for eksempel 87 prosent av respondentene at webinar et hadde gitt dem økt kunnskap om smittevern ved innkvartering. 85 prosent opplevde å ha fått økt kunnskap om innkvarteringsreglene, mens 80 prosent oppga økt kunnskap om smittevern generelt på arbeidsplassen.

Den faktiske endringen i kunnskap som følge av Arbeidstilsynets innsats er imidlertid svært krevende å måle. Vi har derfor kun subjektive vurderinger fra brukerne selv om hvorvidt målet er oppnådd. Med bakgrunn i ovenstående resultater er det likevel Arbeidstilsynets vurdering at våre aktiviteter gir god måloppnåelse på virksomhetenes motivasjon til å forbedre sitt arbeidsmiljø, deres kunnskap om hvorfor dette er viktig og hvordan det kan oppnås.

Effekt: Virksomhetene forebygger arbeidsmiljøproblemer bedre/ mer systematisk

Konsentrert innsats innenfor smittevern

Pandemien har innebåret en drastisk endring i risikoforhold, i arbeidslivet som i andre deler av samfunnet, og mange tilsyn gjennomført

i 2021 er først og fremst risikobasert ut fra at arbeidsplasser og innkvarteringssteder skal ha forsvarlig smittevern. Resultatene fra tilsynene viser at vi avdekker færre brudd når vi kontrollerer smittevern, sammenliknet med når vi kontrollerer andre tema, som for eksempel arbeidstid eller kjente risikofaktorer for muskel- og skjelettplager eller psykiske plager. Våre egne inspektører vurderer videre at de bruddene som har vært avdekket innenfor smittevern i liten grad har vært alvorlige, noe som også gjenspeiles i at mange varsel om pålegg er lukket uten å bli vedtatt.

Til tross for disse resultatene vurderer vi at vår innsats har vært viktig for å forebygge importsmitte på norske arbeidsplasser og innkvarteringssteder, som med stor sannsynlighet ville ha spredd seg til andre deler av samfunnet. En synkende andel tilsyn med brudd på smittevernet fra januar og utover i året, samt kvalitative vurderinger fra våre egne inspektører, tilsier at virksomhetene gradvis viste bedre etterlevelse av krav til forsvarlig smittevern på arbeidssteder og innkvarteringssteder. Vi antar at noe av denne forbedringen skyldes vår målrettede innsats, selv om dette er vanskelig å tallfeste. I løpet av første halvdel av 2021 var Arbeidstilsynet svært synlig både ute i de enkelte virksomheter og i nyhetsbildet. I møte med pandemien har vi hatt en konsentrert innsats gjennom en kombinert bruk av virkemidler. Vi har økt bruken av digitale flater og benyttet flere tilsyns- og veiledningsformer. Ved å

gjennomføre mange dokumenttilsyn, har vi nådd langt flere virksomheter enn det vi ellers ville klart i en pandemisituasjon. Gjennom godkjenningsordningen for innkvartering, som vi fikk på plass våren 2021, har vi i stor grad kunnet sikre at karantenen for innreisende arbeidstakere ble gjennomført på egnet sted. De få bruddene som er avdekket i forhåndsgodkjente innkvarteringssteder viser at denne ordningen har hatt en effekt i seg selv.

Prioriteringen av smittevern har hatt betydelige konsekvenser for vår forebyggende innsats rettet mot andre helseskadelige eksponeringer i arbeidslivet, særlig innen tilsynsvirkemiddelet. Vi har kunnet rette mindre ressurser mot ellers høyt prioriterte arbeidsmiljøproblemer som kreftfremkallende eksponeringer og arbeidsulykker med personskade. Vi har derfor hatt lavere måloppnåelse på disse utfordringene enn vi ellers ville ha hatt, særlig når det gjelder virksomheter som trenger drahjelp i form av én-til-én veiledning og/eller reaksjoner.

Målrettede tilsyn har effekt

Arbeidstilsynet gjør vurderinger av hvilke virkemidler som vil gi størst effekt ut fra hva slags eksponeringer som skal forebygges, og hvilke grupper av virksomheter og arbeidstakere som er utsatt.

Tilsyn er Arbeidstilsynets mest kraftfulle virkemiddel mot enkeltvirksomheter. Gjennom

tilsyn kontrollerer vi etterlevelse av krav til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos enkeltvirksomheter, og har mulighet til å følge opp med reaksjoner og pressmidler for å få virksomheten til å iverksette tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Effektmålinger har vist at tilsyn der vi avdekker brudd på regelverket fører til bedre etterlevelse hos de aller fleste kontrollerte virksomheter, på tvers av tema og næringer. Slike effekter er vist etter både meldte og uanmeldte tilsyn.

For at hvert enkelt tilsyn skal ha ønsket effekt bør de derfor gjennomføres i de mest risikoutsatte virksomhetene og med de risikoforhold som vi vet har størst betydning for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Arbeidstilsynet har de siste årene jobbet med forbedring av risikobaseringsprosessen og utvikling av verktøy for å kunne identifisere risikoutsatte virksomheter. I 2021 har dette utviklingsarbeidet fortsatt. Prioriteringen av smittevern har imidlertid medført en annen innfallsvinkel og en nedgang i andel tilsyn med brudd sammenlignet med tidligere år. Dette gjør også at det blir vanskelig å sammenligne tall på treffsikkerhet for 2021 med årene før pandemien.

Det er ulike årsaker til at prioriteringen av smittevern har gitt seg utslag i avdekking av færre brudd. Mange tilsyn har vært gjennomført i virksomheter der Arbeidstilsynet har hatt grunn til å tro at smitte har vært en særlig risikofaktor,

fremfor andre typer eksponeringer eller det systematiske arbeidsmiljøarbeidet generelt. I tillegg har vi hovedsakelig kontrollert ett spesifikt tema i veldig mange tilsyn. Ettersom sannsynligheten for å avdekke minst ett brudd i et tilsyn øker i takt med omfanget av tilsynet, følger det naturlig at andelen tilsyn med brudd og reaksjoner har gått ned.

Samtidig viser resultatene fra 2021 at måten Arbeidstilsynet vanligvis jobber på med risikobasering av tema og næringer fungerer godt. I løpet av høsten, hvor vi gikk tilbake til å gjennomføre tilsyn i tråd med slik risikobasering, gikk andelen tilsyn med brudd betydelig opp igjen. Ikke medregnet a-krimtilsyn var andelen tilsyn med brudd på 72 prosent i tredje tertial, mot litt over 40 prosent i første og andre tertial.

Økt bruk av veiledningstiltak som treffer mange

Under pandemien har vi også benyttet andre, mer vidtrekkende virkemidler enn tilsyn for å hjelpe virksomhetene til å ivareta sitt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Gjennom tiltak som webinarer, kampanjer og selvbetjentløsninger som *Arbeidsmiljøhjelpen* og *Risikohjelpen* når vi ut til svært mange, og det er rimelig å anta at vi oppnår effekt på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet hos virksomheter som ønsker å tilby et godt arbeidsmiljø, men som mangler tilstrekkelig kunnskap eller bevissthet om både risiko-faktorer, mulige helsekonsekvenser og regelverkskrav. I brukerundersøkelser etter

webinarer rapporterer en høy andel deltakere at virksomheten deres vil gjennomføre tiltak som følge av webinaret. Vi vet imidlertid lite om hvor ofte og hva slags tiltak som reelt sett iverksettes, og hvor mye dette eventuelt bidrar til et faktisk bedre arbeidsmiljø.

Positive effekter av innsats for økt beltebruk i traktor

I mange forebyggende aktiviteter kombinerer Arbeidstilsynet ulike virkemidler fordi vi vurderer at en slik innretning samlet vil gi størst effekt på virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Ett eksempel på dette er satsingen rettet mot setebeltebruk i landbruksnæringen. Ulykkesanalyser har vist at beltebruk er et viktig skadeforebyggende tiltak dersom en ulykke med traktor først skjer.⁵² Økt beltebruk vil derfor resultere i færre alvorlige arbeidsskader med traktor. Arbeidstilsynet har gjennom en målrettet innsats over flere år kombinert virkemidlene samarbeid, regelverksutvikling, tilsyn og veiledning for å maksimere effekten. I 2021 har særlig videreutvikling av setebeltekampanjen stått sentralt, og vi har samarbeidet med organisasjoner i landbruket for å få spredt kampanjen best mulig.

Arbeidstilsynet har gjort en analyse av en representativ undersøkelse gjennomført over fire år blant bønder, for å undersøke om vi kan spore ønskede effekter av setebeltekampanjen. Undersøkelsen viser en positiv utvikling i bruken av setebelte i traktor, etter at Arbeidstilsynet begynte å

sette temaet på dagsorden i 2018. Andelen bønder som svarer at de aldri bruker belte har gått gradvis ned fra 43 prosent i 2018 til 32 prosent i 2021. Blant de som oppga å ha sett setebeltekampanjen svarte 56 prosent at den i stor eller svært stor grad hadde påvirket dem til å bruke belte.

Resultatene fra undersøkelsen tyder alt i alt på en ønsket trend i beltebruk over de siste årene, og at setebeltekampanjen fra Arbeidstilsynet har hatt en selvstendig effekt på beltebruken.

Overordnet vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Arbeidstilsynet veier mellom ulike virkemidler og metoder for å få best mulig måloppnåelse med minst mulig ressursbruk. Hva som er effektiv virkemiddel- og metodebruk, avhenger av hvilke konkrete effekter vi ønsker å oppnå og hvilke typer målgrupper vi vil se disse effektene i. Tilsyn har god effekt på etterlevelse, men er et ressurskrevende virkemiddel. Det fungerer derfor best i målgrupper hvor vi forventer å avdekke brudd på regelverket som, uten at vi påpeker det, ikke vil bli rettet opp i. Veiledning er funnet å være mer egnet enn tilsyn når formålet er å oppnå økt kunnskap og forståelse, som mottakeren kan omsette i bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Veiledningsmøter kan imidlertid også være ressurskrevende dersom

det er fysiske samlinger med begrenset deltakerkapasitet. Bruk av digitale kanaler medfører mindre tidsbruk per virksomhet gjennom mindre reisetid, og også gjennom at vi kan nå flere virksomheter på én gang dersom det er hensiktsmessig. Det er liten tvil om at dette er mer ressurseffektivt. I så måte har pandemien hatt en akselererende effekt, og Arbeidstilsynet har ved hjelp av digitale flater nådd ut til flere enn før.

I innsatsen rettet mot pandemien har Arbeidstilsynet benyttet nye muligheter for å gjennomføre en mest mulig ressurseffektiv innsats. En ny godkjenningsordning for innkvartering ble utviklet og iverksatt på kort tid, og saksbehandlingen kom raskt i gang. Både innkvarterings- og innreiseregisteret har vært benyttet som viktige kilder til å gjennomføre mest mulig treffsikre stedlige, digitale eller dokumenttilsyn med smittevern på arbeidsplasser og innkvarteringssteder. Med disse kildene har vi unngått å bruke tid og ressurser på å lete etter virksomheter med særlig risiko for importsmitte.

Læring og forbedring

En viktig erfaring fra 2021 er at etaten har evnet å vri store deler av den operative innsatsen mot å håndtere et akutt og alvorlig samfunnsproblem. Dette har vi klart til tross for at organisasjonen i lange perioder har operert fra hjemmekontor. Det å samle ressursene våre mot et høyt prioritert

risikoelement i arbeidslivet har gitt resultater, og viser at vi kan oppnå mye på ett område dersom vi konsentrerer innsatsen. Dette er en erfaring som også kan overføres til andre arbeidsmiljøproblemer. Det samme gjelder erfaringer med andre måter å jobbe på, særlig når det gjelder bruk av digitale kanaler.

Samtidig har en konsentrert innsats mot én viktig risikofaktor hatt konsekvenser for andre arbeidsmiljøtema. Vi har ikke ressurser til å håndtere denne typen oppdrag i tillegg til ordinær innsats. Det er derfor svært viktig at Arbeidstilsynet i 2022 prioriterer arbeidsmiljøtema som kreftfremkallende eksponeringer, muskel- og skjelettplager, psykiske plager og arbeidsulykker med alvorlig personskade, slik vi startet med høsten 2021.

Arbeidstilsynet jobber kontinuerlig med å lære av erfaringer og innrette virkemiddelbruken på en mer formålseffektiv måte. Som et ledd i dette skal vi jobbe videre med viktig utviklingsarbeid for å målrette innsatsen i større grad enn tidligere, i form av å bruke virkemidler og metoder i tråd med kunnskap om ulike målgruppers behov og kjennetegn. Resultater fra STAMIs forskningsprosjekt om effekter av Arbeidstilsynets virkemiddelbruk vil foreligge i 2022, og vil gi oss mer detaljert kunnskap om effekter av virkemidler og metoder. Sett i sammenheng med bedre kunnskap om ulike målgruppers behov og hvor mye ressurser vi bruker på hvert av virkemidlene, vil dette gi et bedre grunnlag for valg av virkemiddelbruk enn det vi har i dag.

Mål 2

Virksomhetene skal arbeide bedre for å oppnå 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. Virksomheter som ikke har seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår kan virke svekkende for arbeidsmiljøet ikke bare for egne arbeidstakere, men konkurransevridende

for hele næringer. Dette er først og fremst en utfordring i den private, konkurranseutsatte delen av arbeidslivet, men offentlig sektor er også involvert gjennom sitt lovpålagte ansvar for å medvirke til at deres leverandører etterlever gjeldende krav til blant annet lønns- og arbeidsvilkår.

Det finnes ikke tall på hvor mange virksomheter som ikke har seriøse og anstendige arbeidsvilkår, eller hvor mange arbeidstakere som er utsatt for dette. Dette skyldes blant annet at vi ikke har klare og målbare definisjoner på hva som anses som seriøse og anstendige arbeidsvilkår, eller hva som kjennetegner henholdsvis seriøse, useriøse og kriminelle aktører. Virksomheter som kan anses som «useriøse» er en sammensatt gruppe som er vanskelig å ramme inn. De har lagt seg på en

arbeidsmiljøstandard hvor de i beste fall kun følger minstekrav, i verste fall bryter de deler av arbeidsmiljølovgivningen. Det kan dreie seg om både bevisste og ubevisste lovbrudd. Lovbruddene er likevel ikke satt i system på samme måte som hos de kriminelle, og kan like gjerne skyldes manglende evne som en uvilje mot å følge regelverket. I mange tilfeller er det snakk om arbeidsgivere som har mer kompetanse på det operative arbeidet virksomheten gjennomfører, enn på ledelse og systematisk arbeidsmiljøarbeid.

Ulike virkemidler for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet tar i bruk alle sine virkemidler for å bidra til at virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår: Vi fører tilsyn, veileder og formidler kunnskap, samarbeider med andre etater og partene, utvikler regelverket og forvalter ulike godkjenningsordninger og register.

Samarbeid med partene i arbeidslivet og utvikling og forvaltning av godkjenningsordninger og register er sentrale virkemidler for måloppnåelsen av mål 2. Disse to virkemidlene er derfor utdypet under, med en beskrivelse av aktiviteter og resultater i 2021.

Samarbeid i treparts bransjeprogram

Samarbeid er et særlig viktig virkemiddel, både for å ha bedre mulighet til å avdekke ulovligheter, og for å øke viljen og evnen blant seriøse virksomheter til å unngå samhandling med de som ikke har gode nok arbeidsvilkår for sine ansatte. Arbeidstilsynet samarbeider 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. Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- Renhold
- Transport
- Uteliv
- Bilbransjen

Arbeidstilsynet leder disse fire bransjeprogrammene, som i tillegg har deltakere fra partene i arbeidslivet og andre relevante myndigheter. Bransjeprogrammene har jevnlig møter, som i 2021 i hovedsak har vært gjennomført digitalt på grunn av pandemien.

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. En evaluering av bransjeprogrammene, publisert av Deloitte i 2020, konkluderte med at bransjeprogrammene har vist evne til å identifisere og gjennomføre tiltak som kan bidra til å bedre forholdene i sine respektive bransjer.⁵³ Samtidig viste evalueringen at det er rom for å tydeliggjøre hva bransjeprogrammene skal være, hva de skal oppnå og hvordan de skal arbeide for å få de ønskede resultatene. Rapporten anbefalte en rekke tiltak for det videre arbeidet med slik tydeliggjøring. Som følge av evalueringen satte Arbeidstilsynet i 2021 i gang prosessen med å revidere mandatene til bransjeprogrammene. Målet er at de skal få lik form og tydeliggjøre hvilken rolle temaet arbeidslivskriminalitet skal spille i bransjeprogrammets arbeid. Mandatene vil bli ferdigstilt tidlig i 2022. Arbeidstilsynet har også begynt arbeidet med å følge opp rapportens anbefalinger om det operative arbeidet, som behovet for å etablere mer systematikk og struktur i forbindelse med

oppstart og gjennomføring av tiltak. I den forbindelse er sekretariatsfunksjonen for bransjeprogrammene styrket med en ekstra medarbeider fra januar 2022.

Eksempler på viktige tiltak bransjeprogrammene har jobbet med i 2021 er:

Treparts bransjeprogram for bilbransjen gjennomførte i 2021 en *kommunikasjonskampanje rettet mot forbrukere*. Målet med kampanjen var å bidra til at forbrukere velger å kjøpe tjenester fra seriøse aktører som følger regelverket. Kampanjen besto av to filmer, én om bilverksteder og én om manuell bilvask. Filmene var utgangspunkt for spredning av budskapet i sosiale medier, på radio og som annonser, og kampanjen ble gjennomført over seks uker høsten 2021. Til sammen resulterte det i over 11 millioner annonsevisninger.

Treparts bransjeprogram for renhold har i 2021 jobbet med å utrede et *tiltak for å heve grunnkompetansen blant renholdere*. Servicesektoren er i vekst og det ventes økt sysselsetting i renholdsbransjen. Dette er en bransje med mange arbeidstakere som har en sårbar tilknytning til arbeidslivet. Det er også en bransje hvor mange utenlandske arbeidstakere har sitt første møte med det norske arbeidslivet. Det er viktig at disse arbeidstakerne får en grunnleggende kompetanse for å kunne bidra aktivt inn i

fremtidens arbeidsliv. Det er fortsatt store utfordringer når det gjelder seriøsitet, inkludering og kompetanse i bransjen. Bransjeprogrammet ønsker derfor å se på muligheten for å utvikle et grunnleggende kurs i basisferdigheter for renholdere, og vil gjennomføre et konseptarbeid knyttet til dette i 2022.

Treparts bransjeprogram for transport har lenge vært opptatt av transportbestillernes viktige rolle i transportkjeden. I tillegg til å følge krav og regler, har bestillere også en viktig rolle i arbeidet med å legge gode premisser for gjennomføringen av transportoppdraget. I samarbeid med Brønnøysundregistrene har bransjeprogrammet derfor utviklet *e-guider for å hjelpe bestillere* til å følge regelverket. De nye guidene, som er publisert på Altinn, skal enkelt løse deg gjennom det du trenger å vite om transportbestilling. Det er utviklet én guide for bestilling av gods, og én for bestilling av persontransport. Begge guidene er tilpasset både offentlige og private bestillere. I 2022 vil bransjeprogrammet jobbe med å markedsføre og videreutvikle verktøyet.

Med utgangspunkt i et mandat fra treparts bransjeprogram for uteliv, ble det høsten 2021 gjennomført et konseptarbeid for å vurdere behov og muligheter for å etablere et nasjonalt elektronisk søknadssystem for serveringsbevillinger, til bruk i alle kommuner. Konseptarbeidet anbefalte å starte et

prosjekt for å etablere et nasjonalt register over eksisterende serveringsbevillinger. Bransjeprogrammet og Arbeidstilsynet vil gå i dialog med Kommunenes sentralforbund og Brønnøysundregistrene for å se på mulighetene for å etablere et slikt prosjekt.

Godkjenningsordninger og registre

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og registre. Dette omfatter blant annet godkjenning av bedriftshelsetjenester, renholdsvirksomheter og utenlandske kompetansebevis, registrering av bemanningsforetak og søknader om tillatelser til å arbeide med asbest. I 2021 har det også vært jobbet med å opprette en ny godkjenningsordning innenfor bilpleie, som skal tre i kraft i løpet av 2022.

For måloppnåelse innenfor mål 2 er godkjenningsordningen for renhold, HMS-kortordningen og register for bemanningsforetak de mest sentrale tiltakene. Disse skal bidra til at virksomheter som tilbyr renholdstjenester, virksomheter innen bygge- og anleggsnæringen eller som driver med utleie av arbeidskraft, skal ha seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere, og til at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiende å velge seriøse leverandører.

Godkjenningsordningen for renhold

Alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr renholdstjenester i Norge, skal søke om godkjenning fra Arbeidstilsynet. Det er ulovlig å kjøpe renholdstjenester fra virksomheter som ikke er godkjent. For å finne godkjente tilbydere, kan man søke i Renholdsregisteret på Arbeidstilsynets nettsider. Godkjente virksomheter skal hvert år sende melding til Arbeidstilsynet som bekrefter at virksomheten fortsatt fyller kravene til godkjenning. Godkjenning som renholdsvirksomhet er en forutsetning for å bestille HMS-kort, som renholdere er pålagt å bære synlig på jobb.

Godkjenningsordningen for renhold har de siste årene behandlet mellom 2 000–3 000 innkomne søknader i året. I 2021 kom det inn litt over 2 400 søknader, som er på samme nivå som i 2019 og 2020. I tillegg ble det behandlet ca. 5 500 meldinger fra allerede godkjente renholdsvirksomheter.

Arbeidstilsynet følger opp at godkjenningsordningen overholdes ved hjelp av tilsyn. I 2021 gjennomførte vi 180 tilsyn med dette, alle dokumenttilsyn. Det ble funnet minst ett brudd i tre av fire tilsyn. Dette er en høy andel, men som forventet, siden mange av disse tilsynene er basert på tips eller observasjoner om renholdsvirksomhet uten godkjenning.

Bemanningsforetaksregisteret

Alle virksomheter som har som formål å drive utleie av arbeidskraft i Norge skal være registrert som bemanningsforetak av Arbeidstilsynet. Det er forbudt å kjøpe tjenester fra bemanningsforetak som ikke er registrert i dette registeret. Bemanningsforetaksregisteret ligger på Arbeidstilsynets nettsider, slik at man enkelt kan finne registrerte virksomheter. I 2021 behandlet Arbeidstilsynet 544 saker fra bemanningsforetak. Antallet innkomne saker til dette registeret har steget jevnt siden 2017 (jf. s. 16).

HMS-kortordningen

Alle arbeidstakere som utfører renholdsarbeid eller arbeid på bygge- og anleggsplasser skal bære et gyldig og synlig HMS-kort på jobb. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakerne har et slikt kort. Arbeidstilsynet forvalter HMS-kortordningen, ved å sørge for at arbeidsgivere får bestilt og tilsendt HMS-kort til arbeidstakere som skal bære dette på jobb. Det ble produsert 265 300 HMS-kort i 2021. Dette representerer en økning på over 12 prosent sammenliknet med 2020. 91 prosent av HMS-kortene går til virksomheter i bygge- og anleggsnæringen.

Arbeidstilsynet byttet leverandør av HMS-kort 1. januar 2020, og samtidig ble et nytt

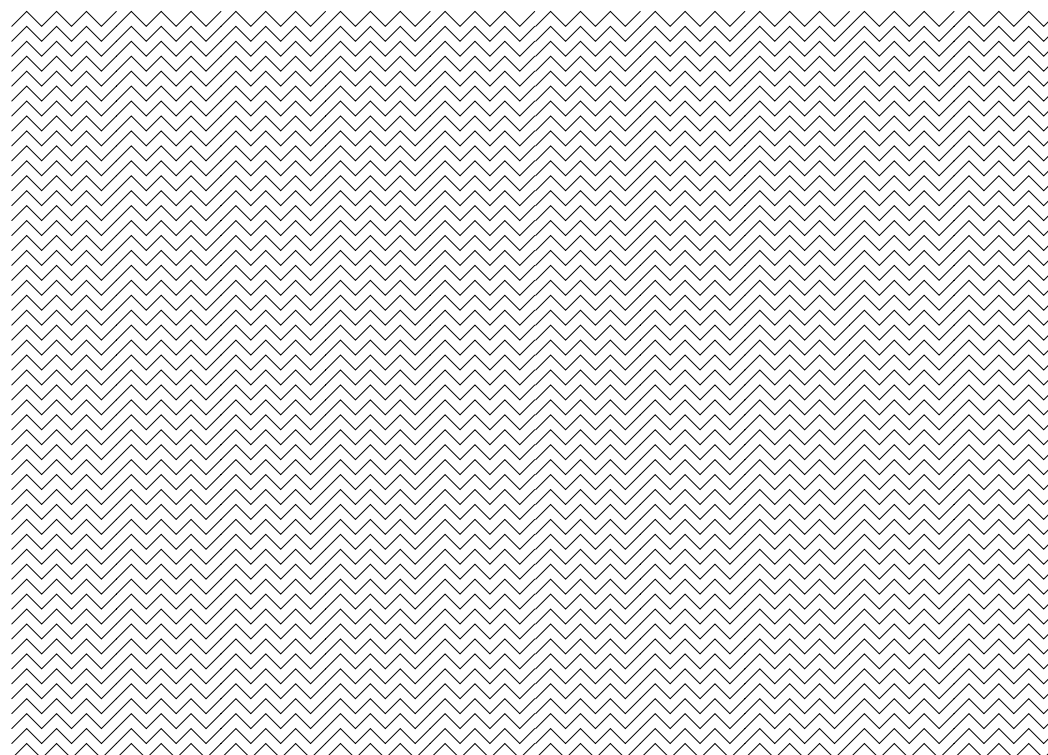
system for bestilling av HMS-kort lansert. Overgangen fra gammelt til nytt system og skifte av leverandør medførte dessverre en del utfordringer for mange virksomheter. Arbeidstilsynet har brukt mye ressurser, i samarbeid med leverandør, for å sikre et brukervennlig system for bestilling av HMS-kort. Vi har etter hvert opplevd at antall negative henvendelser fra virksomheter og bransjene har blitt betydelig redusert. I løpet av 2021 har vi lukket de fleste kravelementene i tjenestekonsesjonsavtalen med leverandør, og det gjenstående planlegges lukket i 1. kvartal 2022.

Arbeidstilsynet fører også hyppige tilsyn med at kravet om å bære gyldig HMS-kort overholdes, særlig blant virksomheter innen bygge- og anleggsnæringen. I 2021 kontrollerte Arbeidstilsynet HMS-kort i 1 505 forebyggende tilsyn. Dette tilsvarer en halvering fra 2019 og også en markant nedgang fra 2020, noe som skyldes at tilsyn med smittevern har hatt høyeste prioritet. Det er registrert ett eller flere brudd på kravet om HMS-kort i 23 prosent av tilsynene i 2021.

Vi har relativt høy bruk av pressmiddelet tvangsmulkt og overtredelsesgebyr på dette området. Dette gjenspeiler at tilsynsobjektene i slike saker ofte viser manglende vilje og/eller evne til å etterleve regelverket. I 2021 ble det også vedtatt overtredelsesgebyr på bakgrunn av manglende HMS-kort i 40 tilsyn.

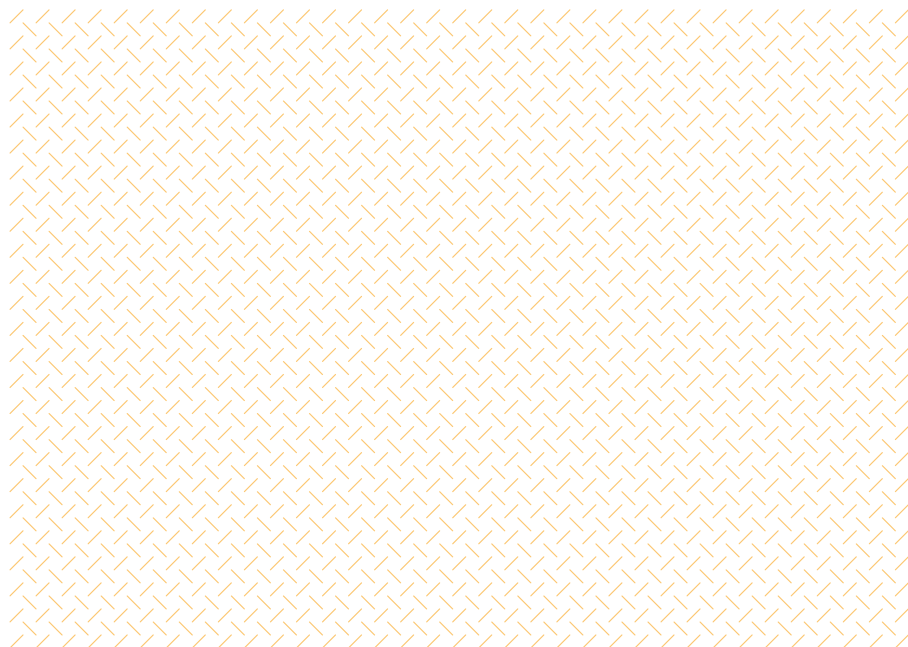
Virkemiddelbruk og resultater innenfor prioriterte tema

Seriøse og anstendige arbeidsvilkår omfatter i utgangspunktet alle deler av arbeidsmiljøet. Enkelte arbeidsmiljøtema forbindes imidlertid oftere med useriøsitet enn andre, fordi de virker sterkt konkurransevidende i tillegg til å påvirke arbeidshelsen for den enkelte arbeidstaker. Et viktig eksempel på dette er lønn under allmenngjort tariff, som er et område Arbeidstilsynet har prioritert høyt gjennom flere år. I 2021 har Arbeidstilsynet dessuten forsterket innsatsen mot ulovlig innleie av arbeidskraft, som følge av ekstra bevilgninger til dette området gjennom tildelingsbrevet. Arbeidstilsynets innsats rettet mot disse to arbeidsmiljøtemaene i 2021 beskrives nærmere under.



Tema:

Ulovlig innleie



Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast, uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Innleie er altså en mulighet til å dekke et midlertidig arbeidskraftbehov, og er ikke ment å 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.⁵⁴ Siden innleide arbeidstakere er løst tilknyttet innleievirksomheten vil det være vanskelig for dem å stille krav til arbeidsmiljøet.

⁵⁴ Mattila-Wiro, P, Y Samant, W Husberg, A Knudsen og E Sæmundsson (2020): Work today and in the future. Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates. Rapport publisert av de nordiske arbeidsmiljømyndighetene. ⁵⁵ Nergaard, K. (2021): Omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv. Målemetoder og omfang. Fafo-notat 2021/17. ⁵⁶ Svalund J, B S Øistad og K Alsos (2019): Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie. Fafo-rapport 2019:38.

Tilstandsbeskrivelse

Det er flere årsaker til at innleie av arbeidskraft i stedet for ansettelse kan være problematisk fra et arbeidsmiljøperspektiv. Organisering av arbeid gjennom innleie gir en løsere tilknytning mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og ansvarsdelingen mellom utleier og innleier kan bli uklar. Dersom innleier og/eller utleier ikke ivaretar sitt lovpålagte ansvar for arbeidstakeren, for eksempel når det gjelder opplæring, kan dette føre til et uforsvarlig arbeidsmiljø for de som utfører arbeidet.

Innleie av arbeidskraft kan også ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøtilstanden i stort. Ved å spare inn på kostnader knyttet til arbeidskraft, utstyr og lokaler gjennom å leie inn arbeidsutførere i stedet for å ansette fast, kan virksomheter vinne oppdrag og oppnå økonomisk gevinst. Dersom virksomheter med bedre arbeidsvilkår taper i konkurransen mot slike, kan det på sikt føre til en generell svekkelse av arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet.

Fafo har anslått omfanget av utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak til å utgjøre mellom 1,7–1,9 prosent av årsverk og lønnstakere i det norske arbeidsmarkedet per 2019.⁵⁵ Denne andelen varierer betydelig mellom ulike næringer og yrker, og det er et særlig stort omfang av innleie innen håndverkeryrker og ufaglærte yrker i bygge- og anleggsnæringen. I 2020 kom en markant nedgang, antakelig mye grunnet koronapandemien og arbeidsmarkedssituasjonen som følge av denne. Også andre forklaringer, som endringer i regelverket for innleie fra 2019, kan ha spilt inn.

Vi har ikke sikre tall på hvor mye av innleie og utleie i norsk arbeidsliv som foregår i strid med regelverket. Fafo gjennomførte en spørreundersøkelse blant norske virksomheter i 2019, og konkluderte med 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.⁵⁶ Det er imidlertid vanskelig å måle dette med en slik undersøkelse, da det er flere forhold som spiller inn på hvorvidt innleie skjer lovlig eller

ikke, og fordi man kan legge en streng eller en mindre streng tolkning av regelverket til grunn.

Skatteetaten gjennomfører årlig en undersøkelse som retter seg mot virksomheter i proffmarkedet innen bygge- og anleggsnæringen, kalt *BA-proff*. I undersøkelsen gjennomført høsten 2021 ble det for første gang stilt spørsmål om hvor vanlig respondentene tror det er med brudd på bestemmelser om innleie i sin bransje. Om lag 22 prosent svarte at de trodde dette var ganske eller svært vanlig.

Aktiviteter og resultater

Frem til sommeren 2020 har bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak i hovedsak vært underlagt privatrettslig håndheving. Arbeidstilsynet har likevel kunnet gjennomføre tilsyn med hvordan virksomheter ivaretar innleide/utleide arbeidstakeres helse, miljø og sikkerhet, på lik linje med egne arbeidstakere. 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.

I 2021 har Arbeidstilsynet jobbet mye med å legge til rette for en styrket innsats mot ulovlig innleie, i form av å rekruttere medarbeidere både internt og eksternt, og gjennomføre opplæring av disse. Samtidig har vi forberedt og startet opp enkelte tilsyn. Det er også utarbeidet et internt kunnskapsunderlag for å kunne rette innsatsen mot de viktigste målgruppene.

Tilsyn

Det gjennomføres tilsyn både med bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft, og innleiere av arbeidskraft. I tilsyn med bemanningsforetak kontrollerer vi i hovedsak likebehandlingsreglene og enkelte forhold knyttet til HMS-ansvar, arbeidsavtaler og arbeidstid. Tilsynsobjekt plukkes ut på bakgrunn av kriterier som antas å øke sannsynligheten

for å avdekke brudd. Tilsynene meldes på forhånd, og vi ber samtidig om å få tilsendt en del skriftlig dokumentasjon som gjennomgås i tilsynet. For å vurdere om bemanningsforetaket ivaretar kravet til likebehandling, gjennomføres det stikkprøvekontroller av innleiere basert på informasjon fra bemanningsforetakene om innleieferhold. Vi innhenter da informasjon fra innleiere, som for eksempel timelister, lønns slipper og arbeids- og oppdragsavtaler. Høsten 2021 ble det gjennomført ni slike tilsyn, hvor litt over halvparten så langt har ført til minst én reaksjon.

I tilsyn med innleiere kontrollerer vi hovedsakelig om bruk av innleide arbeidstakere har vært drøftet, om bruken av innleie er lovlig, at de ivaretar sin opplysningsplikt til bemanningsforetaket, rutiner for å sikre lovlig innleie, avklaring av HMS-ansvar med bemanningsforetak, om de har oversikt over hvor mye innleide arbeidere, og om de sørger for at bemanningsforetaket er

registrert i bemanningsforetaksregisteret. De første av disse tilsynene ble meldt skriftlig til virksomhetene i desember, og gjennomføres derfor først i 2022.

Som tidligere år har vi også i 2021 kontrollert forhold knyttet til innleie og utleie i enkelte andre tilsynsaktiviteter, særlig innenfor bygge- og anleggsnæringen.

Tabell 23 viser samlet antall tilsyn per år, unntatt a-krimtilsyn, hvor ett eller flere forhold knyttet til innleie/utleie er kontrollert. Den viser også andelen av disse tilsynene det er avdekket brudd på regelverket i. Tallene er ikke direkte sammenlignbare fra år til år, siden tilsynene har omhandlet tilsyn med ulike deler av regelverket, og siden regelverket er endret i løpet av perioden.

TABELL 23

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i regelverk om innleie og utleie, 2017–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	147	173	93	97	38
Andel tilsyn med brudd	22 %	28 %	29 %	21 %	26 %
Andel tilsyn med reaksjon	16 %	21 %	27 %	18 %	18 %

I 2021 er det funnet brudd på regelverk knyttet til innleie/utleie i ett av fire tilsyn. Dette er litt hyppigere enn i 2020. Det er gitt minst én reaksjon i sju av tilsynene med innleie/utleie i 2021. Foreløpig dreier dette seg om pålegg.

Arbeidstilsynet jobber i 2022 videre med å styrke innsatsen for at vilkår til innleie og krav til likebehandling skal være oppfylt. Prosjektet skal være fullt bemannet med inspektører og jurister fra 1. mars 2022.

Veiledning

Arbeidstilsynet har i 2021 også jobbet med å hente inn kunnskap som grunnlag for målrettede veiledningstiltak innenfor innleie/utleie. På oppdrag fra Arbeidstilsynet gjennomførte Geelmuyden Kiese høsten 2021

en kartlegging blant bemanningsforetak i Norge, om etterlevelse av kravet om likebehandling. Kartleggingen hadde to formål: å peke ut segmenter blant bemanningsforetak med ulike typer og grader av utfordringer og behov for informasjonstiltak, og å gjennomføre en nullpunktsmåling med indikatorer som kan følges opp over tid for å se om tilstanden endrer seg. I en spørreundersøkelse blant bemanningsforetak, gjennomført som del av denne kartleggingen, svarte fire av ti at de var litt enig, enig eller svært enig i at bemanningsbransjen generelt overholder likebehandlingsreglene. Manglende kunnskap om reglene ble ansett som ett av de største hindrene for at bemanningsforetak ivaretar likebehandling. Sammen med innsikt fra tilsyn gir funnene fra kartleggingen et godt grunnlag for å planlegge målrettede budskap og tiltak i 2022.

Tema:

Lønn under allmenngjort tariff

Allmenngjort lønn er innført på utvalgte områder for å hindre at utenlandske og/eller uorganiserte arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Det er Tariffnemnda, et uavhengig forvaltningsorgan sammensatt av blant annet partene i arbeidslivet, som avgjør om et tariffområde skal være allmenngjort eller ikke, og som fastsetter forskriftene. Sekretariatet for Tariffnemnda er plassert hos Arbeidstilsynet.

Tradisjonelt sett har lønn vært regulert gjennom tariffavtaler og ikke lovbestemmelser. Arbeidstilsynet kan kun håndheve lønnsnivå som faller inn under de allmenngjorte tariffområdene.

I 2021 hadde ni tariffområder allmenngjort lønn:

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

Tilstandsbeskrivelse

Felles for de allmenngjorte områdene er at de har stort innslag av utenlandsk arbeidskraft, og at risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor, ut fra tilgjengelig dokumentasjon og kunnskap.

Det finnes ikke nøyaktige tall på hvor mange arbeidstakere som er omfattet av allmenngjorte tariffavtaler. Fafo har anslått at om lag 225 000 arbeidstakere i 2018 var berørt av allmenngjøring, i betydningen av at de arbeidet innenfor en næring og et yrke som omfattes av et allmenngjort område og i en virksomhet uten egen tariffavtale.⁵⁷ I tillegg kommer om lag 18 000 utleide arbeidstakere. Disse tallene sier ikke noe om hva lønnsnivået ville vært uten allmenngjøring. Antallet arbeidstakere som potensielt kan påvirkes av et allmenngjøringsvedtak er størst i byggenæringen og innen serveringsvirksomhet.

Fafo har videre funnet at blant alle lønnsforhold som omfattes av avtalene, er det høyest andel som mottar lønn under minstesats blant de som jobber innen renhold (14 prosent) eller overnatting, servering og catering (12 prosent).⁵⁸

Å få lavere lønn enn det som er vanlig for yrket har konsekvenser både for den enkelte arbeidstaker og for hele næringer. Det har åpenbart rent økonomiske konsekvenser for arbeidstakeren. I henhold til innsats-krav-belønningsmodellen gjengitt i STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse, kan opplevd ubalanse mellom innsats som legges ned i arbeidet og

belønningen man får, også medføre økt risiko for mentale helseplager og sykefravær.⁵⁹

Å utbetale lavere lønn enn det som er vanlig virker dessuten konkurransevridende og kan bidra til å holde lønningene nede i utsatte 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. Konkurransевridningen kan også føre til at andre virksomheter blir presset til å spare kostnader, med negative følger for arbeidsmiljøet.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsregelverket overholdes, både av arbeidsgivere og bestillere, hovedleverandører og oppdragsgivere. Vi bruker også veiledning som et virkemiddel for å øke kunnskapen om pliktene de har i denne sammenhengen.

Tilsyn med arbeidsgivere

I 2021 har Arbeidstilsynet hatt allmenngjort lønn som ett av flere kontrollerte tema i 747 tilsyn (ikke medregnet a-krimtilsyn), rettet hovedsakelig mot arbeidsgivere innen tariffområdene overnatting og servering, bygg, elektro og godstransport. Dette er en god del færre tilsyn enn de foregående årene, og skyldes at innsats rettet mot smittevern har vært høyest prioritert i 2021.

TABELL 24

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår, 2017–2021. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall gjennomførte tilsyn	1 199	1 334	1 219	1 381	747
Andel tilsyn med brudd	18 %	23 %	31 %	15 %	14 %
Andel tilsyn med reaksjon	13 %	20 %	28 %	14 %	13 %

Tabellen viser videre at det har blitt avdekket brudd på allmenngjort lønn i en lavere andel tilsyn hvor dette er blitt kontrollert i 2021 og 2020 enn i årene før. Denne nedgangen finner vi på tvers av næringer. I 2021 er det særlig innen overnatting og servering at vi har avdekket færre brudd enn foregående år, mens andelen tilsyn med brudd innenfor bygge- og anleggsvirksomhet og transport og lagring ikke har gått ned siden 2020. Årsaken til at vi har funnet færre brudd på allmenngjøring innen overnatting og servering i 2021 er at disse tilsynene har hatt smittevern som risikoinngang.

Arbeidstilsynet reagerer på brudd på allmenngjøring først og fremst med pålegg, som i de fleste tilsyn som Arbeidstilsynet gjennomfører. Dersom pålegg eller krav om opplysninger ikke etterkommes innen fristen som er gitt, kan Arbeidstilsynet bruke pressmidler som tvangsmulkt eller stans av hele eller deler av virksomheten. I tilsyn med allmenngjøring gjennomført i 2021 er det hittil vedtatt tvangsmulkt i sju tilsyn, og stans er brukt som pressmiddel i ett tilsyn. Det er videre, per januar 2022, vedtatt ett overtredelsesgebyr på grunn av brudd på allmenngjort lønn i tilsyn gjennomført i 2021 innenfor mål 2.

TABELL 25

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår og andel tilsyn med reaksjon for slike brudd, fordelt på virksomhetens hovednæring, 2021. Kun næringer med over ti tilsyn er inkludert i oversikten. Ikke inkludert a-krimtilsyn.

Hovednæring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Overnattings- og serveringsvirksomhet	280	18 %	17 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	240	10 %	10 %
Transport og lagring	73	18 %	14 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	67	12 %	7 %
Forretningsmessig tjenesteyting	43	12 %	7 %
Industri	13	8 %	15 %

Tabell 25 viser antall tilsyn, andel tilsyn med brudd på allmenngjøringsregelverket og andel tilsyn med reaksjon for slike brudd, fordelt på næring i 2021. Kun næringer med over ti tilsyn er inkludert. Tallene for enkelte næringer er likevel små, slik at enkelttilsyn gjør stort utslag. Det er avdekket brudd i flest tilsyn innen de to næringene Overnatting og servering og Transport og lagring. I begge disse næringene er det funnet minst ett brudd på allmenngjøringsregelverket i 18 prosent av tilsynene hvor vi har kontrollert dette.

Arbeidstilsynet samarbeider med Statens vegvesen om tilsyn med allmenngjort lønn innenfor godstransport, som er et spesielt krevende område å kontrollere ettersom allmenngjøringsforskriften også gjelder utenlandske virksomheter som kjører kabotasjeoppdrag i Norge. Etter en lovendring i 2020 er det åpnet for at Statens vegvesen på sine veikontroller kan innhente dokumentasjon som for eksempel arbeidsavtale, timelister og lønns slipper fra sjåfører som kjører kabotasje i Norge, på vegne av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet skal bruke denne informasjonen i dokumenttilsyn med at utenlandske transportører følger allmenngjøringsregelverket. Dette antas å føre til mer ressurseffektive tilsyn og til at vi kan

få kontrollert lønns- og arbeidsbetingelsene til flere utenlandske sjåfører. Det er laget en rutine for oversendelse av slik dokumentasjon fra Statens vegvesen til Arbeidstilsynet, og oppstarten var planlagt til 2021. Dette har imidlertid blitt utsatt på grunn av pandemien.

Tilsyn med bestillere og oppdragsgivere

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgiver vektlegger Arbeidstilsynet å nå ut til bestillere og oppdragsgivere for tjenester innen allmenngjorte områder, slik at de blir klar over at de har plikt til å informere om og følge opp at leverandører gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Dette kalles informasjons- og påseplikt, og er hjemlet i en egen forskrift⁶⁰

under allmenngjøringsloven. Gjennom å sørge for at de som bestiller tjenester fra flere virksomheter ivaretar sine bestillerplikter, kan vi indirekte bidra til at flere arbeidsgivere følger regelverket enn ved ett og ett tilsyn med disse. I 2021 ble det gjennomført 122 tilsyn med bestillere, hovedleverandører og oppdragsgivere innenfor mål 2, mot 373 i 2020. 72 prosent av tilsynene ble gjennomført som dokumenttilsyn, både for å forebygge smitte, men også fordi dette er tilsyn som erfaringsmessig egner seg godt for dette. Det ble funnet ett eller flere brudd i to tredeler av tilsynene, som er en høyere andel enn tidligere år.

TABELL 26

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for manglende overholdelse av bestilleres informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjorte tariffområder. Tilsyn gjennomført i 2017–2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall tilsyn	457	292	149	373	122
Andel tilsyn med brudd	66 %	59 %	60 %	66 %	68 %
Andel tilsyn med reaksjon	60 %	57 %	58 %	65 %	61 %

⁶⁰ Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett, fastsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet 22. februar 2008 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 8 syvende ledd og § 9 og Almindelig borgerlig Straffelov (Straffeloven) 22. mai 1902 nr. 10 § 339 nr. 2.

De fleste av disse tilsynene (73 prosent) ble gjennomført med virksomheter som bestiller transporttjenester, mens de resterende ble gjennomført med oppdragsgivere innen bygg og anlegg. Det er betydelig forskjell på hvor hyppig det er avdekket brudd mellom disse to næringene. Innenfor transportområdet er det avdekket brudd på informasjons- og påseplikt i 80 prosent av tilsynene, mens tilsvarende andel innen bygg og anlegg er 36 prosent. Dette er i tråd med funn tidligere år.

Bruddene er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomhetene om å utøve informasjons- og/eller påseplikt og få på plass rutiner for dette. I ni tilsyn er det vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel, på grunn av manglende oppfyllelse av pålegg innen frist.

Tilsyn med offentlige oppdragsgivere

Offentlige oppdragsgivere har etter regelverket et særskilt ansvar for å stille krav til leverandører og eventuelle underleverandører om lovlige lønns- og arbeidsvilkår, og for å følge opp at dette etterleves. Dette er hjemlet i egen forskrift⁶¹ under anskaffelsesloven, og gjelder både innen områdene med allmenngjort tariff og de uten. Innkjøpere som stiller og følger opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter, kan forhindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidsmarkedet. Informasjon om og oppfølging av regelverket for offentlige anskaffelser er derfor et av tiltakene i regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. I samsvar med tildelingsbrevet omtales det likevel her under mål 2.

Etter at en ny veileder til reglene om offentlige anskaffelser kom på plass i 2018, har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn for å kontrollere at regelverket blir overholdt. I 2021 er det gjennomført 33 slike tilsyn,

hvorav halvparten var digitale. I likhet med tidligere år er det hovedsakelig kommuneforvaltningen som har vært i målgruppen for slike tilsyn, da funn fra Riksrevisjonen og våre egne erfaringer tilsier at det er her det er størst behov. Til sammen er det ført nær 200 tilsyn med kommunene med dette regelverket siden 2017. I 2021 ble det avdekket brudd på det aktuelle regelverket i 79 prosent av tilsynene, som er en høyere andel enn tidligere år. Dette er hovedsakelig på grunn av manglende kontroll med at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. De aller fleste bruddene er fulgt opp med vedtak om pålegg.

Veiledning

For å veilede utenlandske personer som vil komme til Norge for å jobbe om hvilke rettigheter de har, har Arbeidstilsynet i 2020 og 2021 gjennomført kommunikasjonskampanjen Know your rights i samarbeid med arbeidsmiljømyndighetene i Bulgaria, Estland, Litauen og Romania. Kampanjen har nådd svært positive resultater, som er nærmere beskrevet under mål 3.

Arbeidstilsynet er også bidragsyter i utvikling av e-læring om offentlige oppdragsgivers ansvar for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i kontrakter. Digitaliseringsdirektoratet står som eier og hovedansvarlig for utvikling av e-læringen. Arbeidstilsynet bidrar til det faglige innholdet i hele e-læringen, men spesielt på modulen som handler om den praktiske gjennomføringen av kontroll med lønns- og arbeidsvilkår. E-læringen ble ferdigstilt i 2021, og er tilgjengelig på DFØs hjemmesider. Det ble arrangert et webinar i forbindelse med lanseringen.

⁶¹ Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, fastsatt ved kgl.res. 8. februar 2008 med hjemmel i lov 16. juli 1999 nr. 69 om offentlige anskaffelser § 7. Fremmet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet (nå Arbeids- og sosialdepartementet). ⁶² Statistisk sentralbyrå (2021): Tabell 11676: Lønnstakere og jobber, etter innvandringskategori, landbakgrunn, statistikkvariabel og kvartal. Årlige tall for 3. kvartal 2019–2021, ikke bosatte fordelt på landbakgrunn. Tall sist oppdatert 09.11.2021.

Måloppnåelse

I henhold til tildelingsbrevet skal Arbeidstilsynet vurdere måloppnåelse på mål 2, og gi styringsinformasjon på ett effektmål. Dette beskrives nærmere under.

Effektmål: Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Prioriteringen av innsats rettet mot smittevern har som tidligere nevnt hatt konsekvenser for tilsynsaktiviteten innenfor mål 2. Dette gjelder særlig allmenngjort lønn, der antallet tilsyn med arbeidsgivere i 2021 er nær halvert fra 2020. Samtidig har antallet utenlandske arbeidstakere på korttidsopphold i Norge høsten 2021 gått ned med 30 prosent siden høsten 2019, og nedgangen er særlig stor for arbeidstakere fra Øst-Europa.⁶² Dette kan tilsi at omfanget av sosial dumping, og dermed behovet for tilsyn med allmenngjort lønn, ikke har vært like stort under pandemien som tidligere.

En evaluering av allmenngjøringsordningen publisert av Samfunnsøkonomisk analyse AS i 2021 fant at ordningen i stor grad har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridning.⁶³ Ifølge evalueringen antas tilsyn og sanksjoner å forsterke effekten av et allmenngjøringsvedtak, gjennom at risikoen for å bli tatt er til stede,

enten tilsyn gjennomføres med oppdragsgivere eller arbeidsgivere. Det er imidlertid også viktig at sanksjonene Arbeidstilsynet benytter ved avdekking av brudd oppleves å være strenge nok til at det ikke lønner seg å bryte regelverket. Som resultatene fra tilsyn med allmenngjøring (ikke inkludert a-krimtilsyn) viser, gir Arbeidstilsynet hovedsakelig pålegg og følger opp disse med pressmidler der det er nødvendig. Vi bruker foreløpig overtredelsesgebyr i liten grad for brudd på allmenngjøring.

For at Arbeidstilsynet skal gi strenge reaksjoner må det imidlertid først avdekkes alvorlige eller gjentakende brudd på regelverket. I 2020 og 2021 har andelen tilsyn med brudd innenfor allmenngjort lønn vært lavere enn i de to foregående årene. Denne nedgangen skyldes at de fleste tilsynene har vært innrettet for å kontrollere smittevernforvarlig drift, og dermed har vært mindre treffsikre når det gjelder forhold som allmenngjøring.

Den utadrettede innsatsen mot ulovlig innleie og utleie har også vært begrenset i 2021, dels på grunn av pandemien og dels fordi fokuset foreløpig har vært rettet mot å rekruttere og forberede en styrket innsats fra 2022. Arbeidet som er lagt ned i dette gir et godt grunnlag for målrettet bruk av virkemidler og metoder på dette området videre fremover.

⁶³ Benedictow, A, B Dapi, F W Eggen, H M Gjefsen, A Kjelsrud, J Måøy, M Tofteng og E Svarstad (2021): Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler. Rapport 13-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

Den tidligere omtalte evalueringen av treparts bransjeprogram viste at disse i stort fungerer etter hensikten, gjennom å samarbeide om tiltak for økt seriøsitet i utsatte bransjer. Det er imidlertid ikke gjennomført effektevalueringer av enkelttiltak gjennomført i regi av bransjeprogrammene i 2021.

På bakgrunn av det ovenstående kan vi anta at tilsynsinnsatsen innenfor mål 2 i 2021 i mindre grad enn tidligere år har ført til ønskede effekter. Som redegjort for har imidlertid Arbeidstilsynet også andre viktige virkemidler, som har bidratt positivt til måloppnåelse for mål 2 i 2021. Godkjenningsordninger, som Arbeidstilsynet forvalter innen renhold og nå utvikler for bilbransjen, bidrar til at det blir enklere å velge tilbydere som følger lover og regler, og til at Arbeidstilsynet får bedre oversikt over situasjonen i bransjen.⁶⁴ En omfattende informasjonskampanje rettet mot utenlandske arbeidstakere og deres rettigheter i Norge har bidratt til måloppnåelse innenfor både mål 2 og mål 3 (nærmere omtalt under mål 3).

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Tilsyn med virksomheter som ikke har seriøse arbeidsvilkår kan være svært ressurskrevende. Dette gjelder ofte virksomheter som ikke ønsker å forholde seg til gjeldende regelverk, og til dels motarbeider Arbeidstilsynets kontroller, pålegg og krav. Ofte kan også språklige barrierer og behov for kommunikasjon ut over Norges landegrensar føre til mye tidsbruk. I stedet for å bruke ressurser kun på tilsynsprosesser med slike aktører, prøver Arbeidstilsynet å mobilisere gode hjelpere i arbeidet med å oppnå både mål 2 og 3. Derfor har bestillere, hovedleverandører og oppdragsgivere også i 2021 vært en viktig målgruppe for å forebygge både useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Virksomheter i disse rollene har både stor makt 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. Gjennom ett enkelt tilsyn eller veiledningsmøte med en slik virksomhet, kan Arbeidstilsynet indirekte

bidra til forebygging av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet hos mange leverandører.

Dette, sammenholdt med at enkeltstående tilsyn med useriøse aktører ofte tar mye tid og ressurser, tilsier at tilsyn og veiledning med virksomheter som bestiller tjenester er formåls effektiv virkemiddelbruk for Arbeidstilsynet. Erfaringer hittil viser at vi i slike tilsyn ofte finner brudd og manglende kunnskap om hvilke plikter man har. Samtidig er det viktig for Arbeidstilsynet å være synlige overfor de useriøse aktørene, slik at vi må balansere innsatsen mellom arbeidsgivere og oppdragsgivere.

Læring og forbedring

I fjorårets årsrapport formidlet vi at vi så et potensial for mer målrettet innsats innenfor mål 2. Vi pekte på at en mer systematisk inngang til målgrupper og tema innenfor dette målet vil kunne gi bedre måloppnåelse, gjennom økt treffsikkerhet både med hensyn til hvem vi retter innsats mot og hvordan vi tilpasser virkemidler og metoder. I etatens *Risikobilde 2021*, som ligger til grunn for prioritering av innsatsområder i 2022, ble det for første gang definert og beskrevet problemer innenfor mål 2. Samtidig arbeides det med å lage bedre kunnskaps- og analysestøtte for innsatsen rettet mot dette målet internt i etaten.

Den tidligere nevnte evalueringen av allmenngjøringsordningen inneholdt en rekke læringspunkter som er nyttige for Arbeidstilsynet. Tiltak anbefalt i rapporten peker i retning av både tilsyn, veiledning og regelverksutvikling. Det ble blant annet trukket frem et behov for bedre veiledning av hvordan informasjons- og påseplikten skal etterleves, for eksempel i form av en tydeligere veileder enn den som finnes på Arbeidstilsynets nettsider i dag. Det ble også vist til et behov for slike veiledere innenfor flere allmenngjorte områder. Evalueringsrapporten anbefalte også at tilsyn med etterlevelse av allmenngjøringsvedtak bør gjøres som en kombinasjon av risikobaserte og tilfeldige tilsyn, for å oppnå både økt treffsikkerhet og større avskrekkende effekt gjennom at alle kan bli plukket ut til tilsyn.

⁶⁴ Andersen, R K, M Bråten, K Nergaard og S Trygstad (2016): «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke». Evaluering av godkjenningsordningen i renhold. Fafo-rapport 2016:18.

Mål 3

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet (heretter kalt a-krim) defineres gjerne som handlinger som bevisst bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter. Kriminaliteten kjennetegnes ved at den er organisert og utført på en måte som minimaliserer produksjonskostnadene, utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevidende og bidrar til å undergrave samfunnsstrukturen.⁶⁵ Ved fravær av effektive mottiltak vil arbeidslivskriminalitet ha alvorlige konsekvenser.

Arbeidstilsynet prioriterer innsats for redusert a-krim høyt, både gjennom tverretatlig samarbeid og egne tiltak. Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har innrettet den felles innsatsen mot tre brukermål, som også står gjengitt i tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet:

1. Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert
2. Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
3. Forbrukere og oppdragsgivere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

⁶⁵ Arbeidstilsynet, Kriminalomsorgen, Kripas, Mattilsynet, NAV, Politiets utlendingsenhet, Skatteetaten, Tollvesenet, Utlendingsdirektoratet og Økokrim (2014): Arbeidsmarkedskriminalitet i Norge - Situasjonsbeskrivelse 2014.

De tre brukermålene er tett knyttet til hverandre, og skal til sammen bidra til at handlingsrommet for a-krim blir mindre, slik at omfanget reduseres.

Dette kapittelet utdyper Arbeidstilsynets viktigste bidrag i innsatsen mot a-krim i 2021, med enkelte unntak. Bransjeprogrammene innenfor useriøsitet og a-krim er i henhold til tildelingsbrevet omtalt under mål 2. Det samme gjelder forvaltning av godkjenningsordninger og registre, innsats rettet mot bestillere og offentlige oppdragsgivere og vårt samarbeid med Statens vegvesen om effektive kontroller av allmenngjort lønn.

For en fullverdig rapportering av tverretattlig innsats og måloppnåelse for hvert av de tre felles brukermålene innen a-krim viser vi til vedlegg 1: *Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2021*. Felles årsrapport inneholder også en beskrivelse av tilstand og utvikling innenfor a-krim.

Virkemiddelbruk og resultater

Dette delkapittelet beskriver resultater fra 2021 innenfor tre typer aktiviteter som har vært sentrale i Arbeidstilsynets innsats mot a-krim de siste årene:

- felles kunnskapsproduksjon
- operative bidrag i tverretattlig innsats
- internasjonalt arbeid

Arbeidstilsynets rolle i felles kunnskapsbygging

For at a-kriminnsatsen skal være formåls effektiv, er det viktigst å bruke innsats på å redusere handlingsrommet til de aktørene som til enhver tid har størst kapasitet til og intensjon om å begå kriminelle handlinger, kalt sentrale trusselaktører. Å identifisere og følge med på sentrale trusselaktører stiller høye krav til kunnskapsbygging, etterretning, tilgang på data og støttesystemer. Effektiv sammenstilling av etatenes informasjon er en forutsetning for treffsikker innsats.

Arbeidstilsynet deler kunnskap, data og erfaringer som kan sammenstilles med andre kilder til dette formålet. De samarbeidende etatene og Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) er de viktigste partnerne. A-krimsentrene er, i tråd med føringer gitt i Felles styringsmodell for a-krim samarbeidet, organisert med separate, operative grupper for henholdsvis kunnskapsbygging og forebygging og kontroll. Ved flere senter er oppgaver knyttet til kunnskapsbygging og etterretning et svært viktig bidrag fra Arbeidstilsynet, inn i felles innsats mot sentrale trusselaktører. Aktiviteter og resultater fra arbeidet med kunnskapsbygging er nærmere beskrevet i felles årsrapport.

NTAES har som et viktig oppdrag å utarbeide situasjons- og trendanalyser av a-krim, og beslutningsstøtte knyttet til mottiltak. Arbeidstilsynet støtter og deltar i dette arbeidet gjennom å ha en medarbeider ved senteret, og gjennom oppdrags- og referanseprosesser.

Det er avgjørende for et effektivt samarbeid om a-krim å få på plass et bedre system hvor opplysninger kan lagres, deles og sammenstilles

på tvers av etatene. Siden 2020 har Arbeidstilsynet deltatt i et tverretatlig forretningsteam, som har jobbet med utvikling av en ny versjon av akrim.no. Denne versjonen ble tatt i bruk ved a-krimsentrene fra mai 2021, og gir bedre støtte for arbeidet med kunnskapsbygging og sikrer bedre datafangst fra felles kontrollinnsats. Det er også laget en tilhørende analyseløsning for at a-krimsentrene og andre brukere av systemet enkelt skal kunne ta ut aggregerte data. Samtidig utredes mulighetene for å bruke politiets etterretningssystem Indicia, som kan være til hjelp i konkrete saker i a-krimsentrene og til grunnetterretning i politiet.

Arbeidstilsynets operative bidrag i tverretatlig kontrollinnsats

I det følgende beskrives resultater først for alle våre tilsyn innenfor a-krim, deretter

beskrives innsats mot hvert av de tre brukermålene nærmere.

Arbeidstilsynets a-krimtilsyn

Nedstengning som følge av pandemien og Arbeidstilsynets prioritering av tilsyn med smittevern og innkvartering ved innreisekarantene har ført til færre tilsyn innen a-krim i 2020 og 2021 enn tidligere år. I 2021 har Arbeidstilsynet gjennomført 1 649 tilsyn i aktiviteten mot a-krim, mot 1 751 i 2020 og 2 870 i 2019 (jf. tabell 27). Dette tilsvarer 43 prosent færre a-krimtilsyn i 2021 enn i 2019.

Arbeidstilsynet har de siste tre årene skilt mellom a-krimtilsyn med hovedhensikt om å kartlegge og avdekke a-krim, og tilsyn som har til hovedhensikt å bekjempe allerede identifiserte trusselaktører. Tabell 27 viser at i 2021 er det registrert 1 337 tilsyn som har hatt som hovedhensikt å kartlegge og avdekke, og dessuten ha en avskrekkende virkning. Om lag fire av fem tilsyn innen a-krim har

informasjonsinnhenting og avskrekking som hensikt. Samtidig er disse tilsynene stort sett mindre ressurskrevende enn tilsyn med hensikt å bekjempe a-krim.

Det er gjennomført 312 tilsyn hvor inngangen har vært å bekjempe en kjent trusselaktør i 2021. I tilsyn med denne hensikten avdekker vi svært ofte minst ett brudd. I 2021 gjelder dette 77 prosent av tilsynene for å bekjempe a-krim mot 47 prosent av avdekkingstilsynene. De siste to årene har vi gitt minst én reaksjon i like mange tilsyn som vi har avdekket brudd.

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

TABELL 27

Nøkkeltall for a-krimtilsyn etter hensikt og totalt, 2019–2021. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2019	2020	2021
Avdekke/kartlegge			
Antall gjennomførte tilsyn	2304	1469	1337
Andel tilsyn med brudd	48 %	53 %	47 %
Andel tilsyn med reaksjon	46 %	54 %	43 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,5	2,8	2,9
Bekjempe			
Antall gjennomførte tilsyn	566	282	312
Andel tilsyn med brudd	75 %	73 %	77 %
Andel tilsyn med reaksjon	73 %	73 %	77 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	3,6	3,9	4,0
Totalt			
Antall gjennomførte tilsyn	2870	1751	1649
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	53 %	56 %	52 %
Andel tilsyn med reaksjon	51 %	57 %	49 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,8	3,0	3,3

Tilsynsform

Kontroller i a-krimtilsyn gjennomføres stort sett ved hjelp av stedlige tilsynsbesøk hos virksomhetene eller på steder der arbeidstakere utfører arbeidet. I 2021 ble også 138 tilsyn gjennomført som dokumenttilsyn. På grunn av pandemien har andelen dokumenttilsyn innen a-krim vært høyere i 2020 og 2021 enn tidligere år, i likhet med tilsyn innenfor de andre to målene. Dette er tilsyn som i stor grad har vært benyttet for å kontrollere smittevern, men også forhold som arbeidsavtaler, arbeidstidsordninger og lønssystemer, med hensikt å avdekke a-krim.

TABELL 28

Fordeling av a-krimtilsyn på dokumenttilsyn, stedlige tilsyn og digitale tilsyn, 2017–2021. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2017	2018	2019	2020	2021
Stedlige tilsyn	100 %	100 %	96 %	93 %	90 %
Dokumenttilsyn	0 %	0 %	4 %	7 %	8 %
Digitale tilsyn*				0 %	2 %
Antall a-krimtilsyn (N)	2 524	3 219	2 870	1 751	1 649

* Registrert fra og med høsten 2020

Næringer

Pandemien har også hatt følger for hvilke næringer som har fått a-krimtilsyn, blant annet siden smitteverntiltak førte til betydelig mindre aktivitet innen serveringsbransjen gjennom store deler av året. Som tidligere år har det imidlertid også i 2021 vært gjennomført flest a-krimtilsyn med virksomheter registrert i bygge- og anleggsnæringen (jf. tabell 29). I perioden 2016–2019 ble over halvparten av alle a-krimtilsyn gjennomført i denne næringen. I 2020 og 2021 har andelen vært noe lavere.

Det er også gjennomført en god del a-krimtilsyn innen forretningsmessig tjenesteyting, særlig i undernæringene 78.2 Utleie av arbeidskraft og 81.2 Rengjøringsvirksomhet. Det er gjennomført flere a-krimtilsyn innen industrinæringen i 2021 enn tidligere, blant annet på grunn av tilsyn med smittevern innen fiskeindustrien og et tverretattlig prosjekt rettet mot verftsindustrien.

TABELL 29

Antall a-krimtilsyn i de ti næringene med flest a-krimtilsyn i 2021, 2017–2021. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

Næringshovedområde	2017	2018	2019	2020	2021
Alle næringer	2 524	3 219	2 870	1 751	1 649
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1490	1779	1500	772	721
N Forretningsmessig tjenesteyting	219	270	186	91	170
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	261	342	408	249	168
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	222	372	333	255	147
C Industri	62	99	102	70	135
A Jordbruk, skogbruk og fiske	38	51	60	65	73
H Transport og lagring	52	52	84	96	57
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35	43	48	37	46
L Omsetning og drift av fast eiendom	53	69	45	33	37
S Annen tjenesteyting	45	87	50	49	29

Lovbruddsområder

Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen vurderer inspektørene hvorvidt de mistenker at det faktisk foregår eller foregikk a-krim i virksomheten de har ført tilsyn med. I 2021 har de vurdert at dette var tilfelle etter 287 a-krimtilsyn, tilsvarende 21 prosent. Dette er mindre enn i 2020, da andelen lå på 28 prosent. Tallet kan imidlertid endre seg etter hvert som tilsynssakene blir ferdigstilt, siden denne vurderingen gjøres til slutt i saksforløpet.

Der det er vurdert å ha forekommet a-krim, har inspektørene hatt mistanke om brudd på lønns- og arbeidsvilkår i 72 prosent av tilfellene. Skatteunndragelse er mistenkt i 60 prosent og misbruk av trygderettigheter i 25 prosent. Disse funnene er omtrent på linje med 2020.

TABELL 30

A-krimtilsyn med mistanke om arbeidslivskriminalitet etter mistenkt lovbruddsområde, 2018–2021. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid. Ett tilsyn kan ha flere mistenkte lovbruddsområder.

Mistenkt lovbruddsområde	2018	2019	2020	2021
Antall tilsyn med mistanke om a-krim, alle lovbruddsområder (N)	168	634	466	287
Lønns- og arbeidsvilkår	62 %	66 %	67 %	72 %
Skatteunndragelse	65 %	54 %	62 %	60 %
Misbruk av trygdeytelser	23 %	20 %	27 %	25 %
Annet	19 %	24 %	17 %	25 %
Ulovlig opphold og arbeid	10 %	12 %	10 %	7 %
Ulovlig næringsdrift	10 %	12 %	9 %	8 %
ID-problematikk	7 %	7 %	4 %	4 %
Tollovertredelse	3 %	3 %	3 %	1 %
Tvangsarbeid og menneskehandel	1 %	5 %	2 %	2 %

Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

De samarbeidende etatene har ulike sanksjonsmidler, som er egnet til ulike formål og/eller typer aktører. Kriminelle aktører får redusert sin kapasitet ved at etatene benytter sine virkemidler og sanksjonsmuligheter i fellesskap, og over tid. Arbeidstilsynets styrke er typisk umiddelbare reaksjoner mot virksomheter, slik som stans ved overhengende fare for liv og helse og pålegg med kort frist for oppfyllelse. Ved manglende dokumentert oppfyllelse av pålegg kan disse følges opp med pressmidler som påfører økonomisk tap. De mest alvorlige sakene følges opp i linjeorganisasjonene til de samarbeidende etatene.

Arbeidstilsynet har hittil gitt minst én reaksjon i 816 av de 1 751 a-krimtilsynene som ble gjennomført i 2021, som tilsvarer 49 prosent. Dette er en noe lavere andel enn i 2020, da andelen var 57 prosent (jf. tabell 27). Denne nedgangen kommer av at det er avdekket brudd i en lavere andel a-krimtilsyn (56 prosent i 2021 mot 65 prosent i 2020). I perioder av 2021 var det i all hovedsak bare medarbeidere fra Arbeidstilsynet som gjennomførte kontroller i regi av det tverretatlige samarbeidet. Formålet med disse tilsynene har vært å være synlige og/eller hente inn informasjon til videre bruk i det tverretatlige samarbeidet, ikke nødvendigvis å avdekke brudd og følge opp med reaksjon fra Arbeidstilsynet sin side.

Ett tilsyn kan avstedkomme flere reaksjoner rettet mot tilsynsobjektet, og i gjennomsnitt ble det gitt 3,3 reaksjoner i hvert a-krimtilsyn i 2021. Over tid har Arbeidstilsynet gått i retning av å gi flere reaksjoner i a-krimtilsyn der vi har gitt minst én reaksjon (jf. tabell 27). Dette peker i retning av en strengere reaksjonsbruk enn tidligere, og økt bruk av forvaltningsreaksjoner i stedet for anmeldelse til politiet.

Tabell 31 viser utviklingen i bruk av ulike typer reaksjoner i a-krimtilsyn, målt som andeler av a-krimtilsyn der vi har gitt minst én reaksjon.

TABELL 31

Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn, fordelt på andel tilsyn med ulike typer vedtak blant tilsyn med minst én reaksjon. Tilsyn gjennomført i 2017–2021, i a-krimtsenter og annet lokalt a-krimtsamarbeid. Ett tilsyn kan ha flere reaksjoner. Antall tilsyn med reaksjon inkluderer varsel, i tillegg til vedtak.

Andel a-krimtilsyn med ulike typer vedtak	2017	2018	2019	2020	2021
Antall a-krimtilsyn med reaksjon (N)	1 619	1 819	1 474	997	816
- pålegg	76 %	72 %	71 %	72 %	68 %
- tvangsmulkt	13 %	14 %	21 %	21 %	20 %
- stans som pressmiddel	20 %	18 %	15 %	15 %	8 %
- stans ved overhengende fare	14 %	15 %	15 %	11 %	17 %
- overtredelsesgebyr	2 %	9 %	12 %	12 %	13 %

Resultatene i tabellen viser at Arbeidstilsynet har vedtatt pålegg i en noe lavere andel tilsyn med reaksjon i 2021 enn tidligere år. Andelen tilsyn med tvangsmulkt ligger på omtrent samme nivå som i 2019 og 2020. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse i en høyere andel tilsyn med reaksjon i 2021 enn i 2020, og er dermed på nivå med tidligere år.

Mange a-krim saker er krevende og står åpne over lengre tid. Det kan fortsatt tilkomme nye reaksjoner dersom vedtatt pålegg ikke oppfylles eller nye opplysninger dukker opp i saksforløpet. Det kan derfor komme en økning i andel tilsyn gjennomført i 2021 med pressmidler og overtredelsesgebyr.

Alt i alt viser resultatene at vi bruker reaksjoner som medfører stans eller økonomisk tap for virksomhetene oftere i a-krimtilsyn enn i forebyggende tilsyn (jf. kapitlene 3.1 og 3.2). Pålegg med korte frister og bruk av tvangsmulkt, gjerne som engangsmulkt, er et viktig virkemiddel for å bidra til denne målsetningen fra Arbeidstilsynet sin side.

Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som etatene samarbeider om, etterforskes uten at det er nødvendig med politianmeldelse fra Arbeidstilsynet. I perioden 2017–2021 har Arbeidstilsynet sendt 82 anmeldelser etter a-krimtilsyn, hvorav fem anmeldelser er sendt i 2021. Utfallet av disse fem sakene er foreløpig ikke kjent for Arbeidstilsynet.

De siste årene har Arbeidstilsynet fått mulighet til å ilegge overtredelsesgebyr for alvorlige og/eller gjentatte brudd på regelverket. Arbeidstilsynet gir nå overtredelsesgebyr på flere forhold som vi tidligere

vurderte å anmelde. Denne endringen gjenspeiles i færre anmeldelser, og en økning i bruk av overtredelsesgebyr, vist i tabell 31. Siden 2019 har andelen a-krimtilsyn, hvor vi har gitt minst én reaksjon, med overtredelsesgebyr holdt seg på et noenlunde stabilt nivå, men med en liten økning i 2021.

I 2021 er det foreløpig vedtatt til sammen 143 overtredelsesgebyr fordelt på 103 a-krimtilsyn, med en gjennomsnittlig gebyrstørrelse på 97 000 kroner og median på 75 000 kroner. Det understrekes at dette er foreløpige tall, som kan endre seg ved eventuelle klagesaker.

Aktiviteter og resultater

rettet mot brukermål 1 – sentrale trusselaktører

I henhold til det første av de tre felles brukermålene skal a-kriminnsatsen innrettes mot det som kalles sentrale trusselaktører. Sentrale trusselaktører er som regel personer som har én eller flere nøkkelfunksjoner når det gjelder organisering av kriminalitet. Det er gjerne de samme personene som i størst grad profiterer på kriminaliteten. De største trusselaktørene disponerer eller inngår som regel i et nettverk.

Tilsyn og reaksjoner rettet mot sentrale trusselaktører i 2021

De sju a-krimsentrene har til sammen identifisert 65⁶⁶ nettverk med sentrale trusselaktører i perioden 2019–2021. En del av disse har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn med i 2019 og 2020 (jf. årsrapport for 2020). I det følgende beskrives a-krimtilsyn rettet mot de sentrale trusselaktørene av Arbeidstilsynet i 2021.⁶⁷ Det presiseres at de samarbeidende etatene har jobbet videre med å utvikle en mer enhetlig

⁶⁶ Basert på lister fra sentrene. De aller fleste nettverkene kontrolleres av én sentral trusselaktør. ⁶⁷ Resultatene omfatter ikke sentrale trusselaktører som er identifisert gjennom annet tverretattlig a-krimisamarbeid enn a-krimsentere.

forståelse av hvordan sentrale trusselaktører skal defineres i 2021, og det er lagt til grunn en mer presis forståelse av begrepet enn i 2020. Resultater for 2021 er derfor ikke sammenlignbare med tall fra 2020.

På aktørnivå

Arbeidstilsynet gjennomfører ikke tilsyn med alle sentrale trusselaktører, det kommer an på hva som vurderes hensiktsmessig ut fra trusselbildet og etatenes samlede virkemiddelportefølje. Ofte bidrar Arbeidstilsynet inn i arbeidet med å identifisere sentrale trusselaktører, mens konkrete saker sendes videre til linjene i NAV eller Skatteetaten for oppfølging med tyngre virkemidler. I 2021 gjennomførte Arbeidstilsynet ett eller flere a-krimtilsyn med virksomheter knyttet til 22 (34 prosent) av de sentrale trusselaktørene.

Reaksjonsbruken i tilsynene må også sees i sammenheng med den bevisste strategien om tverretattlig kontroll og taktisk bruk av virkemidler og sanksjoner. Det er 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 felles årsrapport for resultater fra hver av de samarbeidende etatene.

Arbeidstilsynet har vedtatt minst én reaksjon i 2021 i a-krimtilsyn med virksomheter knyttet til 22 av de sentrale trusselaktørene. 17 sentrale trusselaktører har fått minst ett pålegg, ti aktører har fått vedtak om tvangsmulkt og tre aktører vedtak om stans som pressmiddel. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse mot seks av aktørene og overtredelsesgebyr mot fire av dem.

TABELL 32

Sentrale trusselaktører (STA) som har fått a-krimtilsyn og ulike typer reaksjoner vedtatt mot tilknyttede virksomheter i 2021. Reaksjoner vedtatt i 2021 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år.

	Antall	Andel
Identifiserte STA 2019-2021	65	100 %
Resultater fra 2021:		
STA med ett eller flere a-krimtilsyn	22	34 %
STA med vedtak om reaksjon	22	34 %
– pålegg	17	26 %
– tvangsmulkt	10	15 %
– stans som press	3	5 %
– stans ved overhengende fare	6	9 %
– overtredelsesgebyr	4	6 %

På virksomhetsnivå

Hver trusselaktør kan ha roller i flere ulike virksomheter. Det er identifisert 310 ulike organisasjonsnummer på foretaks- eller bedriftsnivå som er knyttet til de sentrale trusselaktørene. Arbeidstilsynet har gjennomført 48 a-krimtilsyn⁶⁸ blant disse virksomhetene i 2021. De inkluderer tilsyn både for å avdekke og for å bekjempe de sentrale trusselaktørene. Det kan være gjennomført flere tilsyn mot samme virksomhet.

De 48 tilsynene tilsvarer 3 prosent av alle a-krimtilsyn gjennomført i 2021. Det at såpass mange a-krimtilsyn gjennomføres med aktører som ikke er definert som sentrale trusselaktører, speiler det faktum at en stor andel av tilsynene som gjennomføres er knyttet til å avdekke a-krim, å være synlige og avskrekkende og å bidra til at utenlandske arbeidstakere får sine rettigheter ivaretatt.

Resultater fra a-krimtilsynene med sentrale trusselaktører er vist i tabell 33. De inkluderer tilsyn både for å avdekke og for å bekjempe de sentrale trusselaktørene. Det kan være gjennomført flere tilsyn mot samme virksomhet.

TABELL 33

Antall a-krimtilsyn, reaksjoner og anmeldelser rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører, 2021. Reaksjoner vedtatt i 2021 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år.

Aktiviteter og resultater	Antall
A-krimtilsyn	48
– med vedtatt reaksjon fra Arbeidstilsynet	32
Vedtak om	
– pålegg	99
– tvangsmulkt	28
– stans som press	6
– stans ved overhengende fare	11
– overtredelsesgebyr	7
– sum overtredelsesgebyr (ikke justert for evt. klagesaker)	1 865 000
Anmeldelser	4

⁶⁸ I tillegg er det gjennomført 45 tilsyn innen tilsynsaktiviteter utenfor a-kriminnsatsen.

I 32 av de 48 a-krimtilsynene er det per januar 2022 fattet vedtak om én eller flere reaksjoner. I tillegg er det fattet vedtak om reaksjoner i enkelte tilsyn gjennomført i 2020, og i ett tilsyn der tilsynsrapporten foreløpig ikke er sendt. Reaksjonene som er vedtatt består i hovedsak av pålegg, men det er også fattet en god del vedtak om pressmidler, stans ved overhengende fare og overtredelsesgebyr.

Overtredelsesgebyrene som er vedtatt i 2021 varierer i størrelse fra 75 000 til 600 000 kroner, og summerer seg til nær 2 millioner kroner.⁶⁹ I gjennomsnitt har gebyrene vært på nær 270 000 kroner. Gebyrene har vært høyere enn overtredelsesgebyrene vedtatt i 2020, da vi vedtok sju overtredelsesgebyr i tilsvarende a-krimtilsyn, i gebyrstørrelser på mellom 12 000 – 50 000 kroner.

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 2021 sendt fire anmeldelser til politiet om de identifiserte virksomhetene. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent.

Flere av a-krimsentrene rapporterer om konkurser og nedleggelser av kriminell virksomhet som følge av reaksjoner og sanksjoner som etatene har gitt. Ifølge Enhetsregisteret er fem av de identifiserte virksomhetene knyttet til sentrale trusselaktører slettet, tvangsoppløst, har gått konkurs eller er under avvikling per januar 2022. Det er imidlertid usikkert hvor mange av disse nedleggelsene som er utslag av redusert kapasitet som følge av myndighetenes innsats mot a-krim, og hvor mange som følger av måten kriminelle aktører opererer på, med konkurser og hyppig flytting av virksomhet.

Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 2 – utenlandske arbeidstakere

Arbeidstilsynet skal i sin innsats mot a-krim ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og følge opp at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar for HMS samt lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Gjennom å sikre at en virksomhet har arbeidstakere med lovlige lønns- og arbeidsbetingelser, reduserer Arbeidstilsynet samtidig handlingsrommet og profittpotensialet for arbeidslivskriminalitet. Dette gjøres både gjennom den tverretatlige kontrollinnsatsen beskrevet over, og gjennom å gi informasjon og veiledning om rettigheter i arbeidsforhold til utenlandske arbeidstakere.

Kontrollerte arbeidsmiljøtema

I tråd med ambisjonen om å redusere kriminelle aktørers handlingsrom, er ikke målet med a-krimtilsyn nødvendigvis å forbedre arbeidsmiljøet i den enkelte virksomheten som sådan, men heller å avdekke kriminalitet og gjøre det vanskelig å drive kriminelt. Innretningen på innsatsen mot a-krim, inkludert hvilke lovkrav som kontrolleres og hvilke reaksjoner Arbeidstilsynet benytter, må sees i dette perspektivet, selv om det også er et brukermål å bidra til at utenlandske arbeidstakere får sine rettigheter ivaretatt.

De fem mest kontrollerte arbeidsmiljøtemaene i a-krimtilsyn i 2021 var arbeidsavtaler, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, smittevern og HMS-kort. Tabell 34 viser antall tilsyn hvor disse temaene er blitt kontrollert i årene 2017–2021, og i hvor stor andel av disse tilsynene det er funnet minst ett brudd knyttet til de samme temaene.

Som tidligere beskrevet er a-krimtilsyn gjerne knyttet til flere brukermål samtidig. Det er derfor overlapp mellom tilsynene beskrevet her og under brukermål 1 om sentrale trusselaktører.

⁶⁹ Ikke justert for eventuelle klagevedtak.

TABELL 34

Antall a-krimtilsyn og andel a-krimtilsyn med brudd fordelt på fem hyppigst kontrollerte tema, 2017–2021. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall a-krimtilsyn					
Alle arbeidsmiljøtema	2 524	3 219	2 870	1 751	1 649
Arbeidsavtaler	1 378	1 941	1 933	1 191	1 021
Arbeidstidsordninger	1 189	1 616	1 672	1 097	894
Lønnssystemer	967	1 604	1 664	1 079	858
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer*	44	37	63	91	791
HMS-kort	1 747	2 131	1 715	738	717
Andel tilsyn med minst ett brudd					
Alle arbeidsmiljøtema	68 %	59 %	53 %	56 %	52 %
Arbeidsavtaler	47 %	34 %	30 %	40 %	34 %
Arbeidstidsordninger	53 %	41 %	37 %	47 %	46 %
Lønnssystemer	37 %	27 %	28 %	32 %	24 %
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer*	98 %	95 %	98 %	58 %	24 %
HMS-kort	52 %	37 %	31 %	33 %	25 %

* Herunder smittevern

De siste to årene har det på grunn av pandemien skjedd en dreining i a-krimtilsynene fra kontroll av arbeidsavtaler, arbeidstid, lønssystemer og HMS-kort mot kontroll av smittevern på arbeidsplasser og innkvarteringssteder. Samtidig har andelen a-krimtilsyn hvor det har blitt avdekket brudd gått ned, både totalt og innenfor de fem mest kontrollerte arbeidsmiljøtemaene. Dette er et mønster som gjelder hele tilsynsinnsatsen, som beskrevet tidligere i årsrapporten.

Arbeidstilsynet sanksjonerer brudd på arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket i a-krimtilsyn som beskrevet på s. 84.

Veiledning av arbeidstakere

Arbeidstilsynet veileder arbeidstakere om deres rettigheter, både i forbindelse med tilsyn og gjennom andre kanaler. Typiske tema er, som i tilsyn med arbeidsgivere, arbeidskontrakter, HMS-kort, sikkerhet, lønn og arbeidstid, og standard på bolig hvis arbeidsgiver sørger for innkvartering. I 2021 har også smittevern vært et viktig tema.

Flere av inspektørene har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved målrettede kontroller benyttes gjerne også tolk. Kontrollsituasjonen er imidlertid ikke alltid en egnet arena for veiledning av sårbare arbeidstakere. I noen tilfeller gis det derfor også 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 forfølges med arbeidsgiver i tilsynet.

Mange arbeidstakere som påtreffes under kontroller blir oppfordret til å oppsøke de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) hvor de kan motta mer informasjon og veiledning. Det er opprettet fem SUA rundt omkring i landet, for at utenlandske arbeidstakere skal

kunne ordne alle praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge på ett sted. Samtidig informerer og veileder SUA-ene om rettigheter og plikter i arbeidsforhold. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. Resultater fra SUA er nærmere beskrevet i felles årsrapport og i SUAs egen årsrapport.

Informasjonskampanjen Know your rights

I 2020 og 2021 har Arbeidstilsynet samarbeidet med flere øst-europeiske land om en informasjonskampanje til personer i disse landene som jobber i Norge. Kampanjen heter Know your rights, og er nærmere beskrevet under punktet om internasjonalt arbeid på s. 91.

Arbeidstakere som bevisst medvirker til a-krim

Målgruppen utenlandske arbeidstakere er sammensatt, og har ulike forutsetninger og motiver for å delta i det norske arbeidslivet. Mange står i fare for å handle i strid med lover og regler dersom de ikke mottar informasjon og veiledning. Noen medvirker også til a-krim selv om de vet det er ulovlig. Arbeidstilsynets data tilsier at der hvor vi har mistanke om a-krim, møter vi arbeidstakere som bevisst medvirker i om lag ett av fire tilsyn. Denne andelen har holdt seg relativt stabil de siste tre årene.

Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 3 – forbrukere og oppdragsgivere

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i 2020 en felles forebyggende strategi mot a-krim, som gjelder for perioden 2020–2024.⁷⁰ Strategien skal styrke den tverretatlige forebyggende innsatsen mot a-krim, og bidra til å øke etatenes bevissthet og kompetanse om forebygging, læring mellom etatene og en mer målrettet

⁷⁰ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Styrke – endre – hindre – bygge. Felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet 2020–2024.

og kunnskapsbasert forebyggende innsats. 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. Det tverretatlige arbeidet med oppfølging av strategien er beskrevet i felles årsrapport.

Arbeidstilsynet har en selvstendig rolle i å følge opp at offentlige oppdragsgivere ivaretar sitt ansvar når det gjelder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, og at oppdragsgivere i privat sektor ivaretar sine bestillerplikter. Som beskrevet under mål 2, gjennomførte Arbeidstilsynet i 2021 om lag 150 tilsyn med private og offentlige oppdragsgivere.

Media er et viktig verktøy for å bevisstgjøre befolkningen, og slik redusere etterspørsel etter tjenester fra kriminelle både blant forbrukere og profesjonelle oppdragsgivere. Et tverretatlig kommunikasjonsnettverk, som Arbeidstilsynet deltar i, bistår a-krimsentrene med å jobbe strategisk og profesjonelt med dette, for eksempel gjennom omtale av viktige aksjoner og funn, samt offentlige rapporter som sentrene har utarbeidet.

Internasjonalt arbeid

Internasjonalt arbeid, særlig i form av samarbeid med myndigheter i andre land, bidrar både til en mer effektiv bekjempelse av arbeidslivskriminalitet, men også til å forebygge utnyttelse og kriminalitet gjennom forebyggende tiltak i land med stort innslag av arbeidere og virksomheter i Norge.

Til tross for omfattende restriksjoner for reise og begrenset mulighet for utenlandske arbeidstakere å komme til Norge, har vi gjennomført mange av de planlagte aktivitetene i 2021. Informasjonsarbeidet har gått nesten som planlagt, utveksling av inspektører har blitt delvis gjennomført og vi har opprettholdt informasjonsdeling ved bruk av Teams og EUs digitale kanal for informasjonsdeling, IMI.

Arbeidstilsynet har fulgt opp inngåtte bilaterale avtaler med arbeidstilsynene i Bulgaria, Estland, Latvia, Litauen, Polen og Romania. Avtalene gir grunnlag for samarbeid om tilsynssaker, deling av god praksis og gjennomføring av informasjonstiltak overfor virksomheter og arbeidstakere fra disse landene. For to av samarbeidslandene har vi gjennom prosjektavtalene også bidratt til utvikling av et digitalt risikovurderingsverktøy og nye internettsider. Videre har vi etablert et tverretatlig samarbeid med Litauen, nærmere omtalt i felles årsrapport.

Høsten 2020 lanserte vi, i samarbeid med Romania, Bulgaria, Estland og Litauen en felles informasjonskampanje kalt Know your rights rettet mot arbeidstakere fra disse landene som jobber i Norge. Formålet med kampanjen er å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ta informerte valg når de jobber i Norge, og på den måten bidra til redusert a-krim. Kampanjen består av målrettet annonsering i sosiale medier som leder videre til kampanjens side på internett ([knowyourrights.no](https://www.knowyourrights.no)). Her mottar arbeidstakerne relevant og lettfattelig informasjon om plikter og rettigheter på sitt eget språk. I 2021 ble det gjennomført en andre runde med annonsering av kampanjen, utvidet med flere språk siden 2020.

I forbindelse med denne annonserunden gjennomførte Samfunnsøkonomisk analyse AS en effektevaluering av kampanjen.⁷¹

Evalueringen konkluderte med at kampanjen hadde høy grad av måloppnåelse, med bakgrunn i følgende hovedfunn:

- Kampanjen har nådd en høy andel av den estimerte målgruppen (tilsvarende 145 000 unike Facebook-brukere i 2021).
- Annonseringen har hatt en høy grad av klikk videre til internettsiden. En viktig årsak til dette var at informasjonen var tilgjengelig på deres eget språk.
- Målgruppen fant internettsiden enkel å bruke og innholdet relevant og lettfattelig.
- Innholdet i kampanjen svarte godt til målgruppens informasjonsbehov om norsk regelverk.
- Nærmere en tredel av respondentene i en undersøkelse i evalueringen svarte at de hadde oppdaget brudd på regelverket i sitt eget arbeidsforhold som følge av kampanjen.
- To tredeler av disse svarte videre at de enten hadde gjort eller ville gjøre endringer i sitt arbeidsforhold etter å ha sett kampanjen.
- Kampanjen var kostnadseffektiv målt gjennom blant annet kostnad per klikk.

Til tross for disse svært positive funnene inneholdt evalueringsrapporten også noen læringspunkter, blant annet at også andre relevante informasjonssider bør utformes på flere språk enn norsk og engelsk. Dette gjelder også Arbeidstilsynets web-baserte skjema for varsel og tips om kritikkverdige forhold.

I tillegg til de bilaterale aktivitetene deltar også Arbeidstilsynet i et nettverk av de nordiske og baltiske arbeidstilsynene. Samarbeidet er en videreføring av et EU-finansiert prosjekt og har som mål å samarbeide om tilsyn og informasjonstiltak, deling av god praksis og koordinering av ståsted når landene deltar i ulike internasjonale fora.

Arbeidstilsynet er også Norges representant i EU-plattformen mot svart arbeid. Dette er en arena for å dele praksis og for å knytte kontakter mellom etater og land. I 2021 har vi deltatt i en rekke webinarer og arbeidsgrupper i regi av plattformen. Arbeidstilsynet leder også en gruppe med arbeidslivets parter som mottar informasjon og som inviteres til å gi faglige innspill til de som deltar fra myndighetene i plattformens aktiviteter. Deltakelse i plattformen gir oss tilgang på relevant kunnskap, det er en god arena for å knytte kontakter og det er interesse fra andre land for å få vite mer om Norges organisering av samarbeid både myndighetene imellom, og mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

I påvente av at European Labour Authority (ELA) tas inn i EØS-avtalen, har Arbeidstilsynet etablert og leder en koordineringsgruppe med representanter fra relevante kontrolltater: Arbeidstilsynet, NAV, Skatteetaten, Statens vegvesen, Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) deltar også. Representantene skal være en aktiv bidragsyter i Norges samarbeid med ELA og kunne etterspørre bidrag fra egen etat. Gruppen møtes 4–5 ganger i året og utarbeider prioriteringer, arbeidsmetodikk og arbeidsprogram. Arbeidstilsynet er gitt plass i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn og deltar i ELAs aktiviteter der Norge gis mulighet til det.

⁷¹ Eggen, F W, M Iversen og J I Steen (2021): Evaluation of the campaign Know Your Rights. Rapport nr. 27-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

Måloppnåelse

Effekter på de tre felles brukermålene

Gjennom koordinert bruk av virkemidler og sanksjonsmidler kan de samarbeidende kontrolletatene oppnå effekter av a-kriminnsatsen. Arbeidstilsynets reaksjonsbruk i tilsynssaker kan gjøre det vanskeligere å drive kriminelt og dermed redusere handlingsrommet for kriminelle aktører, men er neppe tilstrekkelig til å eliminere verken kapasitet eller intensjon hos sentrale trusselaktører. Samtidig har Arbeidstilsynet en viktig rolle i å samle informasjon gjennom tilsyn, som brukes i det tverretatlige kunnskapsarbeidet. Denne rollen har vært ekstra viktig i 2021, siden Arbeidstilsynet i perioder har vært alene om å gjennomføre kontroller i regi av det tverretatlige samarbeidet.

Prioritering av innsats for forsvarlig smittevern har medført betydelig færre a-krimtilsyn i 2021 enn før pandemien, og dessuten en vridning av hvilke næringer og tema som er prioritert i mange av de a-krimtilsynene som er gjennomført. Dette innebærer at den direkte effekten av a-krimtilsynene på omfanget av a-krim har vært mindre enn før pandemien, i tillegg til at etaten har vært mindre å se ute på kontroller. Det er likevel

oppnådd viktige effekter innenfor alle de tre brukermålene.

Ifølge a-krimsentrenes årsrapporter gir umiddelbare reaksjoner god effekt overfor trusselaktører. Arbeidstilsynets pålegg om å rette opp brudd på arbeidsmiljøregelverket og oppfølging med pressmidler dersom påleggene ikke etterkommes, er eksempler på dette. Resultater fra tilsyn med sentrale trusselaktører viser at Arbeidstilsynet har bidratt direkte til å redusere kapasiteten for mange av disse, gjennom bruk av pressmidler og overtredelsesgebyr for å frata verdier og stanse ulovlig virksomhet. Det er i løpet av 2021 rettet tilsyn og/eller reaksjoner mot virksomheter knyttet til en tredel av de sentrale trusselaktørene som a-krimsentrene har identifisert i løpet av de siste årene. Dette kommer i tillegg til innsats gjennomført tidligere år.

I tillegg til tverretatlig samarbeid i og utenfor a-krimssenter, har vi gjennomført viktige aktiviteter innenfor rammene av internasjonalt samarbeid, herunder informasjonskampanjen Know your rights og som veiledning ved servicesentrene for utenlandske arbeidstakere. Arbeid gjennom Treparts bransjeprogram og tilsyn og veiledning rettet mot bestillere og offentlige oppdragsgivere har også vært sentralt for måloppnåelse innenfor a-krim, selv om dette er omtalt under mål 2.

Arbeidstilsynet har, som i de to foregående årene, også i 2021 deltatt i den tverretatlige analysegruppen for effektivvurdering, som foreløpig har oppdraget med å vurdere effekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Analysegruppen har utarbeidet effektivvurderinger til de samarbeidende etatenes felles årsrapport (vedlegg 1). Arbeidstilsynet har ikke foretatt særskilte vurderinger av måloppnåelse av egne tiltak, da a-krimaktivitetene i sin natur er tverretatlige, både når det gjelder målsettinger og tiltak. For vurderinger av måloppnåelse vises det derfor til felles årsrapport.

Her gjengis hovedkonklusjonene innenfor hvert brukermål fra felles årsrapport:

Brukermål 1: Sentral trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert

Innsatsen mot sentrale trusselaktører skal føre til at aktørene får sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Rapportering fra a-krimssentrene og lokalt a-krimssamarbeid, tall fra etatslinjene og Skatteetatens tall

om omsetning, lønnsutbetalinger og antall arbeidstakere, tilsier at flere identifiserte sentrale trusselaktører har fått redusert kapasitet som følge av etatenes innsats. A-krimsentrene erfarer at spesielt sanksjoner med umiddelbar virkning har god effekt på de prioriterte aktørene. Samtidig må sentrale trusselaktører følges opp med gjentakende og flere typer virkemidler og sanksjoner over tid for å redusere deres kapasitet og hindre at kapasiteten øker igjen. Dette gjelder særlig i de større sakene der den mest alvorlige kriminaliteten foregår. Den tilgjengelige informasjonen indikerer at en mindre gruppe har økt sin kapasitet. Det er vanskelig ut fra tilgjengelig informasjon å vurdere om innsats har påvirket aktørenes intensjon.

Brukermål 2: Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter

For at utenlandske arbeidstakere skal bli satt i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter, har etatene i 2021 gjennomført

ulike informasjons- og veiledningstiltak, og kontroller. Begge disse formene for aktiviteter vurderes å ha ført til ønskede brukereffekter for utenlandske arbeidstakere i 2021. I og med at kunnskap er en viktig forutsetning for at arbeidstakerne selv skal settes i stand til å unngå å bli utnyttet, er likevel informasjon og veiledning til denne målgruppen den mest sentrale aktiviteten.

Evalueringen av kampanjen *Know your rights* tilsier at denne har gitt en styrket måloppnåelse på brukermålet i 2020 og 2021, gjennom at den har lyktes i å gi store målgrupper kunnskap om rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge. Det er indikasjoner på at enkelte utenlandske arbeidstakere har avdekket ulovligheter i sitt arbeidsforhold etter å ha sett kampanjen. Foreløpig er det likevel usikkert hva dette vil føre til av endringer på utenlandske arbeidstakeres faktiske lønns- og arbeidsvilkår i stort, og kriminelle aktører sin tilgang på sårbar arbeidskraft.

På grunn av koronapandemien har omfanget av kontroller vært redusert de to siste årene. Dette tilsier en redusert måloppnåelse av kontroll-aktiviteter sammenlignet med før pandemien. Mer målrettet innsats kan imidlertid veie opp for noe av dette, og peker i retning av en bedret måloppnåelse når situasjonen normaliserer seg.

Brukermål 3: Forbrukere og oppdragsgivere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

For at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til a-krim ved kjøp av varer og tjenester har etatene samhandlet, informert, veiledet og utført kontroller. Resultatene tilsier at oppdragsgivere og forbrukere har fått økt tilgang til informasjon og dermed blitt satt i bedre stand til å velge bort kriminelle aktører. Dette styrkes ved at også spørreundersøkelser indikerer at det er vilje blant oppdragsgivere til å velge bort kriminelle aktører, og at det oppleves som stadig enklere å identifisere useriøse aktører. Samtidig kan en redusert kontrollinnsats mot bestillere og offentlige oppdragsgivere ha medført at færre av disse har fått veiledning og sanksjoner i tilsyn.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Arbeidstilsynet har som nevnt hatt en betydelig vridning av ressursbruk mot smittevern i 2021, også blant inspektører som under normale forhold jobber med a-krim og i tilsyn som har som hovedhensikt å avdekke eller bekjempe a-krim. Det har vært både nødvendig og påkrevd at også a-krimressurser ble brukt på denne måten. Gjennom dette har vi avdekket brudd på smittevern som ellers ikke ville blitt rettet opp i, og som kunne ført til smitteutbrudd ved arbeidsplasser og innkvarteringssteder over hele landet.

De samarbeidende etatene har de siste årene tatt viktige steg mot en mer kunnskapsdrevet innsats og mer målbevisst ressursbruk mot sentrale trusselaktører. Kontrollene er blitt mer målrettet mot aktører der det er størst sannsynlighet for å finne a-krim. Bedre etterretning avdekker flere eller andre sentrale trusselaktører, gir bedre beslutningsstøtte og større effekt av innsatsen. Her har Arbeidstilsynet en viktig rolle, både direkte gjennom deltakelse i gruppene for kunnskapsbygging, og indirekte gjennom informasjonsinnhenting i tilsyn i utsatte deler av arbeidslivet.

Arbeid med trusselaktører er ressurskrevende, siden slike saker krever god planlegging, samhandling og utholdenhet over tid. Det er derfor viktig å også jobbe målrettet med innsats mot arbeidstakere som selv kan gjøre noe med situasjonen dersom de får bedre kunnskap, og mot oppdragsgivere og forbrukere som kan påvirke tilgangen på oppdrag. Arbeidstilsynet har derfor rettet viktige tiltak mot disse målgruppene også i 2021.

Den nevnte evalueringen av kampanjen *Know your rights* konkluderte med at i tillegg til å oppnå ønskede brukereffekter overfor utenlandske

arbeidstakere, var den også kostnadseffektiv målt som kostnad per klikk. Ulike deler av kampanjen ble vurdert som mer kostnadseffektiv enn andre. For eksempel hadde taktisk bildebruk en lavere kostnad per klikk enn hovedfilmen. Det var også ulike grader av kostnadseffektivitet innen ulike land.

Utover dette viser vi til vurdering av måloppnåelse under mål 2, som også er relevant for mål 3.

Læring og forbedring

Etter to år hvor a-kriminnsatsen har vært sterkt påvirket av pandemien er det nå behov for å spisse innsatsen igjen. Arbeidstilsynet har i sin interne risikovurdering av måloppnåelse for 2022 pekt på kritiske behov for tiltak innenfor mål 3. Dette dreier seg særlig om tiltak innen kunnskapsbygging og samarbeid.

Arbeidsmetodikken innenfor a-krim stiller høye krav til kompetanse på etterretningsforståelse analyse, og til tross for viktige steg de siste årene ser vi fortsatt et forbedringspotensial. Dette inkluderer også juridiske og tekniske muligheter for informasjonsdeling. Per i dag har de samarbeidende etatene ikke en felles oversikt over sentrale trusselaktører, noe som er nødvendig både for å innrette innsatsen best mulig og for å kunne rapportere om resultater og effekter innenfor brukermål 1. Arbeidstilsynet har derfor tatt initiativ til en vurdering av hvorvidt det er mulig å bygge felles systemstøtte for dette. Slike forhold vil fortsette å kreve utviklingsarbeid i 2022.

4.

Styring og kontroll i Arbeidstilsynet

I dette kapitlet gis det en overordnet vurdering av status på styring og kontroll i Arbeidstilsynet.

4.1

Vurdering og status for styringssystemer og kontroll

Arbeidstilsynets virksomhetsstyring gjennomføres etter prinsipper og krav gitt i statens økonomireglement, disse er utdypet i Arbeidstilsynets instruks. Arbeidstilsynet har vurdert status for styringssystemer og kontroll. Videre redegjøres det for særskilt relevante temaer.

Risikostyring

Arbeidstilsynet utviklet og testet ut ny tilnærming til risikovurderinger i 2018 og 2019, i 2020 ble det gjennomført en strategiprosess hvor det ble identifisert risikoreduserende tiltak for ny organisasjon. I 2021 har hovedprioriteringen vært å integrere risikometodikken i nye prosesser for virksomhetsstyringen på strategisk, taktisk og operativt nivå.

Det er gjennomført en vurdering av risiko for manglende måloppnåelse av overordnede mål gitt i tildelingsbrevet. Som grunnlag for risikovurderingene på strategisk nivå ble det etablert en skala for sannsynlighet og konsekvens som risikoene vurderes opp. Skalaen skal gjøre det enklere å tallfeste risikoene og bidra til en felles forståelse av hva risikovurderingen innebærer, noe som er vesentlig når mange

bidragsyttere med ulike roller skal diskutere og tallfeste risikoen sammen. Dette har vært sentralt for metodeutviklingen i 2021 og bidrar til å øke kvaliteten i risikovurderingene.

Selve vurdering av risiko ble gjennomført som arbeidsmøter hvor ledelsen sammen med hovedtillitsvalgte drøftet kritiske suksessfaktorer for måloppnåelse, risiko for manglende måloppnåelse og risikoreduserende tiltak. Denne måten å arbeide på ga en god forståelse for og forankring av identifiserte risikoer med risikoreduserende tiltak. Resultatet av arbeidet ble oppsummert i vårt risikobilde som ble oversendt departementet som grunnlag for styringsdialog mellom etat og departement. De samme risikovurderingene gir grunnlag for å revurdere flerårige strategiske prioriteringer, og er innputt til den årlige planleggingsprosessen.

På et taktisk nivå er det gjennomført en vurdering av risiko for manglende måloppnåelse av etatens tjenester. I prosjekter er det gjennomført operativ risikovurdering som identifiserer risikoer for gjennomføringen av prosjektene. Det er ikke gjennomført risikovurderinger av sentrale arbeidsprosesser da disse ikke er ferdig tilpasset ny organisasjon.

Det er gjennom dette etablert en tydeligere sammenheng mellom virksomhetsstrategi, tildelingsbrev og virksomhetsplaner. Risikometodikken er integrert i styringsprosessene og har med dette blitt verktøyet som gir prioriteringer og som binder styringsdokumentene sammen.

Internkontroll

Internkontroll i Arbeidstilsynet følger følgende prinsipper:

- 1. linje: Internkontroll som gjennomføres som en integrert del av den daglige oppgaveløsningen
- 2. linje: Nøkkelkontroller og interne evalueringer av arbeidsprosesser og tjenester.
- 3. linje: Planlegge, følge opp og rapportere internkontroll helhetlig og samlet. Bidra til å styrke 1. og 2. linjen.

Retningslinjer, rutiner, dokumentasjon av gjennomførte kontrollaktiviteter og oppfølging av kontroller vil til sammen utgjøre dokumentasjonen av internkontrollen i Arbeidstilsynet. I 2021 ble det igangsatt et arbeid med å:

- Etablere prioritert oversikt over risikoutsatte og virksomhetskritiske områder – styringsområder. Til grunn for etablering av styringsområder er Arbeidstilsynets egenart, risiko og vesentlighet vektlagt.
- Etablere retningslinjer for utviklingen av risikoutsatte og

virksomhetskritiske områder

- Etablere administrativt system for de risikoutsatte og virksomhetskritiske områder, et kvalitetssystem. Kvalitetssystemet omfatter blant annet:
 - alltid enkel tilgang til siste versjon av styrende dokumenter
 - kobling mellom styrende dokumenter og arbeidsprosesser

Et viktig premiss for dette arbeidet har vært å etablere et dokumenthierarki bestående av retningslinjer og rutiner. Retningslinjer og rutiner vedtas av øverste ledelse.

Det som ble besluttet i 2021 var:

- Rammeverk for styrende dokumenter
- Maler for styrende dokumenter
- Rutiner for arbeid med styrende dokumenter

Det som gjenstår å ferdigstille er:

- Styringsområder (må besluttet og implementeres)
- Kvalitetssystemet (som må ferdigstilles)
- Implementering av styrende dokumenter

På bakgrunn av Tilstandsvurdering styring og kontrollmiljøet, Oppdatert risikobilde for 2021 og GDPR –rapport fra PWC (jan 2021), vil 3. linjekontrollen gjennomføre internkontroll i 2022 innen følgende områder:

- Brudd på arbeidstidsreglement
- Brudd på personvernregler

Evalueringer

Evalueringer er integrert i mål- og resultatstyringen ved at:

- 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 etatens internkontroll, gi viktige kunnskap til læring og forbedring og grunnlag for prioritering på kort og lang sikt.

Arbeidstilsynet har i 2021 gjennomført en underveisevaluering av styring og kontroll. Parallelt med omorganiseringen gjeldende fra 01.01. 2020 ble det iverksatt betydelige tiltak for å tilpasse styring og kontroll til ny

organisering. Hovedformålet med evalueringen var å vurdere om igangsatte tiltak bør justeres eller tilpasses etter at ny organisasjon har vært gjeldende en periode, sette et nullpunkt for tilstand for styring og kontroll for senere undersøkelser og forankre metodikk for internkontroll på alle nivåer i organisasjonen som er verktøy for læring og forbedring.

Alle ansatte i Arbeidstilsynet fikk mulighet til å vurdere dagens tilstand med utgangspunkt i 7 etablerte prinsipper for et godt styring og kontrollmiljø, 473 ansatte ga tilbakemelding på undersøkelsen. Prinsippene som ble vurdert er hentet fra god praksis og ulike veiledere for internkontroll fra DFØ, og er utledet fra økonomireglementet. Undersøkelsen har gitt et bedre kunnskapsgrunnlag for å utvikle virksomhetsstyringen videre.

Arbeidstilsynet har gitt innspill til departementets sluttevaluering av koronahåndteringen.

Evaluering av organisasjonsmodellen

Arbeidstilsynet vedtok i 2018 et nytt langsiktig målbilde frem mot 2030. Utgangspunktet var daværende føringer i instruks og tildelingsbrev, tilstanden eksternt og internt i organisasjonen. Målbildet la grunnlag for ny virksomhetsstrategi og ny organisering av Arbeidstilsynet.

Fra 01. januar 2020 gikk Arbeidstilsynet over fra en organisasjonsmodell basert på regional organisering til en organisasjonsmodell basert på funksjonell organisering. Den nye organisasjonsmodellen har nå virket i drøyt to år, og det gjennomføres i 2022 en evaluering av om den fungerer i tråd med intensjonene og etter hensikten.

Ny prosess- og tjenestekatalog

For å styrke sammenhengen mellom etatens innsats og ønskede effekter har Arbeidstilsynet igangsatt et arbeid med å definere og tydeliggjøre etatens arbeidsprosesser og tjenester i ny organisasjon. I 2021 er det utarbeidet ny tjenestekatalog, og etaten er i ferd med å definere sentrale arbeidsprosesser. Den samlede oversikten over tjenester og arbeidsprosesser gir et utgangspunkt for å kvalitetssikre arbeidsprosessene slik at de er mest mulig målrettede og effektive. De mest sentrale arbeidsprosessene skal risikovurderes i 2022.

Sammenhengen mellom arbeidsprosesser og tjenester og hvordan disse bidrar til bruker- og samfunnseffekter gir Arbeidstilsynet innsikter som skal benyttes i kvalitetssikring av prosessene. Dette for å øke både effektivitet og kvalitet i prosessene. Denne innsikten vil benyttes i forbedringsarbeid for å sikre ytterligere måloppnåelse og

er derfor vesentlig i etableringen av ny virksomhetsstyring.

Arbeidstilsynet arbeider med å implementere et nytt system for virksomhetsarkitektur, samt etablert metodikk for kontinuerlig forbedring. Disse tiltakene skal bidra til at kvalitetssikring av arbeidsprosesser bygges inn i den daglige driften av etaten.

4.2 Endringer i styringssystemer

Arbeidstilsynet har identifisert et behov for å styrke virksomhetsstyringen på følgende områder:

- Behov for et sterkere helhetsperspektiv
- Behov for å styrke virksomhetsstyringen ved å
 - tydeliggjøre mål og strategi
 - integrere risikostyring i større grad i virksomhetsstyringen
 - øke bruken av måling og evaluering for å vurdere om målene er nådd
- Behov for effektivisering av arbeidsprosesser, særlig gjennom økt grad av digitalisering

Styring, ledelse og medvirkning er ett av fire strategiske områder som har høy prioritet de kommende årene. Arbeidstilsynet har i målbilde for 2030 tydeliggjort to siktemål for etatens styring og ledelse:

- Vi styrer etter risiko og avvik, og følger opp resultater basert på tydelige mål, strategier og regelmessige evalueringer.
- Våre ledere prioriterer ressursene effektivt, er innovative, motiverende og omsetter kunnskap om trender som påvirker arbeidslivet til tydelige prioriteringer og engasjement hos våre medarbeidere.

Arbeids- og sosialdepartementet gir i tildelingsbrevet for 2021 føringer for at etaten skal videreutvikle:

- styringsinformasjon, herunder styringsparametere, indikatorer, forklaringsvariabler og aktuelle målemetoder. Målemetoder for å vurdere effekten av virkemidler skal tillegges særlig vekt.
- kritisk vurdering av kvalitet i målemetoder og kildebruk, samt vurdere representativitet og validitet i data. Ekstern kvalitetssikring og bruk av andre kilder skal vurderes, f.eks. i evalueringer.

- vurderinger av effektiv ressursbruk, beskrive og forklare sammenhenger mellom anvendte ressurser og oppnådde resultater og effekter.

Det er god sammenheng mellom behov for utviklingstiltak som Arbeidstilsynet har identifisert og føringer for videreutvikling gitt i tildelingsbrevet, dette understrekes i egne fagmøter hvor utviklingsoppgavene blir diskutert.

Arbeidstilsynet har i 2021 etablert et nytt fundament for virksomhetsstyringen gjennom å etablere systematiserte oversikt over tjenester og arbeidsprosesser. Dette skal gi et utgangspunkt for kontinuerlig forbedringer av oppgaveløsningen i de kommende årene.

Behovet for et sterkere helhetsperspektiv i styringen skal bli ivaretatt gjennom felles forankrede styringsområder som dokumenteres i form av retningslinjer og rutiner i etatens kvalitetssystem. Når disse er etablert vil de danne et mer komplett utgangspunkt for etatens dokumenterte internkontroll, og gi bedre informasjon om lover og regler overholdes. Styringsområdene skal supplere styringen av mål og resultater slik at virksomhetsstyringen blir helhetlig. Det arbeides videre med å etablere et tydeligere

målhierarki som utgangspunkt for årlige og flerårige prioriteringer. Risikovurderinger er integrert i virksomhetsstyringen, og involvering av ledelse og medvirkningsapparat i vurderingene gir grunnlag for og forankring av prioriteringene som er gjort. Det arbeides og med innføring av et nytt verktøy for mål- og resultatstyring hvor overordnede mål med delmål for tjenester sammen med styringsparametere vil følges opp. I dette verktøyet skal også grunnlagsdata som for eksempel tidsregistreringer og økonomi kunne tas inn i rapporter hvor ressursbruk og måloppnåelse vurderes samlet.

Gjennom 2022 og videre fremover vil arbeidet med å videreutvikle fundament for virksomhetsstyring fortsette og skal gi etaten bedre grunnlag for å, med utgangspunkt i arbeidsprosesser, vurdere resultater og iverksette forbedringstiltak. Det vil også arbeides videre med å videreutvikle kunnskapen om effekten av etatens virkemiddel – også utover tilsyn – og etablere effektmålinger som evaluerer effekten av etatens samlede innsats. Bedre kontroll på interne arbeidsprosesser og produksjon, kombinert med vurderinger av hvilke effekter etaten oppnår, skal gi bedre grunnlag for å vurdere om virkemidlene er innrettet målrettet og effektivt.

Nye muligheter for uttrekk av styringsinformasjon vil påvirke rapportering til departementet, endringer i tabellserier vil bli gjort i dialog med departementet.

I 2022 skal oppfølgingsprosessen som vurderer Status, Avvik Risiko og Tiltak (SART) utvikles videre blant annet med en integrering i MRS-systemet og styringsområdene. Vurdering av status og avvik ihht. besluttede planer vil gi styringsinformasjon om aktiviteter som er igangsatt, vurdering av risiko for manglende måloppnåelse og eventuelle tiltak vil bidra til at etaten kommer i forkant av utfordringer i gjennomføring av aktiviteter. Sammen med en 1., 2., og 3.-linjekontroll vil oppfølgingsprosessen sikre at rapporteringen er pålitelig og gir relevant styringsinformasjon som sikrer læring og forbedring.

Arbeidstilsynets inneværende strategiske periode er fra 2021 til 2024. I løpet av denne perioden skal det være etablert tydelige og avgrensede målgrupper, og det skal en tydelig sammenheng mellom virkemidler og målgrupper. Hovedfokus i 2021 og 2022 har vært å etablere et nytt fundament for etatens virksomhetsstyring, fokuset fra 2023 frem til 2024 vil være å innrette virksomhetsstyringen slik at målgruppene påvirkes mest mulig målrettet og effektivt. Å etablere mer kunnskap om effekten av etatens virkemidler og kunnskap om målgruppene etaten skal påvirke vil være sentralt i dette utviklingsarbeidet.

4.3 Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

Arbeidstilsynets styringssystem for informasjonssikkerhet bygger på ISO 27001. Viktige elementer i styringssystemet er klassifisering og risikoanalyser av arbeidsprosessen samt modeller for sikker arkitektur og infrastruktur i digitale systemer. Styringssystemet er tilpasset kravene i GDPR inkludert rammeverk for vurderinger av personvernkonsekvenser.

4.4 Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk og stadig med å finne områder som kan forbedres, for å kunne sette inn tiltak som kan bidra til å øke både kvalitet og effektivitet på etatens produkter og tjenester. Etaten har fortsatt det arbeidet som ble igangsatt i 2020 med en systematisk gjennomgang av arbeidsprosesser, og ved utgangen av 2021 var det kartlagt 30 arbeidsprosesser og forbedringsmuligheter i disse.

Samtidig har Arbeidstilsynet arbeidet særskilt med å etablere nye prosesser i virksomhetsstyringen, hensikten har vært å etablere god mål- og resultatstyring. En effekt av dette arbeidet og det generelle arbeidet med å forbedre arbeidsprosesser er at utviklingsporteføljen har blitt en integrert del av planprosessen. Dette skaper en direkte sammenheng mellom mål, risiko og utviklingstiltak. Det er også pågående et arbeid for å etablere digital støtte til dette.

Arbeidstilsynets arbeid med å forbedre byggesaksbehandlingen har fortsatt i hele 2021 og medført forenklinger for brukerne og redusert saksbehandlingstid. Dette gir gevinster både for søkere og for Arbeidstilsynet.

Innføring av Læringsplattformen, et fellesstatlig verktøy for å sette kompetanseutvikling i system er gjennomført. Dette gir Arbeidstilsynet et moderne og effektivt verktøy for å arbeide både internt og eksternt med kompetansetiltak. Ettersom verktøyet i tillegg er gratis, har etaten kunnet kutte ut bruken av betalte plattformer og derav redusere utgifter til lisenser.

Arbeidstilsynet har også, i samarbeid med Statens innkrevingssentral, effektivisert dialogen om konkrete innkrevinger. For etatens ansatte innebærer det at innmelding av krav nå er automatisert og ressursene frigjøres til andre prioriterte oppgaver. I tillegg medfører dette en kvalitetsheving og sikring av krav. Også innkrevinger av tvangsmulkt og overtredelsesgebyrer er forbedret med mer enhetlig praksis og høyere kvalitet.

Det er frem til årsskiftet arbeidet med å etablere styringsområder, kvalitetssystem og styrende dokumenter. Dette arbeidet bidrar på sikt til at etatens produkter og tjenester blir mer enhetlig og at oppgavegjennomføringen har god kvalitet. Det er et arbeid som fortsetter inn i 2022.

Koronasituasjonen har krevd innsats også i 2021. Blant annet har det blitt ferdigstilt en godkjenningsordning for innkvartering, med ressurser til

å håndtere den og i tillegg rutiner for arbeidet. Godkjenningsordningen gjelder for innkvartering for arbeidstakere som kommer til Norge for å utføre arbeid eller oppdrag og skal bo i innkvartering som arbeids- eller oppdragsgiver stiller til disposisjon. Samtidig har koronasituasjonen medført nye arbeidsmåter med utstrakt bruk av digitale hjelpemidler, i 2020 ble det derfor påbegynt et arbeid med kompetanseheving på Arbeidstilsynets digitale samarbeidsflater. Dette arbeidet har fortsatt inn i 2021 og er avsluttet. Nyten er først og fremst knyttet til mer effektiv samhandling internt, men har også effekter på samhandling eksternt.

I 2021 ble Arbeidstilsynet hedret med statens klarspråkpris, dette for en ekstraordinær innsats for å bruke et klart, godt og brukervennlig språk. Arbeidet med klart språk har fortsatt i 2021 og etaten har etablert en egen profil for å skrive et klart språk i all kommunikasjon etaten har.

5.5 Statlige fellesføringer

Inkluderingsdugnad

Arbeidstilsynet arbeider for å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for regjeringens inkluderingsdugnad. Vi har tidligere år oppnådd mål om at fem prosent av alle nyansatte skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV foruten i 2020. I 2021 har Arbeidstilsynet ansatt en person i målgruppen, dette er under målsettingen.

Det kan være flere årsaker til dette. Kvalifikasjonskravet i statsansatteloven kan gjøre det mer krevende for søkere i målgruppen å nå opp i våre ordinære rekrutteringsprosesser. Det er fremdeles få søkere i målgruppen som tilkjenner i prosessen at de er i målgruppen, og de i målgruppen som søker er ofte ikke tilstrekkelig kvalifiserte for stillingen. Den ene ansatte i målgruppen er en trainee i en traineestilling som ble

utlyst høsten 2021. De nevnte årsakene til manglende måloppnåelse sammenfaller med flere av utfordringene som belyses i departementets handlingsplan for inkluderingsdugnaden.

I 2022 vil vi sette søkelys på blant annet utlysningstekstene våre, og gjennom et tverrfaglig arbeid internt skal vi se nærmere på både klarspråk, bruk av begreper og kvalifikasjonskravene sett i et mangfoldsperspektiv. Alle rekrutterende ledere i etaten har eller skal gjennomføre DFØs e-læringskurs Mangfoldsrekruttering på lik linje med saksbehandlere som jobber med rekruttering. Vi skal videreutvikle bruk av jobbanalyse i den enkelte utlysning, og samarbeide tettere med NAV gjennom den etablerte samarbeidsavtalen. Vi har per i dag ikke mulighet for administrativ ansettelse inntil 12 måneder. Vi skal invitere tillitsvalgte til reforhandling på dette punktet for kandidater i målgruppen.

TABELL 35

Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

Ansettelser	2021
Nyansettelser totalt	150
Nyansatte i målgruppene	1
Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en	0,7 %

Det er totalt rekruttert 150 personer i 2021, inkludert både faste og midlertidige stillinger. 21 kandidater i målgruppen har vært innkalt til intervju, men ikke gått videre til 2. gangs intervju.

Praksisplasser

Arbeidstilsynet har i 2021 ikke hatt personer i målgruppen på praksisplass.

Ansettelser	Resultater og erfaringer	Veien videre
Trainee med høyere utdanning og funksjonsnedsettelse. Arbeidstilsynet har svært gode erfaringer med ordningen.	Arbeidstilsynet har gjennom årene hatt 5 ansatte gjennom traineeordningen i staten og har gode erfaringer med dette. Alle har bidratt med komplementær kompetanse og gode leveranser, og tre av disse er i dag fast ansatt i Arbeidstilsynet. De to andre har fått seg fast jobb i annen statlig virksomhet etter referanser fra traineeperioden. Vi ansatte 1 trainee høsten 2021 samtidig som vi jobber med en traineeutlysning for 2022, begge i direktoratet.	Vi ansatte 1 trainee høsten 2021 samtidig som vi jobber med en traineeutlysning for 2022, begge i direktoratet.
Holdninger og kultur Vi mener selv at holdningene til personer innenfor målgruppen har endret seg gjennom gode erfaringer med praksisplasser via NAV og ikke minst gjennom traineeordningen.	En ansatt har stått fram og fortalt om «egen historie» og opplevelsen av å få være med å bidra i arbeidslivet. Det har vært en øyeåpner og bidratt til å alminneliggjøre funksjonsnedsettelse. Samtidig har våre gode erfaringer gjennom flere år bidratt til å ha fokus på kompetansen i stedet for funksjonsnedsettelsen.	Vi vil fortsatt forsterke informasjonsarbeidet gjennom: - erfaringsdeling i ulike møtefora - jobbe tett opp mot saksbehandlere som bidrar i rekrutteringsprosessene - knytte et godt internt samarbeid med grupper som jobber med internt arbeidsmiljø.
Tilpasning av utlysningstekster Vi har omformulert teksten om mangfold, og jobbet med kompetansekravene som stilles i utlysningstekstene.	Tiltaket har ikke utfordret nok og heller ikke gitt ønsket effekt for 2021.	Vi har igangsatt et eksplisitt arbeid med utlysningstekstene våre hvor vi ser nærmere på blant annet språk og bruk av begreper sett i lys av mangfoldsrekruttering.
Rekrutteringsstøtte Vi har i større grad benyttet rekrutteringsstøtte de siste årene. Valgte firma skal kjenne til og hensynta inkluderingsdugnadens intensjon og målsetting.	Vårt valgte firma benytter vår rekrutteringsløsning slik at muligheten for å krysse av for funksjonsnedsettelse/hull i CV er til stede. Det er her samme erfaring som vi selv har gjort; få eller ingen krysser av.	Tiltaket om inkluderingsdugnadens intensjon og målsetting forsterkes. Dette skal skje både gjennom informasjon direkte og gjennom deltakelse i prosessene fra etaten.

Ansettelser	Resultater og erfaringer	Veien videre
Fremstå som en inkluderende arbeidsplass på våre nettsider Vi har allerede i dag en beskrivelse rundt rekrutteringsprosessen som ligger i tilknytning til ledige stillinger.	Foreløpig kan vi ikke si at dette tiltaket har bidratt til at flere innenfor gruppen har søkt stilling hos oss.	Vi skal se nærmere på dette i forbindelse med arbeidet knyttet til utlysningstekstene, og sikre at internett gir en mer utfyllende informasjon enn per i dag.
Samarbeid med NAV	Vi har fra tidligere et godt samarbeid med NAV og har gjennom årene hatt gode erfaringer med praksisplasser og fått veiledning og kunnskap om mulige tiltak fra NAV sin side.	Vi har hatt møter med NAV i 2021 hvor vi har diskutert samarbeid, og samarbeidsavtale. En samarbeidsavtale vil bli signert i løpet av januar 2022. Høsten 2021 holdt NAV en erfaringssamling for statlige virksomheter i Trøndelag hvor vi holdt et innlegg og delte våre erfaringer med traineeordningen. Vi ønsker å fortsette deltakelsen i erfaringsnettverket etablert av NAV.
Erfaringsdeling og oppdatering av egen kunnskap	Arbeidstilsynet har hatt god nytte av DFØ sine nettsider, deres seminarer og kurs innenfor inkluderingsdugnaden.	Vi vil fortsette å benytte oss av kurs og seminarer i regi av DFØ. Vi har i 2021 hatt spesielt fokus på kurset Mangfoldsrekruttering, og vi ønsker å jobbe mer med jobbanalysen i forkant av den enkelte utlysning.
Relevante praksisplasser Dette er et område der vi tidligere hadde en god struktur og et måltall for antall praksisplasser som et minimum.	Arbeidstilsynet har hatt god erfaring med praksisplasser. Dessverre har dette arbeidet ikke vært like strukturert og målrettet som det har vært tidligere. Dette kan ha flere årsaker, bl.a. omstillingen som etaten har vært inne i og perioden med hjemmekontor under pandemien.	Det har vært utfordrende å tilby praksisplasser også i 2021 hvor hjemmekontor har vært normalen i store deler av året. Dette er et tiltak vi ønsker å komme i gang med igjen når arbeidssituasjonen er normalisert.



8.8) Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.

FNs mål for bærekraft

FN har utviklet et sett med bærekraftsmål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Delmål 8.8 handler om behovet for å beskytte arbeidstakerrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige arbeidsinnvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold. Norge har gjennom sin arbeidslivsmodell, med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, en helhetlig tilnærming til målene hvor beskyttelse av arbeidstakerrettigheter og like konkurransevilkår for bedrifter er viktig. De lover, forskrifter, strategier og handlingsplaner som er utarbeidet og implementert, sikrer den store majoriteten av arbeidstakere i Norge et trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med delmål 8.8.

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag innebærer å beskytte arbeidstakerrettigheter og å fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, dette bidrar til oppnåelse av bærekraftsmål 8.8. For deler av norsk arbeidsliv er det utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, dette kan svekke måloppnåelsen. For nærmere omtale av hvordan etatens virkemidler er innrettet vises det til kapittel 2 og 3 i årsrapporten.

Eventuelle merknader Riksrevisjonen

Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjon.

5.

Vurdering av framtidsutsikter

Omstillingstakten i arbeidsliv og samfunnsliv er raskere enn tidligere og gir endringer som har, og vil få, konsekvenser for Arbeidstilsynet. Fremtidens arbeidsliv kommer med noen nye, og andre kjente, arbeidsmiljøutfordringer. I tillegg til teknologiske endringer, kommer trolig demografiske endringer, globalisering og klimaendringer også til å påvirke fremtidens arbeidsmiljø. Arbeidsgiveransvaret kan være uklart, men risiko for skade, sykdom eller død vil fortsatt vil være tilstede. Vi må som tilsynsetat tilpasse, fornye og utfordre oss selv for å møte disse arbeidsmiljøutfordringene.

Et arbeidsliv i endring

For at Arbeidstilsynet skal kunne løse samfunnsoppdraget på sikt, er vi avhengig av å ha så god kunnskap om fremtiden som mulig slik at vi kan møte kommende utfordringer i arbeidslivet på best mulig måte.

Norsk arbeidsliv er i god stand, med 90 prosent som er fornøyde og opp mot 86 prosent som er godt motiverte. Samtidig skal hele arbeidslivet forbedre seg enda mer, og vi fortsatt bransjer og yrker med utfordringer.

De siste årene med pandemi har vist at både utbrudd av smittsomme sykdommer i andre deler av verden, økonomiske forhold, og endret etterspørsel etter varer og kan få umiddelbare og betydelige konsekvenser for arbeidsmiljøet her hjemme. Covid19-pandemien har gjort det nødvendig for ansatte i store deler av arbeidslivet å jobbe hjemmefra. Ny teknologi har gjort dette mulig, og både i eksisterende og nye jobber forventes den raske teknologiske utviklingen å føre til store omstillinger.

Store deler av 2020 og 2021 kan karakteriseres som en unntaksperiode som har påvirket mange parametere i arbeidslivet på ulike nivåer. Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt er det i den akutte fasen av pandemien det rimelig å anta at endringene i arbeidsmiljøet har blitt ansett som mindre

5. Vurdering av framtidsutsikter

viktige enn å håndtere viruset og sikre at virksomhetene overlever på kort sikt. Et viktig spørsmål blir da hva som vil skje med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i tiden som kommer.⁷²

Dette bekreftes langt på vei av en undersøkelse som Arbeidstilsynet gjennomførte i 2021 blant norske virksomheter. Tema her var nettopp i hvilken grad drift og arbeidsmiljø var blitt påvirket av pandemien og smitteverntiltakene i bedriften. Undersøkelsen bekreftet at pandemien i snitt har medført redusert aktivitet, produksjon, ressurstilgang og tilgang til arbeidskraft. Samtidig har aktiviteten økt i noen deler av arbeidslivet. En majoritet av virksomhetene rapporterer omen uendret arbeidsmiljøtilstand, mens 22 prosent rapporterer om et noe eller mye dårligere arbeidsmiljø. Kun halvparten rapporterer om en bedret tilstand.

I 2020 ble rapporten *Work today and in the future. Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates*⁷³ publisert. Rapporten er utarbeidet av den nordiske Future of Work-gruppen hvor blant annet Arbeidstilsynet er representert. Hensikten med rapporten er å identifisere og analysere arbeidsmiljøutfordringer og -muligheter slik at de nordiske arbeidstilsynene er bedre forberedt på å møte fremtidens arbeidsliv. I rapporten vektlegges fire drivere som særlig antas å påvirke fremtidens arbeidsliv: teknologi, demografi, globalisering og miljø/klima. Rapporten beskriver hvordan disse driverne hver for seg og sammen kan ha betydning for helse- miljø og sikkerhet.

Teknologi i form av kunstig intelligens, robotikk, 3D-printere, kroppsnær/ bærbar teknologi, og visuell og digital overvåking kan føre til økt produktivitet og effektivitet i arbeidslivet, men det kan også innebære negative konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. Ny teknologi åpner opp for muligheter som utfordrer menneskets biologiske begrensninger, og skjer i et tempo som gjør at det er vanskelig for myndighetene å holde tritt.

Demografiske endringer som økt arbeidsinnvandring og en kommende eldrebølge, sårbare grupper og en mangfoldig yrkespopulasjon krever en inkluderings-, beskyttelses- og forebyggingsstrategi som sikrer at arbeidslivet er trygt og forsvarlig for alle. Globalisering innebærer en rekke endringer som utgjør potensiell risiko for arbeidslivet, som for eksempel organisering av arbeid og arbeidstid. Klima og miljø har både en direkte og indirekte betydning for helse, miljø og sikkerhet. Klimaendringer, sirkulærøkonomi og grønne jobber, og de arbeidsmiljøutfordringene det fører med seg, må identifiseres og håndteres. Rapporten trekker også frem pandemier som et risikoforhold som i større grad vil prege fremtidens arbeidsliv grunnet blant annet økt globalisering og klimaendringer.

Rapporten gir spesifikke og generelle praktiske anbefalinger til arbeidstilsynene om hvordan fremtidige risikoforhold på best mulig måte kan håndteres slik at vi kan utøve vårt samfunnsoppdrag og sikre et sikkert og seriøst arbeidsliv for alle også i fremtiden.

⁷² Statens arbeidsmiljøinstitutt, Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 ⁷³ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162419/STM_2020_30_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arbeidstilsynet skal tilpasse seg endringene

Arbeidstilsynets målbilde for 2030 beskriver den ønskede tilstanden for Arbeidstilsynets rolle i samfunnet og hva vi skal oppnå på et gitt tidspunkt. Målbildet er utarbeidet med utgangspunkt i det vi ser av fremtidige endringer i samfunns- og arbeidsliv og beskriver ambisjonsnivå og retning for etatens utvikling. Målbildet er vårt verktøy for å jobbe langsiktig og strukturert, og har satt følgende ambisjoner for tilstanden i 2030:

- Arbeidsmiljøtilstanden er bedret, og vi prioriterer sårbare grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko.
- Vi er en lærende organisasjon, og har kompetente og nytenkende fagmiljø
- Vi har en tydelig og fleksibel struktur. Våre ledere tar ansvar for helhet og våre ansatte medvirker aktivt
- Vi er en smidig organisasjon som arbeider effektivt med fokus på kontinuerlig forbedring

Ny organisering fra 01. januar 2020 skal bidra til å utvikle Arbeidstilsynet i den ønskede retningen og samtidig sikre at vi løser samfunnsoppdraget på en god måte. I 2021 har vi fortsatt arbeidet med å implementere ny organisasjonsmodell, vi har tydeliggjort ansvar og justert seksjonsinndelingen i to avdelinger. Alt dette for å sikre at vi får tatt ut potensialet av organiseringen vår og at vi er tilpasset endringene i omgivelsene. I kapittel 4 styring og kontroll redegjøres det for endringer i Arbeidstilsynets virksomhetsstyring, dette er endringer som vil sette oss i bedre stand til å møte fremtidige arbeidsmiljøutfordringer.

Vår vurdering av risiko for manglende oppnåelse av overordnede mål viste i 2021 at det er behov for særlig søkelys på det overordnede målet om at *Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes*.

I virksomhetsstrategien for perioden 21-24 prioriteres sentrale områder for utvikling. Utviklingsarbeidet i strategiperioden skal løfte kunnskapsnivået i etaten og gjøre Arbeidstilsynet i bedre stand til å møte

nåværende og fremtidige utfordringer på en effektiv måte. Systematikken for identifisering av målgrupper vil sette etaten i bedre stand til å «skreddersy» virkemidler mot relevante utfordringer i relevante målgrupper. Tydeligere mål- og resultatstyring vil øke kunnskapen om hvilke tjenester som er mest relevant for måloppnåelse og sette etaten bedre i stand til å effektivisere de tilhørende arbeidsprosessene. Sammen med økt kunnskap om målgruppene vil dette bidra til mer effektiv og målrettet innsats mot de viktigste utfordringene i samfunnet.

Også 2021 har gitt Arbeidstilsynet erfaringer med å håndtere en pandemi, både i møte med virksomheter, arbeidsliv og samfunnet ellers, men også internt i form av nye arbeidsformer og endret gjennomføring av innsatsen. Dette er erfaringer som vil påvirke etatens videre utvikling og fremtidige innretning for å løse samfunnsoppdraget.

6.

Årsregnskap

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2021

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 2021 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Jeg mener 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 var på 757,7 mill. kroner. Det er et forbruk som er 5,4 mill. kroner høyere enn det vi la inn som prognose i 31.8 rapporten. Differanse skyldes at prognose per 31.8 2021 beregnet at hele belastningsfullmakten for godkjenningsordning vedlikehold og represjoner av motorvogn, skulle benyttes fullt ut. I tillegg ble det utgiftsført noe mer administrative utgifter enn prognosert per 31.8.2021. Tildeling før refusjoner og inntekter med merinntektsfullmakter er trukket fra. Refusjoner og inntekter med merinntektsfullmakter var på til sammen 0,2 mill. kroner, jfr. note B. Med avgitte belastningsfullmakter blir den samlede reelle mindreutgiften på post 01 totalt 63 mill. kroner, jfr. note B. Arbeidstilsynet har søkt om å få overført 60 mill. kroner til 2022. 19 mill. kroner av mindreforbruket ønskes benyttet til utvikling av arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen, samt markedsføring av disse og gjennomføring av veiledningsaktivitet som ble utsatt som følge av pandemien. Disse aktivitetene planlegges gjennomført

i 2022. Videre så ønskes 41 mill. kroner av mindreforbruket overført til 2022, til å dekke lønnskostnader og tjenestekjøp, for å sikre gjennomføring av planlagte digitaliserings- og effektiviseringstiltak, samt gjennomføringstiltak knyttet til godkjenningsordninger som renhold og bilpleie. Arbeidet med forenkling av byggesaksbehandling i perioden 2019-2021, som er en del av medfinansieringsordningen, er forsinket og vil ferdigstilles i 2022.

Av samlede utgifter på 772 mill. kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 551 mill. kroner. Dette tilsvare 71 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 05 Tvangsmulkt viser avvik fra inntektskravet. Merinntekten for Tvangsmulkt på 1,25 mill. kroner forklares med at summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til ilagte tvangsmulkt. Det er en utfordring å budsjettere og prognosere posten.

Kapittel 3640 post 09 Overtredelsesgebyr viser avvik fra inntektskravet. Merinntekten for Overtredelsesgebyr på 3,2 mill. kroner forklares med usikker prognose per. 31.08.2020. Det er en utfordring å budsjettere og prognosere posten, da bruk av overtredelsesgebyr forutsetter at det avdekkes alvorlige brudd på regelverket.

Det er for øvrig ikke vesentlige endringer i regnskapsposter sammenlignet med tidligere perioder. Arbeidstilsynet hadde 660 årsverk i 2021 mot 577 i 2020.

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 2022.

Trondheim 15. mars 2022

Trude Vollheim
Direktør Arbeidstilsynet

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 2019 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen 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 artskontorrapportering 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.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. 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 tildeling, 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.

Artskontorrapportering

Oppstillingen av artskontorrapporteringen 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. Artskontorrapporteringen 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.

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2021

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merutgift (-) og mindreutgift
Utgiftskapittel							
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	820 907 000	757 684 116	63 222 884
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	16 600 000	14 811 216	1 788 784
0540	Direktoratet for forvaltning og IKT	25	Medfinansieringsordningen for lønnsomme IKT prosjekter	A/B	8 990 684	8 820 502	
0601	Arbeidsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter	A/B	1 000 000	1 000 000	
0601	Arbeidsdepartementet	22	Bransjeprogram IA, forvaltning	A/B	500 000	475 187	
0601	Arbeidsdepartementet	71	Tilskudd bransjeprogram	A/B	70 000 000	52 500 000	
0649	Arbeidsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter		3 000 000	192 193	
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Nettoordning for mva. i staten			35 262 176	
Sum utgiftsført					920 997 684	870 745 392	

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2021

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2021	Merinntekt og mindreinntekt (-)
Utgiftskapittel							
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll		4 875 000		
3640	Arbeidstilsynet	05	Tvangsmulkt		6 790 000		
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	3 405 000	3 304 914	-100 086
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer	B	22 420 000	22 319 882	-100 118
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	1/B	16 945 000	13 286 223	-3 658 778
3640	Arbeidstilsynet	09	Overtredelsesgebyr	1/B	30 000 000		
3640	Arbeidstilsynet	10	Gebyr, godkjenningsordning innkvartering m		11 000 000	10 742 000	-258 000
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Tilfeldige inntekter, ymse	B		834 360	
5700	Arbeidsgiveravgift – lønn	72	Arbeidsgiveravgift – lønn			64 024 431	
Sum utgiftsført					95 435 000	114 511 810	

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet **756 233 582**

Kapitalkontoer		
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger	68 838 236
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger	- 821 041 060
715104	Endring i mellomværende med statskassen	- 4 030 758
Sum rapportert		0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)		31.12.2021	31.12.2020	Endring
715104	Mellomværende med statskassen	- 21 796 011	- 17 765 253	- 4 030 758

NOTE A

Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	70 899 000	750 008 000	820 907 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		16 600 000	16 600 000

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 belast- nings-fullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Merinntekter / mindreinn- tekter (-) iht. merinntekts- full makt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	63 222 884	0	63 222 884	-200 204	63 022 680	41 045 350	41 045 350
064021	1 788 784	0	1 788 784		1 788 784	830 000	830 000

*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 (-)	Inntektsført av andre iht. avgitte belastnings- fullmakter (+)	Merinntekt og mindreinntekt (-) etter av- gitte belastningsfullmakter
3640 04		5 144 477	269 477
3640 05		8 040 464	1 250 464
3640 09		33 232 096	3 232 096

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 2021 kapittel 601, post 21 med inntil 1 mill. kroner for gjennomføringen av FoU-prosjektet om forebyggende arbeidsmiljø og effekt av virkemiddelbruk. Hele beløpet ble disponert.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2021 kapittel 601, post 22 med inntil 0,5 mill. kroner for forvaltning av bransjeprogram IA.

I forbindelse med digitaliseringsprosjekt (Felles arkitektur for tilsynsmyndighetene og Forenkling av byggesaksbehandling) mottok Arbeidstilsynet belastningsfullmakt fra Direktoratet for forvaltning og IKT kapittel 0540 post 25 med inntil 9 mill. kroner fra. Belastningsfullmakten fikk et mindre forbruk på kr. 170 182,-

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingsentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingsentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapitel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapitel post 3640 05 Tvangsmulkt med 8 mill. kroner og på kapitel 3640 09 Overtredelsesgebyr 33,2 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr hvor Arbeidstilsynet andel er 7/15 av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapitel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 5,1 mill. kroner.

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 63,2 mill. kroner og post 21 1,8 mill. kroner. Arbeidstilsynet har søkt om å overføre 60 mill. kroner.

Artskontorrapportering

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2020	Note	2021	2020
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer	1	46 348 105	32 717 454
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1		
Salgs- og leieinnbetalinger	1	3 304 914	8 635 994
Andre innbetalinger	1		
Sum innbetalinger fra drift		49 653 019	41 353 448
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	551 081 845	496 692 258
Andre utbetalinger til drift	3	220 829 690	191 129 454
Sum utbetalinger til drift		771 911 534	687 821 712
Netto rapporterte driftsutgifter		722 258 515	646 468 263
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter	4	3 848	52 390
Sum investerings- og finansinntekter		3 848	52 390

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	11 035 690	17 752 754
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,8B		
Utbetaling av finansutgifter	4	39 841	41 519
Sum investerings- og finansutgifter		11 075 530	17 794 273
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		11 071 682	17 741 883
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Innbetaling av skatter, avgifter, gebyrer m.m.	6		
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	52 500 000	70 000 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		52 500 000	70 000 000
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler *			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		834 360	759 350
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		64 024 431	57 939 181
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		35 262 176	30 102 432
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-29 596 615	-28 596 099
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		756 233 582	705 614 047

Oversikt over mellomværende med statskassen	2021	2020
Eiendeler og gjeld		
Fordringer	208 804	132 600
Kontanter		
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-21 863 131	-17 956 989
Skyldige offentlige avgifter	-160 107	-44 673
Annen gjeld	18 423	103 809
Sum mellomværende med statskassen	8	-21 796 011
	-17 765 253	

NOTE 1

Innbetalinger fra drift

	31.12.2021	31.12.2020
Byggesaksgebyr	22 319 882	20 634 942
Refusjon utgifter RVO	13 286 223	12 082 512
Godkjenningsordning innkv.	10 742 000	
Sum innbetalinger fra gebyrer	46 348 105	32 717 454
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
Diverse inntekter	3 304 914	8 635 994
Sum salgs- og leieinnbetalinger	3 304 914	8 635 994
Andre innbetalinger		
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	49 653 019	41 353 448

NOTE 2

Utbetalinger til lønn

	31.12.2021	31.12.2020
Lønn	445 917 422	397 471 693
Arbeidsgiveravgift	64 024 431	57 939 181
Pensjonsutgifter*	50 814 911	46 446 935
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-18 055 528	-12 879 214
Andre ytelser	8 380 608	7 713 663
Sum utbetalinger til lønn	551 081 845	496 692 258
Antall utførte årsverk	660	577

* Nærmere om pensjonskostnader. Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

NOTE 3

Andre utbetalinger til drift

	31.12.2021	31.12.2020
Husleie	51 282 577	54 743 375
Vedlikehold egne bygg og anlegg		
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	579 821	267 430
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	14 376 500	14 979 384
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	13 401	25 497
Mindre utstyrsanskaffelser	4 182 593	4 011 253
Leie av maskiner, inventar og lignende	22 935 145	14 519 267
Kjøp av konsulentttjenester*	83 044 591	62 834 297
Kjøp av fremmede tjenester*	14 834 682	9 604 429
Reiser og diett	12 020 256	12 470 176
Øvrige driftsutgifter	17 560 125	17 674 345
Sum andre utbetalinger til drift	220 829 690	191 129 454

NOTE 4

Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2021	31.12.2020
Renteinntekter	-	1 743
Valutagevinst	3 848	50 647
Annen finansinntekt	-	-
Sum innbetaling av finansinntekter	3 848	52 390
Renteutgifter	30 758	25 163
Valutatap	9 082	16 357
Annen finansutgift	-	-
Sum utbetaling av finansutgifter	39 841	41 519

NOTE 5

Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

	31.12.2021	31.12.2020
Utbetaling til investeringer		
Immaterielle eiendeler og lignende		
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	414 010	220 000
Infrastruktureiendeler		
Maskiner og transportmidler		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	10 621 680	17 532 754
Sum utbetaling til investeringer	11 035 690	17 752 754
Utbetaling til kjøp av aksjer		
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
Sum utbetaling til kjøp av aksjer	0	0

NOTE 6

Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten

	31.12.2021	31.12.2020
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

NOTE 7

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	31.12.2021	31.12.2020
Tilskudd bransjeprogram	52 500 000	70 000 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	52 500 000	70 000 000

NOTE 8

Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen.

DEL A

Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2021 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2021 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	3 488 569	0	3 488 569
Andre fordringer	208 804	208 804	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	3 697 373	208 804	3 488 569

Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	- 7 630 468	0	- 7 630 468
Skyldig skattetrekk	- 21 863 131	- 21 863 131	0
Skyldige offentlige avgifter	- 169 064	- 160 107	- 8 957
Annen kortsiktig gjeld	- 2 258 474	18 423	- 2 276 897
Sum	- 31 921 137	- 22 004 815	- 9 916 322
Sum	- 28 223 765	- 21 796 011	- 6 427 754



Arbeidstilsynet



POLITIET



Skatteetaten



Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2021

Innhold

1 Innledning	1
2 Samarbeid mot arbeidslivskriminalitet	3
2.1 Samarbeid og drift i a-krimsentrene	3
2.2 Samarbeid med andre myndigheter	4
2.3 Samarbeid med arbeids- og næringslivet	5
3 Kunnskapsbygging i a-krimsentrene	7
4 A-krimsentrenes innsats mot aktørgruppene	10
4.1 Sentrale trusselaktører	10
4.2 Utenlandske arbeidstakere	15
4.3 Oppdragsgivere og forbrukere.....	17
4.4 Media	17
4.5 Tall for aktivitet i a-krimsentrene og etatenes linje	19
5 Annet lokalt a-krimssamarbeid.....	20
6 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet	23
6.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører.....	23
6.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere.....	27
6.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere	32
7 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet	39
7.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet.....	39
7.2 Omfanget og utviklingen av a-krim	40
7.3 A-krim samarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier	43
8 Overordnet vurdering av tilstand og utvikling innen a-krim	48
9 Samarbeidsarenaer og utviklingsoppgaver på nasjonalt nivå	50
9.1 Samarbeidsarenaer	50
9.2 Utviklingsoppgaver	51

1 Innledning

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har etablert et omfattende og systematisk samarbeid for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet (a-krim). A-krimsentrene er sentrale i den tverretatlige innsatsen mot a-krim, men etatenes øvrige fagmiljø (i fortsettelsen omtalt som etatenes linje) har også et stort ansvar for måloppnåelse. I tillegg har etatene etablert et lokalt a-krim-samarbeid i områder som ikke dekkes av sentrene.

De fire etatene besluttet i oktober 2017 en felles styringsmodell for a-krim-samarbeidet. Styringsmodellen gir rammer for organisering av samarbeidet og gjennomføring av aktiviteter. I 2021 ble det besluttet en revidert styringsmodell. Samarbeidet med Tolletaten er i ferd med å bli forsterket, og Tolletatens rolle i a-krim-samarbeidet er beskrevet i den reviderte styringsmodellen.

Det overordnede samfunns målet for etatene er å redusere forekomsten av a-krim. Med bakgrunn i felles samfunns mål, er innsatsen på alle nivå i etatene innrettet mot å oppnå følgende brukermål:

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

Etatene vurderer at a-krim-samarbeidet er godt. Det er et målrettet arbeid mot de tre brukermålene med hovedfokus på innsats mot sentrale trusselaktører. Den tverretatlige innsatsen skal være kunnskapsbasert, og a-krim-sentrene har i 2021 jobbet med å innarbeide etterretningsmetodikken i arbeidet med kunnskapsbygging. Det er utarbeidet kunnskapsprodukter som er lagt til grunn for beslutning om innsats og tiltak. Etatenes begrensede muligheter til å dele, sammenstille og lagre informasjon er fortsatt en sentral utfordring for a-krim-samarbeidet, og spesielt i arbeidet med kunnskapsbygging.

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel, og det har vært god aktivitet i media gjennom året, både for å synliggjøre a-krimaktiviteten og for å nå ut med ulike budskap.

Den felles styringsmodellen har gjort det enklere å få til prioritering og samordning på tvers av etatene. Etatenes felles føring fra 2020 om å gi koronarelatert kriminalitet hovedprioritet i a-krim-samarbeidet er et godt eksempel på dette. Denne føringen ga også i 2021 resultater i form av rask samordning, godt analysesamarbeid og nødvendig prioritet hos politi og påtalemyndighet. Komplekse saker med store verdier og mange involverte er blitt fulgt opp i sin helhet, og flere av sakene er endt med lange fengselsdommer.

Koronapandemien preget innsatsen på a-krim-sentrene også i 2021. Lange perioder med hjemmekontor gjorde at merverdien ved å være samlokalisert, ble redusert. Videre har det vært lavere operativ uteaktivitet, spesielt første halvåret. Det har også vært mindre samarbeid med andre myndigheter og med arbeids- og næringslivet. Statens vegvesen trekkes imidlertid frem som en viktig samarbeidsaktør i 2021 med mange felles kontroller.

Etatene har i 2021 videreført utviklingsoppgaver knyttet til rammer og systemstøtte for tverretatlig kunnskapsbygging. Det er satt i drift en oppgradert versjon av felles a-krim samarbeidsløsning, akrim.no, som legger til rette for bedre støtte for arbeidet med datafangst og kunnskapsbygging fra felles kontrollinnsats. Det er i tilknytning til akrim.no også lansert en analyse og visualiseringsløsning Power BI som gir mulighet for ulike rapporter til bruk i oppfølging av aktiviteten. Videre har politiet i 2021 åpnet for at medarbeidere fra de andre etatene kan ta del i politiets etterretning om a-krim ved å bruke prosjektmodulen i politiets etterretningssystem Indicia som ledd i arbeidet med kunnskapsbygging på a-krim-sentrene. I påvente av juridiske avklaringer ble ikke

prosjektmodulen i Indicia tatt i bruk av etatene i 2021.

Økokrim kom i 2020 med en utredning om politiets forvaltningsmessige myndighetsutøvelse i a-krim-samarbeidet. Dette har i 2021 hatt betydning for politiets rolle og oppgaver både på a-krimsentrene og i annet lokalt a-krim-samarbeid. Presiseringer om politiets roller er hensyntatt i den reviderte styringsmodellen.

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i januar 2020 en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet. Tverretattlig samhandlingsarena for forebygging ble etablert i

2021. Den skal bidra til samhandling og nettverksbygging for å sikre god implementering av strategien og oppfølging av forebyggende tiltak.

Styringsgruppen for a-krim-samarbeidet sin helhetlige vurdering av den samlede måloppnåelse for 2021, er at den er tilfredsstillende. Resultatene er vurdert i lys av de begrensninger som er i gjeldende lovverk når det gjelder etatenes muligheter for å dele, sammenstille og lagre opplysninger, pandemiens begrensninger for samarbeidet og den operative uteaktiviteten, samt avklaringer i politiets tjenesteutøvelse.

2 Samarbeid mot arbeidslivskriminalitet

2.1 Samarbeid og drift i a-krimsentrene

I likhet med 2020 har også 2021 vært preget av koronapandemien med perioder med hjemme-kontor og mindre felles tilstedeværelse i a-krim-sentrene. Dette har gjort det mer utfordrende å få til samhandling på tvers av etatene og et nært løpende samarbeid mellom etatene om kunnskapsbygging og pågående saker.

Flere av a-krimsentrene rapporterer at pandemien også har ført til lavere operativ uteaktivitet som kontroller og aksjoner. Dette har hatt betydning både for å følge opp identifiserte trusselaktører og for å finne nye trusselaktører som etatene ellers ikke finner via egne registre eller gjennom annen kunnskap. Det har videre hatt betydning når det gjelder å påtreffe og sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter. Noen peker på at det også har vært redusert kapasitet i etatslinjene til å følge opp saker fra senteret.

Lavere operativ uteaktivitet har resultert i mindre synlighet. Enkelte av sentrene viser til at mindre synlighet også kan ha ført til en lavere inngang av tips og informasjon. Et viktig mål med kontroller og aksjoner er å være aktivt ute og synlig på arbeidsplassene, i bransjene og virksomhetene. Gjennom tilstedeværelse styrkes inntrykket av at etatene er tett på og følger med. Dette har en forebyggende effekt og er også viktig for allmennhetens tillit til myndighetene. A-krim-sentrene bidrar imidlertid til synlighet på mange ulike områder. For 2021 viser sentrene til god aktivitet og synlighet i media, se kapittel 4.4.

Selv om ressursene på sentrene skal være dedikert til tverretattlig a-krimssamarbeid, har enkelte av ressursene i 2021 også hatt arbeidsoppgaver i linjen i egen etat. Dette var ikke en del av den planlagte aktiviteten til sentrene og har i perioder medført redusert kapasitet.

Flere av sentrene viser til at politiets gjennomgang av hjemmelsgrunnlag og deres rolle i a-krim-samarbeidet, har gått redusert og til dels ingen deltakelse fra politiet når det gjelder operative kontroller. Politiet har imidlertid flere steder vært en pådriver og styrket sin innsats når det gjelder arbeidet med kunnskapsbygging og etterretning. Noen steder er de også i ferd med å styrke arbeidet med etterforskning av a-krimssaker.

Merverdien i et a-krimssenter skjer gjennom samarbeid og deling. Begrensninger i gjeldende lovverk når det gjelder deling, sammenstilling og lagring av opplysninger, trekkes også i 2021 frem som en utfordring i arbeidet. Dette har betydning for i hvor stor grad kunnskap kan deles og sammenstilles forut for beslutninger. Beslutninger må dermed foretas på bakgrunn av kunnskap som uten disse begrensningene kunne vært langt bedre. Videre medfører det at sentrene ikke har kontroll på eller oversikt over informasjonen etatene samlet sett sitter på. Det vanskeliggjør arbeidet med å identifisere trusselaktører. Det er kritisk for det videre samarbeidet at etatene får de hjemler som er nødvendig for å kunne samarbeide effektivt.

Samlet har derfor flere forhold hatt en påvirkning på a-krimsentrenes aktiviteter og måloppnåelse. Det rapporteres likevel om god aktivitet på mange områder, og sentrene er hele tiden i utvikling. Den regionale styringsgruppen for a-krimssenteret har ansvar for måloppnåelse av brukermålene, innen senterets geografiske nedslagsfelt. Generelt er alle de regionale styringsgruppene, på tross av de begrensninger som har vært, fornøyd med sentrenes drift, aktiviteter og resultater gjennom året. Det trekkes frem at sentrene har innarbeidet etterretningsmetodikken i arbeidet med kunnskapsbygging og jobber frem gode kunnskapsprodukter. Det trekkes også frem at sentrene har stort fokus på innsats mot sentrale trusselaktører, og at målrettet bruk av etatenes virkemidler gir effekter.

2.2 Samarbeid med andre myndigheter

A-krimsentrene har samarbeid med flere andre myndigheter. Samarbeidet er i hovedsak knyttet til planlegging og utførelse av kontroller, men det er også samarbeid når det gjelder kunnskapsbygging. Informasjon mellom etatene gir nyttig og verdifull innsikt og kunnskap om ulike miljøer, bransjer og modus (måter kriminaliteten utøves på). På grunn av koronapandemien har det generelt i 2021 vært noe mindre samarbeid. Det er likevel gjennomført flere felles kontroller og vært løpende kontakt etter behov i konkrete saker.

Statens vegvesen er en sentral samarbeidspart. Alle a-krimsentrene har i løpet av året hatt samarbeid med Statens vegvesen om felles kontroller, og det har vært dialog knyttet til kartlegging og vurdering av trusselaktører innen bilpleie/bilverksted og transport. Sentrene presiserer verdien av et videre samarbeid med Statens vegvesen og felles bruk av virkemidler mot trusselaktører innenfor disse bransjene.

Som eksempel viser a-krimssenteret i Kristiansand til at de har etablert et tettere samarbeid med Statens vegvesen. Det har vært to felles aksjoner innen bilpleie/ bilverksted. Her ble det valgt ut adresser der det var mistanke om drift av bilverksted i tilknytning til bilpleie, med risiko for brudd på flere regelverk. Det ble avdekket manglende arbeidskontrakter, manglende personallister og manglende rutiner for kassaapparater. NAV fulgte opp stønadmottakere som ble påtruffet i arbeid, og Statens vegvesen påla stans i drift av bilverksted som drev uten godkjenning.

Et annet eksempel er fra a-krimssenteret i Stavanger som i 2021 har hatt en rekke kontroller sammen med Statens vegvesen og brannvesenet. Det er avdekket flere tilfeller av ulovlig bilverksted, ofte i næringsbygg som ikke er regulert for verksteddrift. El-tilsynet og bygningsetat i kommunen er også koplet på flere av sakene. Slike kontroller planlegges godt, og etatene sjekker ut om de har noen interesse i objektene i forkant eller etterkant. På denne måten reduseres antall ressurser under

selve kontrollen, både for å være effektiv, men også for at det er mindre overveldende for kontrollobjektet at ikke for mange myndigheter er til stede samtidig.

A-krimssenteret i Oslo har spesielt trukket frem samarbeidet med Statens vegvesen i forbindelse med innsats mot varebilsegmentet i transportbransjen. Senteret gjennomførte i 2021 to større aksjoner, en før sommeren og en under Black Week i november. De viser til en bekymring for økning av a-krim i denne delen av bransjen, og det har vært en økning i hjemlevering av varer under pandemien. I tillegg er det en bransje som er lite regulert og uten krav til eksempelvis godkjenningsordninger, løyveplikt m.m. Under aksjonene ble det blant annet avdekket indikasjoner på svart arbeid og svart omsetning og på trygdesvindler. Statens vegvesen ila bruksforbud på flere varebiler, kjøreforbud på grunn av overlast, og noen ble anmeldt på grunn av manglende førerrett.

De andre sentrene hadde også en innsats mot varebilsegmentet (varebiler opp til 3,5 tonn) i forbindelse med Black Week. Dette ble samordnet av a-krimssenteret i Stavanger. Under Black Week var det økt salg på nett, og derav økt levering av varer. Målet med aksjonene var å avdekke mulig a-krim, samle informasjon om bransjen som ledd i sentrenes kunnskapsbygging, bidra til synlighet og bidra til å forebygge a-krim. Under kontrollen undersøkte sentrene blant annet om virksomheten var registrert i MVA-registeret, om arbeidsgiver hadde innrapportert inntekts- og arbeidsforhold gjennom a-ordningen, og om virksomheten hadde skyldig utestående krav. Videre ble det innhentet informasjon om lønn og andre ytelser til ansatte. Statens vegvesen kontrollerte eventuelle feil og mangler på kjøretøy. Til sammen kontrollerte sentrene i underkant av 500 virksomheter, og aksjonene fikk bred mediedekning.

Brann- og el-tilsyn. Dette er sentrale samarbeidspartener innen flere bransjer og områder. Som eksempel hadde a-krimssenteret i Trondheim en aksjon i 2021 sammen med lokalt el-tilsyn og

branntilsyn innen dekkskift og bilpleie. Aksjonen var basert på tips og kunnskap om bransjen. Senteret kontrollerte lønns- og arbeidsvilkår for påtrufne arbeidstakere, og om det var misbruk av trygdeytelser. Gjennomgang av opplysninger fra kontrollene avdekket feil føring i personallister, trygdemisbruk, brudd på gjennomsnittsberegning av arbeidstid og uregelmessigheter ved lønnsinnberetninger. El-tilsynet ga pålegg om retting av feil innen sitt område, og branntilsynet hadde oppfølging av en virksomhet for brudd på flere forhold når det gjelder brannsikring.

Innkvartering. Flere av a-krimsentrene viser til samarbeid med brann- og el-tilsyn når det gjelder kontroll med innkvartering som arbeidsgiver tilrettelegger for sine arbeidstakere. Her er også *bygningsetat i kommunen* en sentral samarbeidsaktør. Hensikten er å avdekke farlige og ulovlige innkvarteringssteder. A-krimsentret i Stavanger har i 2021 gjennomført en rekke kontroller med innkvartering, sammen med branntilsynet. På nesten samtlige steder var det brudd når det gjelder brannsikring. I tillegg ble det sammen med bygningsetaten, avdekket ulovlig innkvartering i næringsbygg og i kjeller/loft som ikke er godkjent for varig opphold. I slike tilfeller følger kommunene ofte raskt opp med stans og varsel om overtredelsesgebyr. Senteret viser til at funnene er de samme som tidligere år, men antall tips om uverdige/farlige innkvarteringer har vært færre i 2021.

Bygningsetat i kommunen. Et av a-krimsentrene har i 2021 hatt fokus på eiendomsområdet. Her har samarbeidet med bygningsetat i kommunen vært viktig. De har bistått i informasjonsinnhenting og felles kontroller med trusselaktører som senteret følger opp. Bygningsetaten har i tillegg hatt et eget prosjekt rettet mot utvalgte aktører innen eiendom, og en av disse har senteret vurdert å være en sentral trusselaktør. Det er gjennomført felles kontroller rettet mot denne aktøren og parallell oppfølging i forvaltningssporet (mellom bygningsetat, Arbeidstilsynet og Skatteetaten) for å sikre effektiv sanksjonsbruk. Gjennom kontrollene er det avdekket bruk av useriøse

underleverandører med brudd på allmenngjort lønn, bruk av uregistrert arbeidskraft og unndratt beskatning. Det er også avdekket at byggherre utfører byggearbeid som ikke er omsøkt og brudd på plikter som følger av byggherreforskriften.

Fiskeridirektoratet. A-krimsentret i Bodø har de siste tre årene hatt samarbeid med Fiskeridirektoratet i forbindelse med planlegging og gjennomføring av kontroller innen fiskeindustrien i Nordland. De har vært en viktig samarbeidspart for å øke forståelse og kunnskap om bransjen. I tillegg har felles bruk av virkemidler vært en viktig del av samarbeidet under gjennomføring av kontroller.

Tolletaten har i 2021 deltatt i samarbeidsfora på sentralt nivå med de andre etatene, men har i begrenset grad hatt samarbeid med a-krimsentrene. Tolletaten har i løpet av året arbeidet med organisering og mandat for medarbeidere i a-krimssamarbeidet, samt en plan for operasjonalisering i henhold til styrkingen av samarbeidet beskrevet i regjeringens reviderte a-krimstrategi (2021) og revidert styringsmodell for a-krimssamarbeidet.

2.3 Samarbeid med arbeids- og næringslivet

A-krimsentrene har samarbeid og regelmessig kontakt med arbeids- og næringslivet. Sentrene deltar også på ulike møtearenaer, både som bidragsytere og tilhørere. Dette bidrar til informasjon om senteret og deres oppgaver, og det frembringer gjerne større inngang av opplysninger fra andre, ofte i form av tips. På grunn av koronapandemien har det i 2021 vært mindre aktivitet enn tidligere år.

Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bygg og anlegg har i flere byer etablert samarbeidstiltak for å bidra til å fremme seriøsitet og avdekke a-krim i bransjen. Disse tiltakene ble i 2020 samlet under Fair Play Bygg Norge. A-krimsentret i Kristiansand viser til jevnlig kontakt med Fair Play Agder angående tips, og Fair Play har i 2021 deltatt på en fagsamling for senteret hvor de presenterte aktuelle saker og tips.

A-krimssenteret i Trondheim har normalt halvårlige møter med Uropatruljen (Fair Play Bygg). I 2021 ble det kun gjennomført et møte, men det har vært jevnlig kontakt med Uropatruljen gjennom hele året. Senteret opplever samarbeidet med Uropatruljen som nyttig og viktig for senterets aktivitet, og det gir tilgang til opplysninger.

A-krimssenteret i Bergen har etablert et samarbeid med nystartede Fair Play Bygg Vestland. Senteret har sammen med politiets næringslivskontakt deltatt i et samarbeidsforum initiert av interimsstyret for Fair Play, og har en avtale om å delta fast i dette forumet. A-krimssenteret i Stavanger mottar mange tips fra Fair Play Bygg Rogaland. Fair Play snakker ofte med arbeidstakere som ønsker anonymitet og ikke tar kontakt med myndighetene. Flere av tipsene dreier seg om mistanke om useriøsitet/sosial dumping, ikke nødvendigvis a-krim, og er ofte mest relevant for Arbeidstilsynet. Fair Play skaffer seg kunnskap om deler av aktiviteten som skjer på senteret ved innsyn i tilsynsrapporter fra Arbeidstilsynet.

A-krimssenteret i Oslo har hatt samarbeid med Fair Play Bygg Oslo og omegn gjennom hele året. Deres informasjon er viktig i senterets arbeid samtidig som de setter søkelys på viktige utfordringer i bekjempelsen av a-krim. Det er gjennomført flere tverretatlige kontroller med bakgrunn av informasjon fra Fair Play, og dette har gitt resultater når det gjelder å avdekke a-krim. A-

krimssenteret i Tønsberg mottar også tips fra Fair Play Bygg Oslo og omegn.

Noen av a-krimssentrene deltar fast på møter i regi av Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) lokalt og bidrar med kunnskap om a-krim til partene i arbeidslivet. A-krimssenteret i Bergen deltar jevnlig på en felles møtearena for byggebransjen og offentlige etater (Seriositetsforum Vest). Dette bidrar til at senteret er synlig og tilgjengelig for seriøse aktører innen bransjen. A-krimssenteret i Tønsberg deltar i Medbyggerne Vestfold og Telemark. For nærmere omtale av Medbyggerne, se kapittel 6.3.2.

Flere av a-krimssentrene viser til et samarbeid og regelmessige møter med politiets næringslivskontakter. Sentrene har bidratt med kunnskap om modus som næringslivskontaktene igjen deler med næringslivet. Formålet er å forebygge a-krim. Som eksempel bidrar a-krimssenteret i Bodø med informasjon i et nyhetsbrev som kvartalsvis sendes ut av næringslivskontakten til virksomheter innenfor bygg og anlegg, noe som bidrar til formidling av forebyggende budskap til næringslivet. Representanter fra a-krimssenteret i Bergen har sammen med næringslivskontakten deltatt på møter med næringslivet om ulike temaer knyttet til økonomisk kriminalitet, herunder a-krim. Resultater er kompetanseheving, økt innsikt i modus knyttet til a-krim og nettverksbygging.

3 Kunnskapsbygging i a-krimsentrene

Innsatsen mot a-krim skal være kunnskapsstyrt, og kunnskapsbygging er et felles ansvar for etatene. Alle a-krimsentrene har etablert kunnskapsgrupper som har som hovedoppgave å bygge kunnskap om trender, aktører, miljøer og modus (måter kriminaliteten utøves på). Kunnskapsproduktene skal gi beslutningsstøtte for a-krimsenderet sin ledergruppe (kalt lokal koordineringsgruppe) til å kunne prioritere hvilke aktører og miljøer senteret skal rette innsats mot (hvem) og for å kunne prioritere virkemidler, sanksjoner og utvikle metodikk (hvordan). Det skal også utarbeides kunnskapsprodukter som evaluerer innsats og hvilken effekt innsatsen har hatt. Det er besluttet en tverretatlig etterretningsprosess som bygger på politiets etterretningsdoktriner. Denne skal legges til grunn for arbeidet.

A-krimsentrene har i 2021 kommet godt i gang med å innrette arbeidet etter kunnskapsbaserte beslutninger og prioriteringer, og etterretningsmetodikken legges til grunn. Dette gjøres innenfor de begrensninger som gjeldende regelverk setter for deling, sammenstilling og lagring av informasjon. Det oppleves også som en begrensning at det fortsatt ikke er på plass systemstøtte for dette arbeidet. Det vises her til status for arbeidet med å ta i bruk prosjektmodulen i politiets etterretningssystem Indicia, se kapittel 9.2.1.

Et av sentrene beskriver at de i 2021 har hatt fokus på å jobbe mot en felles forståelse blant medarbeidere og ledere hva arbeid etter etterretningsprosessen betyr rent praktisk, og hva kunnskapsbasert arbeid betyr for måten det jobbes på i senteret. Lokal koordineringsgruppe har en sentral rolle i å bestille kunnskapsprodukter, og de har jobbet med å forbedre sine bestillinger. Det er også jobbet med å forbedre selve kunnskapsproduktene for at disse skal være gode beslutningsgrunnlag. Noen sentre peker på at kunnskapsproduktene er godt egnet til å iverksette enklere virkemidler og forvaltningsmessige sanksjoner, men at de ikke alltid er gode nok som

grunnlag til å iverksette tyngre virkemidler og straffesaker. Det pekes også på behov for å jobbe mer med hvordan kunnskapsproduktene kan gi bedre underlag for å vurdere hvilke virkemidler og sanksjoner som har best mulig effekt.

Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten sine medarbeidere i sentrene har i løpet av året hatt noe samarbeid med egne analyse-/etterretningsmiljøer når det gjelder kunnskapsbygging. Dette samarbeidet er imidlertid under utvikling i alle etatene da det er en viktig premisse for sentrene sitt arbeid. Utover samarbeid med analysemiljøene, har sentrene i forbindelse med kunnskapsarbeidet, også samarbeid med andre miljøer i egne etater som kan bidra med relevant informasjon. Tilsvarende kan sentrene dele kunnskap og funn fra sitt arbeid som er relevant for miljøer i etatene.

Når det gjelder politiet, vises det generelt til godt samarbeid mellom politiets medarbeidere i sentrene og linjen om kunnskapsbygging. A-krimsenderet i Kristiansand trekker fram at samarbeidet mellom kunnskapsgruppen og linjen i politiet har styrket seg gjennom 2021. Dette har spesielt vært knyttet til to prioriterte kriminalitetsområder for politiet – grov utnyttelse av arbeidskraft samt svart og ulovlig arbeid. Neste fase i dette arbeidet blir tiltak som vil skje i samarbeid mellom senteret og ulike deler av politiets linje. A-krimsenderet i Trondheim viser til at etterretningsseksjonen i politiet flere ganger har bidratt med spissede kunnskapsprodukter til senteret. Videre har senteret og etterretningsseksjonen hatt samarbeid om kunnskapsbygging. Et eksempel gjelder en sentral trusselaktør innen bilpleie/bilsalg hvor senterets kunnskapsprodukt ble brukt til å berike politiets eget kunnskapsgrunnlag. Dette ga beslutningsstøtte for oppfølgingstiltak både fra senteret og fra politiet. Ved a-krimsenderet i Oslo er det et godt samarbeid med etterretningsmiljøene i begge politidistriktene som deltar i senteret. Samarbeidet sørger for

kompetanseheving innenfor kunnskapsbygging, samt informasjonsutveksling om modus og aktører.

Kunnskapsprodukter ligger nå til grunn for mye av den operative uteaktiviteten. Produktene er avgjørende for at senteret skal kunne nå målet om å arbeide kunnskapsstyrt. Kunnskapsgrunnlag gjør også at etatene raskere kan vurdere en sak og lage en felles tiltaksplan. Under følger noen eksempler på ulike former for kunnskapsprodukter som sentrene har jobbet med i 2021:

A-krimssenteret i Bergen utarbeidet våren 2021 en situasjonsbeskrivelse som omhandlet utenlandske sesongarbeidere innen landbruket i Vestland fylke. Produktet var beslutningsstøtte og grunnlag for å planlegge og gjennomføre tiltak rettet mot arbeidstakere og oppdragsgivere i bransjen. Videre er det gjort en kartlegging av mulige trusselaktører knyttet til drift og omsetning av fast eiendom. Kunnskapsproduktet var beslutningsstøtte som ledd i en planlagt satsing mot aktører innen eiendom i 2021.

A-krimssenteret i Trondheim har også jobbet med kunnskapsbygging om aktører innen landbruk. Videre har senteret utarbeidet et kunnskapsprodukt om serveringsbransjen i Trøndelag. Her ble det sett på hvilke miljø som utgjør mulige trusselaktører, og modus de kan forvente å se fremover når det gjelder a-krim i denne bransjen. Det ble tatt utgangspunkt i miljøer som senteret allerede hadde informasjon om. Kunnskapsproduktet skulle gi beslutningsstøtte til å avgjøre om det var nødvendig med videre tiltak. Dette har gitt grunnlag for tverretattlig oppfølging av et av miljøene, og det er utarbeidet en tiltaksplan.

A-krimssenteret i Kristiansand utarbeidet første halvår 2021 etterretningsrapporter på flere trusselaktører. På bakgrunn av disse besluttet lokal koordineringsgruppe en prioritering mellom aktørene, og hvilke som skulle følges opp. Rapportene ble videre brukt som underlag for den enkelte etat til å vurdere aktuelle overtredelser og tiltak innen eget forvaltningsområde. I saksmøte hvor alle etatene samt påtalejurist fra politiet

deltok, ble det besluttet sporvalg og tiltak overfor de aktuelle trusselaktørene.

A-krimssenteret i Tønsberg har i 2021 hatt fokus på bruktbilbransjen. Det ble utarbeidet et erfaringsnotat hvor det ble sett på indikatorer for å definere risiko for a-krim i bransjen, hvilke måter eventuell kriminalitet utøves på, og om det er grunnlag for å identifisere trusselaktører eller nettverk innen bransjen. Dette ble lagt til grunn for tverretattlig oppfølging av noen trusselaktører. Videre har senteret de siste par årene gjennomført en rekke tverretattlige kontroller mot varebilsegmentet i transportbransjen. Kontrollene er gjennomført på ulike lokasjoner og med ulik kontrollmetodikk og har gitt et viktig kunnskapsgrunnlag i vurdering av videre tilnærming til bransjen.

A-krimssenteret i Bodø har i 2021 utarbeidet en situasjonsbeskrivelse som omhandler utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien i Nordland. Denne er basert på informasjon fra kontroll av fiskemottak under vinterfisket 2021 og tidligere kontroller som senteret gjennomførte i 2019. Hensikten med beskrivelsen var å si noe om hvilke effekter innsatsen og tiltakene mot fiskeindustrien i 2019 har hatt, og være beslutningsgrunnlag for ytterligere innsats.

Senteret har i 2021 også ferdigstilt et kunnskapsprodukt om varebilsegmentet i transportbransjen i Nordland. Her beskrives hvilke kriminalitetsområder og hvilke aktører som utgjør de mest alvorlige utfordringene. På bakgrunn av dette ble det besluttet en målrettet kontroll mot en av aktørene høsten 2021.

A-krimssenteret i Stavanger har gjennom 2021 laget etterretningsoppsummeringer som beskriver og vurderer trusselaktører. Dette som grunnlag for prioritering av videre innsats. I disse produktene er det også oppsummert kunnskap om enkelte bransjer som senteret har jobbet med, og det er pekt på bransjer som senteret har lite registrert kunnskap om og som kan være aktuelle å jobbe med. Eksempel på dette er transport.

A-krimssenteret i Oslo har fulgt opp situasjonsbildet under pandemien gjennom tertialvise etterretningsoppsummeringer. Disse har blitt brukt for å vurdere trusselbildet fortløpende samt av Økokrim i deres trusselvurderinger. Videre har senteret gjennomført fem større kunnskapsoppdrag innenfor bygg og anlegg, transport, omreisende håndverkere og aktører innen servering. Dette har blant annet resultert i saker som følges opp av politi- og påtalemyndigheten. Oppdraget innen transport var knyttet til kjente miljøer. Rapporten har ledet til flere kontroll saker hos NAV og Skatteetaten, samt at den har understøttet politiet i straffesaker og i forebyggende arbeid opp mot bransjen. Basert på tidligere aktørrettede kunnskapsprodukter og utstrakt kontrollaktivitet rettet mot kjente trusselaktører innenfor dagligvarebransjen, har senteret i 2021 også utarbeidet en effektmålingsrapport. Denne har gitt nyttig læring for senteret.

I oppdraget innenfor bygg og anlegg ble det i 2021 utgitt en offentlig rapport om a-krim i denne bransjen i Oslo og Viken. Rapporten belyser hvordan 29 aktører innen bygg- og anleggsbransjen i dette området utnytter utenlandske arbeidstakere og begår andre former for alvorlig a-krim. Informasjonstilfanget rapporten bygger på er fra perioden 2018-2020. Rapporten viser at utnyttelsen av arbeidstakere skjer i ulike former og alvorlighetsgrader. Samtidig fører utnyttelsen til at arbeidsgiverne beriker seg på bekostning av arbeidstakerne. Aktørene begår også andre former for a-krim som skatte- og avgiftskriminalitet, NAV-bedrageri og konkursskriminalitet. Dette gir ytterligere konkurransefortrinn, og på denne måten vinner de oppdrag. Formålet med rapporten er å bidra til økt kunnskap og bevisstgjøring om a-krim i næringslivet og å gjøre forbrukere og oppdragsgivere i stand til å velge seriøse aktører. Dette vil kunne ha en forebyggende effekt.

4 A-krimsentrenes innsats mot aktørgruppene

En stor del av ressursinnsatsen på a-krimsentrene og også i etatenes linje er rettet mot *sentrale trusselaktører* som er den aktørgruppen innenfor a-krim som kan forårsake mest skade i samfunnet. Samtidig er innsatsen ikke bare rettet mot de som allerede er blitt sentrale trusselaktører, men innsatsen bidrar også til å hindre andre *trusselaktører* i å bygge kapasitet. Dette innebærer å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet eller hindre at nye aktører får bygget kapasitet.

Sentrene legger også vekt på arbeidet med å sette *utenlandske arbeidstakere* i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Når det gjelder innsats overfor *oppdragsgivere og forbrukere*, bidrar sentrene noe. Hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen ligger imidlertid i linjen i etatene.

A-krimsentrene har en kunnskapsbasert innsats, og ulike kunnskapsprodukter ligger nå til grunn for mye av aktiviteten. Sentrene har gradvis spisset sin innsats slik at det i større grad gjennomføres målrettede kontroller mot aktører i arbeidslivet hvor de mener det er stor risiko for a-krim. Samtidig er det viktig for sentrene å bidra til synlighet gjennom operativ uteaktivitet. Aktiviteten til sentrene har i 2021 vært innen mange av de samme bransjene som tidligere år. Bransjer som særlig nevnes er bygg, bilverksted, bilpleie og dekkskift, varebilsegmentet i transportbransjen, servering, fiskeindustrien og landbruk. Videre nevnes bruktbilbransjen, dagligvare og drift og omsetning av fast eiendom.

4.1 Sentrale trusselaktører

Kapittel 6.1 gir en vurdering av resultater og effekter av etatenes innsats mot sentrale trusselaktører. Under følger en beskrivelse av a-krimsentrenes innsats mot sentrale trusselaktører. I tillegg er det redegjort for aktivitet rettet mot trusselaktører for å hindre at de bygger kapasitet.

4.1.1 Virkemidler og sanksjoner

Etatene har et mangfold av virkemidler og sanksjoner å benytte i a-krim samarbeidet. Arbeidet med tiltak mot trusselaktører krever en aktiv samhandling mellom a-krimsentrene, linjen i etatene og påtalemyndigheten om felles prioriteringer og avstemming av sporvalg og virkemiddelbruk. Videre er samarbeid med andre myndigheter også viktig. Virkemiddelbruken vil variere fra sak til sak. Så langt dette er mulig og hensiktsmessig vil etatene prioritere å bruke raske virkemidler og sanksjoner.

I arbeidet for å hindre *trusselaktører* i å bygge kapasitet, er tverretattlig kontroll et sentralt virkemiddel. A-krimsentrene har i 2021 kontrollert en rekke trusselaktører basert på tips og løpende kunnskapsbygging. Kontroller har både som formål å avdekke og reagere på regelverksbrudd, og virke forebyggende. Sentrene erfarer at virkemidler som medfører at arbeid blir stanset, at virksomheten mister oppdrag eller at virksomheten blir fratatt verdier av et visst omfang, har en effekt overfor trusselaktører. Eksempel på dette er Arbeidstilsynets vedtak om å rette opp brudd på arbeidsmiljøregelverket og oppfølging med pressmidler som tvangsmulkt og stans dersom forholdene ikke blir rettet opp. I flere tilfeller er det også nødvendig å stanse arbeid umiddelbart på grunn av overhengende fare for liv og helse. Hvis dette i tillegg følges opp med andre økonomiske sanksjoner som overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet og innkreving av skatte- og avgiftskrav fra Skatteetaten, blir virkningen enda større. Det samme gjelder hvis NAV avdekker og utreder mulig trygdesvindler, stanser utbetalinger, krever tilbake feilutbetalt beløp og vurderer anmeldelse i de groveste tilfellene. Trusselaktøren hindres da i å bygge kapasitet, og sanksjonene kan også påvirke intensjonen om å begå ny kriminalitet.

En innsats mot trusselaktører krever samhandling mellom etatene. Hver enkelt etat klarer sjelden å

iverksette virkemidler og sanksjoner som er tilstrekkelig til at selv mindre aktører får sin kapasitet nevneverdig redusert.

Saker som involverer *sentrale trusselaktører*, er gjerne mer komplekse, og det krever innsats fra flere etater over tid. For at innsatsen skal gi effekt, er det nødvendig med god planlegging og en gjennomtenkt og bred virkemiddelbruk. A-krim-sentrene har gradvis begynt å utarbeide tiltaksplaner i arbeidet med å følge opp sentrale trusselaktører. Disse er basert på det situasjonsbildet som senteret besitter i den enkelte sak. I saksmøter hvor representanter fra senteret og linjen i etatene deltar, samt påtalejurist fra politiet, foretas sporvalg, og det besluttet tiltak og videre oppfølging.

Noen saker kan omfatte nettverk med flere trusselaktører og virksomheter. Hovedaktørene kan være vanskelig å ramme direkte gjennom forvaltningssanksjoner siden disse gjerne lar andre (eksempelvis underentreprenører og medhjelpere) utføre eller medvirke til kriminaliteten, og de har sterk kontroll over virksomheter og ansatte i sitt nettverk. Det erfares også at sentrale trusselaktører opererer på tvers av bransjer og tilpasser seg kontrollvirksomheten. Selv ved bruk av både umiddelbare og tyngre virkemidler og sanksjoner, registreres det at sentrale trusselaktører fortsetter sin kriminelle løpebane.

De viktigste sanksjonene er de som rammer økonomisk. Det pekes på at fratakelse av verdier er et virkemiddel med antatt stor effekt og som i enda større grad bør prioriteres i den videre innsatsen. Erfaringene tilsier at mot denne aktørgruppen er det også behov for å bruke tyngre virkemidler som avdekkingskontroller, bokettersyn, inndragning og tvangsinnsfordring, konkurs samt anmeldelse og etterforskning. Slike virkemidler blir i hovedsak fulgt opp av linjen i aktuell etat, men gjerne parallelt med at a-krim-senteret fortsatt følger opp med aktuelle sanksjoner. Innsatsen mot en sentral trusselaktør pågår gjerne over lang tid for å oppnå ønskede effekter.

Videre kan ulike sanksjoner, f.eks. overtredelsesgebyr for brudd på arbeidsmiljø-regelverket, resultere i at trusselaktører mister kontrakter dersom oppdragsgivere blir kjent med lovbruddene. Dette kan få større effekt for aktøren enn selve overtredelsesgebyret i seg selv.

Kommunikasjon kan være et effektivt virkemiddel for å endre eller styrke adferd og holdninger i spesifiserte målgrupper. Kommunikasjon kan aktivisere målgrupper som er i posisjon til å redusere handlingsrommet til de kriminelle blant annet ved at oppdragsgivere velger vekk disse aktørene. Bruk av eksempelvis media, kan forhindre at trusselaktører får etablert seg og bidra til å øke og forsterke den allmennpreventive effekten av kontrolltiltak og forebyggende aktivitet.

4.1.2 Samarbeid med linjen om tiltak

Arbeidstilsynets medarbeidere på a-krim-senteret følger i hovedsak opp sakene selv. Dette er fordi etaten besitter virkemidler og sanksjoner som kan brukes mer eller mindre umiddelbart, slik som stans ved fare for liv og helse, men også pålegg med kort frist for gjennomføring og eventuell oppfølging med tvangsmulkt eller stans som pressmiddel. Oppfølging av saker med overtredelsesgebyr eller anmeldelse skjer med bistand fra etatens jurister tilknyttet sentrene eller i linjen. Ved behov for fagkompetanse innen særskilte bransjer eller fagområder m.m. er det samarbeid med andre deler av etaten.

Skatteetatens medarbeidere på a-krim-sentrene samarbeider med ulike miljøer i linjen, og saker blir overført til linjen for videre kontroll og saksbehandling. Et eksempel fra 2021 gjelder en sentral trusselaktør innen bygg der linjen i Skatteetaten har gjennomført en rekke bokettersyn parallelt med at senteret har gjennomført kontroller på byggeplasser. Informasjon innhentet i disse sanntidskontrollene er blitt brukt i bokettersynene. Flere senter trekker spesielt frem samarbeid med Skatteetatens divisjon for Innkreving som har ansvar for innkreving av etablerte krav fra alle de

samarbeidende etatene, eksempelvis overtredelsesgebyr gitt av Arbeidstilsynet. Et av sentrene viser til at de i 2021 har påtruffet flere virksomheter med restanse og hvor det har vært aktuelt å tipse Innkreivingsavdelingen. De har på bakgrunn av dette enten tatt utlegg for hele eller deler av skyldig beløp, eller de har brukt opplysningene til å få dekning for kravene ved frivillig betaling. Det jobbes med å få på plass rutiner for samarbeid videre fremover for å sikre enda bedre innkreivning av etablerte krav i forbindelse med kontroller av virksomheter med utestående restanser. Sentrene har fokus på pengesporet i saker det jobbes med, og det å frata verdier har helt konkret ført til redusert kapasitet hos flere trusselaktører. Videre viser flere til at Skatteetatens bidrag med å sikre elektroniske spor (SAES), har vært nyttig i en del saker.

NAVs medarbeidere på a-krimsentrene utreder relevante saksforhold og ferdigstiller rapporter for videre oppfølging i linjen i NAV. Videre følger medarbeidere på sentrene opp eventuell bruk av arbeidsmarkedstiltak i useriøse virksomheter og informerer internt i egen etat for å forebygge misbruk av tiltaksplasser og lønnstilskudd. Det er flere eksempler på saker som NAV har jobbet med i 2021 som har resultert i stans av løpende ytelser og tilbakekreivning av urettmessig utbetalt ytelse samt anmeldelse og dom. Dette har bidratt til å redusere kapasiteten til trusselaktørene. Et eksempel gjelder en sentral trusselaktør som senteret har jobbet med siden 2020. Hovedpersonen ble anmeldt av NAV i 2021 for grovt bedrageri av NAV-stønader med mistanke om medvirkning til at tretten andre personer i nettverket urettmessig har mottatt til sammen 4,3 mill. kroner. Bedrageriet omfatter også svindel med støtteordninger knyttet til koronapandemien. Her har samarbeid mellom ulike enheter innad i NAV vært viktig for oppfølging av saken, blant annet stans i utbetaling av automatiserte koronastønader.

Politiets medarbeidere på a-krimsentrene har godt samarbeid med linjen og med ulike enheter innad i politiet. Linjen gjennomfører etterforskning av a-

krim saker som blir anmeldt av etatene. Noen viser til at det er begrenset kapasitet hos politiet for å iverksette tiltak i straffesporet. Andre viser til at det generelt er ressurser i linjen til å følge opp og behandle saker som blir opprettet i a-krim samarbeidet. Noen steder skjer etterforskning av mindre saker på selve senteret. Oslo politidistrikt opprettet i 2021 et nytt a-krimavsnitt som skal behandle saker i mellomstadiet som kommer fra senteret i Oslo. Etterforskerne sitter samlokalisert med senteret. Videre har det vært en dedikert påtalejurist som er delvis lokalisert på senteret. Denne ordningen vurderes så langt å være vellykket. A-krim senteret i Oslo omfatter også deler av Øst politidistrikt som har etterforskningsressurser i linjen.

Samarbeid mellom linjene. I flere saker er det også aktuelt med samarbeid linjene imellom. Eksempel på dette gjelder en sak der a-krim senteret i samarbeid med Statens vegvesen, fikk indikasjoner på at en kjøreskole drev svart og med ikke godkjente kjørelærere. Videre utredning av aktøren ga ytterligere indikasjoner på svart arbeid samt trygdemisbruk og skattesvik. NAV anmeldte saken, saken ble fulgt opp videre i linjen i Skatteetaten for bruk av tyngre virkemidler for å sikre verdier, og politiet startet etterforskning. For å få en helhetlig oppfølging av flere straffbare forhold, ble det opprettet en tverretattlig samarbeidsgruppe bestående av medarbeidere fra senteret, saksbehandlere i linjen i Skatteetaten og etterforskere i politiet.

4.1.3 Eksempler på innsats mot trusselaktører

Eksempel 1. A-krim senteret har hatt fokus på trusselaktører innen bruktbilmarkedet. Tilbakekalling av brukthandelbevilling som gjøres av forvaltningsavdelingen i politiet, har vært en effektiv sanksjon, og senteret har i 2021 sendt over flere saker til politiet. Aktiviteten har bidratt til å synliggjøre kriminalitet i denne bransjen, og uten bevilling kan aktørene ikke drive videre.

Eksempel 2. A-krim senteret utarbeidet våren 2021 et kunnskapsprodukt som omhandlet risiko for a-

krim i form av skatteunndragelser, trygdebedragerier, utnyttelse av arbeid, trusler og bedragerier blant omreisende håndverkere og tjenesteytere. Aktørene oppsøker primært kundene hjemme og tilbyr billige vedlikeholds- og håndverkertjenester. Flere annonserer også via nettbaserte tjenester. Arbeidstilsynet gjennomførte stedlige kontroller, og politiet har opprettet straffesaker som kan få effekt på enkelte trusselaktører. I tillegg gikk senteret ut med advarsler mot å kjøpe tjenester fra omreisende håndverkere, noe som fikk omtale i flere lokalaviser. Det ble også delt ut brosjyrer i områder hvor aktørene hadde blitt observert. Dette antas å ha hatt en forebyggende effekt.

Eksempel 3. I a-krimsenters innsats mot dekkskiftbransjen høsten 2021 ble det ved samtlige virksomheter med ansatte avdekket brudd på arbeidsmiljøloven, og det var indikasjoner på utnyttelse av utenlandske arbeidstakere. Samlet sett var det ikke alvorlige brudd, men det var gjennomgående lav etterfølgelse av loven. Videre ble det hos samtlige virksomheter avdekket indikasjoner på skatte- og avgiftskriminalitet. Det ble gitt en rekke sanksjoner i forbindelse med kontrollene. I tillegg gikk senteret ut i media med råd knyttet til kjøp av bilpleie- og dekkskifttjenester samtidig med at kontrollvirksomheten mot denne bransjen ble synliggjort. Dette er virksomheter som har vært kontrollert en rekke ganger uten at det har gitt en varig endring hos aktørene. Disse virksomhetene antas fortsatt å være en trussel mot sårbare arbeidstakere, samtidig som det virker konkurransevridende i dekkskiftbransjen. Tiltak som den kommende godkjenningsordningen for bransjen, antas å få en viktig forebyggende effekt.

Eksempel 4. Saken gjelder en trusselaktør innen transport. A-krimsentret hadde indikasjoner på at aktøren opprettet ny virksomhet innenfor samme bransje, for deretter å kunne slå tidligere virksomhet konkurs. Dette ble gjort for å unngå ca. 2,3 mill. kroner i skatterestanser. Senteret gjennomførte en stedlig kontroll rettet mot aktøren, i samarbeid med linjen i Skatteetaten som

deretter gjennomførte bokettersyn og innkreving av utestående skatterestanser. Gjennom dette ble det sikret nærmere 1,6 mill. kroner i utestående skatter og avgifter.

4.1.4 Eksempler på innsats mot sentrale trusselaktører

Eksempel 1. Dette gjelder en sentral trusselaktør i fiskeindustrien som leverte arbeidskraft i større omfang til ulike fiskemottak. Gjennom kontroller fra a-krimsentret i 2019 og 2020 ble det avdekket flere grove og alvorlige lovbrudd knyttet til a-krim. Dette er fulgt opp med sanksjoner. I tillegg har Skatteetaten i 2021 gitt skattekrav for unndratt forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift på ca. 2,5 mill. kroner, til ni fiskemottak som har benyttet seg av denne aktøren. Dette anses å være et viktig virkemiddel for å ansvarliggjøre oppdragsgivere. Virkemiddelet anses også å ha hatt en forebyggende effekt som har bidratt til å øke terskelen for at andre arbeidsgivere vil benytte seg av arbeidskraft fra denne og andre trusselaktører som leverer slike tjenester. I tillegg fikk saken bred nasjonal medieomtale. Samlet antas dette å ha medvirket til å redusere kapasiteten for den sentrale trusselaktøren. A-krimsentret har hatt kontroll med fiskemottak også i 2021, men har ikke avdekket at noen har brukt arbeidskraft fra denne aktøren. Senteret innsats har derfor hatt god virkning.

Eksempel 2. Et av a-krimsentrene har jobbet med aktører i serveringsbransjen. Bakgrunnen var en bekymring for at kriminelle aktører kunne utnytte koronasituasjonen og overta serverings- og skjenkesteder for å begå ulike former for a-krim. Gjennom arbeidet har senteret identifisert flere kriminelle aktører som har etablert seg i bransjen ved å kjøpe allerede eksisterende virksomheter eller gå inn som rollehaver eller deleier i allerede eksisterende virksomhet. Aktørene utgjør en trussel når det gjelder a-krim, og noen vurderes å være sentrale trusselaktører som senteret kjenner til fra andre bransjer som dagligvarebransjen og kjøttbransjen. Samtlige har vist både kapasitet og intensjon til å begå a-krim, og det vurderes som

meget sannsynlig at de også vil begå a-krim i serveringsbransjen. A-krim-senteret har gjennomført kontroller hos aktuelle virksomheter, og dette følges nå opp fra linjen i etatene.

Eksempel 3. Dette gjelder en sentral trusselaktør som omfatter tre involverte virksomheter med byggeaktivitet i hyttemarkedet over store deler av landet. Det ble i starten av 2020 gjort observasjoner og innhentet dokumentasjon som timelister og lønns slipper som gjorde at Arbeidstilsynet mistenkte lønnstyperier. I tillegg ble det ved kontroller av byggeplasser avdekket grove mangler knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS). Eier (den sentrale trusselaktøren) av de tre involverte virksomhetene ble anmeldt av Arbeidstilsynet i 2020 for uriktige opplysninger til offentlig myndighet, brudd på arbeidstidsbestemmelser, ikke betalt allmenngjort lønn og manglende overtidsgodtgjørelse. Saken etterforskes av politiet. Det er gjennomført flere avhør, og påtalemyndigheten arbeider med å ta ut tiltale. Skatteetaten har uttrykt interesse for saken. Medarbeidere fra flere a-krimsentre og annet lokalt a-krimssamarbeid har bidratt ved kontroller med byggeplasser. Det er også gjennomført kontroller i 2021. Arbeidstilsynet har systematisk kontrollert HMS og lønns- og arbeidsvilkår til de ansatte. På alle prosjekter tilhørende de tre virksomhetene, er det i perioden juni 2020 til desember 2021 gitt stansingsvedtak knyttet til usikret og farlig arbeid i høyden, og det er ilagt en rekke overtredelsesgebyrer. Den ene virksomheten begjærte selv oppbud i slutten av 2021. Saken ble omtalt i A-magasinet i januar 2022 med fokus på lønnstyperier og arbeidsforhold til utenlandske arbeidstakere i Norge.

Eksempel 4. Saken gjelder et nettverk knyttet til byggebransjen. Nettverket omfatter en større byggevirksomhet (hovedvirksomheten), flere av dens underleverandører, samt nøkkelpersoner som begår a-krim primært gjennom å tilrettelegge for utnyttelse av utenlandske arbeidstakere. To av nøkkelpersonene er konkursryttere med høy personlig gjeld. Det er avdekket svart arbeid, brudd på bestemmelser om arbeidstid og overtidstillegg

og tilbakeholdt lønn, overtidsbetaling og feriepengene. Det er også avdekket flere småselskaper som inngår i en kontraktskjede, hvor nederste leddet får en engangssum for gjennomføring av arbeidet. Disse har unnlatt betaling av skatter og avgifter for å dekke lønn til egen arbeidskraft. Nettverket er fulgt opp med kontrollvirksomhet og sanksjoner, og påfølgende eksponering av modus med målsetting om svekket omdømme og påfølgende tap av kontrakter. Videre har Skatteetatens divisjon for Innkreving blitt koplet på for å hindre tap til det offentlige. Foreløpige resultater viser blant annet at hovedvirksomhet har blitt utestengt og mistet kontrakter. Videre har hovedvirksomhet fått innfordringskrav fra Skatteetaten på utestående for en av konkursrytterne i nettverket. Oppfølging av nettverket fortsetter i 2022.

4.1.5 Eksempler på dommer

Under følger eksempler på dommer som har sitt utspring fra a-krimsentret i Bodø og i Oslo. Koronapandemien har ført til noe lavere aktivitet ved a-krimsentrene i 2020 og 2021, noe som har ført til færre straffesaker og dermed færre dommer. Eksempelene under er kun ment å illustrere typiske a-krimforhold som sentrene er med å avdekke.

I en sak som var oppe til ankebehandling i Hålogaland lagmannsrett, ble en person dømt for trygdebedrageri og pirattaxikjøring i dom av 26.03.2021. I tillegg til 30 timers samfunnsstraff og 18 000 kroner i bot, ble tiltalte i tingretten dømt til å tåle inndragning av utbytte for pirattaxikjøring på 302 423 kroner, som politiet hadde tatt beslag i under etterforskningen. Tiltalte jobbet 1 144 timer ulovlig som pirattaxisjåfør i en periode vedkommende oppga til NAV å være arbeidsledig, og fikk dermed også urettmessig utbetalt dagpenger. Tiltalte ble derfor i tingretten dømt til å betale tilbake 192 979 kroner til NAV for disse uberettigede ytelsene. Inndragningen og tilbakebetalingen til NAV ble ikke anket og var ikke en del av behandlingen i lagmannsretten.

Saken hadde sitt utspring fra a-krimssenteret i Bodø og ble i utgangspunktet avdekket av NAV. Politiet og Skatteetaten ble koblet på. Da det ble klart at den mest hensiktsmessige oppfølgingen ville være det straffeprosessuelle sporet, ble saken et samarbeid mellom NAV og politiet.

I en sak som endte med frifinnelse i tingretten, men som Oslo statsadvokatembeter anket, idømte Borgarting lagmannsrett to personer henholdsvis 10 og 11 måneder fengsel for grovt trygdebedrageri og medvirkning til grovt uaktsom bruk av ulovlig arbeidskraft. Retten fant det bevist at de tiltalte over flere år til sammen mottok cirka 1,5 millioner kroner i ytelser fra NAV i form av sykepenger og arbeidsavklaringspenger, mens de samme tid jobbet ved en matforretning i Oslo. De tiltalte medvirket også til at en utenlandsk borger uten tillatelse til å jobbe i Norge, jobbet samme sted.

Saken hadde sitt utspring fra a-krimssenteret i Oslo hvor særlig politiet og NAV hadde et nært samarbeid. Politiet mottok et tips om at det ble benyttet ulovlig arbeidskraft ved nevnte matforretning. Da politiet undersøkte, kom de over informasjon som tilsa at det også pågikk trygdebedragerier.

I en sivil dom av 16.09.2021 fra Romerike og Glåmdal tingrett ble en person dømt til å betale staten erstatning med 406 060 kroner for å ha engasjert et utenlandsk byggevarefirma som unnlot å betale merverdiavgift fortløpende i perioden april 2014 til oktober 2015. Retten la blant annet vekt på at saksøkte hadde opptrådt klart uaktsomt ved å unnlate å stille spørsmål ved at fakturaene fra virksomheten ikke inneholdt noen opplysninger om beregnet merverdiavgift. Staten forsøkte i ettertid å inndrive penger fra den utenlandske virksomheten uten hell.

Saken var i hovedsak en sak for Skatteetaten som mottok et tips fra Arbeidstilsynet om den utenlandske virksomheten.

4.2 Utenlandske arbeidstakere

Tilgang på arbeidskraft er en av de viktigste innsatsfaktorene til å drive ulovlig på arbeidsmarkedet. Utenlandske arbeidere utgjør den største risikogruppen av arbeidstakere for a-krim. Særlig gjelder dette de arbeidstakerne som er mest sårbare for utnyttelse, og de som medvirker. A-krimssentrene har en viktig rolle i å bidra til at trusselaktører ikke skal kunne bygge kapasitet ved å utnytte arbeidstakere.

Sentrenes hovedinnsats gjøres gjennom kontroller og rettet mot bransjer hvor det kan foregå utnyttelse av utenlandske arbeidstakere. Videre er kontroller rettet mot trusselaktører viktig da nesten alle disse har utnyttelse av arbeidstakere som en del av sitt virke for å oppnå profit. Rapporten fra a-krimssenteret i Oslo om a-krim i bygg- og anleggsbransjen belyser hvordan aktører innen denne bransjen utnytter utenlandske arbeidstakere og begår andre former for alvorlig a-krim.

Som følge av at sentrene i 2021 har hatt færre kontroller, er det påtruffet et lavere antall arbeidstakere enn tidligere år. A-krimssenteret i Oslo trekker imidlertid frem at de gjennom sitt kontroll- og kunnskapsarbeid har avdekket flere saker knyttet til utnyttelse av utenlandske arbeidstakere. Dette er en svakt stilt gruppe som de vurderer sannsynligvis har fått det verre under pandemien.

Eksempler på brudd som blir avdekket, er at arbeidstakere ikke får lønn i henhold til allmenngjøringsbestemmelser, det er svart avlønning, det er manglende overtidsbetaling, manglende arbeidskontrakter, brudd på arbeidstidsbestemmelser, manglende tilgang til personlig verneutstyr, manglende HMS-kort, brudd knyttet til sikkerhetsforhold på arbeidsplassen og innkvartering som ikke er forsvarlig. I 2021 er det også avdekket brudd knyttet til smittevern.

Informasjon og veiledning er et sentralt virkemiddel slik at arbeidstakerne skal være bedre rustet til å kreve arbeidskontrakt, korrekt lønn og

standard på sikkerhet når de inngår arbeidsforhold. Det gis også informasjon om arbeidsgivers plikt til å registrere arbeidsforhold i Aa-registeret, krav til registrering i Folkeregisteret, og viktigheten av å ha skattekort og at arbeidsgiver foretar forskuddstrekk av lønn. Informasjon gis under kontroller, men også gjennom andre kanaler, se eksempel under. Dersom arbeidstakere som er påtruffet under kontroll har behov for mer informasjon om rettigheter og plikter, blir de gjerne oppfordret til å oppsøke Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), NAV eller frivillige organisasjoner hvor de kan motta slik veiledning.

A-krimsentrene erfarer at det kan være utfordrende å få gitt informasjon og veiledning under kontrollene. Mange utenlandske arbeidere snakker ikke godt nok norsk eller engelsk til å nyttiggjøre seg av muntlig informasjon. Noen av sentrene har imidlertid inspektører med flerspråklig kompetanse, og i noen tilfeller brukes det tolk. Det har stor verdi å kunne møte arbeidstakerne på deres eget språk. I arbeidet med informasjon og veiledning har sentrene dratt nytte av kampanjen Know Your Rights som Arbeidstilsynet gjennomfører i samarbeid med andre land. Hensikten med kampanjen er å gi relevant og lettfattelig informasjon til utenlandske arbeidstakere om rettigheter på målgruppenes eget språk. For nærmere omtale av kampanjen, se kapittel 6.2.2.

Et av sentrene trekker frem at kontrollsituasjonen ikke alltid er den beste måten å nå utenlandske arbeidstakere på med informasjon og veiledning. Noen kan være engstelige for å snakke med myndighetene i en kontrollsituasjon, og det er eksempel på at dette har fått konsekvenser for arbeidstakeren selv i form av negative reaksjoner fra arbeidsgiver.

Media brukes aktivt i et forebyggende perspektiv, også i innsatsen mot utenlandske arbeidstakere. Ved å sette søkelys på kritikkverdige forhold som avdekkes og regelverket rundt dette, antas dette å ha en allmennpreventiv og informasjonsbærende

virkning også overfor arbeidstakere og arbeidsgivere.

Kapittel 6.2 gir en vurdering av resultater og effekter av etatenes samlede innsats mot utenlandske arbeidstakere. Under følger noen eksempler fra innsatsen i a-krimsentrene.

Eksempel 1. En av etatene på a-krimssenteret hadde mottatt flere tips om utnytting av utenlandske arbeidstakere. Dette resulterte i en tverretattlig kontroll med blant annet stans fra el-tilsynet og overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet. Senteret samarbeidet også med en frivillig organisasjon som tilbyr bolig og rettshjelp som arbeidstakerne valgte å benytte seg av i etterkant av kontrollen. Godt samarbeid mellom kontroll- og hjelpeinstansene var sentralt for å kunne bistå arbeidstakerne.

Eksempel 2. A-krimssenteret i Bodø har utformet et infoskriv på ni forskjellige språk som redegjør for norske lønns- og arbeidsvilkår innenfor fiskeindustrien. Senteret har samarbeidet med alle lokale skattekontor i Nordland for utlevering av infoskrivet til utenlandske arbeidere som registrerer seg for arbeid i fiskeindustrien. Dette har gitt arbeiderne informasjon på eget språk, om lønns- og arbeidsvilkår.

Eksempel 3. Medarbeidere fra a-krimssenteret og SUA i Oslo har i 2021 holdt foredrag for utenlandske arbeidstakere hos frivillige organisasjoner som Frelsesarmeen og Kirkens bymisjon. Tema har vært rettigheter og plikter i forbindelse med arbeid i Norge.

Eksempel 4. I forbindelse med en sak knyttet til en sentral trusselaktør og et nettverk innen et litauisk miljø, var et av virkemidlene å få gitt informasjon til arbeidstakerne uten at arbeidsgiver kunne påvirke den. Dette var bakgrunnen for et samarbeid mellom a-krimssenteret i Stavanger, SUA Oslo og kommunikasjonsressurser i Arbeidstilsynet om et fysisk seminar høsten 2021. Målgruppen var arbeidstakere og arbeidsgivere fra Litauen. Her ble det gitt veiledning på litauisk om rettigheter og plikter i arbeidslivet, basert på kampanjen Know Your Rights. For å spre informasjon til flere i det

litauiske miljøet, ble seminaret strømmet. I forkant ble annonsering av seminaret delt via en rekke ulike kanaler. Det ble utarbeidet lenke til webinar med litauisk tekst som er lastet til Arbeidstilsynets YouTube-kanal. Dette kan derfor brukes i forbindelse med veiledning av litauiske arbeidstakere og arbeidsgivere i ettertid.

4.3 Oppdragsgivere og forbrukere

Oppdragsgivere og forbrukere med vilje og evne til ikke å handle med kriminelle leverandører, bidrar til å redusere de kriminelles kapasitet. A-krimsentrene har hatt noe innsats overfor oppdragsgivere og forbrukere, men hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen har vært i linjen eller i andre deler av etatene. Kapittel 6.3 gir en vurdering av resultater og effekter av etatenes samlede innsats mot oppdragsgivere og forbrukere.

Når det gjelder a-krimsentrenes innsats, er det særlig mediasaker som trekkes frem. Medieoppslagene har gjerne et budskap som skal bidra til en bevisstgjøring av oppdragsgivere og forbrukere, samt gi en preventiv virkning mot a-krim. I medieoppslagene opplyses det om forhold som forbrukere og oppdragsgivere må være oppmerksom på.

Under følger noen andre eksempel på aktiviteter:

Eksempel 1. Rapporten fra a-krimsentret i Oslo om a-krim i bygg- og anleggsbransjen har vært viktig for å dele kunnskap med bransjen om hvordan hindre at forbrukere og oppdragsgivere bidrar inn til a-krim.

Eksempel 2. A-krimsentret i Bodø gjennomførte i 2021 en informasjonsrunde hos virksomheter i Bodø som selger trelast. Det ble gitt informasjon om utfordringer med a-krim og senterets arbeid. Målet var å bidra til økt forståelse for a-krim som foregår i bygg- og anleggsbransjen, og hvordan virksomheter som leverer varer til useriøse aktører, kan bidra til å redusere handlingsrommet til disse aktørene.

Eksempel 3. A-krimsentret i Bodø har også laget en informasjonsvideo i samarbeid med politiets nettpatrulje. Videoen tar for seg omreisende håndverkere og faresignaler med bruk av disse. Denne har fått god dekning i sosiale medier og på ulike websider som handlehvitt.no. Dette antas å ha en god forebyggende effekt.

Eksempel 4. A-krimsentret i Bergen har hatt veiledningsaktivitet rettet mot oppdragsgivere innen landbruk om hva de må være oppmerksom på dersom de benytter utenlandske rekrutteringsledd til rekruttering av sesongarbeidere. Målsettingen har vært å sikre at oppdragsgivere følger opp sitt lovpålagte ansvar overfor sesongarbeidere.

Andre aktiviteter som nevnes er presentasjoner og innlegg i ulike fora for å øke bevisstheten hos tilhørerne når det gjelder valg av leverandør og tjenestetilbydere. Videre har enkelte av sentrene delt ut tverretatlige brosjyrer rettet mot forbrukere for å hindre bruk av useriøse håndverkere.

4.4 Media

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel i innsatsen med å forebygge og bekjempe a-krim. Gjennom media når a-krimssamarbeidet ulike målgrupper med budskap og informasjon egnet til å understøtte de tre brukermålene. Selv om deler av 2021 bar preg av koronapandemien, genererte likevel mediearbeidet i underkant av 700 medieoppslag, inkludert både saker og generell omtale. Det indikerer en stor økning sammenlignet med 2019 og 2020, hvor tallene var henholdsvis 555 og 305. Siden a-krimsentrene og etatene teller antall medieoppslag noe ulikt, samt at eksempelvis Skatteetaten i fjor byttet leverandør på medieovervåkingstjenester, er tallene omtrentlige. De gir likevel en god indikasjon på medieomtalen.

Nytt av året var medieinnsalg i forbindelse med de samordnede aksjonene rettet mot varebilsegmentet i transportbransjen, under Black Week i slutten av november. Saken fikk fyldig dekning i NRK Dagsrevyen og på nrk.no, samtidig som

majoriteten av a-krimsentrene melder om bred lokal mediedekning.

A-krimssenteret i Trondheim har vært relativt synlig i media i 2021 med 77 medieoppslag. Det er særlig i regionale medier som dekker hele eller større deler av Trøndelag, de har nådd ut. Noe av medieomtalen har vært styrt fra senteret, mens mye er initiert av media selv på bakgrunn av hendelser. Senteret vurderer synligheten i media som god.

A-krimssenteret i Bergen hadde 86 medieoppslag i 2021. Eksempelvis publiserte de en forebyggende pressemelding om å ikke ta imot håndverkere som ringer på døren. Pressemeldingen ble gjengitt i flere lokale medier. Senteret hadde også to runder med kontroll av serveringsbransjen som begge fikk mye medieomtale. Her benyttet de også politiets nettpatrulje for å dele informasjon med bransjen og innbyggerne.

A-krimssenteret i Bodø erfarer at media og synlighet har en sterk preventiv effekt når resultater fra kontroller eller forebyggende budskap når fram til målgruppene. Senteret har mediestrategi knyttet til alle aksjoner de gjennomfører, der de ønsker å synliggjøre aktiviteten og få fram hvilke funn som blir gjort. Det er hyppige oppslag i lokale media rundt senterets aktivitet, og senteret viser til 157 mediasaker gjennom 2021.

A-krimssenteret i Kristiansand er omtalt i 48 mediasaker i 2021. Senteret har blant annet vært proaktiv i media med et større utspill knyttet til i bilpleiebransjen. Dette resulterte i en mini-serie på seks video-episoder hos Fædrelandsvennen som ga et godt innblikk i hvordan senteret arbeider tverretattlig, samt hvilke utfordringer bransjen har. Senteret har også være ute i media en rekke ganger med søkelys på kontroller i hyttemarkedet. Videre har senteret hatt et samarbeid med politiets nettpatrulje som har resultert i informasjon om a-krimssenteret og senterets virke i sosiale medier.

A-krimssenteret i Oslo har i 2021 hatt 185 medieomtaler. Senteret har nådd ut med gode budskap til oppdragsgivere, forbrukere og beslutningstakere. I april og mai advarte senteret mot å kjøpe tjenester fra omreisende håndverkere, noe som fikk omtale i en rekke lokalaviser rundt Oslo. I oktober gikk senteret ut med råd knyttet til kjøp av bilpleie- og dekkskift-tjenester. Saken fikk mye omtale, blant annet som følge av at NTB laget sak en pressemelding som ble gjengitt i en rekke regional- og lokalaviser over hele landet.

I juni offentliggjorde senteret en rapport om kriminelle aktører i bygg- og anleggsbransjen i Oslo og Viken. Rapporten fikk nasjonal medieomtale.

A-krimssenteret i Stavanger hadde 53 medieoppslag i 2021, blant annet innslag i NRK-lokalradio om useriøse aktører som kontakter forbrukere uanmeldt. De hadde en større sak om en maler som utga seg feilaktig for å være fra et seriøst firma, og dessuten jobbet svart. De hadde også flere gode oppslag på lovbrudd i transportbransjen.

A-krimssenteret i Tønsberg hadde 77 mediasaker. De fikk blant annet stor medieoppmerksomhet rundt sine kontroller mot misbruk av støtteordningene knyttet til korona. De trekker også frem stor medieinteresse rundt publisering av sin årsrapport for 2020, noe de selv sørget for gjennom pressemelding. Videre erfarte de god synlighet i hyttemarkedet som følge av medieomtale av kontrollaktivitet gjennomført i hytteområder i fjellheimen.

4.5 Tall for aktivitet i a-krimsentrene og etatenes linje

Tabell 4.1 viser samlede tall for noe av aktiviteten i a-krimsentrene og etatenes linje, i perioden 2015-2021. Tallene for 2015 gjelder sentrene i Oslo, Bergen og Stavanger og for 2016 også sentrene i Trondheim og Kristiansand. For 2017 gjelder tallene alle syv a-krimsentrene,

inkludert Bodø og Tønsberg som ble etablert i mai/juni 2017. For 2018-2021 gjelder tallene alle sentrene med drift hele året. Det presiseres at det er usikkerhet knyttet til noe av tallmaterialet da dette baserer seg på manuell telling i sentrene.

Tabell 4.1. Samlede tall for noe av den tverretatlige aktiviteten i perioden 2015 - 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antall aksjoner gjennomført av sentrene ¹	12	64	85	71	76	42	44
Antall virksomheter kontrollert av sentrene	Ca. 1 500	Ca. 1 900	Ca. 2 100	Ca. 2 000	Ca. 1 550	Ca. 2 550 ²	Ca. 1 427 ³
Antall personer kontrollert av sentrene	Ca. 5 700	Ca. 4 300	Ca. 4 600	Ca. 5 000	Ca. 2 900	Ca. 2 600 ⁴	Ca. 2 900
Antall endringer i stønadsforhold		30	82	56	44	88	61
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare (AT) ⁵		101	228	274	219 (154)	111 (79)	141 (74)
Antall tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel (AT)		270	322	323	214 (155)	154 (98)	65 (36)
Antall tilsyn med vedtak om tvangsmulkt (AT)		146	215	252	304 (197)	211 (139)	160 (79)
Antall tilsyn med overtredelsesgebyr (AT)		9	40	164	180 (137)	124 (94)	100 (55)
Antall avdekkingskontroller ⁶		263	221	86	576	459	985 ⁷
Beløp sikret gjennom arrest og utlegg		Ca. 23 mill.	Ca. 38 mill.	Ca. 38 mill.	Ca. 21 mill.	Ca. 9 mill.	Ca. 12 mill.
Antall medieoppslag registrert av sentrene		Ca. 200	Ca. 470	Ca. 530	Ca. 555	Ca. 305	Ca. 685

¹Med aksjoner menes en planlagt og styrt innsats av et større omfang, gjerne mot mange virksomheter og arbeidsplasser, f.eks. byggeplasser, og hvor minst to etater har deltatt.

² Et av a-krimsentrene hadde i 2020 en omfattende kartlegging av proffmarkedet innenfor bygg. Til sammen ble over hundre byggeplasser besøkt, og det ble innhentet informasjon fra rundt 800 ulike virksomheter. Dette er årsaken til at den totale summen for dette året er så høy.

³ I 2021 gjelder dette antall kontroller av virksomheter, mens vi tidligere år har oppgitt antall virksomheter kontrollert. Dette tallet trenger ikke være likt da noen virksomheter kontrolleres flere ganger.

⁴ I 2019 og 2020 manglet denne parameteren tall fra ett a-krimssenter. Tallene antas derfor å ha vært noe høyere.

⁵ Antall tilsyn med vedtak om stans, tvangsmulkt og overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet (AT) omfatter for årene 2016-2018 hele etatens innsats mot a-krim, ikke bare a-krimsentrene. Tallene for 2019-2021 viser også hele etatens innsats mot a-krim, mens tallene i parentes kun gjelder a-krimsentrene. Fordi det er en viss saksbehandlingstid fra tilsynet til vedtak sendes slik at en del vedtak først ble gitt i 2021, er tallene fra årsrapporten 2020 oppdatert.

⁶ Avdekkingskontroller gjennomføres i linjen i Skatteetaten. Ofte er det vanskelig å slå fast den direkte tilknytningen mellom avdekkingskontrollen og innsatsen i a-krimsentrene. Fra og med 2019 har derfor Skatteetaten valgt å benytte det totale antall avdekkingskontroller som i systemene er kodet a-krim, uavhengig av hva årsaken til avdekkingen er.

⁷ Økningen i 2021 skyldes at Skatteoppkreverne har blitt innlemmet i Skatteetaten og i etatens a-krimssatsing. Antallet er særlig høyt for 2021 på grunn av et antallskrav som er avvirket for 2022.

5 Annet lokalt a-krimssamarbeid

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har etablert et lokalt a-krimssamarbeid i områder som ikke dekkes av a-krimssentrene geografiske nedslagsfelt. Etatene er her ikke fast samlokalisert.

I *Innlandet* er samarbeidet godt innarbeidet, og alle etatene stiller med ressurser i en tverretattlig a-krimgruppe. Koronapandemien har i mindre grad påvirket arbeidet i a-krimgruppen, og det vises til god aktivitet i 2021 med kontroller i ulike bransjer og mye tipsbasert arbeid. A-krimgruppen har mottatt flere tips fra Fair Play Bygg Oslo og omegn. Tipsene omfattet blant annet bruk av uregistrerte arbeidstakere.

Medarbeiderne i a-krimgruppen samarbeider med linjen i egen etat, både når det gjelder kunnskapsbygging som ledd i å planlegge kontroller, i selve kontrollene og i oppfølging. Skatteetaten benytter skattepatruljen på kontroller. I saker hvor det er behov for større undersøkelser som ikke faller inn under skattepatruljen, er det et samarbeid med linjen i Skatteetaten. Der det er mistanke om trygdebedrageri, oppretter NAV saker som behandles av medarbeidere i linjen. Politiet har hatt opplæring av lokalt politi i å avdekke mulig a-krim. Dette er vurdert som viktig siden lokalt politi er mye ute i distriktet og påtreffer aktører som kan være aktuelle å følge opp nærmere av a-krimgruppen.

A-krimgruppen har også samarbeid med andre myndigheter som Statens vegvesen, el-tilsynet, branntilsynet, Mattilsynet og kommuner. El-tilsynet har deltatt på mange av kontrollene og finner avvik på nesten samtlige kontroller. De viser til stor verdi av å være med på tverretattlige kontroller. Videre har a-krimgruppen i 2021 gjennomført to aksjoner i samarbeid med Statens vegvesen, mot ulovlige bilverksteder.

Selv om a-krimgruppen ikke har etablert et kunnskapsarbeid i den form og omfang som a-

krimssentrene har, er det fokus på at innsatsen skal være kunnskapsbasert. Generelt vurderes det å være gode beslutningsgrunnlag for de sakene som prioriteres og de aktørene som velges ut for tverretattlige kontroller. Det har i 2021 vært kontroller mot flere trusselaktører, og disse følges opp med de samme virkemidler og sanksjoner som sentrene beskriver. Et eksempel gjelder en aktør innen serveringsbransjen hvor det under pandemien er registrert mye problemer med svart avlønning og avlønning som ikke er tråd med allmenngjøringsbestemmelsene for bransjen. Det har vært gjentatte kontroller hvor virksomheten etter kontrollene har valgt å legge ned driften før saken er ferdigstilt hos etatene. Driften har så umiddelbart startet opp igjen med nytt organisasjonsnummer og hvor gjerne en av de ansatte står som eier. Hensikten har vært å unngå krav fra etatene.

Når det gjelder innsats mot utenlandske arbeidstakere, er det i 2021 gjennomført en aksjon innen landbruk, rettet spesielt mot asiatiske arbeidere. Under aksjonen ble det gitt veiledning fra Skatteetaten og vist en video om rettigheter og plikter, alt på deres eget språk. I tillegg er det under alle kontroller gitt informasjon og veiledning til arbeidstakere.

I a-krimssamarbeidet i *Møre og Romsdal* deltar Statens vegvesen, i tillegg til de fire etatene. I desember 2021 kom også Tolletaten med i samarbeidet, og etatene inngikk i januar 2022 en revidert samarbeidsavtale. Det er en felles oppfatning at samarbeidet fungerer godt. Samtidig er det varierende ressursbruk fra etatene. På grunn av pandemien har det i 2021 vært lavere operativ uteaktivitet enn planlagt.

Det er samarbeid med myndigheter utenfor a-krimssamarbeidet. Som eksempel har det i 2021 vært dialog både med Mattilsynet og Fiskeridirektoratet i forbindelser med kontroller i fiskeindustrien, og det har også vært felles kontroll

med Fiskeridirektoratet. Branntilsynet og eltilsynet har vært viktige samarbeidspartnere ved kontroll av innkvartering.

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal er i gang med å innrette arbeidet basert på kunnskapsbaserte beslutninger og prioriteringer. De har i 2021 blant annet jobbet med å bygge kunnskap om et nettverk tilknyttet et litauisk miljø. En medarbeider fra etterretning i politiet deltar i kunnskapsarbeidet, noe som er en styrke. Medarbeidere fra de andre etatene jobber både med kunnskapsbygging og operativt med kontroller og har samarbeid med ulike miljø i egen etat. Eksempelvis har Skatteetaten bidratt med skatterevisorer og medarbeidere fra eget analyse-/etterretningsmiljø i noe av kunnskapsarbeidet. Det vises også til at samarbeid med politiets utlendingsenhet har vært nyttig både når det gjelder kunnskapsbygging og vurdering av tips.

A-krimssamarbeidet har over lengre tid arbeidet med et prosjekt innen verftsindustrien. Som del av prosjektet er det utviklet indikatorer for utvelgelse av kontrollobjekter. Disse har vært nyttig for å finne de riktige objektene, og er overførbare til andre bransjer når vi skal velge ut de mest risikoutsatte virksomhetene blant mange, eksempelvis innen verft og store byggeplasser. De siste kontrollene i verftsprosjektet ble gjennomført høsten 2021, og rapport om arbeidet ferdigstilles i 2022. Ut over dette har det vært kontroller med trusselaktører innen bransjer som bygg og anlegg og fiskeindustrien. Under de fleste kontrollene er det gitt informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere om rettigheter og plikter, og det er brukt kampanjemateriell fra Know Your Rights. I etterkant av kontroller er a-krimssamarbeidet enkelte ganger blitt kontaktet og tipset om utnyttelse av arbeidstakere.

I verftsprosjektet er det også fokus på verftene som oppdragsgivere. De har mottatt kopi av alle rapporter etter kontroll av underleverandører ved verftene, for å gjøre oppdragsgiver kjent med brudd som avdekkes. Det planlegges dialogmøter med verftsledelsen i 2022. Kontroller, spesielt i

verftsindustrien, har medført økt rapportering til Skatteetaten av utenlandske oppdrags- og arbeidstakere, og økt tilstrømming til skattekontor for ID-kontroll.

I *a-krimssamarbeidet i Troms* ble det i desember 2020 inngått en samarbeidsavtale mellom Arbeidstilsynet, NAV, Skatteetaten og politiet (Troms politidistrikt). Organiseringen av samarbeidet er tett opp til a-krimssentermodellen selv om etatene ikke er samlokalisert. Høsten 2021 ble også Statens vegvesen, Fiskeridirektoratet og Tolletaten en del av samarbeidet.

Alle etatene har tildelt ressurser til samarbeidet, og samarbeidet oppleves generelt som godt. I 2021 har det vært fokus på å finne en god arbeidsform og samhandling mellom etatene. Videre har det vært jobbet med å kartlegge og dokumentere risiko- og trusselbildet i Troms, samt identifisere mulige trusselaktører. I dette arbeidet brukes en rekke ulike kilder, også kunnskap i linjen i etatene samt kunnskap som finnes hos andre myndigheter. Det er et mål at a-krimssamarbeidet skal foregå på et kunnskapsbasert grunnlag.

Det er gjennomført flere kontroller og aksjoner i 2021. Eksempler er en aksjon i fiskeindustrien i Troms og Finnmark, en aksjon rettet mot turistnæringen og aksjoner både våren og høsten rettet mot større byggeplasser. Etatenes vanlige sanksjoner benyttes etter gjennomførte kontroller. Arbeidstilsynet har i forbindelse med aksjonene på byggeplasser, også hatt kontroll med byggherrer og med hovedentreprenører for å følge opp deres informasjons- og påseplikt samt plikter som byggherre. Politiets operative utlendingsenhet har deltatt på flere av de tverretatlige kontrollene og kontrollert arbeids- og oppholdstillatelser. Målet med aksjonene har vært å nå ut til mange og være synlige overfor utenlandske arbeidstakere og bransjene som helhet. Under kontrollene er det gitt informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere.

Hensikten med kontrollvirksomheten har også vært å avdekke useriøse aktører som kan være

pådrivere for utnyttelse av ulovlig arbeidskraft. Et eksempel gjelder en trusselaktør innen bygg. Aktøren ble påtruffet to steder på kontroller som Arbeidstilsynet gjennomførte. Det ble gitt diverse pålegg knyttet til arbeid i høyden, HMS-kort og smittevern. Brudd på regelverket knyttet til arbeid i høyden medførte også overtredelsesgebyr. Skatteetaten og politiet ble varslet etter kontrollene. Dette medførte oppfølging fra Skatteetaten samt at politiet utviste arbeidere uten tillatelse til arbeid i Norge. Virksomheten slo seg konkurs høsten 2021.

Det har i 2021 også vært samarbeid med brannvesen, el-tilsynet og bygningsetat i kommunen når det gjelder kontroll med innkvartering. Videre er samarbeidet med Fiskeridirektoratet i tverretatlige kontroller i fiskeindustrien nyttig.

Samarbeidet i *Viken Øst* (Østfold, Romerike og Follo) er i varierende grad formalisert. I Østfoldområdet er det et samarbeid gjennom MAKS Uteliv hvor det er et tverretatlig kontrollforum i hver av byene Moss, Sarpsborg og Fredrikstad. Her deltar politiet, kommunens bevilningsmyndighet, bygningsetat og miljørettet helsevern, branntilsynet, Tolletaten, Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten. Videre deltar Statens vegvesen på aktuelle kontroller. Samarbeidet har eksistert i flere år og har utviklet seg til å omfatte bransjer utover servering/uteliv. Tradisjonelt har det vært gjort storkontroller med alle etatene, men dette er nå endret til kontroller med færre deltakere med påfølgende møter mellom etatene hvor relevant informasjon deles. Dette har gitt bedre og mer effektive kontroller. Spesielt i

samarbeidet i Fredrikstad har etatene fått til hyppigere og spissede kontroller mot bransjer som uteliv, bilpleie, bilverksteder, landbruk og varehandel. Media benyttes etter gjennomførte kontroller for å informere om bakgrunn og resultater. Det er behov for å videreutvikle arbeidet når det gjelder samhandling i etterkant av kontrollene.

I 2021 har Arbeidstilsynet og Skatteetaten v/skattepatruljen på Grålum etablert et formalisert samarbeid gjennom en egen samarbeidsavtale. Et av målene for samarbeidet er at kunnskapsbygging skal gjøres i fellesskap og gi grunnlag for beslutninger om hvor innsatsen skal rettes. Det er planlagt å invitere andre etater inn i samarbeidet, i første omgang utfra bransjer som skal kontrolleres. Det er ønskelig at flere etater fremover blir en mer permanent del av samarbeidet. Her vises det spesielt til politiet, NAV og Tolletaten.

Skattepatruljen og Arbeidstilsynet har i 2021 gjennomført flere kontroller innen bilpleie og dekkskift. Brannvesenet og politiet har deltatt på noen av kontrollene. Det har også vært samarbeid om konkrete aktører innen transport og dekkskift. Videre har Skattepatruljen og Arbeidstilsynet gjennomført kontroller innen servering. I tillegg har Arbeidstilsynet hatt kontroller sammen med myndigheter som Statens vegvesen når det gjelder ulovlige bilverksteder, og sammen med brannvesen og bygningsetat i kommunen når det gjelder innkvartering. Mot en av bilpleie-virksomhetene hvor det gjentatte ganger har vært brudd på flere etaters regelverk og tidligere konkurs, ble også Skatteetaten koplet på for å gjennomføre en utvidet kontroll.

6 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivs-kriminalitet

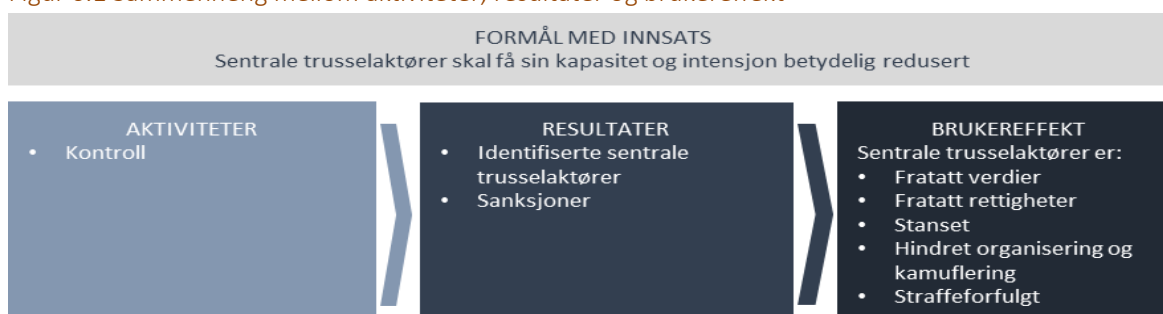
I dette kapitlet redegjøres det for aktiviteter og resultater i a-kriminnsatsen, samt hvilke brukereffekter denne innsatsen vurderes å ha ført til. Effekten av etatenes innsats kan påvirkes av mange og sammensatte forhold. Resultater og effekter vurderes derfor ut fra en intervensjonslogikk⁸. Dette innebærer at tilgjengelig informasjon om aktiviteter, resultater av aktiviteter og målgruppene sammenstilles for å forsøke å sannsynliggjøre at det er en årsakssammenheng mellom aktiviteter, resultater av aktiviteter og endringer hos målgruppen. Kvaliteten i vurderingene avhenger av

informasjonsgrunnlaget som ligger til grunn for vurderingene.

6.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører

Formålet med innsatsen mot sentrale trusselaktører er at aktørene *skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert*, slik at deres handlingsrom reduseres. Figur 6.1 viser hovedaktiviteter mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt.

Figur 6.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



6.1.2 Resultater av aktiviteter

Kontroll bidrar til å identifisere sentrale trusselaktører og er sentralt for å utstede *sanksjoner* slik at aktørenes kapasitet og intensjon reduseres. Nedenfor presenteres noen eksempler på resultater av gjennomførte aktiviteter fra etatene. Tallgrunnlaget er hentet fra a-krim-sentrene, etatenes systemer, og i noen tilfeller er også tall fra annet lokalt a-krim samarbeid tatt med. Dette er eksempler på resultater av gjennomførte aktiviteter fra etatene og vil ikke gi et fullstendig bilde av innsatsen mot sentrale trusselaktører. Det vises til kapittel 4.1 som ytterligere beskriver a-

krimsentrenes innsats rettet mot sentrale trusselaktører.

Resultater av kontroller

Identifiserte aktører

I 2021 rapporterer a-krimsentrene at de fra 2019 til og med 2021 har identifisert 65 sentrale trusselaktører. De rapporterer at de har identifisert om lag 310 virksomheter og 210 personer med tilknytning til de sentrale trusselaktørene. Resultatene er vist i tabell 6.1. Det er knyttet usikkerhet til tallene da sentrene kan ha ulik vurdering av kjennetegn på sentral trusselaktør og for hvilket år aktøren ble vurdert som sentral.

⁸ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2018): Mål- og resultatstyring for det tverretatlige a-krim samarbeidet.

Tabell 6.1 Antall sentrale trusselaktører identifisert av sentrene per 31.12.2021

Resultater	Antall
Identifiserte sentrale trusselaktører og deres nettverk	65
Personer tilknyttet sentrale trusselaktører	210
Virksomheter tilknyttet sentrale trusselaktører	310

I tillegg til de sentrale trusselaktørene har sentrene identifisert 372 trusselaktører. Dette er kriminelle aktører sentrene arbeider med, men som ikke vurderes å ha like stor kapasitet og intensjon som sentrale trusselaktører. Tidlig innsats mot denne gruppen antas å forebygge mer alvorlig a-krim.

Videre har det lokale a-krim samarbeidet utenfor a-krimsentrene identifisert sentrale trusselaktører og trusselaktører, og Skatteetaten har egen oversikt over virksomheter og personer knyttet til sentrale trusselaktører utenom sentrenes oversikt.

Sanksjoner rettet mot sentrale trusselaktører

A-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid har rapportert på hvor mange av de identifiserte aktørene de har benyttet virkemidler mot i 2021. Den samlede rapporteringen viser at det er rettet virkemidler mot 80 og 44 prosent av henholdsvis sentrale trusselaktører og trusselaktører. Dette

viser at hovedfokuset i innsatsen rettes mot de sentrale aktørene.

I mange saker jobber a-krimsentrene og etatslinjene sammen for å ramme de sentrale trusselaktørene effektivt, og det utstedes ulike sanksjoner som kan bidra til å redusere aktørenes kapasitet og intensjon. Arbeid med å etablere krav, frata verdier og straffedømme trusselaktører kan ofte ta mellom to og fem år, blant annet som følge av beviskrav og klagerunder. Når regelverks- og systembegrensning gjør det vanskelig å dele og sammenstille informasjon på tvers av etatene, er det utfordrende å vurdere resultater av gjennomførte aktiviteter. Noe informasjon om resultater kan hentes og aggregeres fra hver enkelt etat. Tabell 6.2 viser tilgjengelig tallgrunnlag fra de enkelte samarbeidende etatene mot a-krimsentrenes identifiserte sentrale trusselaktører. Tabellen viser kun resultater for 2021.

Tabell 6.1 Hovedaktiviteter og resultater i 2021 mot sentrale trusselaktører og deres nettverk, identifisert av a-krimsentrene i 2019 - 2021

Aktiviteter	Resultater	Antall 2021	Fastsatte krav 2021
Arbeidstilsynet ⁹	Tilsyn med virksomheter	48	
	Tilsyn med minst én reaksjon	32	
	Vedtak om pålegg	99	
	Vedtak om tvangsmulkt	28	
	Vedtak om stans som pressmiddel	6	
	Vedtak om stans ved overhengende fare	11	
	Vedtak om overtredelsesgebyr	7	1 865 000
	Anmeldelser	4	
Skatt ¹⁰	Avdekkingskontroller virksomheter	40	11 253 000
	Avdekkingskontroller personer	12	1 900 000
	Anmeldelser	1	
NAV	Kontrollvirksomhet	Anmeldelser	2

⁹ Tallene inkluderer kun tilsyn rettet mot a-krim.

¹⁰ Avdekkingskontroller er en tidkrevende aktivitet som kan gå over år. Skatteetatens fastsatte krav er beregnet på følgende måte: Endring i merverdiavgift pluss renter og tilleggsavgift +22% av endring i grunnlag for inntektsskatt +50% av grunnlag summarisk fellesoppgjør +14,1% av endring i arbeidsgiver-avgiftsgrunnlag. Krav for personer er beregnet med 25% av endring i grunnlag for inntektsskatt. Tilleggsskatt på inntekt er ikke tatt med i beregningen.

Politiet ¹¹	Etterforskning og straffeforfølgelse	Anmeldte saker (forhold)	40 (75)	
		Avgjorte saker (forhold)	29 (90)	
		- Henlagte saker (forhold)	23 (43)	
		- Pådømte saker (forhold)	2 (32)	
		- Forelegg/påtaleunntatelse saker (forhold)	2 (8)	
		- Annet, stillet i bero, saker (forhold)	2 (5)	
		Saker (forhold) under etterforskning	93 (140)	

Tabell 6.2 viser at etatene har benyttet flere av sine tynge virkemidler og sanksjoner mot sentrale trusselaktører i 2021. Dette omfatter sanksjoner som etablerer krav som tvangsmulkt og overtredelsesgebyr i kontroller, fastsettelse og sanksjoner som stanser aktiviteten de utøver. Det omfatter også anmeldelser, etterforskning og straffeforfølgelse.

I tillegg har linjen i Skatteetaten fulgt opp aktører som etaten selv har definert som sentrale trusselaktører. Dette er aktører/saker som er oversendt fra a-krimsentrene for videre oppfølging i linjen. Tabell 6.3 viser en sammenstilling over resultatene av lukkede avdekkingskontroller for Skatteetatens samlede innsats mot sentrale trusselaktører knyttet til saker som har opprinnelse fra sentrene.

Tabell 6.3 Fastsatte krav av Skatteetatens lukkede avdekkingskontroller i 2021 mot sentrale trusselaktører knyttet til saker som har opprinnelse fra a-krimsentrene

Aktiviteter		Resultater	Antall 2021	Fastsatte krav, personer og virksomheter, 2021 ¹²
Skatteetaten	Kontroller	Avdekkingskontroller virksomheter	42	27 447 000
		Avdekkingskontroller personer	69	

Skatteetaten har også innsats mot virksomheter og personer knyttet til sentrale trusselaktører som ikke har sin opprinnelse fra a-krimsentrene. Vurdering av hva som anses som sentral trusselaktør og perioden aktørene er identifisert, kan være noe ulik i sentrenes rapportering og i Skatteetatens rapportering.

Tabell 6.4 viser avdekkingskontroller og resultater mot sentrale trusselaktører og tilknyttede

virksomheter og personer som både er identifisert gjennom a-krimsentrene og gjennom Skatteetaten. Øvrige aktiviteter som f.eks. illeggelse av skjerpet tilleggsskatt, er ikke fremstilt i tabellen. Tabellen gir dermed ikke et helhetlig bilde av innsatsen. Tabellen viser at Skatteetaten har gjennomført 380 avdekkingskontroller, fastsatt krav på nærmere 90 millioner kroner og sendt 46 anmeldelser knyttet til sentrale trusselaktører.

¹¹ Flere av forholdene kan være en del av én og samme sak, og være knyttet til anmeldelser fra de øvrige etatene.

¹² Skatteetatens fastsatte krav er beregnet på følgende måte: Endring i merverdiavgift pluss renter og tilleggsavgift +22% av endring i grunnlag for inntektsskatt +50% av grunnlag summarisk fellesoppgjør +14,1% av endring i arbeidsgiver-avgiftsgrunnlag. Krav for personer er beregnet med 25% av endring i grunnlag for inntektsskatt. Tilleggsskatt på inntekt er ikke tatt med i beregningen.

Tabell 6.4 Fastsatte krav av Skatteetatens lukkede avdekkingskontroller i 2021 mot sentrale trusselaktører identifisert gjennom a-krimsentrene og egen linje

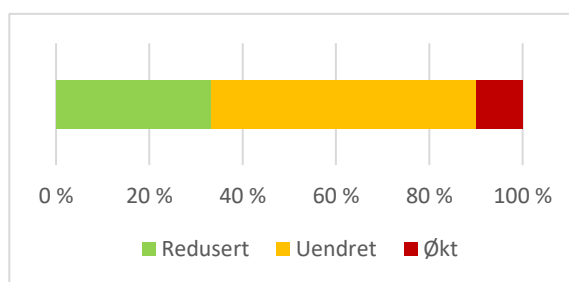
	Aktiviteter	Resultater	Antall 2021	Fastsatte krav 2021 ¹³
Skatteetaten	Kontroller	Avdekkingskontroller virksomheter	165	61 315 000
		Avdekkingskontroller personer	215	23 202 000
		Anmeldelser	46	

6.1.3 Brukereffekter

Kjennetegn ved måloppnåelsen er at sentrale trusselaktører er fratatt verdier, fratatt rettigheter, stanset, hindret organisering og kamuflering og er straffeforfulgt. Det er imidlertid utfordrende å vurdere effekter av innsats mot aktører som forsøker å skjule sine handlinger. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og effekter påvirkes av mange og sammensatte forhold både i og utenfor a-krim samarbeidet. I tillegg er innsatsen mot sentrale trusselaktører som regel en kombinasjon av umiddelbare sanksjoner, som stans av arbeid og tvangsmulkt, og bruk av mer tidkrevende virkemidler og sanksjoner, som etterberegning og innfordring av skatter og straffeforfølgning. Det er den samlede innsatsen over tid som reduserer sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon. Dette medfører kompliserte årsaks-sammenhenger, og det er få datakilder som kan bidra til å belyse måloppnåelse på en presis måte. Dette gjør det utfordrende å vurdere effekter av innsatsen, og det er derfor knyttet usikkerhet til effektene som omtales.

A-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid har vurdert hvor god virkning innsatsen har hatt på de sentrale trusselaktørernes kapasitet og intensjon. På en skala fra 1 til 5, der 5 er «svært god virkning», har sentrene gitt en gjennomsnittlig vurdering av innsatsen på 3. Nivået tilsvarer vurderingene fra året før.

Figur 6.2 A-krimsentrenes og annet lokalt a-krim samarbeids vurdering av endring i sentrale trusselaktørers kapasitet, 2021



A-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid har også vurdert endring i kapasitet hos identifiserte sentrale trusselaktører de har forutsetninger for å vurdere, og resultatene vises i figur 6.2. Kapasiteten er vurdert på bakgrunn av innsats og informasjon de har om aktørene, herunder endringer i størrelsen på nettverket, antall lovbrudd og tilgang på offentlige midler, oppdrag og arbeidskraft. Resultatene indikerer at litt over 30 prosent av de vurderte sentrale trusselaktørene har redusert sin kapasitet, mens 10 prosent har økt sin kapasitet. Dette er på samme nivå som vurderingen i 2020.

I tillegg til kvalitative vurderinger av de sentrale trusselaktørernes kapasitet, kan noe kvantitativ informasjon vurderes. Tabell 6.5 presenterer endring fra 2020 til 2021 i omsetning, lønns-utbetaling og antall arbeidstakere i tilknyttede virksomheter til de sentrale trusselaktørene som a-krimsentrene har identifisert.

¹³ Skatteetatens fastsatte krav er beregnet på følgende måte: Endring i merverdiavgift pluss renter og tilleggsavgift +22% av endring i grunnlag for inntektsskatt +50% av grunnlag summarisk fellesoppgjør +14,1% av endring i arbeidsgiver-avgiftsgrunnlag. Krav for personer er beregnet med 25% av endring i grunnlag for inntektsskatt. Tilleggsskatt på inntekt er ikke tatt med i beregningen.

Tabell 6.5 Endring i omsetning, lønnsutbetaling og antall arbeidstakere fra 2020 til 2021 for tilknyttede virksomheter til de sentrale trusselaktørene som a-krimsentrene har identifisert

	Endring omsetning > 10%		Endring lønnsutbetaling > 10%		Endring antall arbeidstakere i virksomheter > 10%	
	Antall	Beløp	Antall	Beløp	Antall	Antall arbeidstakere
Reduksjon	28	-476 856 551	21	-81 850 577	24	-288
Økning	21	188 763 480	24	81 362 638	16	210

Kilde: Skatteetaten, mars 2022

Redusert omsetning, lønnsinnberetninger og antall arbeidstakere kan indikere redusert kapasitet. I tabellen presenteres endringer som er større enn 10 prosent. Tabellen viser at rundt 25 sentrale trusselaktører har redusert sin kapasitet. Dette tilsvarer 38 prosent av de sentrale trusselaktørene, en andel som er på linje med a-krimsentrenes egen vurdering. Det er imidlertid utfordrende å trekke entydige konklusjoner om endringer i de sentrale trusselaktørenes kapasitet basert på informasjonen fra tabellen over.

Samlet vurdering av brukereffekt - sentrale trusselaktører

Innsatsen mot sentrale trusselaktører skal føre til at aktørene får sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Rapportering fra a-krimsentrene og lokalt a-krim samarbeid, tall fra etatslinjene og Skatteetatens tall om omsetning, lønnsutbetalinger og antall arbeidstakere, tilsier at flere identifiserte sentrale trusselaktører har fått redusert kapasitet som følge av etatenes innsats. A-krimsentrene erfarer at spesielt sanksjoner med umiddelbar virkning har god effekt på de prioriterte aktørene. Samtidig må sentrale trusselaktører følges opp med gjentakende og flere typer virkemidler og sanksjoner over tid for å redusere deres kapasitet og hindre at kapasiteten øker igjen. Dette gjelder særlig i de større sakene der den mest alvorlige kriminaliteten foregår. Den tilgjengelige

informasjonen indikerer at en mindre gruppe har økt sin kapasitet. Det er vanskelig ut fra tilgjengelig informasjon å vurdere om innsats har påvirket aktørenes intensjon.

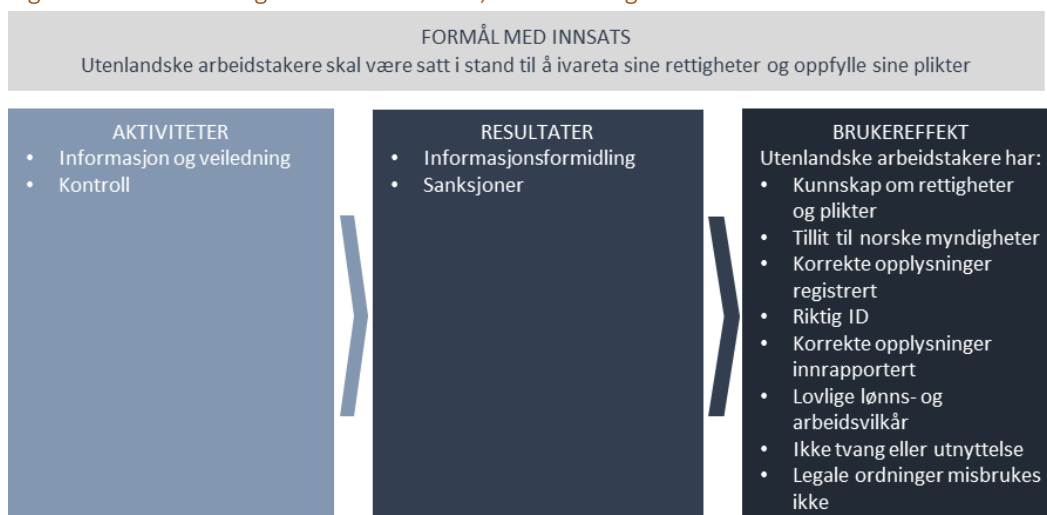
6.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere

6.2.1 Formål med innsatsen

Formålet med innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er at *utenlandske arbeidstakere skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter*. Arbeidstakere som er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter, reduserer de kriminelles handlingsrom ved å begrense deres tilgang på arbeidskraft de kan utnytte. Flere tverretatlige og etatsinterne innsatser har som mål å bidra til dette, både ved å gi utenlandske arbeidstakere informasjon og veiledning og ved å kontrollere arbeidsgivere. Målgruppen utenlandske arbeidstakere er imidlertid sammensatt, med ulike bakgrunner, forutsetninger og motiver for å delta i det norske arbeidslivet. Ulike undergrupper krever ulike tiltak fra de samarbeidende etatene. Figur 6.3 viser aktiviteter rettet mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt¹⁴.

¹⁴ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2018): Mål- og resultatstyring for det tverretatlige a-krim samarbeidet.

Figur 6.3 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



6.2.2 Resultater av aktiviteter

Aktiviteter rettet mot dette brukermålet kan grovt deles i to hovedgrupper; rene *informasjons- og veiledningstiltak* og *kontroller*. Kontroller har også ofte et veiledningsaspekt.

Resultatene som omtales er oppsummert i tabell 6.6. Se også kapittel 4.2 som beskriver noe av a-krimsentrenes innsats rettet mot utenlandske arbeidstakere.

Resultater av informasjon og veiledning

De samarbeidende etatene gir informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere om deres rettigheter og plikter gjennom flere tiltak, herunder Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) og oppsøkende aktivitet fra a-krimsentrene, annet lokalt a-krim-samarbeid og skattepatruljene. NAV, Skatteetaten, Utlendingsdirektoratet, Arbeidstilsynet og politiet har også en felles nettveiviser, Workinnorway.no, som gir informasjon til de som ønsker å jobbe i Norge, om blant annet jobbsøking, arbeidsliv og flytting.

På SUA samarbeider Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet for å legge

til rette for at utenlandske arbeidstakere skal komme raskt i lovlig arbeid i Norge¹⁵. I 2021 var det til sammen 72 300 besøk innom etatenes ulike skranker i de fem SUA-ene, som tilsvarer en økning på 18 prosent fra 2020¹⁶. Besøkstallet er imidlertid fortsatt lavere enn før koronapandemien – i 2019 var det totalt 88 600 besøk ved skrankene hos SUA. Dette må sees i sammenheng med arbeidsinnvandringen under pandemien. Tildelte D-nummer for aldersgruppen 18-67 år gikk ned fra 108 400 i 2019 til 72 200 i 2020. I 2021 økte antallet tildelte D-nummer til 102 200, men antallet er fortsatt lavere enn før pandemien. SSBs statistikk viser også at det var 30 prosent færre lønnstakere på korttidsopphold i Norge høsten 2021 enn høsten 2019, og nedgangen er særlig stor blant lønnstakere fra Øst-Europa¹⁷. Det er derfor rimelig å anta at det samlede behovet for veiledning og søknadsbehandling hos SUA blant utenlandske arbeidstakere har vært lavere de siste to årene enn før pandemien. Litt under halvparten av besøkene i 2021 er registrert ved SUA i Oslo. SUA i Bergen og i Stavanger hadde nest flest besøk. Ved Arbeidstilsynets skranker hos SUA var det flest henvendelser om koronarelaterte spørsmål,

¹⁵ Servicesentrene gir veiledning og rask søknadsbehandling til utenlandske personer som kommer til Norge for å jobbe. Slike sentre er opprettet i Oslo, Stavanger, Bergen, Trondheim og Kirkenes. Andre regioner tilbyr tilsvarende tjenester, men der er ikke etatene samlokalisert.

¹⁶ Tallet for 2020 manglet registreringer fra politiets skranke i Bergen fra og med juni, og er derfor noe lavere enn reelt.

¹⁷ Statistisk sentralbyrå (2021): Tabell 11676: Lønnstakere og jobber, etter innvandringskategori, landbakgrunn, statistikkvariabel og kvartal. Årlige tall for 3. kvartal 2019-2021, ikke bosatte fordelt på landbakgrunn. Tall sist oppdatert 09.11.2021.

kontrakter og manglende lønnsutbetalinger. Hvor stor andel av henvendelsene som er knyttet til a-krim, er usikkert.

Høsten 2020 lanserte Arbeidstilsynet informasjonskampanjen Know Your Rights, i samarbeid med Bulgaria, Estland, Litauen og Romania. Kampanjen er rettet mot arbeidstakere fra disse landene som jobber i Norge. Formålet med kampanjen er å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ta informerte valg når de jobber i Norge, og på den måten bidra til redusert a-krim. Kampanjen består av målrettet annonsering i sosiale medier som leder videre til kampanjens side på internett (knowyourrights.no). Her mottar arbeidstakerne relevant og lettfattelig informasjon om plikter og rettigheter på sitt eget språk. I 2021 ble det gjennomført en andre runde med annonsering av kampanjen, utvidet med flere språk siden 2020. En evaluering av kampanjen gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse AS i 2021, viste at kampanjen så langt har nådd en høy andel av den forhåndsestimerte målgruppen, det var 145 000 unike Facebook-brukere som så hovedfilmen i kampanjen i 2021.¹⁸ Kampanjen har også hatt en høy grad av klikk videre til nettsiden – i 2021 var det 16 000 som klikket seg videre til nettsiden fra Facebook-annonseringen og totalt 41 500 besøk på nettsiden. En viktig årsak til dette var at informasjonen var tilgjengelig på brukernes eget språk.

Det har også vært gjennomført flere tverretatlige aksjoner i 2021 med formål om å bygge kunnskap og veilede slik at utsatte utenlandske arbeidstakere kan settes bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Innen fiskeri samlet skattepatroljene, i samarbeid med a-krim-sentrene, informasjon via strukturerte intervju med ca. 750 utenlandske arbeidstakere og oppfølging av deres arbeidsgivere. Innen bygg- og anleggsbransjen samlet skattepatroljen informasjon fra ca. 3500 utenlandske

arbeidstakere, det ble gitt språktilpasset veiledning, og arbeidsgiverne ble fulgt opp. I tillegg har skattepatroljen i samarbeid med Arbeidstilsynet og politiet, gjennomført en aksjon i landbruket som førte til informasjon fra, og veiledning av, ca. 260 utenlandske sesongarbeidere og oppfølging av deres arbeidsgivere. Skatteetaten arbeider med å analysere informasjonen for å øke kunnskapen om de ulike målgruppene av utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. Dette for å utvikle og følge opp med tilpasset virkemiddelbruk.

Resultater av kontroller

Kontroller bidrar til at arbeidstakerne oppfyller sine plikter, blant annet gjennom kontroll av ID, oppholds- og arbeidstillatelser mv. Kontroller av arbeidsgivere bidrar til å ivareta arbeidstakernes rettigheter ved blant annet å kontrollere at de har lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Kontroller utført av både a-krimsentrene, annet lokalt a-krim-samarbeid og linjen i etatene brukes også som kanal for å gi informasjon og veiledning direkte til arbeidstakerne. Der det avdekkes at arbeidsgiver ikke har oppfylt sine plikter, gis det sanksjoner for å sikre at forholdene rettes opp i.

I 2021 gjennomførte Arbeidstilsynet 1 650 kontroller (tilsyn) i regi av a-krimsentrene og annet lokalt a-krim-samarbeid, hvor forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår ble kontrollert. Dette er omtrent like mange tilsyn som i 2020, men langt færre enn årene før pandemien. Dette skyldes smitteverntiltak som har medført periodevis nedstengning i 2020, og at tilsyn med smittevern på arbeidsplasser og innkvarteringssteder har hatt høyeste prioritet for Arbeidstilsynet i store deler av 2021. Arbeidstilsynet har gitt én eller flere sanksjoner i halvparten av a-krimtilsynene gjennomført i 2021, og har en strengere praksis i slike tilsyn enn i tilsyn med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

¹⁸ Eggen, Fernanda Winger, Mathias Iversen og Jørgen Ingerød Steen (2021): Evaluation of the campaign Know Your Rights. Rapport nr. 27-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

Skatteetaten gjennomførte i 2021 byggeplasskontroller på 590 byggeplasser. Antall kontrollerte byggeplasser er fortsatt lavere enn før pandemien, men antallet er økt siden 2020. I 2020 ble 126 byggeplasser kontrollert. På hver byggeplass blir det kontrollert fra en til flere titalls virksomheter. Flere kontroller medfører at det avdekkes flere avvik, men andelen avvik tilsvarer andelen avvik som ble avdekket året før. I 2021 ble 7 554 arbeidstakere sjekket for HMS-kort - 445

arbeidstakere manglet HMS-kort, 275 arbeidstakere fikk kortet inndratt, og 25 personer hadde ikke ID-nummer.

NAV ga i 2021 informasjon om rettigheter og plikter til utenlandske arbeidstakere der de ble påtruffet under stedlige kontroller, og kontrollerte at arbeidsgiverne har registrert arbeidstakerne i Aa-registeret.

Tabell 6.6 Resultater av sentrale aktiviteter 2021 - utenlandske arbeidstakere

	Hva	Resultat	Antall/beløp (fjoråret i parentes)
Informasjon og veiledning	Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	Antall besøkende hos SUA totalt	72 290 (61 090)
		- skrankebesøk hos UDI	44 670 (32 530 ¹⁹)
		- skrankebesøk hos Skatteetaten	26 850 (27 680)
		- skrankebesøk hos Arbeidstilsynet	780 (890)
	Kampanjen Know Your Rights	Antall unike brukere - hovedfilm	144 850 (77 990)
		Antall unike brukere - taktiske filmer/bilder	77 190 (36 180)
		Antall besøk på nettsiden	41 520 (30 000)
Kontroll	Aksjoner	Antall samtaler med utenlandske arbeidstakere og oppfølging av arbeidsgivere	4 500
	Arbeidstilsynets a-krim- tilsyn	Antall tilsyn	1 650 (1 750)
	Skatteetatens byggeplasskontroller	Antall byggeplasser kontrollert	590 (130)

6.2.3 Brukereffekter

Kjennetegn ved måloppnåelse for brukermålet er at utenlandske arbeidstakere får kunnskap om rettigheter og plikter, har tillit til norske myndigheter, er registrert med korrekte opplysninger, har riktig ID, innrapporterer riktige opplysninger, har lovlige lønns- og arbeidsvilkår, ikke utsettes for tvang eller utnyttelse og ikke misbruker legale ordninger, se figur 6.3.

Det er få datakilder som kan belyse slike forhold på en presis måte. Det finnes imidlertid undersøkelser som tyder på at utviklingen av utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår i stort går i riktig retning. Dette er nærmere omtalt i kapittel 7.2. Samtidig er fortsatt utenlandske arbeidstakere en utsatt gruppe i norsk arbeidsliv, og siden det er et fåtall som utsettes for grov og skjult utnyttelse,

fremkommer de i beste fall marginalt i helhetlige statistikker og undersøkelser.

I det påfølgende omtales tilgjengelig informasjon om brukereffekter av tiltak knyttet til informasjon og veiledning og kontroller.

Effekter av informasjon og veiledning

Informasjon og veiledning antas først og fremst å treffe utenlandske arbeidstakere som er motivert for å etterleve regelverket, i motsetning til de som frivillig deltar i a-krim eller er utsatt for tvang slik at de ikke har mulighet til å påvirke situasjonen sin.

Med til sammen 72 000 besøk ved de ulike skrankene hos SUA i 2021, er det likevel liten tvil om at dette er en viktig møteplass mellom etatene og utenlandske arbeidstakere, for å sikre at de får ordnet det de trenger for å jobbe lovlig i Norge.

¹⁹ Mangler tall fra juni-desember 2020.

SUA er også en arena der arbeidstakere kan melde fra om kritikkverdige arbeidsforhold. Det er imidlertid ikke gjennomført noen effektevaluering av SUA.

Den tidligere omtalte evalueringen av kampanjen Know Your Rights konkluderte med at den hadde nådd sitt mål om å gi utenlandske arbeidstakere i Norge kunnskap om sine rettigheter og plikter her i landet²⁰. Nærmere en tredel av de som svarte på en brukerundersøkelse i evalueringen, oppga at de hadde oppdaget brudd på regelverket i sitt eget arbeidsforhold som følge av kampanjen. To tredeler av disse svarte videre at de enten hadde gjort eller ville gjøre endringer i sitt arbeidsforhold etter å ha sett kampanjen. Slike endringer kan være med på å redusere kriminelle aktører sin tilgang til arbeidskraft, og derigjennom bidra til redusert a-krim.

Flere av de som ble intervjuet i evalueringen, særlig blant de som kom fra Bulgaria og Romania, påpekte at informasjonen de fikk gjennom Know Your Rights var den første informasjonen de hadde fått om rettigheter og plikter som arbeidstaker i Norge. Dette kan tyde på at andre informasjonskanaler ikke er optimalt innrettet for å nå ut med informasjon til utenlandske arbeidstakere. Evalueringen pekte også på enkelte forbedringspunkter for denne innsatsen. Dette handler dels om å tilgjengeliggjøre eksisterende informasjon og verktøy på flere språk, siden mange ikke behersker verken norsk eller engelsk. Dette fremstår som et svært viktig suksesskriterium. Det handler også om behov for bedre koordinering av nettsider mellom de samarbeidende etatene, for å sikre at mest mulig målrettet informasjon når flest mulig.

De tidligere nevnte aksjonene tilsier at innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er mer målrettet. Utenlandske arbeidstakere i utsatte bransjer har blitt påtruffet og gitt informasjon. Aksjonene ga også økt innsikt i de ulike målgruppene av

utenlandske arbeidstakere. Dette bedrer muligheten til å utforme tilpasset informasjon mot målgruppene.

Effekter av kontroller

Kontroller bidrar til brukereffekter som at arbeidstakere oppsøker SUA for registrering og veiledning, at arbeidstakere får veiledning på stedet, at arbeidsgiver sørger for innmelding i Aa-registeret og innberetning av lønn og registrering av oppdrag i Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret. Viktige brukereffekter oppnås også gjennom sanksjoner som sikrer korrekt lønn innen allmenngjorte områder, skriftlige arbeidsavtaler i tråd med regelverket og forsvarlige arbeidsforhold og innkvartering.

Brukermålet rettet mot utenlandske arbeidstakere skal føre til at trusselaktører får mindre tilgang på arbeidskraft som de kan utnytte. A-krimsentrene har vurdert at innsats i 2021 i litt over middels grad har bidratt til dette. Forhold som trekker vurderingene ned, er at veiledning av arbeidstakere i kontrollsituasjoner av og til fører til gjengjeldelse fra arbeidsgiver, og at saker med a-krim ofte er tidkrevende å oppnå resultater i. Det er også ofte begrenset i hvilken grad en enkelt sak fører til at tilgangen på sårbar arbeidskraft blir varig redusert for de kriminelle aktørene.

Som beskrivelsen av aktiviteter og resultater har vist, har koronapandemien og smitteverntiltak medført betydelig færre kontroller på arbeidsplasser med utenlandske arbeidstakere de siste to årene enn før pandemien. Dette innebærer at færre arbeidsgivere er kontrollert, og at færre arbeidstakere er påtruffet og har mottatt veiledning i kontrollsituasjoner. Samtidig har den tverretatlige innsatsen mot utenlandske arbeidstakere blitt mer målrettet. Kontrollaktiviteten bygger i større grad enn tidligere på kunnskap om hvor utnyttelse av arbeidstakere foregår. Dette

²⁰ Eggen, Fernanda Winger, Mathias Iversen og Jørgen Ingerød Steen (2021): Evaluation of the campaign Know Your Rights. Rapport nr. 27-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

tilsier at hver kontroll gir mer av de ønskede brukereffektene.

Samlet vurdering av brukereffekter – utenlandske arbeidstakere

For at utenlandske arbeidstakere skal bli satt i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter, har etatene i 2021 gjennomført ulike informasjons- og veiledningstiltak, og kontroller. Begge disse formene for aktiviteter vurderes å ha ført til ønskede brukereffekter for utenlandske arbeidstakere i 2021. I og med at kunnskap er en viktig forutsetning for at arbeidstakerne selv skal settes i stand til å unngå å bli utnyttet, er likevel informasjon og veiledning til denne målgruppen den mest sentrale aktiviteten.

Evalueringen av kampanjen Know Your Rights tilsier at denne har gitt en styrket måloppnåelse på brukermålet i 2020 og 2021, gjennom at den har lyktes i å gi store målgrupper kunnskap om rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge. Det er indikasjoner på at enkelte utenlandske arbeidstakere har avdekket ulovligheter i sitt arbeidsforhold etter å ha sett kampanjen. Foreløpig er det likevel usikkert hva dette vil føre til av endringer på utenlandske

arbeidstakeres faktiske lønns- og arbeidsvilkår i stort, og kriminelle aktører sin tilgang på sårbar arbeidskraft.

På grunn av koronapandemien har omfanget av kontroller vært redusert de to siste årene. Dette tilsier en redusert måloppnåelse av kontrollaktiviteter sammenlignet med før pandemien. Mer målrettet innsats kan imidlertid veie opp for noe av dette, og peker i retning av en bedret måloppnåelse når situasjonen normaliserer seg.

6.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at *oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til a-krim ved kjøp av varer og tjenester*. Dette kan bidra til at handlingsrommet for de kriminelle aktørene reduseres ved at det blir vanskeligere å utnytte markedet og aktører i arbeidslivet. Innsatsen retter seg mot å påvirke både evnen og viljen til å velge bort kriminelle aktører. Figur 6.4 viser aktiviteter rettet mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt²¹.

Figur 6.4 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



²¹ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2018): Mål- og resultatstyring for det tverretatlige a-krimssamarbeidet

6.3.2 Resultater av gjennomførte aktiviteter

Aktiviteter som kan medføre at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til a-krim ved kjøp av varer og tjenester, er knyttet til mobilisering av oppdragsgivere og forbrukere hovedsakelig gjennom *samhandling, informasjon og veiledning, og kontroller*. Oppdragsgivere og forbrukere kan settes bedre i stand til å velge bort kriminelle aktører ved at de får god nok tilgang til pålitelig informasjon, blant annet om leverandører følger lover og regler ved at de får nødvendig kunnskap for å forstå og agere på informasjonen og vet konsekvensene av å medvirke til a-krim. Nedenfor presenteres resultater av aktuelle tiltak innenfor hver aktivitet. Tabell 6.7 fremhever noen resultater av aktivitetene. Aktivitetene og resultatene som presenteres er eksempler på gjennomførte aktiviteter, og gir ikke et fullstendig bilde av etatenes innsats mot oppdragsgivere og forbrukere. Det vises til kapittel 4.3 som beskriver noe av a-krimsentrenes innsats rettet mot oppdragsgivere og forbrukere, samt kapittel 4.4 som omtaler media.

Resultater av samhandling

Samhandling foregår i stor grad gjennom etablerte samarbeid som treparts bransjeprogram, Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ), Medbyggerne, Tettpå, samarbeidsavtaler, og næringslivskontakter.

Treparts bransjeprogram er et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, og ledes av Arbeidstilsynet. Hensikten er å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i fire utsatte bransjer; bilbransjen, renhold, transport og uteliv. Arbeidstilsynet tilrettelegger aktiviteten, og det er siden oppstart i 2012 gjennomført en rekke tiltak som er sentrale i det forebyggende arbeidet mot a-krim. I 2021 er det blant annet publisert e-guider for bestilling av transporttjenester, gjennomført konseptarbeid for nasjonalt register for serveringsbevillinger, innhentet oppdatert kunnskap om innkjøp av renholdstjenester i proffmarkedet og gjennomført en kommunikasjonskampanje om kjøp av bilpleie- og verkstedtjenester rettet mot

forbrukere. Kampanjen ble gjennomført i samarbeid med SMSØ, og handlehvitt.no ble brukt som landingsside. Kampanjen gikk over seks uker høsten 2021 og ble kjørt i flere ulike sosiale kanaler. Den nådde bredt ut med over 11 millioner annonsevisninger og 45 000 økter på handlehvitt/bil.

SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten. SMSØ arbeider for å redusere svart økonomi og dermed bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. Aktuelle leveranser inn mot a-krimområdet er SMSØ sin lansering, sammen med DFØ, av en sjekkliste til de omforente seriøsitetsbestemmelsene i byggebransjen. Videre deltar SMSØ gjennom Seriøsitet i byggenæringen til digitalisering på tvers av aktører, spesielt på området «Sikker ID». I privatmarkedet har SMSØ levert veiledning og kampanjer på handlehvitt.no. Handlehvitt.no er en veiledningsside for forbrukere som ønsker å handle hvitt. Sammenliknet med 2020 er det en økning i antall besøkende på handlehvitt.no, og det er økning i antall som har sett publiseringer fra handlehvitt sin side på Facebook.

Medbyggerne er et prosjektsamarbeid mellom offentlig sektor, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark. Medbyggerne er et «Bottom Up»-prosjekt hvor håndverksbedrifter og entreprenører, sammen med fagbevegelsen og andre berørte deler av lokalt næringsliv, deltar aktivt sammen med representanter fra statlige etater og kommuner/fylkeskommune. Deltagere i samarbeidet er Statsforvalteren, fylkeskommunen, kommunene, Skatteetaten, Arbeidstilsynet, politiet, NHO, Virke, LO og mange bedrifter innen bygg- og anleggsbransjen. Hensikten er å fremme seriøsitet i bransjen. I 2021 er det videreført innsats hos 34 byggevarehus, det er utviklet en ny språktilpasset tipsløsning og en applikasjon for oppfølging av bygg- og anleggsprosjekter. Det er delt ut 3000 klistremerker til Medbygger-bedrifter og deres firmabiler for å fremme synlighet rundt bedriftenes seriøsitet. I tillegg er det gjennom Medbyggernes

Facebook-side utviklet og distribuert en informasjonsfilm for forbrukere. Aktivitetene på videregående skoler og seminarer mot leverandører er ikke gjennomført som planlagt grunnet smittevernsituasjonen.

Tettpå er et mobiliseringstiltak mot a-krim på tvers av offentlige etater, partene i arbeidslivet, byggebransjen og forbrukernes interesseorganisasjoner. Formålet med tiltaket er å påvirke og dyktiggjøre forbrukerne til å ta informerte valg av håndverkere. I regjeringens reviderte a-krimstrategi (2019) ble etatene utfordret til å rulle ut tiltaket nasjonalt. I 2021 har Tettpå avtale med 22 av landets største by- og hyttekommuner, fra Tromsø i nord til Kristiansand i sør. Telefontjenesten i Tettpå har gjennomført 5900 samtaler. I mai 2021 ble nettsiden for Tettpå lansert, og i løpet av 7 måneder er nettsiden besøkt av 9700 forbrukere.

Skatteetatens samarbeidsavtaler inngås med store oppdragsgivere, herunder statlige etater, statsforetak, fylkeskommuner og kommuner, organisasjoner og andre relevante aktører. Hensikten er å etablere et løpende samarbeid som forsterker og utvikler effekten av partenes tiltak mot a-krim. Dette skal gjøre det enklere for partene å velge seriøse leverandører og underleverandører som oppttrer i tråd med norsk skatte- og avgiftslovgivning. I 2021 har Skatteetaten samarbeidsavtaler med tolv store oppdragsgivere og private entreprenører, fem av landets største bykommuner og to av landets største fylkeskommuner. Gjennom samarbeidsavtalene følges byggeprosjekter over hele landet til ca. 130 mrd. kroner opp, og 87 900 skatteattester med opplysninger om skatt og avgift er utstedt etter fullmakt. Antall skatteattester som er utstedt har økt sammenlignet med tidligere år. Skatteetaten har også inngått et samarbeid med 25 mellomstore kommuner for tiltaket «Kommunen som innkjøper og byggherre» og bistår kommunene med veiledning og kunnskapsoverføring for å styrke internkontroll på innkjøpsområdet.

Politiets næringslivskontakter skal formidle oppdatert kunnskap om trusselbildet til relevante virksomheter og aktører, gi råd til utbyggere for større bygg- og anleggsprosjekter, ha kontakt om kriminalitetsutfordringer med aktører i utsatte bransjer, og generelt være en pådriver og tilrettelegger for samhandling mellom politi, kontrolletater, næringslivet og organisasjonene. Økokrim har satt i gang arbeidet med å etablere en plattform for næringslivskontaktene der hensikten er å sikre at næringslivskontaktens innsats mot a-krim og andre kriminalitetsområder, er samordnet og likeartet. Det er ventet at en slik samordning vil gi effekter i fremtiden. Etableringen av en plattform for næringslivskontaktene er nevnt spesifikt i regjeringens revidert a-krimstrategi (2021). Politiets næringslivskontakt har delt forebyggende tiltak rettet mot forbrukere og oppdragsgivere på sosiale medier og direkte til offentlige etater og næringsliv. Et annet eksempel er at politiet, ved fagansvarlig for a-krim og næringslivskontakten, har laget en informasjonsfilm om a-krim som ble publisert på politidistriktets Facebook og LinkedIn. Dette førte til at NRK Innlandet tok kontakt og laget reportasje om a-krim i dekkskiftesesongen som ble publisert på tv, nett og radio. Se også kapittel 2.3 som kort omtaler a-krimsentrenes samarbeid med næringslivskontaktene.

Resultater av informasjon og veiledning

I tillegg til at informasjon og veiledning gis gjennom samhandling, arbeides det med å informere og veilede oppdragsgivere og forbrukere ytterligere, blant annet ved å utvikle seriøsitetinformasjon. Markedet for de kriminelle aktørene kan og må reduseres ved å gjøre det lettere å finne frem til de seriøse aktørene. Både regjeringen og etatene jobber derfor med å gjøre informasjon om virksomheter lettere tilgjengelig for offentlige oppdragsgivere, private virksomheter og forbrukere.

Brønnøysundregistrene og Skatteetaten har i 2021 jobbet sammen for å gjøre det lettere for private virksomheter og forbrukere å vurdere om

leverandører er seriøse, og da imøtekomme tiltak 8 regjeringens reviderte a-krimstrategi (2021). For å realisere målsettingen i tiltaket, er det behov for regelverksutvikling som gjør det mulig å tilgjengeliggjøre opplysninger fra flere offentlige virksomheter. I påvente av dette gjennomføres det en pilot under gjeldende regelverk i samarbeid med Mittanbud og Startbank. Piloten vil være i drift fra 2022.

Inntil det foreligger en ordning som bedre kan synliggjøre seriøsitet, gir Skatteetaten ut seriøsitetinformasjon - skatteattester etter fullmakt - til de aktørene etaten har samarbeidsavtaler med. Dette øker oppdragsgiveres mulighet til å vurdere om leverandører er seriøse. Se avsnitt om Skatteetatens samarbeidsavtaler for ytterligere informasjon.

I 2021 ble det i tillegg gjennomført en større synlighetskampanje for å opplyse forbrukere om, og forhindre bruk av, useriøse håndverkere. Ved hjelp av skattepatruljen og a-krimsentrene ble det utdelt 11 000 brosjyrer til forbrukere i aktuelle områder i hele landet. Det ble opplyst om handleh vitt.no og veilederen fra Tettpå, og media ble benyttet for å informere om modus og hva man skulle være oppmerksom mot.

A-krimsentrenes innsats er først og fremst rettet mot sentrale trusselaktører. Kontroller og omtale

av dette bidrar imidlertid til å informere og veilede oppdragsgivere og forbrukere. I 2021 har koronapandemien gitt lavere aktivitet enn ønskelig, men sentrene har gjennom sin aktivitet fått god medieomtale. Det vises her til kapittel 4.4 som omhandler medieoppslag fra a-krimsentrene.

Resultater av kontroller

Kontroller av oppdragsgivere og leverandører medfører informasjon og veiledning som kan bidra til å styrke oppdragsgivere sin evne og vilje til å velge bort kriminelle aktører. Skatteetaten har, som del av samarbeidsavtalene, utført byggeplasskontroller. Aktiviteten har i år vært lavere enn tidligere, og det er gjennomført færre kontroller enn planlagt. Dette skyldes hovedsakelig pandemien.

Arbeidstilsynet fører kontroller (tilsyn) med offentlige oppdragsgivere, private bestillere og hovedleverandører. Dette gjøres for å følge opp at de overholder sitt ansvar i henhold til regelverk om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og om informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjøringslovgivningen. I 2021 ble det utført 155 slike tilsyn, hvorav over 65 prosent medførte minst én reaksjon. Antall tilsyn er lavere enn i 2020 da Arbeidstilsynet i 2021 har prioritert tilsyn med smittevern.

Tabell 6.7 Resultater av sentrale aktiviteter 2021 - oppdragsgivere og forbrukere

Aktivitet	Hva	Målgruppe	Resultat	Antall/beløp (fjoråret i parentes)
Samhandling	Treparts bransjeprogram	Oppdragsgivere og forbrukere	E-guide, kommunikasjonskampanje, kunnskapsrapport m.m.	-
	SMSØ	Oppdragsgivere og forbrukere	Antall besøkende handlehvit.no	80 000 (30 000)
			Rekkevidde handlehvit på facebook	1 107 000 (330 000)
	Medbyggerne	Oppdragsgivere og forbrukere	Antall sertifiserte Medbygger varehus	34 (34)
	Tettpå:	Forbrukere	Antall avtaler kommuner	22
			Antall gjennomførte telefonsamtaler	5900 (2500)
			Antall kun mottatt e-post med veileder	790 (460)
			Nettside tettpå:	
			Antall besøkende	9700 ²²
			Antall hendelser	52000
			Gjennomsnittstid på sidene per besøkende	14 min
	Samarbeidsavtaler	Oppdragsgivere	Antall avtaler	19 (20)
			Omsetning byggeprosjekter	130 mrd (120 mrd)
			Antall skatteattester utstedt etter fullmakt	87900 (61100)
			Andel identifiserte avvik som er lukket grunnet samarbeidspartene	95 %
	Næringslivskontakter	Oppdragsgiver og forbruker	Antall distrikter	Alle politidistrikt, Kripas, Økokrim
Informasjon og veiledning	Synlighetskampanje	Forbrukere	Antall brosjyrer	11 000
			Informasjon personer Facebook	6410
Kontroller	Samarbeidsavtaler	Oppdragsgivere	Kontrollerte byggeplasser	30
	Tilsyn med bestillere og hovedleverandører	Oppdragsgivere	Antall tilsyn med informasjons- og påseplikt innen allmenngjorte områder	120 (370)
	Tilsyn med offentlige oppdragsgivere	Oppdragsgivere	Antall tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter	35 (75)

6.3.3 Brukereffekter

Kjennetegn ved måloppnåelse er at oppdragsgivere og forbrukere har tilgang til informasjon, kunnskap om kjennetegn ved manglende etterlevelse, ikke aksepterer handel med kriminelle, kjenner konsekvensen av å medvirke til a-krim og etterlever plikter og regelverk, se figur 6.4. Det er utfordrende å vurdere effekter av den samlede innsatsen og de enkelte aktiviteter da effekter påvirkes av sammensatte forhold i og utenfor etatene.

Spørreundersøkelser i næringslivet tyder på at det er vilje til å velge bort useriøse og kriminelle leverandører, dette omtales nærmere i kapittel 7. I tillegg har Skatteetatens bedriftsundersøkelse om

etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) tidligere undersøkt andelen som opplever at det er enkelt å sjekke om leverandører operer hvitt. Fra 2018 og frem til 2020 opplever stadig flere at det er enkelt å sjekke om leverandører opererer hvitt²³. Temaet ble undersøkt i 2021 i BA-proff-undersøkelsen som retter seg mot respondenter i proffmarkedet i bygg- og anleggsbransjen. Undersøkelsen viser at stadig flere oppgir at det er enkelt å sjekke om leverandører operer hvitt – også i 2021 (48 prosent mot 41 prosent året før).

²² Forekommer mangler i registrerte besøkende som kommer fra lenker fra andre nettsider.

²³ Dette temaet ble ikke undersøkt videre i SERO 2021.

I det påfølgende omtales tilgjengelig informasjon om effekter av aktiviteter knyttet til samhandling, informasjon og veiledning og kontroller.

Effekter av samhandling

Effekter av samhandling omtales her i tilknytning til de etablerte samarbeidene treparts bransje-program, Medbyggerne, Tett på og samarbeids-avtalene. Det er ikke gjennomført effektmålinger av alle små og store tiltak gjennomført i regi av treparts bransje-program, SMSØ og næringslivs-kontaktene, og omtalen er begrenset til det som finnes av informasjon om effekter.

I 2020 ble det på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført en evaluering av hvordan treparts bransje-program fungerer som arbeidsform og virkemiddel²⁴. Hovedkonklusjonen er at bransjeprogrammene er verdifulle arenaer for samarbeid mellom sentrale aktører i arbeidslivet, og at de har vist evne til å identifisere og gjennomføre tiltak som kan bidra til å bedre forholdene i sine respektive bransjer.

Medbyggerne bidrar til samhandling, informasjon og synlighet rundt seriøsitet. Bedrifter i Medbyggerne rapporterer om økt oppdrags-mengde fra privatmarkedet og økt etterspørsel fra håndverksbedrifter om å bli del av Medbyggerne. Kommunene har økt kompetanse knyttet til internkontroll og oppfølging av egne byggeprosjekter, og offentlige etater mottar tips knyttet til useriøse aktører i bransjen.

Tett på har fått mange gode omtaler, og mediananalysen i 2020 viste at nasjonal implementering av tiltaket ble oppfattet svært positivt i markedet. En forbrukerundersøkelse fra 2017 indikerer også at de som er kontaktet gjennom Tett på, anser dette som positivt, sannsynligvis vil undersøke nærmere før de velger håndverker og tror tiltaket kan redusere etterspørsel etter useriøse håndverkere. Siden

Effekter av kontroller

2017 har tiltaket blitt skalert opp, slik at flere forbrukere nås med informasjon. 95 prosent av forbrukerne som kontaktes ønsker å få tilsendt lenke til Tett på veilederen. Gjennomsnittstiden brukt på nettsidene er 14 minutter. Dette tyder på at nettstedet gir besøkende nyttig informasjon.

I 2021 evaluerte Oslo Economics Skatteetatens samarbeidsavtaler ved å rette en spørreundersøkelse mot samarbeidspartene. Undersøkelsen indikerer at avtalene fungerer i henhold til hensikt, blant annet ved at samarbeidspartene opplever at avtalene bidrar til at det blir enklere å velge seriøse leverandører, det blir enklere å avvise useriøse aktører, og at skatteattesten som utstedes er nyttig. Andel avvik som er identifisert gjennom samarbeidet og deretter rettet opp som følge av partenes innsats, er 95 prosent. Evalueringen bekrefter dermed evalueringen fra 2019, og NTAES situasjonsbeskrivelse fra 2020 som oppgir at Skatteetatens samarbeidsavtaler har god effekt på samarbeidspartenes evne og vilje til å velge bort useriøse aktører.

Effekter av informasjon og veiledning

I forbindelse med den tidligere omtalte synlighetskampanjen ble informasjon om hvordan useriøse håndverkere kan unngås delt til forbrukere over hele landet og formidlet via Facebook. Tiltaket innebærer at et høyt antall fikk tilgang til informasjon som kan gjøre disse bedre i stand til å ikke bidra til a-krim ved kjøp av varer og tjenester.

A-krimsentrene og annet lokalt a-krimsamarbeid har bidratt med å formidle informasjon til oppdragsgivere og forbrukere. Sentrene har gjort en egen vurdering av hvorvidt innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere har påvirket trusselaktørers tilgang til markedet. På en skala fra 1 til 5, der 5 er «svært god virkning», har sentrene gitt en gjennomsnittlig vurdering på 2,8.

²⁴ Krohn, Kristina O, Helga Rognstad, Mia C Bratz, Kine Berntsen, Marianne Kulstad og Avesta Gåskjønlie (2020):

Evaluering av treparts bransje-program som arbeidsform. Rapport fra Deloitte AS.

Kontroller mot oppdragsgivere foregår hovedsakelig gjennom byggeplasskontroller og tilsyn av offentlige og private bestillere.

Gjennom kontroller med virksomheter som bestiller tjenester, blir flere oppdragsgivere satt i stand til å avdekke ulovlige forhold og innskrenke markedet for kriminelle aktører. På grunn av pandemien er det imidlertid gjennomført færre kontroller de to siste årene enn tidligere år. Dette tilsier at den samlede effekten av kontroll har vært mindre enn tidligere.

Samlet vurdering av brukereffekt - oppdragsgivere og forbrukere

For at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til a-krim ved kjøp av varer og tjenester har etatene samhandlet, informert, veiledet og utført kontroller. Resultatene tilsier at oppdragsgivere og forbrukere har fått økt tilgang til informasjon og dermed blitt satt i bedre stand til å velge bort kriminelle aktører. Dette styrkes ved at også spørreundersøkelser indikerer at det er vilje blant oppdragsgivere til å velge bort kriminelle aktører, og at det oppleves som stadig enklere å identifisere useriøse aktører. Samtidig kan en redusert kontrollinnsats mot bestillere og offentlige oppdragsgivere ha medført at færre av disse har fått veiledning og sanksjoner i tilsyn.

7 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet

Innsatsen overfor sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, oppdragsgivere og forbrukere skal medføre at kriminelle i arbeidslivet opplever redusert handlingsrom. Dette innebærer at de kriminelle skal få redusert kapasitet og intensjon, redusert tilgang på arbeidskraft å utnytte og redusert tilgang på oppdrag. Dette vil medføre at kriminelle opplever at handlingsrommet reduseres. Opplevd oppdagelsesrisiko kan redusere sannsynligheten for ulovligheter ytterligere, fordi aktørene vil vurdere gevinsten av en ulovlighet opp mot risikoen for å bli oppdaget og påfølgende straff²⁵. Samlet kan dette bidra til å redusere omfanget av a-krim. Redusert omfang gjør at vi beskytter de fem samfunnsverdiene a-krim truer. I dette kapitlet presenteres noen indikatorer for utviklingen i opplevd oppdagelsessannsynlighet, a-krim og de fem samfunnsverdiene.

7.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet

Det er nærliggende å anta at det å bli kontrollert øker opplevd oppdagelsessannsynlighet og dermed etterlevelsen. En studie med tilfeldige kontroller av små, norske virksomheter viser hvordan dette er tilfellet. Etter å ha blitt utsatt for tilfeldige kontroller økte de kontrollerte virksomhetene de påfølgende innrapporterte lønnsutgiftene med 18 prosent relativt til kontrollgruppen som ikke ble utsatt for kontroll²⁶.

Skatteetatens bedriftsundersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO)

viser en nedadgående trend i andelen som oppgir stor sannsynlighet (stor + svært stor) for at virksomheten vil bli kontrollert av skattemyndigheten de neste to årene. I 2021 opplever 41 prosent at dette er sannsynlig, mot 53 prosent i 2019.

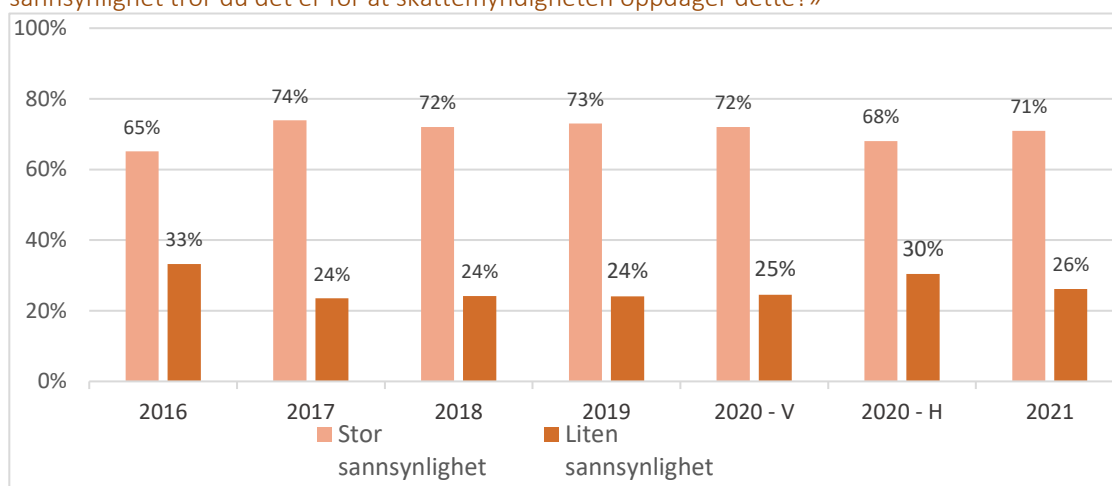
SERO-undersøkelsen viser videre at andelen som oppgir stor sannsynlighet (stor + svært stor) for at skattemyndigheten vil oppdage om en unnlater å rapportere inn alle skatter og avgifter, er tilbake på nivå med tidligere år, etter en nedgang høsten 2020. I 2021 oppgir 71 prosent stor opplevd oppdagelsessannsynlighet, se figur 7.1. Siden 2019 har det imidlertid vært en nedadgående trend i andelen som oppgir svært stor oppdagelsessannsynlighet. Til tross for vedvarende innsats over tid skiller bygg- og anleggsbransjen seg fortsatt ut med lavere opplevd oppdagelsessannsynlighet enn øvrige bransjer.

Kriminalitets- og sikkerhetsundersøkelsen i Norge (KRISINO), gjennomført av Næringslivets Sikkerhetsråd, viser at det i 2021 var 53 prosent av respondentene som svarte at det er stor eller svært stor sjanse for å bli oppdaget av myndighetene ved regelbrudd eller feilaktige opplysninger om inntekter og utgifter, mens 37 prosent mente sjansen er svært liten eller liten. Det er en liten endring fra forrige undersøkelse i 2019, der 50 prosent mente det var stor eller svært stor sjanse for å bli oppdaget, mens 39 prosent mente det var liten eller svært liten sjanse.

²⁵ Se for eksempel Allingham og Sandmo (1972) med eksempel om skatteunndragelser.

²⁶ Børneby, Alstadsæter og Telle (2021) Limits to third-party reporting: Evidence from a randomized field experiment in Norway. *Journal of Public Economics*.

Figur 7.1 «Dersom en virksomhet i din bransje unnlater å rapportere inn alle skatter og avgifter, hvor stor sannsynlighet tror du det er for at skattemyndigheten oppdager dette?»



Kilde: SERO

Samlet vurdering opplevd oppdagelsessannsynlighet

Samlet ser det ut til at opplevd oppdagelsessannsynlighet har vært forholdsvis stabil i årene 2017-2021. Siden 2019 har det imidlertid vært en nedadgående trend i andelen som oppgir stor sannsynlighet for kontroll og i andelen som oppgir svært stor oppdagelsessannsynlighet. Bygg- og anleggsbransjen skiller seg fortsatt ut med lavere opplevd oppdagelsessannsynlighet enn øvrige bransjer.

7.2 Omfanget og utviklingen av a-krim

A-krim har blitt avdekket i bransjer med en høy andel ufaglærte, manglende regulering, lave etableringskostnader og utbredt bruk av underleverandører. Eksempler på bransjer er bygg og anlegg og transport, men også fiskeri. Her kamoufleres ulovlig fiske ved hjelp av underrapportering. Det er imidlertid utfordrende å estimere omfanget av et problem hvor aktører forsøker å skjule sine handlinger. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold. For å forsøke å estimere omfanget av kriminalitet, finnes det to

hovedtilnærminger - indirekte makrotilnærminger og direkte mikrotilnærminger.

7.2.1 Indirekte tilnærminger

Estimeringsmetoden utviklet av Schneider, er den mest kjente indirekte makrotilnærmingen og har blitt benyttet i en rekke empiriske studier²⁷. Denne tilnærmingen viser at skyggeøkonomien i Norge, som også inkluderer a-krim, i gjennomsnitt representerte 14,07 prosent av bruttonasjonalproduktet i årene 1991-2015. Usikkerheten knyttet til estimeringene er imidlertid store²⁸.

7.2.2 Direkte tilnærminger

Direkte mikrotilnærminger benytter data om individer eller virksomheter fra tilfeldige kontroller, risikobaserte kontroller eller spørreundersøkelser for å beregne omfanget.

De mest pålitelige direkte tilnærmingene anses ofte å være basert på informasjon fra *tilfeldige kontroller*. Ved å trekke et tilstrekkelig antall tilfeldige aktører til kontroll kan kontrollutvalget anses som et representativt utvalg av den større populasjonen. Andelen som blir avdekket som kriminelle, kan dermed antas å tilsvare andelen kriminelle i populasjonen. Det er imidlertid uavklart

²⁷ F.eks. Schneider, F. (2007), Shadow economies and corruption all over the world: new estimates for 145 countries, *Economics*, 2007–9, July; Schneider, F., A. Bühn and C. E. Montenegro (2010), New estimates for the shadow

economies all over the world, *International Economic Journal*, 24(4): 443–61.

²⁸ Medina og Schneider (2018). Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?

hvor godt tilfeldige kontroller evner å avdekke alle former for kriminalitet. Følgelig benyttes tilfeldige kontroller fortrinnsvis for å skaffe kunnskap om utbredelse av spesifikke hendelser på et avgrenset område. Eksempelvis gjennomførte Skatteetaten i 2021 tilfeldige kontroller innen bygg og anlegg, transport og renhold for å avdekke feilklassifisering av lønn som næringsinntekt. Feilklassifisering av lønn som næringsinntekt har en rekke uheldige konsekvenser, både for arbeidstakeren og for samfunnet. Det er først og fremst faren for utnyttning av arbeidstakere og sosial dumping, skattejuks og innkrevingsproblemer som gjør feilklassifisering til et problem og en risiko for a-krim. Kontrollene viste at for 12,9, 13,1 og 25,7 prosent av enkeltpersonforetak innenfor henholdsvis bygg og anlegg, transport og renhold har foretaket feilklassifisert hele eller deler av inntekten.

Risikobaserte kontroller innebærer at det ikke er tilfeldig hvem som blir trukket ut til kontroll. Aktører blir kontrollert utfra hvem som mest sannsynlig har begått kriminalitet. Denne utvalgsskjevheten medfører metodiske utfordringer for estimering av omfang. Det er utviklet statistiske metoder for å korrigere for utvalgsskjevheten som oppstår. Det er imidlertid uvisst hvorvidt en i praksis lykkes med å innfri betingelsene som inngår i metodene. I 2017 estimerte Samfunnsøkonomisk analyse AS på bakgrunn av informasjon fra Skatteetatens risikobaserte kontroller, at i Norge lå skjult verdiskaping knyttet til a-krim mellom 28-108 milliarder kroner i 2015, eller om lag 12 og 60 milliarder kroner for arbeidslivskriminalitet basert på unndragelser²⁹. Gitt fraværet av øvrige studier for sammenligning og robusthets-vurderinger er det knyttet stor usikkerhet også til denne estimeringen.

Spørreundersøkelser kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser knyttet til a-krim. Slike undersøkelser er imidlertid også forbundet med en rekke feilkilder som kan true både påliteligheten og valideten til resultatene³⁰. Det er spesielt nærliggende å anta at spørsmål knyttet til kriminelle handlinger og unndragelser kan gi respondentene incentiver til å oppgi svar som samsvarer med samfunnets holdninger, fremfor sine egne. Repeterende undersøkelser over tid anses likevel å kunne gi indikasjon på utvikling i respondentenes opplevelser om fenomener.

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om næringslivets oppfatning av hvor vanlig ulike former for a-krim er i egen bransje. Figur 7.2 fremstiller utviklingen i respondentenes svar. I fremstillingen sammenliknes respondentene fra risikobransjer og øvrige bransjer fra SERO³¹. Resultatene viser at a-krim er opplevd som ganske vanlig i enkelte risikobransjer, og at andelen som oppgir at a-krim er vanlig, er lavere enn fjoråret for de fleste av bransjene.

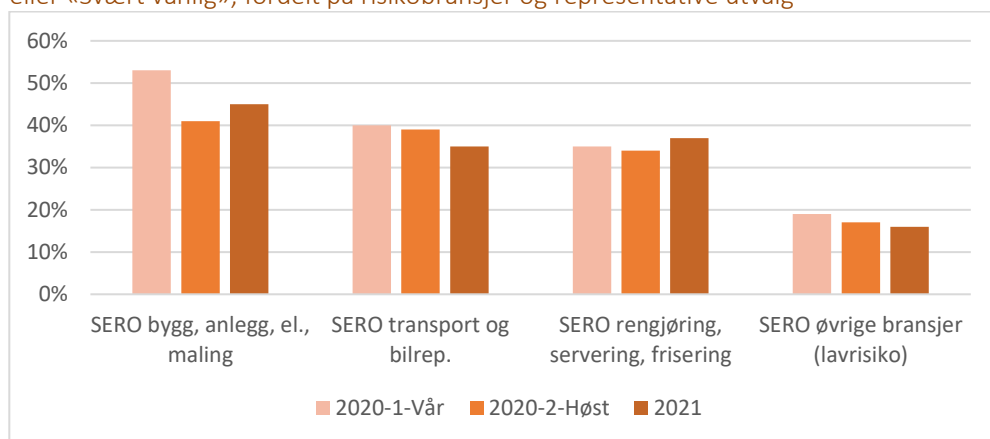
Undersøkelsen tar også for seg regelbrudd knyttet til HMS, svart arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, trygdeytelser, oppholds- og arbeidstillatelser og brudd på innleiebestemmelser. I likhet med utviklingen i a-krim generelt som vist i figur 7.2, har utviklingen i disse regelbruddene indikert at de oppleves som mindre vanlig over tid, med unntak av brudd på trygdeytelser. Brudd på trygdeytelser har økt fra 18 til 21 prosent i renholdsbransjen. Det er likevel fortsatt en større andel innen bygg og anlegg, renhold, transport og fiskeri som oppgir at utfordringer knyttet til a-krim er vanlig enn for øvrige bransjer.

²⁹ Samfunnsøkonomisk analyse AS (2017) Analyse av former, omfang og utvikling av arbeidslivskriminalitet. Rapport nr. 69-2017

³⁰ Podsokoff (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, Journal of applied psychology

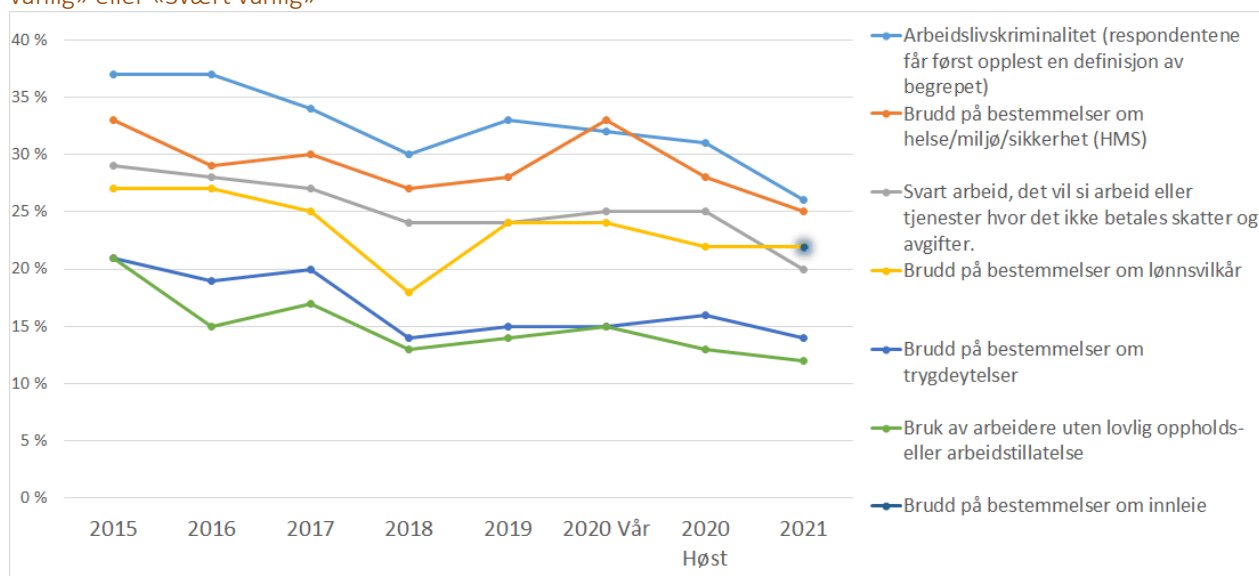
³¹ Øvrige bransjer: handel, øvrig tjenesteytende, industri etc., primærnæringer, offentlig, helse og undervisning, eiendom.

Figur 7.2 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du a-krim er i din bransje i dag?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig», fordelt på risikobransjer og representative utvalg



Kilde: SERO

Figur 7.3 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du det er med følgende i din bransje?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig»



Kilde: BA-proff

BA-proff undersøkelsen retter seg mot proff-markedet i tre bransjer innen bygg og anlegg³² - oppføring av bygninger, anleggsvirksomhet og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet. Disse tre skiller seg fra hverandre når det gjelder oppgaver og størrelse. Oppføring av bygninger representerer den største av de tre bransjene målt i omsetning. Som vist i figur 7.3 indikerer undersøkelsen at 26 prosent opplever a-krim som ganske eller svært vanlig i 2021, ned fra 31 prosent høsten 2020. Nedgangen i opplevd a-krim fra 2015 til 2021 er signifikant for alle typer regelbrudd, med unntak av

brudd på bestemmelser om lønnsvilkår. Respondenter innen oppføring av bygninger oppgir i større grad at alle typer regelbrudd oppleves som vanlig, relativt til de to andre bransjene. Andelen i bygg og anlegg som oppgir at regelbrudd knyttet til a-krim er vanlig, er markant lavere i BA-proff-undersøkelsen enn for respondenter i SERO som har næringsvirksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Her er det imidlertid verdt å merke seg at undersøkelsene retter seg mot ulike utvalg innen bygg og anlegg.

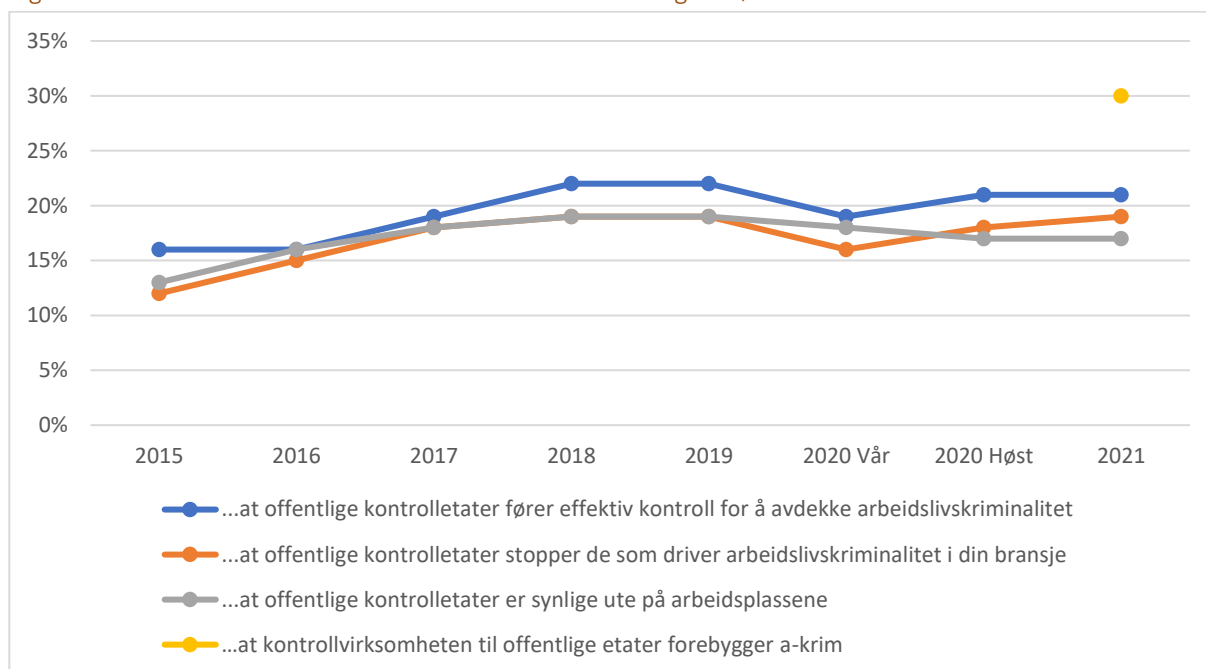
³² SSB nacekoder.

7.2.3 Opplevelse av innsatsen for å redusere a-krim

Omfanget av a-krim kan påvirkes av mange og sammensatte forhold både i og utenfor kontrolletatene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger. Det er derfor utfordrende å knytte resultatene fra spørreundersøkelsene direkte til innsats mot a-krim. BA-proff gir imidlertid indikasjoner på respondentenes opplevelse av etatenes innsats, se figur 7.4. I undersøkelsen fra 2021 mente 21 prosent av respondentene at offentlige etater førte effektiv

kontroll. Det er en økning på 5 prosentpoeng siden 2015. Videre er det en svak oppgang fra 2020 til 2021 i andelen som mener at offentlige etater i stor grad stopper de som driver a-krim i bransjen. Likevel er det fortsatt under 20 prosent som opplever at a-krim stoppes. Undersøkelsen fra 2021 viser imidlertid at 30 prosent mener at kontrollvirksomheten til offentlige etater forebygger a-krim. Undersøkelsen indikerer derfor på en opplevelse av at kontrolletatene er bedre på å forebygge a-krim i den forstand å hindre at aktører blir kriminelle, enn de er til å stoppe aktører som allerede er kriminelle.

Figur 7.4 Andel som mener kontrolletatenes innsats «I stor grad fører til...»



Kilde: BA-proff

BA-proff peker også på en tydelig forskjell i opplevelse av innsatsen, avhengig av om respondenten har hatt besøk av en eller flere etater det siste året. Undersøkelsen viser at de som har hatt kontroll, som regel er mer positive til innsatsen enn de som ikke har hatt kontroll.

Samlet vurdering omfanget og utviklingen av a-krim

Samlet sett er det indikasjoner på at omfanget av a-krim er et alvorlig samfunnsproblem, men spørreundersøkelser mot næringslivet viser at færre opplever at utfordringer knyttet til a-krim er vanlig i 2021 enn tidligere år, spesielt innen bygg og

anlegg. Det er likevel fortsatt en større andel innen bygg og anlegg, renhold, transport og fiskeri som oppgir at utfordringer knyttet til a-krim er vanlig enn for øvrige bransjer.

7.3 A-krim samarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier

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

De fem samfunnsverdiene er:

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

7.3.1 Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten

Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten avhenger av tillit mellom borgere og tillit til at samfunnsinstitusjonene fungerer. For eksempel viser forskning innen tillit og skatt at etterlevelsen øker når skattesystemet oppfattes som rettferdig³³. Dersom man blir urettferdig behandlet som en unndrager, kan det redusere skattemoral³⁴. Skatteyttere vil akseptere at autoriteter tar avgjørelser som ikke går i deres favør, så lenge prosessen oppfattes som rettferdig og legitim³⁵.

I SERO-undersøkelsen 2021 er 67 prosent enige i at flertallet av virksomheter rapporterer korrekt til skattemyndighetene. Kun 6 prosent mener bevisste skatteunndragelser i enkelte tilfeller kan aksepteres. KRISINO-undersøkelsen for 2021 indikerer, i likhet med forrige undersøkelse fra

2019, at over 80 prosent er villige til å betale mer hvis det er mistanke om ulovlige lønns- og arbeidsvilkår eller skatteunndragelser hos den billigste leverandøren. Holdninger til unndragelser kan påvirkes av krisetid. Generelt er aksepten for unndragelse lav, men når en setter unndragelse i sammenheng med situasjoner som oppstår som følge av sjokk i økonomien, så øker aksepten for unndragelse hos virksomheter dramatisk. Når unndragelse kan forklares som følge av slike sjokk, som for eksempel tap av arbeidsplasser og konkurs, øker aksepten for unndragelse³⁶.

7.3.2 Tillit til myndighetene

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om i hvilken grad norske virksomheter har tillit til offentlige institusjoner, se figur 7.5. Overordnet trend for generell tillit til institusjoner og aktører er positiv, fra før koronapandemien og gjennom pandemien. Skatteetaten, politiet og rettsvesenet nyter høy, og like stor tillit hos norske bedrifter. Stortinget og NAV er i en mellomposisjon, mens politikere og de politiske partiene er nederst.

Ifølge Skatteetatens bedriftsundersøkelse 2021³⁷ er 27 prosent av virksomhetsledere helt enige i påstanden om at «jeg har tillit til at Skatteetaten får tatt virksomheter som bevisst unndrar skatt». Dette er en nedgang fra 30 prosent i 2020.

³³ Fortin et al. (2007), van Dijke og Verboon (2010).

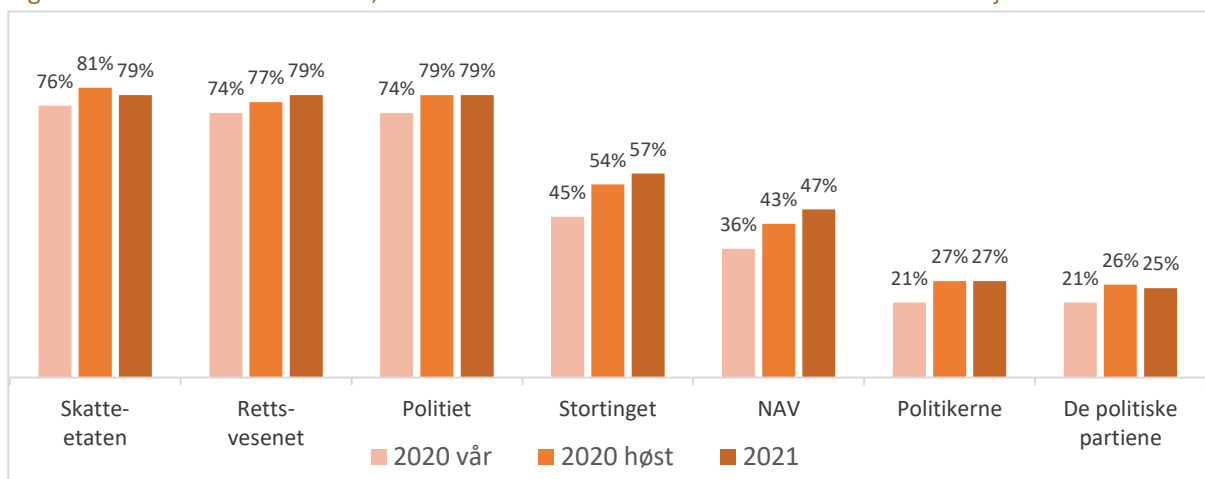
³⁴ Feld og Frey (2003).

³⁵ Taylor (2001).

³⁶ Skaalbones, Haakens og Olden (2021) Holdningene til skatteunndragelse påvirkes av krisetid og hvem som unndrar. Skatteetatens Analysenytt.

³⁷ [Rapport bedriftsundersokelse 2021.pdf \(skatteetaten.no\)](https://www.skatteetaten.no/rapport-bedriftsundersokelse-2021.pdf)

Figur 7.5 «På en skala fra 0 til 10, hvor stor eller liten tillit har du til hver av disse institusjonene?»



Kilde: SERO

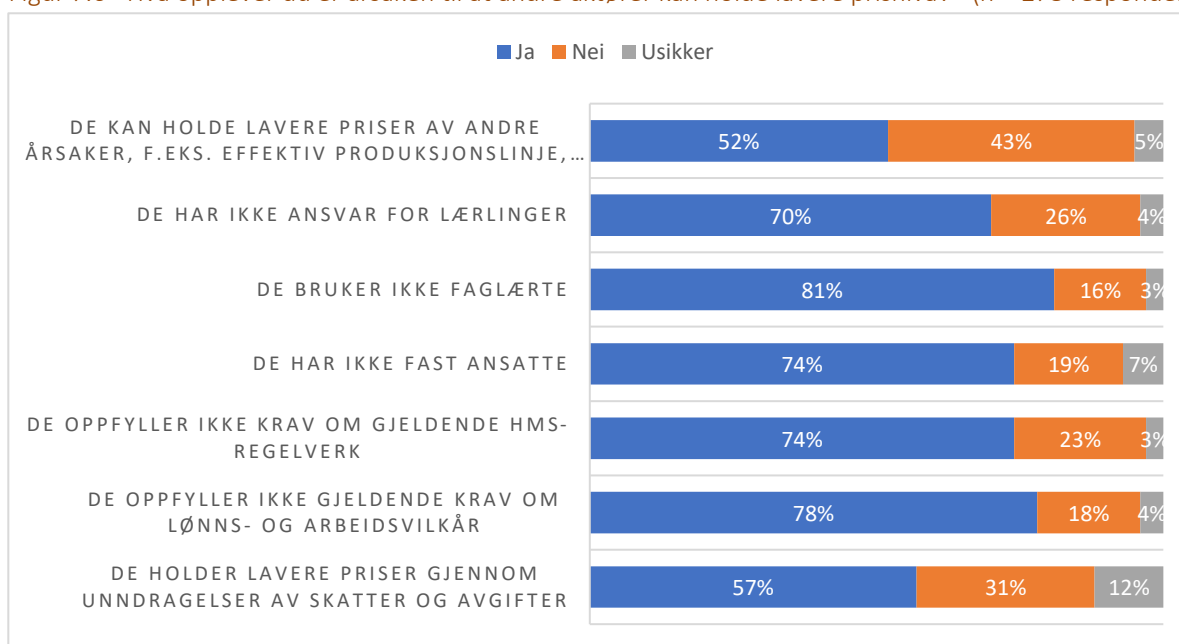
7.3.3 Likere konkurransevilkår i næringslivet

Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser SERO-undersøkelsen våren 2021 at 31 prosent opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere. Nedbrutt mot bransjegrupper indikerer SERO at mellom 50 og 60 prosent i risiko-bransjene bygg og anlegg, transport og reparasjon av motorvogner, samt renhold, servering og frisering ofte opplever svart konkurranse. Tilsvarende andel i gruppen «øvrige» er på 21

prosent. Fra første målepunkt våren 2020 er det lite variasjon over de totalt tre målepunktene, med unntak av bygg og anlegg der utviklingen har vært 62, 45 og 57 prosent i henholdsvis vår 2020, høst 2020 og 2021.

BA-proff-undersøkelsen fra 2021 viser at 26 prosent av respondentene opplever i stor grad å ofte tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå. På oppfølgingsspørsmål om hvorfor dette kan være tilfellet, er det at virksomheter ikke bruker faglærte eller ikke oppfyller gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår, de vanligste årsakene til dette, se figur 7.6.

Figur 7.6 «Hva opplever du er årsaken til at andre aktører kan holde lavere prisnivå?» (n = 278 respondenter)



Kilde: BA-proff

KRISINO-undersøkelsen fra 2021 indikerer at transport og lagring topper listen når det gjelder utfordringer knyttet til konkurranse fra kriminelle, der en fjerdedel av virksomhetene opplever at lovlydige aktører utkonkurreres av kriminelle. Deretter følger bygg og anlegg sammen med overnatting og servering. Bransjene som skiller seg negativt ut, er alle preget av skarp konkurranse, lave marginer og høy bevegelse av arbeidskraft på tvers av landegrenser.

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

Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid.³⁸ Ulike deler av arbeidslivet har imidlertid både ulik grad av og ulike typer utfordringer, og enkelte grupper av arbeidstakere er mer utsatt enn andre. Det totale omfanget av arbeidstakere som ikke har lovlige lønns- og arbeidsvilkår i Norge, er ukjent.

I SERO-undersøkelsen spørres virksomhetene om de opplever at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig i deres bransje. Resultatene indikerer at stadig færre opplever dette som vanlig. I 2021 oppgir 12 prosent at dette er vanlig mot 14 prosent i 2019. BA-proff-undersøkelsen bekrefter i stor grad resultatene fra SERO, gjennom at stadig færre opplever at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig. I 2021 oppgir 12 prosent at dette er vanlig, mot 21 prosent i 2015.

Fafo har, på oppdrag fra Arbeidstilsynet, Fellesforbundet, LO og Skatteetaten, gjennomført en spørreundersøkelse om arbeids- og levevilkår blant 1 000 bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen i Norge.³⁹ Ni av ti oppga at de aldri hadde

opplevd å bli utsatt for såkalt lønnsstyveri. Det var imidlertid variasjoner blant ulike undergrupper, blant annet oppga de yngste arbeidstakerne å være mer utsatt for lønnsstyveri enn andre. Én av fire polske respondenter i undersøkelsen mente videre at de tjente mindre enn en norsk person i samme jobb, som er en betydelig andel. Tilsvarende andel blant litauere var 15 prosent. Andre viktige arbeidsvilkår er knyttet til det å ha arbeidsavtale og å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte. Ni av ti respondenter, som var ansatt i en virksomhet, oppga at de hadde skriftlig arbeidsavtale. Like mange hadde aldri følt seg presset til å utføre farlig arbeid mot sin vilje. Det må imidlertid anses som alvorlig at én av ti hadde opplevd dette én eller flere ganger. Det må også presiseres at resultatene av denne undersøkelsen blant bosatte arbeidstakere trolig viser et bedre bilde enn det som er situasjonen blant ikke bosatte arbeidsinnvandrere i Norge.

Fafo har også undersøkt hvor mange som ligger under, på eller rett over minstelønnssatsene innen de allmenngjorte tariffområdene i 2018.⁴⁰ Det var høyest andel arbeidstakere med avtalt lønn under allmenngjort minstesats i jordbruk og gartnerier (18 prosent, sats for de som har vært ansatt mer enn 6 mnd.), renhold (14 prosent) og overnatting, servering og catering (12 prosent). Arbeidstakere som ikke var registrert som bosatte i Norge, dominerte blant de som hadde avtalt lønn under eller rett over de allmenngjorte satsene. En fersk evaluering av allmenngjøringsordningen bekrefter imidlertid tidligere funn som tilsier at den virker etter hensikten, i form av å motvirke sosial dumping og uheldig konkurransevridning.⁴¹

³⁸ Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021): Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, årgang 2, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

³⁹ Ødegård, Anne Mette og Rolf K. Andersen (2021): Arbeids- og levevilkår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen. Fafo-rapport 2021:14.

⁴⁰ Jordfald, Bård, Elin Svarstad og Ragnar Nymoen (2021): Hvem er de lavlønnte? Fafo-rapport 2021:29.

⁴¹ Andreas Benedictow, Bjørn Dapi, Fernanda Winger Eggen, Hege Marie Gjefsen, Anders Kjelsrud, Jonas Måøy, Maja Tofteng og Elin Svarstad (2021): Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler. Rapport nr. 13-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

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

SMSØ-undersøkelsen 2020⁴² indikerer at 4 prosent har opplevd å kjøpe arbeid hvitt som de i etterkant tror var svart. Tilsvarende var 5 prosent i 2018. Når respondentene blir spurt om årsaken til at de tror dette, er det i stor grad mangel på kvittering og kontant betaling. De aller fleste svarer at det er enkelt å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. SMSØ-undersøkelsen 2020 viser at 6 prosent svarer at det kan være vanskelig å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. Dette er en nedgang fra 16 prosent fra forrige målepunkt i 2016. For å finne ut av om arbeidet som utføres er svart eller hvitt, oppgis søk på nett som den vanligste måten.

7.3.6 Eksterne faktorer som påvirker samfunnsverdiene

Sett bort ifra den spesielle situasjonen i 2021 på grunn av koronapandemien, er det flere langsiktige trender som påvirker utviklingen av a-krim og samfunnsverdiene, også faktorer utenfor etatenes direkte kontroll. For eksempel er gjenåpningsprosesser, vaksinasjonsgrad, inflasjon, rentenivå, boligpriser, valutakurser, aksjemarked og oljepengebruk viktige faktorer som vil påvirke hvordan Europa og Norge vil se ut etter en gjenåpning av samfunnet.

Selv om det ikke er en direkte sammenheng mellom innvandring og a-krim, er det noen utvalgte bransjer som skiller seg negativt ut med tilfeller av a-krim og relativt høye andeler med arbeidsinnvandrere⁴³. Det internasjonale arbeidsmarkedet

og arbeidsinnvandring til Norge er derfor en relevant faktor for fremtidig nivå av a-krim. Selv om store deler av Europa har opplevd vekst i etterspørsel gjennom 2021, er arbeidsledigheten fortsatt høy. Pandemien har hatt en sterk og negativ påvirkning på økonomien i mange land i verden, og Norge vil fortsatt være et attraktivt land for EØS-borgere og tredjelandsborgere⁴⁴.

Veien tilbake til en normalsituasjon som før pandemien, er svært ubalansert mellom land⁴⁵. Negative sosiale og økonomiske konsekvenser av pandemien særlig i lavinntektsland som risikerer å henge etter relativt til høyninntektsland, kan derfor få en «spillover»-effekt også til Norge. Disse ubalansene i makroøkonomisk innhenting mellom land kan påvirke utviklingen i trusselbildet i Norge. Desto verre økonomiske og sosiale forhold de utenlandske arbeidstakerne reiser fra, desto mer sårbare vil de være for utnyttelse i Norge.

Mange land har opplevd en økning i statsgjeld som følge av pandemien. OECD uttrykker en bekymring om mangel på planer om å stabilisere offentlige finanser og mangel på fokus mot produktive investeringer blant annet i utdanning og infrastruktur, noe som er en viktig faktor for å styrke tillit til lands evne til å skape økonomisk vekst i tiden fremover. Utviklingen i a-krim vil henge sammen med lands evne til å stabilisere ubalanser i offentlige finanser⁴⁶. Lavtlønnede og personer med innvandrerbakgrunn er spesielt rammet av denne krisen, og blir i større grad langtidsledige og faller utenfor samfunnet. Utenlandsk arbeidskraft har stått for 30 prosent av den reduserte sysselsettingen i Norge det siste året⁴⁷.

⁴² [Undersøkelse om svart arbeid \(samarbeidmotsvartokonomi.no\)](#)

⁴³ Eksterne faktorer – arbeidslivskriminalitet og arbeidsinnvandring, Samfunnsøkonomisk analyse 2019.

⁴⁴ Skatteetatens trusselvurdering 2021.

⁴⁵ OECD World Economic Outlook Dec. 2021.

⁴⁶ OECD World Economic Outlook Dec. 2021.

⁴⁷ Skatteetatens trusselvurdering 2021.

8 Overordnet vurdering av tilstand og utvikling innen a-krim

Situasjonsbeskrivelsen som følger tar utgangspunkt i informasjon, analyser og kunnskapsprodukter fra etatene i a-krimssamarbeidet, samt Økokrims og Skatteetatens trusselvurderinger og situasjonsforståelse.

A-krimutsatte bransjer

Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretnings-senter (NTAES) vurderer risikoen for a-krim å være høyest der arbeidet ikke krever høye fag- og språkkunnskaper, hvor det til en viss grad kan utføres skjult for allmennheten, og i markeder hvor det legges stor vekt på pris blant kunder og oppdragsgivere.⁴⁸ Skatteetaten har gjennomført en kvalitativ analyse av hvilke bransjer som innehar et flertall av kjennetegnene, og resultatet viser at dette særlig gjelder bransjene bygg og anlegg, servering og overnatting, transport, bilpleie/bilvask og renhold. Også informasjonstilfanget til politiet viser at forekomsten av a-krim er størst i de nevnte bransjene. Det tydeligste kjennetegnet som er felles for alle de nevnte bransjer, er at de har en høy andel utenlandsk arbeidskraft og lave krav til kompetanse.

Den kriminelle aktiviteten blant aktører i bransjer som er særlig utsatt for a-krim, bidrar til et økt press på seriøse oppdragstakere og virker således konkurransevridende. I mange tilfeller er det utfordrende og tidkrevende for oppdragsgivere og forbrukere å innhente tilstrekkelig informasjon for å kunne skille mellom kriminelle og lovlige aktører. Pris er ofte styrende når det kommer til valg av tilbyder. På offentlige oppdrag nedprioriteres oppfølging av påseplikten til fordel for pris, tid og kvalitet.⁴⁹ Flere kriminelle aktører benytter også stråpersoner i sine virksomheter⁵⁰, enten for å skjule kriminelle handlinger, omgå

konkurskarantene eller ved å begå ID-misbruk mot egne ansatte for å benytte dem som uttaksledd.⁵¹

Innen ulike segmenter av bilbransjen som bilpleie, bilvask og bilverksted priser de kriminelle aktørene sine tjenester så lavt at seriøse virksomheter blir utkonkurrert. Innenfor bilbransjen er det en høyere andel enkeltpersonforetak blant virksomheter som har lavere krav til formalkompetanse, som bilvask og bilpleie, sammenliknet med godkjente bilverksteder. Kombinasjonen av å kunne utkonkurrere legale virksomheter i noen bransjesegmenter og at det er enkelt å etablere foretak som kan «legitimere» virksomheter, skaper et betydelig handlingsrom for kriminelles utbyttegenererende aktivitet.

Virksomheter innen bygg og anlegg, særlig blant omreisende håndverkere, har ofte kort levetid. Virksomheter opprettes, det utøves kriminalitet og opparbeides gjeld ved belåning og manglende innbetaling av skatter og avgifter. Deretter legges virksomhetene ned eller slås konkurs når de havner i myndighetenes søkelys.

Mange aktører som tilbyr maler- og snekkertjenester i forbrukermarkedet innen bygg og anlegg, opererer svart og har dermed et konkurransefortrinn sammenlignet med lovlige aktører. De kriminelle tilbyr sine tjenester ved å oppsøke kunden eller gjennom anbudstjenester på nett, i tillegg til at de er underleverandører for andre virksomheter.

Varetransportbransjen opplever stor etterspørsel og tiltrekker seg mange kriminelle aktører. Bransjen er foreløpig uregulert, lavt lønnet og kjennetegnes av utstrakt bruk av underleverandører. Det rapporteres også om endring innenfor transportforetak i retning av en høyere

⁴⁸ NTAES, Situasjonsbeskrivelse 2017, Arbeidslivskriminalitet i Norge, juni 2017.

⁴⁹ NTAES, Leverandører til det offentlige. Egenskaper ved leverandører som har begått lovbrudd, februar 2022.

⁵⁰ Økokrim, Status A-krim, februar 2022.

⁵¹ Med uttaksledd menes foretak som primært benyttes til hvitvasking av utbytte fra straffbare handlinger.

andel enkeltpersonforetak og færre sjåførere som har ansettelsesforhold.

Flere kriminelle aktører tilknyttet organisert kriminalitet har etablert seg i serveringsbransjen, der virksomhetene deres blir brukt til hvitvasking av utbytte fra straffbare handlinger. Under pandemien forelå det opplysninger om kriminelle nettverk som ønsket å kjøpe seg inn i virksomheter som slet økonomisk med penger som stammer fra kriminalitet. Mye av kriminaliteten, særlig bruk av ulovlig arbeidskraft, skjer i mindre serveringssteder og fast-food restauranter.

Utenlandske arbeidstakere er utsatt for utnyttelse

Fattigdom og mangel på jobbmuligheter i hjemlandet er ofte push-faktorer for utnyttelse i arbeidslivet, og er noe av årsaken til at utenlandske arbeidstakere løper høyere risiko for utnyttelse. Bruk av sårbar utenlandsk arbeidskraft kan innebære elementer av utnyttelse til tvangsarbeid.

Statistikk fra Skatteetaten viser at det er flest innberettede utenlandske arbeidstakere registrert innenfor utleie av arbeidskraft, oppføring av bygninger, drift av restauranter og kafeer, rengjøring av bygninger, annen spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet, snekkerarbeid og godstransport på vei. Mange av de bransjene som i størst grad benytter innleid arbeidskraft, er også blant bransjene som er mest utsatt for a-krim og sosial dumping.

Flesteparten av de utenlandske arbeidstakerne som utnyttes kommer fra Øst-Europa. Rumenske arbeidstakere kjennetegnes som en særlig utsatt gruppe. Ifølge politiets informasjonsgrunnlag fremstår utnyttelse av sårbare arbeidstakere å være utbredt innen bygg og anlegg, bilpleie og varetransport. Utnyttelsen foregår ofte blant

arbeidstakere tilknyttet enkeltpersonforetak og blant virksomheter i forbrukermarkedet, men også blant kjente og seriøse foretak. Indikatorene kan være farlig arbeid og uforutsigbare arbeidsforhold, uverdige boforhold og lønnstyveri. Noen arbeidstaker opplever sosial kontroll og trusler fra arbeidsgiver. Uregistrerte arbeidstakere og arbeidstakere som arbeider ulovlig, er særlig sårbare for utnyttelse. Flere av arbeidstakerne lønnes helt eller delvis svart. Dette øker arbeidsgivers profitt og gir samtidig de kriminelle aktørene konkurransefortrinn.⁵²

Utenlandske arbeidstakere benyttes ofte til sesongbasert arbeid i bransjer som jordbruk, fiske og havbruk. Skatteetaten har i tidligere analyser funnet generelt mangel på etterlevelse og avvik knyttet til virksomheters håndtering av ansatte innenfor sesongbaserte bransjer som fiske, fangst og akvakultur, jordbruk, jakt og viltstell, sammenlignet med andre bransjer.

Pandemiens påvirkning på a-krim

Det fremstår ikke som om koronapandemien har redusert de kriminelles handlingsrom eller profittmotivasjon. Sentrale aktører innen a-krim har tilpasset sine modi i takt med ulike smittevernstiltak under pandemien. Enten ved å omgå innreiserestriksjoner for arbeidstakere gjennom å utstede fiktive arbeidskontrakter ved grensepassering, eller ved å urettmessig forsøke å profitere på ulike velferdstiltak som for eksempel lønnskompensasjonsordningen og statsgaranterte lån. Varetransportbransjen, hvor forekomsten av a-krim vurderes som særlig høy, har opplevd økt etterspørsel under pandemien, noe som har resultert i at kriminelle aktørene har fått større handlingsrom og økt profitt.

⁵² A-krimssenteret i Oslo, Arbeidslivskriminalitet i bygg- og anleggsbransjen i Oslo og Viken - kriminelle aktører og utnyttelse av arbeidstakere, juni 2020.

9 Samarbeidsarenaer og utviklingsoppgaver på nasjonalt nivå

9.1 Samarbeidsarenaer

9.1.1 Det sentrale samarbeidsforum

Det sentrale samarbeidsforum (DSSF) består av direktøren for Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten, Tolletaten og NAV, i tillegg til Riksadvokaten og sjef for Økokrim. Formålet med DSSF er å styrke samarbeidet mellom etatene for å forebygge og bekjempe økonomisk kriminalitet, herunder a-krim.

DSSF har hatt to møter i 2021. De har fått presentert oppdrag som Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) har jobbet med og besluttet et nytt oppdrag til NTAES. Videre har de behandlet fellesrapport 2020 for vurdering av samarbeidet knyttet til økonomisk kriminalitet, og hatt en gjennomgang av status for oppfølgingstiltak etter et tverretatlig arbeid i 2018 ledet av Riksadvokaten, om samordning av forvaltningens og påtalemyndighetens sanksjoner. Finanstilsynet har deltatt på et av møtene og orientert om sitt mandat, tilsynsvirksomhet og samarbeid med andre etater på hvitvaskingsområdet. DSSF har også hatt en gjennomgang av effektvurderingene i etatenes felles årsrapport a-krim 2020 og besluttet en revidert felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet. Politiet har redegjort for sitt hjemmelsgrunnlag i a-krimssamarbeidet og hva som vil være politiets hovedoppgaver fremover. Tilsvarende har Tolletaten orientert om sin rolle fremover i a-krimssamarbeidet.

Etatslederne deltok på møte i regjeringens kontaktutvalg i februar i forbindelse med lansering av regjeringens reviderte a-krimstrategi. Tema var status for det tverretatlige samarbeidet mot a-krim og hvilke resultater felles innsats gir, samt hva som er viktigst å få på plass fremover. Her påpekte etatslederne spesielt viktigheten av et regelverk knyttet til deling, sammenstilling og lagring av informasjon. Senterleder for a-krimssenteret i Oslo

orienterte om hvordan de erfarer at a-krim utvikler seg sett fra det operative nivået og om særlige utfordringer i forbindelse med koronapandemien.

9.1.2 Styringsgruppen for NTAES og a-krimssamarbeidet

Styringsgruppen ivaretar oppfølging av NTAES og gir føringer, prioriteringer og gjennomfører oppdragsdialog innenfor rammer gitt av DSSF. Videre har styringsgruppen ansvar for måloppnåelse i det tverretatlige a-krimssamarbeidet, og at målene bidrar til felles bruker- og samfunnseffekter. De har ansvar for å følge opp felles føringer i etatenes tildelingsbrev, eventuelle oppdragsbrev fra departementene og styringssignaler som er besluttet av etatslederne. Eksempel på dette er felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet. Deltakere er ledere på sentralt nivå i de fire etatene samt Tolletaten og Økokrim. Arbeidstilsynet har ledet styringsgruppen i 2021. Styringsgruppen har hatt seks møter, i tillegg til behandling av enkelte saker pr. e-post. Eksempel på saker som styringsgruppen har behandlet er:

- Felles føringer i etatenes tildelingsbrev for 2021 og hvilken betydning disse har når det gjelder etatenes samarbeid og innsats
- Etatenes felles årsrapport 2020
- Politiets hjemmelsgrunnlag i a-krimssamarbeidet
- Prosjekt kunnskapsbygging og systemstøtte, herunder videre utvikling av felles a-krimssamarbeidsløsning og bruk av analyseverktøyet Power BI
- Tilgang for de andre etatene til prosjektmodulen i politiets etterretningssystem Indicia. Dette som et ledd i a-krimssentrene arbeid med kunnskapsbygging.
- Revidert felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet
- Oppfølging av felles forebyggende strategi mot a-krim

Videre har det vært en gjensidig orientering om status for drift av a-krimssamarbeidet og for etatenes oppdrag knyttet til korona.

NTAES har i 2021 arbeidet med følgende oppdrag. Disse er behandlet i styringsgruppen:

- Utviklingen av økonomisk kriminalitet og a-krim i tiden etter pandemien (rapport november 2021, unntatt off.)
- Havbruk og fiskeri - verdikjeder, ansvar, lovbrudd (rapport januar 2022, unntatt off.), offentlig versjon <https://ntaes.no/fisk/> (mars 2022)
- Leverandører til offentlige anskaffelser (rapport februar 2022)

Direktoratet for økonomiforvaltning (DFØ) leverte i juni 2021 en undersevaluering av NTAES, på oppdrag fra Skatteetaten og Politidirektoratet som har det overordnede ansvaret for styringen av senteret. Hovedformålet med evalueringen var læring knyttet til dagens modell og organisering: Hva fungerer godt og hvilke forbedringer kan være aktuelle for å bidra til at formålet med senteret nås? Styringsgruppen har diskutert forslag til hvordan funn og anbefalinger fra evalueringen bør følges opp og besluttet et mandat for oppfølgingsarbeidet. Arbeidet fortsetter i 2022.

9.2 Utviklingsoppgaver

Etatene har også i 2021 jobbet med utviklingsoppgaver og tiltak for prosessforbedring for å understøtte et effektivt samarbeid om å forebygge og bekjempe a-krim. Det er styringsgruppen som beslutter hvilke utviklingsoppgaver som til enhver tid skal igangsettes. Under omtales noen av oppgavene.

9.2.1 Regelverk og kunnskapsbygging

Regelverk

Det er etablert en tverretattlig juristgruppe for å støtte arbeidet med rammer og systemstøtte for tverretattlig kunnskapsbygging. Flere i denne gruppen deltok våren 2021 i Justis- og beredskapsdepartementet sitt arbeid med å utarbeide forslag til forskrift om informasjonsdeling- og behandling i

a-krimssamarbeidet. Forslaget ble overlevert statsråden 15. juni 2021. Alle etatene har i høringsrunden, som ble avsluttet 9. september, avgitt uttalelse til forslaget til forskrift.

Juristgruppen har i 2021 ellers arbeidet med juridiske avklaringer i forbindelse med felles a-krim samarbeidsløsning, analyse og visualiseringsløsningen Power BI og prosjektmodulen i politiets etterretningssystem Indicia.

Rammer og systemstøtte for tverretattlig kunnskapsbygging

I 2016 etablerte etatene en felles a-krim samarbeidsløsning, akrim.no, for lagring og deling av informasjon knyttet til aktiviteten i a-krim-sentrene. I 2019 fikk etatene samlet en varig tildeling på 10 mill. kroner til felles teknologistøtte. Midlene er i perioden 2019-2021 benyttet til drift og videreutvikling av akrim.no og til et tverretattlig utviklingsarbeid for kunnskapsbygging med tilhørende systemstøtte.

Prosjekt Tverretattlig kunnskapsbygging og systemstøtte har gått siden høsten 2019. Prosjektet består av tre deler: systemforvaltning og drift av akrim.no, datainnsamling og rapportering, og kunnskaps- og etterretningsbasert innsats. Det er besluttet en tverretattlig etterretningsprosess som bygger på politiets etterretningsdoktriner, og det er utarbeidet veiledere som gir praktisk rettledning til hver av etterretningsprosessens fire faser. Prosjektet har også utviklet en oppgradert versjon av akrim.no som legger til rette for bedre støtte for arbeidet med datafangst og kunnskapsbygging fra kontrollinnsats. Denne ble satt i drift i mai 2021. All utvikling er gjort i tett samarbeid med den tverretattlige juristgruppen for å sikre at løsningen er i tråd med gjeldende regelverk. Akrim.no behandler kun de opplysningene som er innenfor de respektive etatenes hjemler. I tillegg har etatene også et tverretattlig forretningsteam for å styrke forretningssiden i forbindelse med videreutvikling og bruk av akrim.no. De er en sentral del av prosjektet.

I etterkant av at den oppgraderte versjonen av a-krim.no ble tatt i bruk, har prosjektet hatt en kvalitetskontroll av registreringen. Dette avdekket behov for en tydeligere beskrivelse når det gjelder registrering. I tillegg fikk alle sentrene mot slutten av 2021 en opplæring i strukturen som a-krim.no er bygget rundt. Målsetningen er at det skal oppnås en mer enhetlig registrering på tvers av sentrene.

Samtidig med innføringen av den oppgraderte versjonen av a-krim.no, ble også analyse og visualiseringsløsningen Power BI lansert. Det ble levert et sett med standardrapporter som sentrene kan bruke i oppfølging av aktiviteten. Sentrene har også fått opplæring i hvordan de kan utvikle egne rapporter.

Politiet har i 2021 avklart at medarbeidere fra de andre etatene kan bruke prosjektmodulen i politiets etterretningssystem Indicia som ledd i arbeidet med kunnskapsbygging på a-krim-sentrene. Ved bruk av Indicia gjør etatenes medarbeidere tjeneste for politiet, og behandlingen av opplysningene i Indicia er fullt og helt underlagt politiets hjemler og kontroll. Politiet har vide hjemler for å utlevere informasjon og produkter til samarbeidende etater. Som et ledd i at Indicia tas i bruk, har politiet gitt grunnleggende opplæring i etterretning og bruk av Indicia for aktuelle medarbeidere. Videre har prosjektet sammen med politiet tydeliggjort grenseflaten mellom den tverretatlige etterretningsprosessen og bruken av Indicia. I påvente av juridiske avklaringer ble ikke prosjektmodulen i Indicia tatt i bruk av etatene i 2021.

9.2.2 Felles styringsmodell for a-krim-samarbeidet

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i oktober 2017 en felles styringsmodell for a-krim-samarbeidet. Styringsmodellen gir rammer for organisering av a-krim-samarbeidet og gjennomføring av aktiviteter. Etter at styringsmodellen ble besluttet har samarbeidet vært i utvikling, og etatene har etablert felles bruker- og samfunns mål som innsatsen innrettes mot. Videre

er flere av etatene omorganisert med endringer i linjeorganisasjonene. Det ble derfor i 2020 nedsatt en tverretatlig arbeidsgruppe for å evaluere styringsmodellen. Dette har resultert i en revidert styringsmodell som ble besluttet av etatslederne 1. oktober 2021. Samlet skal endringene bidra til at styringsmodellen bedre støtter opp under en målrettet og effektiv innsats.

Hovedstrukturen i styringsmodellen er uendret. Styringsmodellens betydning er størst for det tverretatlige samarbeidet i a-krim-sentrene, og beskriver organisering og styring fra etatsledernivå og ned på det enkelte senter. Det er innført en rolle som senterleder som har ansvar for den daglige ledelsen i senteret. Videre er Tolletatens rolle i samarbeidet beskrevet.

Beskrivelse av oppgavefokus i a-krim-sentrene tar utgangspunkt i dagens tre brukermål for a-krim-samarbeidet og er spisset når det gjelder oppgaver for henholdsvis kontrollgruppen og kunnskapsgruppen. Revidert styringsmodell inneholder også føringer for grunnkompetanse og spesialistkompetanse som bør være til stede i senteret, rammer for sentrenes geografiske nedslagsfelt og føringer for kostnadsdeling mellom etatene. Videre beskrives ressursinnsats, kjernebemannings og samlokalisering som ikke er vesentlig endret fra den forrige styringsmodellen. Innledningsvis beskrives rammebetingelser og styringssignaler som generelt ligger til grunn for alt tverretatlig a-krim-samarbeid. Styringsmodellen gir også noen rammer for annet lokalt a-krim-samarbeid.

Den reviderte styringsmodellen er lagt til grunn for a-krim-samarbeidet fra 01.01.2022, og skal så langt mulig være innført fra 01.03.2022. Etter at styringsmodellen ble besluttet er det jobbet både tverretatlig og i den enkelte etat med å innføre og sikre god forståelse for styringsmodellen.

Tolletaten har arbeidet med organisering og mandat for medarbeidere i a-krim-samarbeidet, samt en plan for operasjonalisering etter rammene i regjeringens revidert a-krim-strategi (2021) og styringsmodellen. Aktuelle ledere og medarbeidere

kom på plass i slutten av året, og det praktiske samarbeidet forventes etablert i 2022.

Politiets rolle i a-krimssamarbeidet – hjemmelsgrunnlag

Økokrim kom i 2020 med en utredning om politiets forvaltningsmessige myndighetsutøvelse i a-krimssamarbeidet, det vil si den operative virksomheten som skjer utenfor straffeforfølgningssporet. Politiets arbeid med straffesaker, som reguleres av straffeprosessloven, var ikke omfattet av utredningen. Politidirektoratet har ved beslutning om innføring av revidert styringsmodell avsluttet oppfølging av denne utredningen. Følgende presiseringer om politiets roller er hensyntatt i den reviderte styringsmodellen:

Politiet har ikke en alminnelig tilsyns- og kontrollfunksjon, og har ikke hjemmel til å ta seg inn på privat eiendom for å drive rutinemessig eller tilfeldig kontrollvirksomhet. Politiet kan ikke benytte straffeloven § 162 som «inngang» for å ta seg inn på et kontrollobjekt. Politiloven § 7 første ledd nr. 3 hjemler sannsynligvis ikke stans av virksomhet eller bortvisning av personer i tilfeller der det antas å foregå ulike typer «a-krimlovbrudd», eksempelvis manglende registrering i MVA-registeret, manglende registrering i Aa-registeret eller manglende lovpålagt HMS-kort. Politiet kan i enkelte tilfelle delta på kontroll med hjemmel i utlendingsloven (og i enkelte andre forvaltningsområder som for eksempel serveringsbransjen). På gitte vilkår har politiet en bistandsplikt. Hvorvidt bistandsplikten inntreffer, må vurderes konkret i den enkelte sak.

Politiets hovedoppgaver vil være å 1) etterforske straffesaker, 2) lede etterretningsarbeidet ved a-krimssentrene og produsere etterretningsprodukter, 3) drive forebyggende aktivitet (fortrinnsvis gjennom kunnskapsdeling og informasjon) og 4) yte vern og bistand til a-krimstatene under deres tjenesteutøvelse og slik ha en rolle i kontrollarbeidet. Økokrim hadde høsten 2021 et foredrag for medarbeidere og ledere i a-krimssamarbeidet om hjemmelsgrunnlag og

politiets rolle, for å skape en felles forståelse for dette.

9.2.3 Oppfølging av etatenes felles forebyggende strategi

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i januar 2020 en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet, gjeldende for perioden 2020-2024. Strategien skal styrke den tverretatlige forebyggende innsatsen mot a-krim. Etatene har i 2021 etablert en tverretatlig samhandlingsarena for forebygging. Arenaen har som hovedoppgave å bidra til samhandling og nettverksbygging, for å sikre god implementering av felles forebyggende strategi og oppfølging av forebyggende tiltak. Arenaen skal sikre bevissthet om strategien hos etatene og hos aktuelle samarbeidspartnere, sikre at det bygges felles kunnskap og kompetanse i etatene om forebygging, koordinere og videreutvikle etatenes forebyggende tiltak og være et tverretatlig kontaktpunkt for forebygging av a-krim.

Det pågår en rekke forebyggende tiltak og aktiviteter i etatene, enten alene eller sammen med ulike samarbeidsparter. Samhandlingsarenaen har jobbet med å få en oversikt over tiltak, og det er etablert kontaktpunkter mot de som jobber med disse tiltakene. Kontaktpunktene skal dele kunnskap og erfaringer og tilegne seg faglig påfyll innenfor temaer og problemstillinger knyttet til sitt område, samt bidra til forslag om tverretatlige forebyggende tiltak. Høsten 2021 ble det gjennomført en digital samling for alle kontaktpunktene. Hensikten var å bygge kunnskap og kompetanse om forebygging gjennom en kort gjensidig informasjon om ulike forebyggende tiltak. Dette følges opp i 2022 gjennom å arrangere fagwebinarer om forebyggende tiltak. Disse tilbys bredt i etatene.

Som en del av det forebyggende arbeidet, viser strategien til at etatene bør dra nytte av mulighetsrommet som ligger i samfunnets egne digitaliseringsprosesser for å gjøre det lettere å følge gjeldende lover og regler. Dette omtales i

strategien som et digitalt økosystem. Det har i 2021 vært jobbet med to DigØk-piloter. Begge pilotene har med deltakere fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i tillegg til Arbeidstilsynet og Skatteetaten. I den ene piloten blir det sett på driftsfasen i en virksomhet med hovedtema arbeidstid. Dette gjøres i samarbeid med serveringsbransjen. I den andre piloten er det kartlagt behov og foreslått konsepter for bruk av sikker ID, i samarbeid med byggebransjen. Formålet er at en på en sikker måte, skal få verifisert hvem som er på jobb, for hvilket firma, at en er registrert som arbeidstaker i offentlige registre, er innehaver av gyldig HMS-kort, med videre. Arbeidet fortsetter i 2022.

Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) har en viktig rolle i det forebyggende informasjonsarbeidet rettet mot utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. SUA er omtalt nærmere i kapittel 6.2 om resultater og effekter av etatenes innsats mot utenlandske arbeidstakere. SUA har i 2021 jobbet med å styrke og videreutvikle SUA-konseptet og har gjennom prosjektet Videreutvikle SUA igangsatt flere tverretatlige tiltak for å forbedre og videreutvikle veilednings- og informasjonstilbudet ovenfor målgruppen. Våren 2021 lanserte SUA en ny versjon av sua.no. Det vises til egne årsrapporter fra SUA på denne siden.

I samme kapittel er kampanjen Know Your Rights omtalt. Denne har også vært en viktig forebyggende aktivitet. Andre eksempel på forebyggende tiltak i 2021 fremkommer i kapittel 6.3 om resultater og effekter av etatenes innsats mot oppdragsgivere og forbrukere. Her omtales treparts bransjeprogram, Medbyggerne, Tettpå, Skatteetatens samarbeidsavtaler, SMSØ og politiets næringslivskontakter.

Skatteetaten og Brønnøysundregistrene har siden 2020 jobbet med et felles oppdrag fra sine respektive departementer om å etablere et rammeverk for deling av seriøsitetsinformasjon. Dette er omtalt i kapittel 6.3.2

9.2.4 Internasjonalt samarbeid

I påvente av at European Labour Authority (ELA) tas inn i EØS-avtalen, har Arbeidstilsynet etablert og leder en koordineringsgruppe med representanter fra relevante kontrolletater - Arbeidstilsynet, NAV, Skatteetaten, Statens vegvesen, Petroleums-tilsynet og Luftfartstilsynet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) deltar også. Representantene skal være en aktiv bidragsyter i Norges samarbeid med ELA og kunne etterspørre bidrag fra egen etat. Gruppen møtes 4-5 ganger i året og utarbeider prioriteringer, arbeidsmetodikk og arbeidsprogram.

Arbeidstilsynet er gitt plass i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn og deltar i ELAs aktiviteter der Norge gis mulighet til det. NAV deltar i ELA's arbeidsgruppe for informasjon, og AID deltar i arbeidsgruppe for megling. EU-plattformen Undeclared work ble etablert i 2016, men er nå tatt inn som en permanent arbeidsgruppe i ELA. Arbeidstilsynet er Norges representant i arbeidsgruppen og holder de andre etatene orientert. Deltakelse gir etatene tilgang på kunnskap, det er en arena for å knytte kontakter, og det er interesse fra andre land å få vite mer om Norges organisering av myndighets-samarbeid og trepartssamarbeid. Informasjon fra arbeidsgruppen blir videreformidlet til relevante etater i Norge.

Arbeidstilsynet har inngått bilaterale samarbeids-avtaler med de baltiske landene, Polen, Romania og Bulgaria. Estland, Litauen, Bulgaria og Romania har mottatt EØS-midler som brukes til prosjektsamarbeid mellom Norge og disse landene. Av disse er det satt av om lag 2,9 mill. kroner til å utvikle et tverretatlig samarbeid mellom Norge og Litauen rundt undeclared work. Litauen har startet etablering av tverretatlige team og jobber nå sammen i de fem største byene. Litauen ønsker å lære av Norges erfaringer med tverretatlig samarbeid mot a-krim. A-krimsentrene i Bodø og Oslo deltar i dette arbeidet. Planene for samarbeidsprosjektet er følgende:

- Overføre erfaringer fra a-krimssamarbeidet i Norge, med fokus på strategi og organisering. Dette tenkes gjort med studiebesøk i Norge og Litauen. Det første besøket ble gjennomført i Litauen høsten 2019
- Bistå Litauen med å etablere og utvikle tverretatlig samarbeid, herunder utveksling av medarbeidere på operativt nivå
- Tverretatlig samarbeid mellom Norge og Litauen om konkrete saker av felles interesse

Etter planen skulle det avholdes et oppstartsmøte med de litauiske samarbeidsetatene i Vilnius våren 2020. Videre var det planlagt et større kick off - seminar i Oslo høsten 2020, før vi skulle gå i gang med samarbeid og utveksling på operativt nivå. På grunn av koronapandemien lot dette seg ikke gjøre. Prosjektet er nå forsinket, og samarbeidsetatene i

Litauen har fått godkjent forlengelse av EØS-midlene. Prosjektets aktive fase vil sluttføres ved utgangen av 2023.

Det ble i 2020 etablert prosjektgrupper både i Norge og i Litauen. Det har vært avholdt flere møter i begge prosjektgruppene, samt felles møter på video mellom den norske og den litauiske prosjektgruppen. Høsten 2021 ble det arrangert et felles fysisk møte i Vilnius. Alle samarbeidsetatene i prosjektet var representert i møtet, både på norsk og litauisk side. Tema for dette møtet var deling av kunnskap om det tverretatlige a-krimarbeidet i begge landene. Det ble videre avviklet bilaterale møter mellom de respektive etatene. Det ble også lagt planer for aktiviteter i prosjektet i 2022.



Arbeidstilsynet



POLITIET



Skatteetaten



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN

Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet

Dato: 15.03.2022

Innhold

Sammendrag	3
Innledning	4
Grunnlaget for arbeidsmiljøetsatsingen	4
Arbeidsmiljøetsatsingen i et koronapandemiperspektiv	6
Status og videre plan for den enkelte etat	7
STAMI	7
En bra dag på jobb	8
NOA+	8
Systematiske kunnskapsoppssummeringer	9
Arbeidsmiljørådet	9
Opplæring og undervisning	9
Styrket formidling	10
Samarbeid med NAV, PTIL og Arbeidstilsynet	11
Forhold av direkte betydning for STAMIs aktiviteter i Arbeidsmiljøetsatsingen og arbeidsmiljøetsatsingen i stort	12
Arbeidstilsynet	13
Arbeidsmiljøhjelpen	14
Veivisning	14
Pandemiens påvirkning på arbeidet	16
NAV	17
Hvordan har NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøetsatsingen i 2021	17
NAV Arbeidslivssenter	18
Digitale tjenester til arbeidsgiver	18
Verktøy og virkemidler fra Idèbanken	19
Samarbeid med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleurstilsynet	19
Petroleurstilsynet (Ptil)	20
Veivisning	20
Samarbeid med partene og bransjeprogram	20
Samarbeid mellom etatene	21
Samhandling	21
Utvikling	22
Formidling	22
Samhandling med arbeidslivets parter	23
Potensialet til arbeidsmiljøetsatsingen	23

Sammendrag

2021 ble et nytt annerledesår sterkt påvirket av koronapandemien. På tross av pandemien går arbeidsmiljøsatsingen ut av 2021 med en solid plattform for å bidra til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid i norsk arbeidsliv. Det er etablert kunnskapsbaserte verktøy for 13 bransjer på Arbeidsmiljøportalen, og etatene har med det kunnet øke formidlingen av kunnskap ut til virksomhetene. Det er etablert systematiske samhandlingsarenaer mellom etatene, både på strategisk og operativt nivå som fungerer godt. Dette har lagt til rette for et kulturskifte hvor terskelen for samhandling er mye lavere, og etatene bringer hverandre inn i ulike samarbeid som støtter opp under satsingen.

Samarbeidet med partene har blitt stadig tettere gjennom avtaleperioden, og 2021 åpnet opp for at etatene og partene kunne ha langt flere aktiviteter sammen. Effekten av dette samspillet har vært tydelig både i forhold til kjennskap til satsingen, forespørsler fra IA-partene om presentasjoner, besøk på portalen og deltagere på veivisningsaktiviteter.

Arbeidsmiljøsatsingen har nå etablert rammeverket som var bestillingen ved opprettelsen, og det er etablert et betydelig trykk på både i kunnskapsproduksjon og etablering av kunnskapsbaserte verktøy, og i arbeidet med utadrettet veiledning til allerede eksisterende- og nye bransjer. Ved utgangen av 2022 vil satsingen være tilgjengelig for 19 bransjer, og dekke en betydelig andel av norsk arbeidsliv. Med økt tilgang til kunnskapsoppsummeringene, vil satsingen samlet sett kunne bidra til at virksomhetene får både oppdatert kunnskap, fakta og brukerorienterte verktøy. Samt tilgang til god veivisning og rådgiving, og derigjennom kunne jobbe kunnskapsbasert med eget arbeidsmiljø.

Innledning

I tildelingsbrevet til etatene for 2021 fremkommer det at Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten i fellesskap skal fortsette å videreutvikle arbeidsmiljøsatsingen etter de mål og retningslinjer som er skissert i felles oppdragsbrev fra ASD av 27. februar 2019.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall».

Etatene skal innen 15. mars 2022 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet.

Ved utarbeidelsen av rapporten er koronapandemien ikke lenger en risikofaktor for satsingen, selv om den har hatt stor påvirkning i 2020 og 2021. 25 februar 2022, invaderte Russland, Ukraina. Det er trolig at krigen i Ukraina vil kunne få en påvirkning på arbeidsmiljøsatsingen fremover. Omfanget og konsekvensene av krigen for norsk arbeidsliv, er ennå ikke kjent. Det er samtidig grunn til å tro at krigen vil påvirke både priser, arbeidsliv og arbeidsmarkedet. Det er heller ikke utenkelig at krigen og dens konsekvenser vil kunne få en påvirkning på prioriteringer og kapasitet for både partene og flere av etatene i samarbeidet.

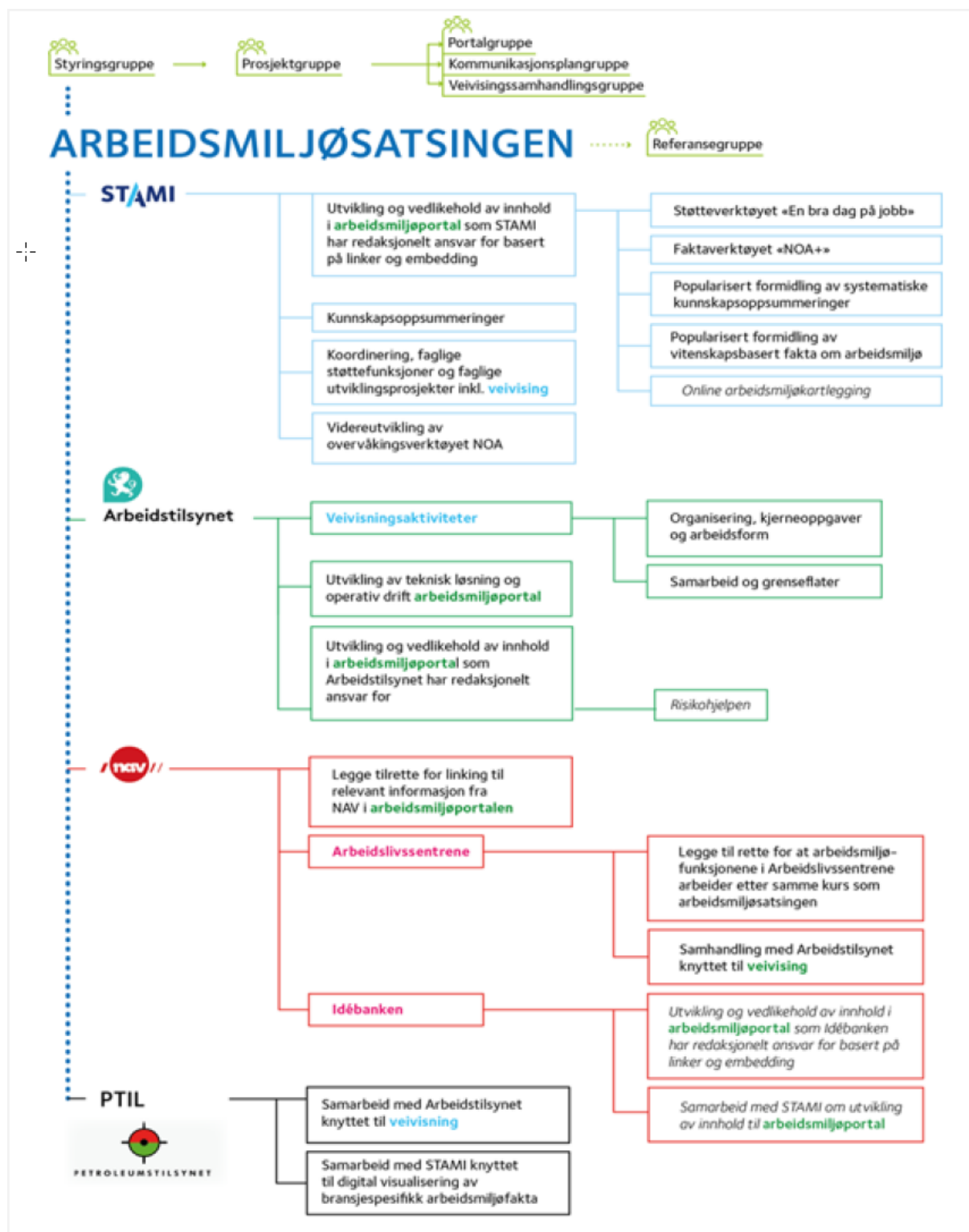
Grunnlaget for arbeidsmiljøsatsingen

Som en del av IA-avtalen 2019 – 2022 ble det etablert en arbeidsmiljøsatsing: «For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøsatsing som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene». Satsingen er et langsiktig tiltak som skal støtte opp under begge innsatsområdene i IA-avtalen - forebygging av sykefravær og frafall, med underpunktene spesielt målrettet innsats i bransjer med behov og gjennom kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Avtalen beskriver at «IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater.»

Arbeidsmiljøsatsningen ble først etablert som et prosjekt, som deretter har blitt en integrert del av etatenes drift, og som også har bidratt til nyutvikling av flere aktiviteter i de forskjellige etatene. Hensikten med arbeidsmiljøsatsningen er at etatene i fellesskap skal bidra til å støtte partene og virksomhetene med målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Gjennom trepartssamarbeidet skal satsingen bidra til å styrke og motivere til felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall. Etatene skal gjennom sine virkemidler støtte opp under dette arbeidet og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet. Dvs. hjelp til selvhjelp.

For å samle alle virkemidlene til etatene, og å skape en enhetlig forankring av et felles budskap og formidling, ble Arbeidsmiljøportalen utviklet i et samarbeid mellom etatene. Portalen skal inneholde bransjespesifikke virkemidler, oppdatert og oppsummert kunnskap og fakta, og verktøyene for arbeidsmiljøarbeidet som skal skje på virksomhetsnivå.



Grunnlagsmodell for arbeidsmiljøetsatsingen ved etablering i 2019.

Hovedtyngden i arbeidsmiljøatsingen ligger på Arbeidstilsynet og STAMI. Arbeidstilsynet har særlig ansvar for veivisning, tilgjengeliggjøring av kunnskapsgrunnlaget, samt utviklingen av Arbeidsmiljøhjelpen. STAMI har ansvaret for det forskningsbaserte kunnskapsgrunnlaget, kunnskapsutvikling og styrking av dette grunnlaget, samt også styrket formidling og synliggjøring, i tillegg til verktøyet En bra dag på jobb. NAVs bidrag er i hovedsak knyttet til å samordne og utnytte synergier i allerede etablerte tiltak på IA-området, eksempelvis Arbeidslivssentrenes og Idébankens aktiviteter, men også å bidra med en innlogget og virksomhetsnær, bransjerelatert mulighet for å arbeide med eget sykefravær. Petroleumstilsynet har et ansvar for å sikre petroleumsnæringens tilknytning og arbeid til satsingen, og Arbeidsmiljøportalen inneholder bransjen landbasert petroleumsvirksomhet. Dette er også skrevet inn i Agenda Kaupangs midtveisevaluering: *«En viktig forutsetning for arbeidsmiljøatsingen er at myndighetene, med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap, skal kommunisere enhetlig om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med utgangspunkt i en felles forståelse av at «Arbeidsmiljø handler om arbeid».*

I tillegg til etatenes ansvar har også partene fått en særlig viktig rolle i arbeidsmiljøatsingen; fra Prosjektplanen Arbeidsmiljøatsingen 2019: *«Partene i arbeidslivet har en særlig viktig rolle mht. å styrke og motivere til felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge og redusere sykefravær og frafall. Samarbeidet mellom partene og myndighetene er derfor særlig viktig i arbeidet med oppfølging av IA-avtalen».*

For å gi virksomhetene forskningsbasert fakta om hva som virker for forebyggende arbeidsmiljøarbeid har etableringen av arbeidsmiljøatsningen dannet grunnlaget for tettere og bedre samhandling både mellom etatene og partene. Dette synliggjøres gjennom en mer styrket og helhetlig forankring og formidling av arbeidsmiljøatsningens budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Dette fundamentet danner naturligvis også grunnlaget for en videre offensiv og enhetlig satsning i 2022.

Arbeidsmiljøatsingen i et koronapandemiperspektiv

Koronapandemien preget store deler av arbeidslivet både i 2020 og 2021, og har medført store endringer og utfordringer i alle bransjer. Virksomheter i flere bransjer har i større perioder vært nedstengt eller hatt redusert drift, mens andre har vært påvirket av smittevernstiltak. Permitteringer, smittevern og bekymringer for driften har ført til at fokuset i større grad har vært på støtteordninger og arbeidsmarked- og arbeidslivspolitik, istedenfor forebyggende arbeidsmiljø. Muligheten for etatene å få gjennomslagskraft i målgruppen for satsingen, har vært naturlig begrenset som følge av dette. Fremdriften i arbeidsmiljøatsingen har dessuten vært påvirket av at tilgangen på virksomheter for å kunne produsere nye bransjer til Arbeidsmiljøportalen har vært minimal. Etatene har i tillegg måttet fokusere arbeidet sitt mot koronarelaterte oppgaver, noe som har gjort at ressursene til satsingen ikke har vært fulltallig. Selv om vi, ved rapportens utforming, nær sagt er over i en normalfase, er det viktig å påpeke at denne situasjonsbeskrivelsen har gjeldt store deler av 2021 - både første halvår og deler av annet halvår.

Mange av de planlagte fysiske arenaene har blitt avlyst, utsatt eller gjennomført digitalt under pandemien. Muligheten for samhandling og gjennomføring av aktiviteter har dermed ikke blitt som planlagt.

På tross av utfordringene som pandemien har medført, har Arbeidsmiljøatsingen likevel nådd ut til mange. Det er gjennomført betydelig med digitale veiledningsaktiviteter, som har nådd godt ut til

målgruppene. Mange av disse digitale arenaene vil bli videreført når de fysiske arenaene nå åpner igjen, da det samlet vil gjøre satsingen i stand til å nå frem til flere virksomheter.

Agenda Kaupangs midtveisrapport beskriver at det på tross av pandemien, har vært betydelig framdrift i satsingen. De trekker frem at satsingen i 2021 gikk over til ordinær drift i form av ferdig etablert rammeverk for satsingen, og at det nå ligger til rette for økt veiledningsaktivitet og verktøy for flere bransjer, og større synlighet for satsingen.

Ved utgangen av pandemien står Arbeidsmiljøsatsingen med et sterkt rammeverk og struktur i form av verktøy, kunnskapsinnhenting og etablert samhandling. Verktøyene på portalen er tilgjengelig for 13 bransjer og i løpet av 2022 vil dette være opp i 19 bransjer. Dette betyr at store deler av arbeidslivet har fått kunnskapsbaserte verktøy for å jobbe med eget arbeidsmiljø, og at det er etablert et sterkt grunnlag for videre formidling av satsingen. Gjenåpningen gir arbeidsmiljøsatsingen mulighet for å nå ut i enda sterkere grad enn tidligere, både mot bransjene som nå har fått bransjerettede verktøy og mot bransjene som vil få verktøy de kommende årene.

Med dette ser vi et uforløst potensial i satsingen. Etatene har et sterkt grunnlag for videre formidling av satsingen, nå som samfunnet igjen åpner opp, og betydningen av gjenåpningen er avgjørende for arbeidsmiljøsatsingen mulighet for å lykkes i enda større grad. Med to ekstraordinære år, har etatene fortsatt skapt en fungerende satsing, som inn i et normalår kan komme til sin rett, og skape forandring i norske virksomheter.

Status og videre plan for den enkelte etat

STAMI

I Arbeidsmiljøsatsingen, den offensive innsatsen for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, har STAMI et særlig ansvar i satsingen for å bidra med å utvikle et styrket og forskningsbasert kunnskapsgrunnlag. STAMI skal legge til rette for mer kunnskapsbaserte tiltak i virksomhetene, blant annet gjennom å utvikle kunnskapsbaserte verktøy, som skal peke retning i arbeidsmiljøarbeidet og skal stimulere til økt og forbedret aktivitet. Dette bidraget er grunnleggende i Arbeidsmiljøportalen og for den bransjerettede inngangen i arbeidet - da STAMI har et hovedansvar for kunnskapsutviklingen og da både portal og verktøy baserer seg på kunnskap og fakta fra STAMI. STAMI har også synliggjort Arbeidsmiljøportalen med egen trykknapp fra stami.no og på egne sider "Hva er arbeidsmiljø" som handler om Arbeidsmiljøsatsingens hovedbudskap - arbeidsmiljø handler om arbeidet.

STAMIs hovedoppgaver i Arbeidsmiljøsatsingen er flere, og er i god utvikling:

- Utvikling av generelt, kunnskapsbasert innhold i Arbeidsmiljøportalen
- Utvikling av bransjerettede verktøy som skal treffe virksomhetsnivået og tilgjengeliggjøre av dem i Arbeidsmiljøportalen
 - o "NOA+"
 - o "En bra dag på jobb"
- Gjennomføre, samle og populærformidle systematiske kunnskapsoppsummeringer
- Utvikle nye kommunikasjonskanaler som podkast og filmkonsepter

- o "Arbeidsmiljørådet"
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget
- Bidra med kunnskap til og opplæring av veivisingsfunksjonene i satsingen
- Samarbeid med NAVs arbeidslivssentre
- Utvikle og oppdatere undervisningsmoduler
 - o Kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling

I 2021 har STAMI lagt ned betydelige ressurser i utviklingen av arbeidsmiljøets satsingen. Etter å ha lagt til rette for satsingen gjennom i hovedsak bruk av erfarne medarbeidere i 2019, har 2020 og 2021 vært preget av stor nyrekruttering av personell og aktiv utvikling av de elementene som skal inngå i satsingens side fra STAMIs side. Hovedfokus i 2021 har vært videre oppbygging av satsingens innhold, blant annet konseptene "En bra dag på jobb" og "NOA+". I tillegg også utvikling og etablering av "Arbeidsmiljørådet" som et eget konsept for å blant annet enklere tilgjengeliggjøre STAMIs kunnskapsoppsummeringer, men også for å bidra til å bygge hovedbudskapet i satsingen: arbeidsmiljø handler om arbeidet.

En bra dag på jobb

2021 var et år sterkt preget av korona og STAMI hadde ikke tilgang til arbeidsplassene før i august samme år noe som påvirket både fremdrift og lansering av bransjer i En bra dag på jobb og derfor også utrulling av bransjer på Arbeidsmiljøportalen. Løpende gjennom året har STAMI likevel jobbet med synliggjøring, medieplassering, og opplæring i bruk av verktøyet og innsalg av eksisterende bransjer samtidig med planlegging og bearbeidelse av faktagrunnlaget for bransjene vedtatt for 2021.

I 2021 ble likevel 6 bransjer lansert i løpet av høsten. Disse bransjene var: bilbransjen, varehandel, undervisning grunnskole, undervisning videregående skole, frisør og kontorarbeid. Bransjene er levert i tråd med prioriteringene som er forankret med arbeidslivets parter. Kontorarbeid er i utgangspunktet ikke en egen bransje, men har vært et meget etterspurt verktøy på tvers av mange bransjer - også på grunn av andelen fjernarbeid og hjemmekontor gjennom pandemien. STAMI ser allerede at bransjen er etterspurt, og at mange ulike yrkesgrupper finner gjenkjennelse i den.

Besøk på En bra dag på jobb telles ikke gjennom arbeidsmiljøportalen (eksterne nettsted), men vi ser at besøket er godt og økende. I 2021 hadde En bra dag på jobb rett i underkant av 36.000 unike brukere fordelt på 106.000 sidevisninger og 58000 besøk (sessions). I tillegg sendte vi ut 3000 plansjesett som brukes for full prosessgjennomgang.

NOA+

Ved utgangen av 2021 ble data for "NOA+" for alle relevante bransjer ferdigstilt for publisering på Arbeidsmiljøportalen. NOA+ er levert av STAMI til alle bransjer og fungerer delvis som fakta-opplysning og delvis som et ekstra verktøy for virksomhetene. Både i de bransjene som også har lansert andre verktøy, men spesielt i de bransjene som ikke har fått andre verktøy i 2021, har STAMI markedsført og synliggjort verdien av NOA+. Dette er gjort med fokus på hvordan dette kan benyttes både i bransjeorganisasjonenes dialog med virksomhetene og av virksomhetene selv. Dette har vært

gjort i løpene dialog med partene i arbeidslivet, bransjeforeningen, bransjeorganisasjonene og ulike medlemsforbund.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske, kritiske litteraturgjennomganger (såkalte kunnskapsoppsummeringer), er et viktig område i arbeidsmiljøstatsingen, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale forskningsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte. Dette er et kompetanse- og tidkrevende arbeid, og STAMI har bygget ut vår kompetanse på området ytterligere i 2021. Ikke minst har vi ferdigstilt og offentliggjort en kunnskapsoppsummering knyttet til effekter av fjernarbeid, og denne har fått bred bruk og omtale. Kunnskapsoppsummeringen er også i 2021 blitt kvalitetssikret og publisert i fagfellebedømt tidsskrift. Det er i tillegg blitt gjennomført en kunnskapsoppsummering knyttet til arbeidstidsområdet, og vi har initiert ytterligere to kunnskapsoppsummeringer knyttet til henholdsvis, effekter av intervensjoner for å forebygge muskel- og skjelettplager og betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse.

Som et ledd i arbeidet med kunnskapsoppsummeringer, har STAMI utviklet, konseptualisert og lansert Arbeidsmiljørådet; for å rette kunnskapsoppsummeringene mot sluttbruker, og å muliggjøre bruk av kunnskapen på virksomhetsnivå. Kunnskapsoppsummeringene presenteres da både som vitenskapelig rapport/ vitenskapelig publikasjon, som faglige nettsider med direkte tilgang til publikasjonene, som populærvitenskapelige oppsummeringer og nyhetsartikler som peker retning for virksomhetene, og endelig som korte filmer og podkast-episoder rettet mot virksomhetsnivået og sluttbrukeren.

Arbeidsmiljørådet

STAMI lanserte i 2021 en overordnet opplæringsfilm om kunnskapsoppsummeringer for å synliggjøre hva dette dreier seg om og hvorfor kunnskapsoppsummeringer er så viktige for arbeidsmiljøfeltet. Filmen ble spilt inn med Petter Schjerven og er tilgjengeliggjort i alle STAMIs kanaler.

Rett i etterkant av denne forklarende filmen lanserte vi også "Arbeidsmiljørådet" et podkast og filmkonsept tilrettelagt for å tilgjengeliggjøre den oppsummerte forskningen og kunnskapen på en ny og tilgjengelig måte for sluttbrukeren. På slutten av 2021 lanserte og publiserte STAMI en film og en episode av podkasten basert på oppsummeringen av fjernarbeid/hjemmekontor. Arbeidsmiljørådet består ved rapportens skriving av 3 episoder hvor 3-5 nye episoder også er planlagt i 2022. I oktober 2021 ble hovedfilmen om hva kunnskapsoppsummeringer er for noe, og den første arbeidsmiljørådfilmen vist nærmere 4.000 ganger (hhv 3500 og 420).

Opplæring og undervisning

Kunnskapsmodulen i Arbeidsmiljøportalen har løpende i 2021 blitt fokusert i STAMIs dialog med partene i arbeidslivet - og da spesielt i dialog med medlemsforbund og enheter underliggende hovedsammenslutningene. Kunnskapsmodulen er partenes eget verktøy for opplæring i at arbeidsmiljø handler om arbeidet, og STAMI opplever at disse dynamiske opplæringspakkene - som STAMI hadde hovedansvar for utviklingen av, og som ble utviklet i tett dialog med Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet - blir godt tatt imot av partene og i partenes ulike medlemsforbund. Her er NHOs Arbinn og LOs websider gode eksempler. Arbeidet med å rulle ut kunnskapsmodulene har hatt fokus i 2021, og STAMI har også - sent i 2021 - etablert nye planer for videre utrulling og opplæring

gjennom 2022 - via partenes egne arenaer og opplæringsinstitusjoner; nærmest gjennom LO og AOF samt også Virke.

Arbeidsmiljøatsingen og verktøyene i satsingen, herunder spesielt En bra dag på jobb, har blitt inkludert i STAMIs alle kurs for bedriftshelsetjenesten (BHT) for å legge til rette for kunnskapsbasert forebygging på virksomhetsnivå også med bistand fra BHT. STAMI ser dette som en viktig målgruppe, og en viktig formidler av forebyggingsperspektivet mot virksomhetsnivået. BHT er også en tydelig definert målgruppe i arbeidsmiljøatsingen - som en målgruppe å både jobbe mot og igjennom.

BHT har alltid vært, og er fortsatt, en av STAMIs viktigste målgrupper da STAMIs forskningsbaserte kunnskap både benyttes og formidles ut til denne målgruppen. Å implementere satsingen og En bra dag på jobb i denne opplæringen er et viktig moment i både den styrkede formidlingen, i bruk av BHT som en god hjelper i arbeidet med kunnskapsbasert forebygging, og til slutt i selve dyktiggjøringen av virksomhetsnivået. Systematisk kritiske litteraturgjennomganger har alltid hatt en plass i disse kursene, og gjennom satsingen på kunnskapsoppsummeringer, vil også dette styrkes. Slike kunnskapsoppsummeringer inngår også i STAMIs andre fag- og spesialkurs til ulike profesjonsforeninger.

STAMI har også - i samarbeid med Arbeidstilsynet - etablert en BHT-versjon av kunnskapsmodulen til partene i arbeidslivet som er ment å tydeliggjøre kunnskapsmodulen og hvordan BHT kan bruke den i sitt arbeid med å rådggi virksomhetene, og på den måten også bidra til å styrke arbeidsmiljøatsingen og den bransjerettede og kunnskapsbaserte inngangen for arbeidsmiljøarbeidet. Dette nettopp for å gi BHT et forankret og tydelig verktøy for å rette eget arbeid ut mot virksomhetsnivået gjennom bruk av etablert kunnskap og fakta fra STAMI, samt kunnskapsbaserte verktøy slik som En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen, og ikke minst å tilgjengeliggjøre fakta på en enkel og verktøy-orientert måte gjennom NOA+.

Styrket formidling

I 2021 har STAMI - til tross for utfordringene knyttet til korona, og til tross for stor turnover på personellsiden i 2021, jobbet godt med å styrke formidlingen på arbeidsmiljøatsingen. 2021 har vært et år hvor langt over halvparten av året har vært nedstengt, med få muligheter til å kunne løpende lansere bransjer i En bra dag på jobb, med et noe ensidig mediefokus som til stor del har handlet om - slik som i 2020 - korona og koronahåndtering og hvor innholdsproduksjonen har klumpet seg mot slutten av året. Til tross for dette opplever vi at vi har styrket formidlingen.

STAMI har løpende, med hovedbudskapet arbeidsmiljø handler om arbeidet som fokus, løftet arbeidsmiljøkonteksten opp på samfunnsnivå gjennom en satsing på samarbeid med tunge og relevante aktører på ulike samfunnsflater. Både gjennom partene i arbeidslivet, gjennom politiske tenketanker og næringslivstopper.

Her har målsetningen vært å løfte arbeidsmiljøbegrepet inn i sfærer hvor arbeidsmiljø ofte ikke har vært løftet, og å knytte det tett til hovedbudskapet i satsingen. Dette for i så stor grad som mulig, allmenngjøre forståelsen for at arbeidsmiljø handler om arbeidet, og for å bygge en slik forståelse i bredden. For nettopp å forbedre grunnlaget for mottakelsen av våre øvrige kommunikasjonsaktiviteter. En satsing som både bidrar til å løfte verdien av arbeidsmiljø og muligheten for å aktualisere ulike sider av arbeidsmiljø og kunnskap, ikke kun STAMI eller våre aktiviteter. Å løfte inn forskningsbasert kunnskap om forebygging og arbeidsmiljø i ulike samfunnssfærer har i 2021 vært utfordrende, men til tross for et korona-preget samfunnsbilde, har

STAMI satset på å bygge flere referanser til arbeidsmiljø. Vi ser blant annet dette gjennom en økning i antall visninger på web (samlet for STAMI), og også en økning i STAMIs “Arbeidsmiljø handler om arbeidet”-sider med, i underkant av 22.000 sidevisninger hvor 17.000 er unike. STAMI har gjort dette gjennom aktiv bruk av Arendalsuka som arena, og der gjennomført arrangement som har blitt løftet som dagens arrangement og tema, gjennom webinar-serier og gjennom ulike foredrag og aktiv deltagelse på nye arenaer. Dette arbeidet har vært forankret helt til topps på instituttet, med tung og aktiv deltakelse fra STAMIs toppledelse. Knyttet til oppsummeringen av fjernarbeid/hjemmekontor, har STAMI i løpet av høstmånedene i 2021 levert tett på 50 ulike foredrag, inkludert STAMIs egne webinar, fordelt mellom våre forskere, STAMIs toppleder og enheten for kunnskapsoppsummeringer (ESK0); hos og sammen med partene i arbeidslivet, for store næringslivsaktører og på virksomhetsnivå, i tillegg til høy aktivitet i norsk medie verden.

Videre har STAMI, i 2021, økt sin satsing på sosiale medier og bruk av disse i arbeidsmiljøssammenheng, nærmere bestemt med å både bygge og å styrke En bra dag på jobb og de bransjespesifikke satsingene - både på eksisterende bransjer, men også ved lansering av nye bransjer. Dette arbeidet har vært godt understøttet gjennom aktiv bruk av sponset og plassert innhold samt også aktiv plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesialmagasin.

Parallelt med denne satsingen har STAMI også økt sin innsats på både opplæringswebinar knyttet til En bra dag på jobb og overordnet for Arbeidsmiljøssatsingen og Arbeidsmiljøportalen. Instituttet har gjennomført i størrelsesorden 15 opplæringswebinar og -foredrag i arbeidsmiljøssatsing og Arbeidsmiljøportalen gjennom året. Samtidig har vi, som tidligere opplyst om, også inkludert dette i STAMIs øvrige kursvirksomhet. STAMI har gjennom dette hatt i overkant av 4000 deltakere på egne kurs og webinar knyttet til arbeidsmiljøssatsingen. STAMIs deltakelse på eksterne webinarer og arrangement er her ikke talt med.

Vår lansering av ulike konsept og innhold, inkludert Arbeidsmiljørådet og kunnskapsoppsummeringer, som også har åpnet flere distribusjonsarenaer for STAMI og arbeidsmiljøssatsingen, har også bidratt godt til en styrket formidling.

Samarbeid med NAV, PTIL og Arbeidstilsynet

STAMI har, som redegjort for ovenfor, i satsingen samarbeidet tett med de andre etatene under AID. Dette har naturligvis vært strukturert rundt de faste møte- og samhandlingspunktene i styringsgruppe, ledelsesgruppe og redaksjonsråd, men også løpende i relasjon til andre aktiviteter.

Samarbeidet med Arbeidstilsynet og KIA er løpende, både i form av koordinering av aktiviteter, men også knyttet til utviklingen av kunnskapsmodul for BHT, webinar og planlegging av webinar-innhold samt også utvikling av fysiske konferanser hvor STAMI både har plass i styringsgruppe og i arbeidsgruppe.

Samarbeidet med Petroleumstilsynet har i første rekke vært fokusert rundt etableringen av En bra dag på jobb i leverandørindustrien til olje og gass, og bruk av PTILs egen kartleggingsdata (RNNP) inn i faktagrunnlaget sammen med STAMIs data fra NOA. Det arbeid som gikk gjennom 2021 og inn i 2022. Videre har instituttet og PTIL etablert egne møte-flater med faglig fokus som minst skal avholdes en gang per år.

STAMI og NAV har hatt dialog omkring etableringen av En bra dag på jobb i kontorvirksomheter, med bruk av NAV som dialogvirksomhet. Dette ble forankret på toppnivå i direktoratet (HR-direktør og kommunikasjonsdirektør) og direkte med gjeldende NAV-kontor. Dessverre falt selve filmingen bort grunnet ny nedstenging i desember. NAV og STAMI har også etablert et fast møte- og samhandlingspunkt mellom organisasjonene som skal gjentas minst to ganger per år. Ut over dette

har NAV og STAMI en løpende og god dialog blant annet knyttet til etableringen av podkast og muligheter for fast samarbeid om innhold i både STAMIs og NAVs podkaster.

Forhold av direkte betydning for STAMIs aktiviteter i Arbeidsmiljøsatsingen og arbeidsmiljøsatsingen i stort

I direkte tilknytning til Arbeidsmiljøsatsingen har STAMI mange aktiviteter som det er viktig å synliggjøre. Dette da de delvis svarer på flere av hovedoppgavene til STAMI i satsingen og også bidrar til å direkte styrke STAMIs øvrige aktiviteter i satsingen, og på den måten må vurderes som relevante for denne rapporten.

STAMI har i avtaleperioden vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen hvor blant annet arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå. STAMI deltar også i faggruppen for IA-avtalen, samt i faggruppens sekretariat. Faggruppen skal sikre og videreformidle god og relevant kunnskap om forhold av betydning for IA-avtalens mål og innsatsområder. Status og utvikling i IA-målene drøftes, i tillegg til økonomiske og administrative konsekvenser av de benyttede virkemidler.

Faggrupperapporten 2021 er hovedproduktet fra året, og her presenteres status og utvikling når det gjelder sysselsetting, sykefravær og uførhet for 2020. Sammenlignet med tidligere faggrupperapporter er det i 2021 blitt viet betydelig mer plass til arbeidsmiljøfaktorer, både knyttet til utvikling av virkemidler og kunnskap, samt statusbeskrivelser. STAMI har bidratt aktivt til disse delene av rapporten. IA-faggruppens drøftinger og vurderinger vil gi et viktig faglig grunnlag for arbeidet i koordineringsgruppen og i de prioriterte bransjesatsingene.

Et styrket datagrunnlag på IA-området er pekt på som et av de viktigste bidragene for å kunne følge utviklingen på området og gjennom dette peke på utviklingsområder. Det er også et av STAMIs viktige bidrag inn i Arbeidsmiljøsatsingen og gir økte muligheter for en tydeligere og bedre bransjeretting av arbeidet. Antall bransjer i arbeidsmiljøsatsingen kan ventes øke fra rundt 29 til nærmere 40. I 2019 ble det derfor etablert et statistikkforum bestående av NAV, Statistisk sentralbyrå (SSB) og STAMI, med formål om å styrke samarbeidet og utviklingstakten på relevant statistikk på arbeidslivsområdet. Aktiviteten på dette området har i 2021 vært lav, fortrinnsvis grunnet stort arbeidspress i NAV i tilknytning til pandemien.

STAMI ser positivt på dette styrkede samarbeidet, som vil ha positive faglige ringvirkninger for STAMI langt utover IA-perspektivene. Beslutningen, gjennom IA-samarbeidet, om å øke utvalgsstørrelsen i SSBs levekårsundersøkelse, som STAMI over tid har argumentert for, vil også utgjøre et viktig fremskritt for statistikkfeltet på arbeidsmiljøområdet og særlig knyttet til STAMIs arbeidsmiljøovervåkingsoppgaver.

NAV har på oppdrag fra departementet fått ansvar for å drifte et nyetablert FoU-program under IA-avtalen. STAMI deltar i referansegruppen til FoU-programmet. I tillegg har NAV ønsket bistand fra STAMI til dette arbeidet, og STAMI har i 2021 bidratt substansielt til utvikling av programplanen og vil også bistå under vurderinger av innkomne søknader under ledelse av NAV. STAMI må derfor avstå fra å være aktiv søker til programmet.

STAMI fikk i 2019 oppdrag fra departementet å kartlegge arbeidsmiljøforholdene i de syv utvalgte bransjene under IA-avtalen 2019-2022; sykehjem, sykehus, barnehage, persontransport, bygg og anlegg, næringsmiddelindustri og leverandørindustrien til olje- og gassnæringen. Målsettingen er blant annet å fremskaffe pålitelig og sammenlignbar kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden for den

enkelte bransje som kan bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag og målretting av det forebyggende arbeidet. Kartleggingene vil gjennomføres to ganger i IA-perioden, noe som også vil kunne synliggjøre endringer i arbeidsmiljøtilstanden og bidra i evalueringen av IA-bransjeprogrammene. Tilrettelegging av sykefraværstall gjøres i samarbeid med NAV. I samarbeid med IA-bransjeprogrammene utarbeidet og tilrettela STAMI i 2020 for gjennomføringen av arbeidsmiljøkartlegging i alle bransjene. På grunn av pandemien har gjennomføringen hatt ulik progresjon i de ulike bransjene og for noen bransjer har data blitt samlet inn også i 2021.

Utvalget ligger på nærmere 1.000 respondenter pr. bransje. Da de bransjespesifikke resultatene kan gi hver enkelt bransje statistikk som peker retning for videreføring og utvikling av det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, får hver bransje en oppsummerende, deskriptiv statistikk i etterkant av gjennomført kartlegging. I 2021 har vi utarbeidet en samlet rapport basert på den første arbeidsmiljøkartleggingsrunden, og i rapporten gir en overordnet vurdering av arbeidsmiljøtilstanden basert på resultatene fra kartleggingene og tilrettelagte sykefraværdata fra NAV. Rapporten vil offentliggjøres digitalt i løpet av februar 2022.

STAMI har også samarbeidet tett med Bransjeprogrammene både ved utvikling av En bra dag på jobb i de ulike bransjene, i opplæring om bruk og i formidling og synliggjøring av verktøyet. De fleste bransjeprogrammene har innført En bra dag på jobb som et av verktøyene de fokuserer sitt arbeid omkring, og alle 7 bransjeprogram-bransjene har også i 2021 gjennomført opplæringswebinar på verktøyet. Som et ledd i Arbeidsmiljøloven har STAMI sett det som viktig å opprettholde en tett og god dialog med disse.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har hatt en sentral rolle i arbeidet med arbeidsmiljøloven i 2021. I henhold til IA-avtalen har Arbeidstilsynet gjennom målrettet veiledning, formidlet arbeidsmiljølovens budskap og kunnskapsgrunnlag på arenaer der vi kan nå ut til aktører som kan påvirke virksomhetens arbeid med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning når Arbeidstilsynet bredt ut til målgruppen, både nasjonalt og regionalt.

Arbeidstilsynet har i 2021 gjennomført digitale og fysiske veiledninger, utviklet e-læring, samarbeidet med andre etater og partene, og videreutviklet Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøloven har vært følgende;

- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøhjelpen
 - Utvikling av nye bransjer
 - Brukertest av aktører i bransjene for å sikre bransjenærhet og brukertilpasning
 - Videreutvikle arbeidsmiljøhjelpen basert på brukertestene
- Drifte og forvalte arbeidsmiljøportalen
 - Redaktøransvar i redaksjonsrådet med alle etatene for Arbeidsmiljøportalen
- Styrke veivisningen
 - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
 - Utvikle nye kommunikasjonskanaler som E-læring og VR
 - Utstrakt samarbeid med partene
 - Samarbeid med NAV, Petroleumstilsynet og STAMI

- Utvikle og oppdatere kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet sammen med STAMI

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. Arbeidsmiljøhjelpen er tidligere utviklet for 7 bransjer. I 2021 ble verktøyet utviklet for ytterligere seks nye bransjer; frisør, bilbransjen, kontorarbeidsplasser, varehandel og undervisning for grunnskole og videregående skole.

Opplevd relevans og brukervennlighet hos reelle brukere i de nye bransjene er testet gjennom brukertesting, og har dannet grunnlag for videreutvikling og forbedring av verktøyet.

Arbeidsmiljøhjelpen har i løpet av kort tid oppnådd stor bruk, og verktøyet ble besøkt 9 226 ganger i 2021. Bransjene med flest treff i 2021 var barnehage, sykehjem, sykehus, bygg og næringsmiddelindustrien. Innen utgangen av 2022 vil verktøyet være tilgjengelig for 19 bransjer. Arbeidsmiljøhjelpen for leverandørindustrien ble utviklet sammen med Petroleumsstilsynet i 2021, og vil bli lansert i 2022.

Veivisning

Styrket veivisning

Arbeidstilsynet har i 2021 styrket sin veivisning av satsingen. Seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv [KIA] har 17 årsverk som jobber med å veilede og formidle om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på budskapet i satsningen arbeidsmiljø handler om arbeidet, partssamarbeid og forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. KIA har i 2021 jobbet for å forankre arbeidsmiljøetsatsingen i relevante aktiviteter på tvers av etaten, blant annet ved å samarbeide om veiledning med andre veiledningsseksjoner og inspektørene våre. Store deler av Arbeidstilsynet har i 2021 jobbet opp mot koronaoppdraget, som var Arbeidstilsynets hovedoppdrag i 2021, noe som ga begrenset mulighet for å forankre satsingen i annen utadrettet virksomhet.

I andre halvdel av 2021 ble psykiske plager og muskel- og skjelettplager løftet opp som nye etatsprioriteringer, noe som muliggjør en tettere integrering mellom arbeidsmiljøetsatsingen og annen utadrettet aktivitet i 2022.

Arbeidstilsynet har i 2021 testet ut bruk av VR film for å skape nysgjerrighet og spre kunnskap om sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer og utviklingen av muskel- og skjelettplager. Filmen er utviklet sammen med RVO-ordningen som også bruker den i sin veiledning innenfor tematikken. Arbeidstilsynet har startet arbeidet med å skape film og animasjoner som kan brukes i utadrettet aktivitet og markedsføring.

Utadrettet veiledning

Arbeidstilsynet har gjennom foredrag, workshops og digitale innlegg, formidlet kunnskap om arbeidsmiljøets satsingen og Arbeidsmiljøportalen på mange arenaer. Det har vært en prioritering for Arbeidstilsynet å nå ut til ledere, verneombud, HR/HMS personell og tillitsvalgte som kan skape endringer i egen virksomhet, samt BHT som kan bringe kunnskapen videre.

Arbeidstilsynet har gjennomført 10 webinarer og digitale workshoper i forbindelse med arbeidsmiljøets satsingen, med til sammen 6750 deltagere. Opptak av webinarne og workshopene har i etterkant blitt sett over 2000 ganger. Tema i disse har vært bransjespesifikt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, partssamarbeid, presentasjon av arbeidsmiljøets satsingen og Arbeidsmiljøportalen. De digitale workshopene ble gjennomført for verneombud i bransjene sykehjem og barnehage.

Ved innlegg og foredrag har vi formidlet om arbeidsmiljøets satsingen, kunnskapsgrunnlaget og Arbeidsmiljøportalen i mange ulike arenaer. Gjennom konferanser har Arbeidstilsynet synliggjort Arbeidsmiljøportalen for målgruppene våre. I disse arenaene har vi, i tillegg til å promotere Arbeidsmiljøportalen, valgt å rette oppmerksomheten mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og partssamarbeid.

Veiledning på arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets største veiledningskanal med over 5,2 millioner veiledninger hvert år. Arbeidstilsynet.no har en tematisk inngang, og innholdet i arbeidsmiljøets satsingen er derfor integrert i de relevante temaside, slik at vi skal fortelle det samme budskapet til brukerne av arbeidstilsynet.no. Det jobbes kontinuerlig med å utvikle og tilpasse arbeidstilsynet.no til brukerne, og sikre at veiledningsinnholdet er relevant og at tema som henger sammen er linket til hverandre. På arbeidstilsynet.no tilbys det flere tjenester i tillegg til temasider, og inn mot arbeidsmiljøets satsingen er webinar og tilgang til veiledningsressurser fra svartjenesten viktige ressurser. Fra siden er det direkte lenking til Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med partene og bransjeprogrammene

Arbeidstilsynet har i 2021 etablert tett kontakt med arbeidstakerorganisasjonene og bransjeprogrammene. Sammen med bransjeprogrammene har vi gjennomført bransjespesifikke webinarer og workshops og deltatt på konferanser. I samarbeid med YS er det utviklet en e-læring for tillitsvalgte som legger vekt på kunnskapsgrunnlaget i arbeidsmiljøets satsingen og kunnskapsmodulene, som er partenes eget verktøy for opplæring i arbeidsmiljø. Denne er utviklet som en pilot, som kan tilpasses de andre partene som ønsker i etterkant. Utvikling av e-læring og annet materiell for opplæring av tillitsvalgte for andre forbund videreføres i 2022. I tillegg har Arbeidstilsynet bidratt med innlegg i ulike fora på forespørsel fra partene.

Samarbeid med NAV

Samarbeidsavtalen som ble inngått mellom NAV og Arbeidstilsynet i 2020, for å styrke lokalt og regionalt samarbeid, er videreført i 2021 med fokus på kompetanseheving og operasjonalisering av samarbeidet både regionalt og nasjonalt.

Samarbeidet foregår på ulike nivåer i og imellom begge etater. Dette sikrer informasjonsflyt, samordning av tiltak regionalt og lokalt og et felles faglig fundament. Det er utarbeidet en tverretattlig

handlingsplan som legger føringer for samarbeidet nasjonalt og regionalt, samtidig som den stimulerer til felles regionale aktiviteter etter regionenes behov. Sammen med NAV har vi gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøets budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

I samarbeid med NAV er det utviklet en opplæringspakke for ansatte i NAV Arbeidslivssenter om Arbeidsmiljøets budskap og Arbeidsmiljøportalen. Som en del av denne opplæringspakken bistod Arbeidstilsynet med utvikling av en e-læring som er tatt i bruk av 520 ansatte i NAV.

Samarbeid med Petroleumsstilsynet

Arbeidstilsynet har i 2021 arbeidet tett med Petroleumsstilsynet [PTIL]. Vi har etablert egne samarbeidsmøter i tillegg til løpende kontakt slik at vi sikrer informasjonsflyt og deling av kunnskap på tvers av de to etatene. Vi har i 2021 utarbeidet en film til bruk i vår veiledning. Filmen viser eksempel på hvordan en bedrift har oppnådd gode resultater med å redusere sykefraværet gjennom å jobbe systematisk med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Vi har i tillegg arbeidet tett med PTIL for å produsere innhold til leverandørindustrien for petroleum i verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen i Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med STAMI

STAMI har vært en viktig bidragsyter med sine kunnskapsoppsummeringer, kunnskapsgrunnlag, og som samarbeidspartner i satsingen for Arbeidstilsynet. Gjennom regelmessig kontakt og sparring har vi i 2021 sikret informasjonsflyt og tett samarbeid. STAMI har hatt innlegg på webinarer i regi av Arbeidstilsynet, og vi har samarbeidet og invitert hverandre i gjennomføringen av innlegg hos eksterne aktører for å sikre enhetlig formidling og styrking av budskap. I tillegg har STAMI vært en viktig deltager i arbeidsgrupper for Arbeidsmiljøportalen.

Sammen har både Arbeidstilsynet og STAMI, bedriftshelsetjenesten som en viktig målgruppe for å styrke arbeidsmiljøets budskap og videreformidling av denne. I den forbindelse har vi utviklet en egen versjon av kunnskapsmodulene til bruk i veiledning ut mot bedriftshelsetjenestene.

Pandemiens påvirkning på arbeidet

Store deler av Arbeidstilsynet har i 2021 måttet skifte fokus, og jobbe med korona-relaterte oppgaver. Dette har gjort at satsingen ikke har hatt samme framdrift som forventet. Mange av de fysiske arenaene Arbeidstilsynet hadde planlagt å delta på har blitt avlyst, utsatt eller gjennomført digitalt. Pandemien har også påvirket hva målgruppene våre har vært opptatt av og har hatt ressurser til å jobbe med.

På tross av covid-19 har Arbeidstilsynet likevel nådd ut til mange i satsingens målgruppe. Vi har måtte skifte fokus til mer digitale aktiviteter, som webinar, innlegg og informasjonsmøter. Samtidig som vi har utnyttet muligheten til å delta på fysiske samlinger for å formidle arbeidsmiljøets budskap, når det har latt seg gjøre. Vi har hatt et betydelig fokus på å produsere innhold til verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen, slik at vi kan tilby verktøyet for flere bransjer. Ved utgangen av 2021 er Arbeidsmiljøhjelpen tilgjengelig for 13 bransjer, seks flere enn ved inngangen til året. Innen utgangen av 2022 vil verktøyet være tilgjengelig for 19 bransjer.

Arbeidstilsynet har fokus på å integrere satsningen i Arbeidstilsynets øvrige aktiviteter, noe som ble utfordrende i store deler av 2021, da store deler av Arbeidstilsynet har måttet prioritere koronarelaterte oppgaver. Til tross for pandemien har vi likevel fått integrert satsningen som en viktig del av Arbeidstilsynets veiledning rettet mot muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har integrert satsningen på våre temasider på arbeidstilsynet.no, og i vår øvrig veiledning der det er hensiktsmessig.

Vi har utviklet informasjonsmateriell som tilsynet kan benytte i sin veiledning ute hos virksomhetene for å få flere virksomheter til å arbeide behøvs og kunnskapsbasert med sitt forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Her ser vi også ett stort potensial for 2022 når hverdagen blir normalisert og tilsynsaktiviteten økes spesielt mot muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Veiledningsaktiviteter vil også ha en naturlig økning, gjennom egne aktiviteter og deltagelse på andres arenaer.

NAV

IA-arbeidet er et oppdrag for hele NAV, og NAV tilbyr IA-tjenester til alle virksomheter, i form av selvbetjente digitale tjenester og telefonbasert svartjeneste, samt tjenester med prosessstøtte fra NAV Arbeidslivssenter. NAVs hovedbidrag i arbeidsmiljøetsatsingen er i stor grad knyttet til samordning og videreutvikling av etablerte tiltak som NAV Arbeidslivssenter og Idébanken. I tillegg til videreutviklingen av digitale tjenester og verktøy. Videre inngår et tett samarbeid med arbeidsmiljømyndighetene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene.

Koronapandemien og etatenes smitteverntiltak endret rammebetingelsene for IA-arbeidet også i 2021, og det har vært store forskjeller i bransjer og regioner. Gjennom 2021 økte bruken av NAVs selvbetjente, digitale IA-tjenester, i tillegg til at NAV Arbeidslivssenter tilbyr digitale leveranser av de prosessstøttede IA-tjenestene. Flere sentre opplevde likevel en økt etterspørsel etter IA-tjenester høsten 2021, da det var lettelsener i smitteverntiltakene og bedre muligheter for fysisk gjennomføring av leveranser. For å tilby mer helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere, har fylkene hatt økt fokus på å styrke samhandlingen mellom ulike enheter i NAV. I flere fylker er det også etablert ulike arbeidsmarkedsråd, for å sikre samhandling med Arbeidstilsynet og organisasjonene i arbeidslivet.

Hvordan har NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøetsatsingen i 2021

Gjennom 20 år med IA-avtaler har NAV opparbeidet seg en unik posisjon når det kommer til erfaringsbasert kunnskap og praksis. NAV har bistått titusener av virksomheter i IA-arbeid ute på arbeidsplasser over hele landet, og kjenner både virksomhetene og de lokale arbeidsmarkedene godt. Dette er verdifull kompetanse når budskapet i arbeidsmiljøetsatsingen skal formidles.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av de tre overordnede IA-tjenestene som leveres av NAV. Kunnskapen og verktøyene fra arbeidsmiljøetsatsningen er en sentral del av veilederen for inkluderende arbeidsliv, som gir retningslinjer for hvordan NAV skal jobbe med IA-oppdraget ut mot virksomhetene.

NAV-kontor bistår i individuell sykefraværsoppfølging, og kan slik få godt innblikk i virksomheter og hvilke behov de har. I mange fylker er det etablert tverrfaglige team med fokus på IA. For 2022 er det, i tråd med dette, planlagt en utvidelse av opplæring om arbeidsmiljøetsatsningen, slik at dette blir

et tilbud for alle NAV-kontor. Dette for å sikre enhetlige og koordinerte tjenester mot arbeidsgivere innen forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

NAV Kontaktsenter er i førstelinje for arbeidsgivere som tar kontakt med NAV. Avdelingen som besvarer henvendelser om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging henviser i stor grad til digitale IA-tjenester og verktøy, herunder Arbeidsmiljøportalen og er også godt skolert i budskapet i arbeidsmiljøsatsningen. I 2021 hadde denne avdelingen 54.508 besvarte henvendelser fra arbeidsgivere.

NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter tilbyr prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå. Slik har NAV Arbeidslivssenter jobbet med prioriterte virksomheter innen arbeidsmiljøsatsningen i 2021:

- Bruker kunnskapsgrunnlaget fra satsningen inn i prosessbistand generelt
- Bistår virksomhetene, enten som veiviser eller fasilitator, innen prosessverktøyene på Arbeidsmiljøportalen.
- Bistår i ulike målrettede aktiviteter og satsninger regionalt mot virksomheter, bransjer, BHT og andre aktører i samarbeid med regionale kontaktpersoner i Arbeidstilsynet, og i noen sammenhenger med regionale og lokale arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjoner.
- NAV er i sluttfasen i utviklingen av et systematisk, digitalt verktøy for innledende kartlegging, og avsluttende evaluering, av IA-status i virksomheter der NAV Arbeidslivssenter har jobbet prioritert. Kartleggingen gjøres i samarbeid med partene i virksomhetene. Status på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av faktorene i dette verktøyet.
- Etter innretningen av IA-bransjeprogrammene skal NAV Arbeidslivssenter bistå i gjennomføring av tiltak ut i virksomhetene. Tiltakene som benyttes er enten tiltak fra Arbeidsmiljøportalen, tiltak utarbeidet av IA-bransjeprogrammene selv, og/ eller egne tiltak fra NAV. Partene og prosjektlederne i IA-bransjeprogrammene trekker frem NAV Arbeidslivssenter som en svært viktig støtte og samarbeidspart i leveransene ut mot virksomhetene.

Digitale tjenester til arbeidsgiver

NAV har kontinuerlig fokus på utviklingen av digitale tjenester og målet er at virksomhetene blir best mulig selvhjulpne i IA-arbeidet. Innholdet i arbeidsmiljøsatsningen er integrert i flere av de digitale verktøyene og tjenestene som leveres. En viktig målsetting er å motivere virksomhetene til i økende grad å orientere seg fra å løse enkeltsaker over til forebyggende arbeid i egen virksomhet.

Hovedandelen av NAVs tjenester leveres på nav.no og siden - Forebygg og redusere sykefravær og frafall. Siden krever ikke innlogging, og inneholder informasjon om NAVs kompetansetilbud og tjenester på IA-området; digitale tjenester, kurstilbud, bistand fra NAV Arbeidslivssenter og øvrige virkemidler i IA-avtalen. På siden finnes oversikt over NAVs kompetansetilbud og muligheter for samarbeid på arbeidsplassen. Fra siden lenkes det blant annet til Arbeidsmiljøportalen, og arbeidsgivere kan også ta direkte kontakt med NAV fra siden.

Min side – arbeidsgiver er en innlogget side, som inneholder alle NAVs digitale tjenester til arbeidsgivere. I den digitale IA-tjenesten Sykefraværstatistikk kan arbeidsgivere sammenligne eget

sykefravær med tilsvarende virksomheter i bransjen. Dette gjør det enklere å vurdere eget behov for forebygging, og med bakgrunn i hvem arbeidsgiver er får de anbefalinger til aktuelle kurs og verktøy. Fra og med mars til og med desember 2021 ble det levert totalt 10 561 leveranser av tjenesten Sykefraværstatistikk. Det er bransjene barnehage, bygg og sykehjem som i størst grad har benyttet seg av tjenesten. Fra siden er det lenke direkte til Arbeidsmiljøportalen, og tilsvarende fra portalen til innloggede og uinnloggede sider på nav.no. Dette bidrar til at virksomhetene lettere kan jobbe kunnskapsbasert med forebygging og eget sykefraværarbeid.

Verktøy og virkemidler fra Idèbanken

Idèbanken har siden den nye IA-avtalen i 2019 lagt til grunn budskapet om at arbeidsmiljøet handler om arbeidet i mye av innholdet og formidlingen gjennom sine kanaler. Budskapet har vært presentert i artikler, intervjuer og verktøy, men også gjennom podkasten "På jobben". Idèbanken har også i hele perioden videreformidlet aktuelt innhold fra både STAMI og Arbeidstilsynet gjennom sitt nyhetsbrev. Idèbanken vil fortsette med å løfte frem arbeidsmiljøetsatsningen i takt med at Arbeidsmiljøportalen rommer stadig flere bransjer og dermed blir aktuell for flere.

Tall for bruk av Idèbanken.no i perioden 2021 til og med februar 2022:

541.000 økter på hjemmesiden totalt

43.000 lyttinger til podkast (379.000 for 2019 – 2022)

137.000 videovisninger

NAVs samlede innsats gjennom NAV Arbeidslivssenter, NAV-kontor, NAV kontaktsenter, Idèbanken og innloggende og åpne sider på NAV.no er i seg selv et svært viktig bidrag til at et stadig økende antall virksomheter i landet får bistand, eller blir kjent, med budskap, kunnskap og verktøy tilknyttet arbeidsmiljøetsatsningen. Denne innsatsen vil øke i 2022 med utvidet opplæring av ansatte på NAV-kontor om arbeidsmiljøetsatsningen og flere bransjer representert på Arbeidsmiljøportalen.no.

Samarbeid med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleurstilsynet

NAV og Arbeidstilsynet sitt samarbeid om arbeidsmiljøetsatsningen følger en felles overordnet handlingsplan. Dette sørger for god samordning av aktiviteter knyttet til arbeidsmiljøetsatsningen på nasjonalt nivå. Tilsvarende handlingsplaner foreligger også på regionalt nivå.

Et viktig punkt på den overordnede planen fra 2021 har vært gjennomføring av erfaringssamling med de fylkesvise kontaktpersonene fra NAV og regionale kontaktpersoner fra Arbeidstilsynet. Dette har vært gjennomført i juni 2021 og februar 2022. Disse samlingene bidrar til økt samhold, avklaringer, god ansvarsfordeling og læring på tvers av etatene. Dette igjen sørger for mer helhetlig gjennomføring mellom etatene ut mot virksomhetene. Det er planlagt en tilsvarende samling høst/vinter 2022.

Samarbeidet med Arbeidstilsynet, STAMI og Petroleurstilsynet om arbeidsmiljøetsatsningen har skapt positive ringvirkninger i hvordan NAV jobber på flere områder internt, og ut mot virksomhetene, med arbeidsmiljø. I tråd med målsettingene i satsningen er det i NAV blitt et enda større fokus på å levere og formidle kunnskaps- og forskningsbaserte tjenester. Samarbeidet med de øvrige etatene om arbeidsmiljøetsatsningen er i stor grad med på å understøtte dette.

Petroleumstilsynet (Ptil)

Ptil har hatt en mindre rolle i arbeidsmiljøsatsingen, men har deltatt i utviklingsprosjektet for satsingen og deltar på lik linje med de øvrige etatene i ledelsesgruppen og i styringsgruppen og redaksjonsrådet for Arbeidsmiljøportalen.

Veivisning

Ptil har gjennom ulike aktiviteter formidlet kunnskap om arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidsmiljøportalen til petroleumsbransjen.

Ptil har i 2021, i samarbeid med Arbeidstilsynet produsert innhold til petroleumsdelen av verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen i Arbeidsmiljøportalen. Verktøyet er bransjetilpasset og gjenspeiler de utfordringene bransjen står overfor. I samarbeid med STAMI har vi oppdatert underlaget for en næringstilpasset versjon av verktøyet "En bra dag på jobb". Arbeidsmiljøportalen har blitt presentert for de ulike arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, bransjeprogrammet og Sikkerhetsforum. Den har også blitt presentert i tilsyn og i møteserier med ulike segment innenfor næringen.

I 2021 har vi publisert to podkastepisoder som adresserer IA, arbeidsmiljøsatsingen og veien til et bedre arbeidsmiljø (siste episode i samarbeid med STAMI). Det har også vært arrangert et webinar om nattarbeid, og publisert oppfølgende artikkel på ptil.no.

Det er planlagt for en podkast i 2022, med et eksempel fra bransjen på hvordan en bedrift har oppnådd gode resultater med å redusere sykefraværet gjennom å jobbe systematisk med det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Underlagsmaterialet er laget i samarbeid med Arbeidstilsynet. Det er i tillegg startet et samarbeid med Arbeidstilsynet for å oppdatere veileder for utførelse av ergonomisk risikovurdering. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

En sentral veivisningsaktivitet i 2021 har vært møteserier med ulike leverandører innen forpleining, bore- og brønn service, ISO og Vedlikehold & modifikasjon. Målet med møteserien var å bidra til at selskapene arbeider målrettet, systematisk og kunnskapsbasert med sin forebygging av arbeidsrelatert sykdom og fravær. Viktige mål møteserien var; å spre kunnskap om arbeidsmiljøsatsningen, betydningen av godt partssamarbeid, tilretteleggingsmuligheter og opplæring for ledere i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til sykefravær og frafall.

Samarbeid med partene og bransjeprogram

Dialog og involvering av partene er et sentralt element i arbeidsmiljøsatsingen og for Ptil. I 2021 gjennomførte vi en møteserie om arbeidsmiljøsatsningen med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene innenfor petroleumsbransjen. Sikkerhetsforum, som er den sentrale trepartsarenaen for samarbeid om HMS-utfordringer i petroleumsvirksomheten, har jevnlig blitt orientert om status og innhold i satsingen.

I bransjeprogrammet for leverandørvirksomheter har vi bidratt med innspill og innlegg knyttet til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid i webinarer og ulike typer workshops.

Samarbeid mellom etatene

Arbeidsmiljøsatsingen er et felles etatsfaglig bidrag som over tid måles i relasjon til helheten i IA-avtalen. Arbeidsmiljøsatsingen skal ha effekter både på samfunnsnivå og virksomhetsnivå. For å oppnå dette ble det ved etablering av satsningen tydeliggjort at samhandling mellom etatene var nødvendig og viktig for å lykkes med forsknings- og kunnskapsbasert forebygging ute på virksomhetsnivå.

En slik samhandling skulle sikre felles forståelse for den forskningsbaserte kunnskapen om hva som er viktig for å oppnå et effektivt og verdiskapende arbeidsmiljø, god og enhetlig kommunikasjon, felles budskapsformidling, integrere aktiviteter og at alle etatene handlet sammen til det beste for samfunnet. En slik samhandling er også grunnleggende for etatenes samhandling med partene i arbeidslivet, og bidrar både, i kraft av sine spesifikke felles aktiviteter og handlinger, men ikke minst i kraft av at etatene i større grad samarbeider mer integrert og tydelig sammen, med et felles budskap innen IA-arbeidet.

For at vi skulle lykkes med dette ble målene innlemmet i IA-avtalen og alle dets ulike aktiviteter. Samhandling, utvikling og formidling er definert som tre sentrale operasjonaliseringer av hva arbeidsmiljøsatsingen skal være.

Samhandling

For etatene, som kunnskapsutviklere, veivisere og ambassadører, er det viktig å samhandle koordinert. Det er og skal utvikles produkter i satsingen, delvis i fellesskap og delvis som egne etatsspesifikke aktiviteter. Etatene samhandler også for å sikre at de har en omforent forståelse av budskapet med satsingen slik at kommunisering utad både nasjonalt, regionalt og lokalt fremstår som kunnskapsbasert, enhetlig og konsistent. Fra følgeevalueringens midtveisrapport, 28. januar 2022 s.6: «En styrke, slik vi vurderer det, og som kan legge til rette for å skape varige endringer, er at personer som er tett på satsingen i de fire etatene, fremstår langt bedre samordnet og like i sine beskrivelser og vurderinger av satsingen ved utgangen av 2021, enn de gjorde tidlig i satsingsperioden. Dette viser en ønsket utvikling som kan legge til rette for bærekraft i satsingen.»

Siden oppstarten av arbeidsmiljøsatsningen har etatene etablert felles samhandlingsarenaer spesielt på prosjekt og ledelsesnivå. Etter at arbeidsmiljøsatsningen gikk fra prosjekt til drift i linjen ble det enda viktigere med enda tettere dialog for å sikre fremdrift og enhetlighet både i forhold til utvikling, samarbeid og formidling. Dette både gjennom faste samhandlingsmøter, men også gjennom regelmessig kontakt mellom rådgivere og ansatte som skal jobbe operativt. I 2021 har vi i tillegg til den regelmessige kontakten etablert samhandlingsmøter for etatsfelles drift og videre-utvikling av arbeidsmiljøsatsingen. Det er lagt til rette for og gjennomføres regelmessige møter på nye samhandlingsarenaer mellom etatene.

- Halvårlige ledelsesmøter hvor hele arbeidsmiljøsatsingen og etatenes videre samarbeid og aktiviteter er tema og deles.
- Halvårlige informasjonsdelingsmøter mellom etatene og IA-partene
- Styringsgruppe og et redaksjonsråd for Arbeidsmiljøportalen med medlemmer fra alle etatene som møtes regelmessig.
- Etablert felles Teams-sider og det gjennomføres møter mellom Arbeidstilsynets KIA-enhet og NAV sine regionale arbeidslivsenheter der informasjon deles.

Gjennom den tette, regelmessige dialogen og operative samarbeidet mellom etatene har vi til tross for pandemi sikret god flyt i produksjonen av nye bransjetilpassete verktøy og kunnskap, og ikke minst enhetlig og styrket formidling. Med bakgrunn i den tette samhandlingen vil vi i enda større grad styrke formidlingen i 2022, og på den måten ha større påvirkning på virksomhetene i å arbeide mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Utvikling

En av de viktigste utviklingsoppgavene som etatene samarbeider tett om er kontinuerlig å ta inn ny kunnskap i og utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Arbeidsmiljøportalen er en kanal for kunnskap, fakta og forsknings- og kunnskapsbaserte verktøy som skal styrke topartssamarbeidet på arbeidsplassen og hvor virksomhetene skal inn, orientere seg, hente ut passende kunnskap og verktøy for sitt eget arbeidsmiljøarbeid hos seg selv.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. I redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalen, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet har også vært arena for informasjonsutveksling mellom etatene og faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeid med IA-partene og etatene om utvikling av nye bransjer har vært en sentral del av arbeidet ved portalen. I 2021 ble seks nye bransjesider lansert, med bransjespesifikk kunnskap og verktøy. I alt 13 bransjer var tilgjengelige i Arbeidsmiljøportalen ved utgangen av 2021.

I 2021 hadde Arbeidsmiljøportalen 11 253 unike brukere, som gjennomførte 26 268 besøk. Til sammen ble det registrert 119 400 sidevisninger. De tre mest besøkte bransjene i 2021 var Barnehave, Sykehjem og Bygg. Statistikken baserer seg kun på de brukerne som har godtatt alle informasjonskapsler. Sannsynligvis var det dermed flere brukere, besøk og sidevisninger enn denne statistikken viser. En felles erkjennelse mellom etatene og IA-partene er at Arbeidsmiljøportalen ikke er en dynamisk portal med hyppige endringer. Derfor er brukertesting og gjennomganger av alle delene i portalen viktig før lansering av bransjer. Endringer som skjer er knyttet til nye bransjer som legges til, samt oppdateringer i NOA+ fra STAMI etter som nye bransjedata kommer inn.

Formidling

Enhetlig formidling av arbeidsmiljøets budskap om at arbeidsmiljø handler om arbeidet er et annet viktig område som har blitt styrket i 2021. Dette gjennom tettere og regelmessig samhandling mellom etatene. Det å ta Arbeidsmiljøportalen med kunnskapsmodulene i effektiv bruk er helt avgjørende, for å skape forståelse for at det er det systematiske partsamarbeidet, basert på lokale behov og kunnskap om egen bransje, som er helt avgjørende for at virksomhetene faktisk bedrer sitt arbeidsmiljø og reduserer sykefravær og frafall. Og med dette bedrer sin bunnlinje, sin kvalitet og sin vekst.

I formidlings- og synliggjøringen av arbeidsmiljøets budskap har Arbeidsmiljøportalen en unikt viktig posisjon da den både kanaliserer kunnskapen og virkemidlene i satsingen. Og da den fungerer som et

nav hvor virksomhetsnivået kan tilgå dette med en trygghet i at det nettopp er kunnskaps- og faktabasert og tilrettelagt for deres bransje, med fokus på virksomhetsnivået.

Etatene har i 2021 styrket sin formidling gjennom å opptre enhetlig. Vi har deltatt på hverandres aktiviteter, gjennomført felles veiledninger rettet mot bransjer, virksomheter, partene og bedriftshelsetjenestene. Nå som samfunnet er åpnet og Arbeidsmiljøportalen kan tilby bransjerettet kunnskap og verktøy for hele 19 bransjer i løpet av 2022 ser vi et stort potensial i å øke antall brukere av portalen gjennom felles markedsføring og bransjerettet veiledning. Og gjennom større grad av enhetlighet i formidlingene fra de ulike etatene vil vi sammen og hver for oss øke bevisstheten hos virksomhetene om at de må arbeide mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Samhandling med arbeidslivets parter

En stadig bedre og mer effektiv samhandling mellom etatene er en viktig akse for arbeidsmiljøatsingen. En annen og like viktig, ut mot virksomhetsnivået, er et godt og tett samarbeid med arbeidslivets parter, for derigjennom å nå ut til den enkelte virksomhet. For å lykkes med en nær, tett og inkluderende samhandling med partene, både knyttet til arbeidsmiljøatsingen i stort, Arbeidsmiljøportalens utvikling og, ikke minst, etableringen av nye bransjer, verktøy og aktiviteter viktig.

IA-partene og deres engasjement er og har vært svært viktig i utviklingen av arbeidsmiljøatsingen. Effektene av IA-avtalen vil måles opp mot, og er en del av, deres innsats gjennom egne forbund og medlemmer.

Potensialet til arbeidsmiljøatsingen

Formålet med arbeidsmiljøatsingen står ikke alene, men er et målrettet virkemiddel i IA-arbeidet. Satsingen skal bidra til oppnåelsen av IA-avtalens overordnede målsetninger om en nedgang i sykefravær og en reduksjon av frafall. Gjennom en bransjerettet satsing på kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsmiljøatsingen er en satsing som retter arbeidsmiljøarbeidet mot de riktige faktorene; hvor forskning viser sammenheng med selve arbeidet og der hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst, og hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt. Siden arbeidsmiljø handler om arbeidet. Her er det et betydelig potensial for norske virksomheter, som fortsatt er like aktuelt og viktig.

Også Agenda Kaupangs midtveisvaluering beskriver at Arbeidsmiljøatsingen, på tross av pandemien, har hatt en positiv utvikling. Det er skapt et kulturelt skifte i måten etatene jobber med hverandre på, både i satsingen og med etatenes andre oppgaver de siste 2 årene. Det er nå bygget systematiske samhandlingsarenaer, samtidig som terskelen for å bringe hverandre inn har blitt naturlig lav. Ved overgang til driftsfase i 2021, har nå et felles grunnlag og rammeverket for satsingen blitt skapt, og det er lagt trykk på i arbeidet med flere nye bransjer. Dette gir etatene mulighet for mer samarbeid med partene, og ut mot virksomhetene som ikke har bransjeprogram. Gjennom forsterket samarbeid vil kunnskapen og arbeidsmiljøatsingen bli mer synlig.

Nå som samfunnet åpner opp etter pandemien, vil muligheten for å drive med styrket formidling, veivisning og videre synliggjøring av de kunnskapsbaserte verktøyene og aktivitetene øke, i praksis – slik vi synliggjorde innledningsvis. Samtidig er det planlagt en tverretattlig markedsføring av

eksisterende, og nye bransjer. Mer utadrettet markedsføring og veivisning vil gjøre at satsingen blir mer synlig. Noe som igjen vil gi en økning av brukere av Arbeidsmiljøportalen på de allerede eksisterende bransjene. Med en avtalt med IA partene produksjonstakt på nye bransjer til arbeidsmiljøportalen vil også de kunnskapsbaserte verktøyene i de nye bransjene bringe inn flere brukere og øke potensialet for både synlighet og samlet utnyttelse.

Formålet med satsingen er at norske virksomheter skal jobbe riktigere med sitt eget arbeidsmiljø, gjennom en kunnskapsbasert og bransjerettet inngang til arbeidet – og ved å gjøre bruk av verktøy og fakta fra etatene. Gitt ikke for store utenforliggende forstyrrelser (som krigen i Ukraina), forventer vi i 2022 å se en økning blant virksomhetene i bruk av arbeidsmiljøets satsingens kunnskapsgrunnlag og dens produkter.

Selv om pandemien er borte som risikofaktor for satsingen, er det trolig at krigen i Ukraina vil kunne få en påvirkning for arbeidsmiljøets satsingen fremover. Omfanget og konsekvensene av krigen for norsk arbeidsliv, og da særlig konkurranseutsatte næringer er ikke kjent ennå. Det er samtidig grunn til å tro at krigen vil påvirke både priser, arbeidsliv og arbeidsmarkedet. Det er heller ikke utenkelig at krigen og dens konsekvenser vil kunne få en påvirkning på prioriteringer og kapasitet for både partene og flere av etatene.



Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og redegjørelsesplikta
for 2021



1. Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn)*

		Kjønnsbalanse			Lønn (gjennomsnitt per år i 1000 kr)		Kvinner sin del av lønna til menn i %
		M %	K %	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda*	2021	40	60	688	686	659	96
	2020	40	60	661	648	617	95
Toppleiarar **	2021	62	38	9	1 211	1 223	101
	2020	44	56	10	1 204	1 221	101
Mellomleiarar	2021	43	57	37	874	845	97
	2020	49	51	37	827	795	96
Alternativ karriereveg-stillingar	2021	100	-	3	-	-	-
	2020	100	-	2	-	-	-
Saksbehandlarar	2021	37	63	500	658	650	99
	2020	41	59	500	624	615	98
Konsulentar/sekretærar	2021	26	74	46	579	523	90
	2020	20	80	51	561	497	87
Læringar	2021	-	100	2	-	-	-
	2020	-	100	2	-	-	-
Slutta	2021	36	65	62	700	621	89
	2020	37	63	54	622	633	102
Nyrekruterte	2021	64	36	85	662	648	98
	2020	36	64	91	678	634	94
Deltidstilsette	2021	25	75	24	657	602	92
	2020	23	77	26	740	565	76
Mellombels tilsette	2021	33	67	6	639	552	86
	2020	10	90	10	533	466	87
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2021	10	90	21	653	638	98
	2020	36	64	11	615	637	104
Gjennomsnitt antal veker	2021	11	19	18	-	-	-
	2020	15	29	25	-	-	-

foreldrepermisjon for kvinner og menn							
Legemeldt sjukefråvær (%)	2021	2,7	5,5	-	-	-	-
	2020	2,2	4,3	-	-	-	-

* Uttrekket er faste stillingar og Åremål.

**Tala i tabellen er henta fra lønns-/personaldatasystem per 1. oktober 2020 og 31. desember 2021.

Merknad til tabellen: I kategorien toppleiarar ligg Direktør og avdelingsdirektørane våre. I kategorien mellomleiarar ligg alle seksjonssjefane våre. Under saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar, inspektørar og seniorinspektørar. I denne gruppa ligg det fleire leiarar som i tida før var sjefar og framleis har leiarlønn, nokre fleire menn enn kvinner. Under alternativ karriereveg har vi valt å legge spesialrådgivar. Under konsulentar ligg førstekonsulent og seniorkonsulent.

Kommentarar ut over merknad til tabell 1:

Tabellen viser at Arbeidstilsynet har ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent. Denne fordelinga har vore relativt stabil dei siste åra. Innanfor enkelte stillingstitlar ser vi at det har blitt større variasjon i kjønnsbalansen, og dette er noko vi vil sjå nærmare på. Vi er opptekne av at ein balanse mellom kjønna skal bidra til mangfald og eit godt arbeidsmiljø.

2. Aktivitetsplikta

Vi har valt å belyse desse personalområda: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit til å kombinere arbeid og familieliv.

Personalområde	Status	Vegen vidare
Rekruttering	Arbeidstilsynet har i dialog med dei tillitsvalde blitt einige om at representantar for dei tilsette skal involverast i våre rekrutteringsprosessar og delta i intervju. Det er frå arbeidsgjever gitt ein egen opplæring for dei tilsette som bidrar inn i rådet for tilsetting. Opplæringa her er rekrutteringsprosessen sett opp i mot personalreglementet, omsyn som skal tas i forhold til målgruppa i inkluderingsdugnaden, og mangfaldsrekruttering generelt.	Kurs i mangfaldsrekruttering, i regi av DFØ, er i fokus for 2022 og er obligatorisk for alle våre leiarar. En gjennomgang av kunngjeringstekstar med omsyn på innhald og klart språk er satt i gang. Vi har inngått samarbeidsavtale med NAV for å få bistand i arbeidet med å inkludere.
Lønns- og arbeidsvilkår	Arbeidstilsynet har i 2021 hatt en stor gjennomgang av eget lønnsbilde. Etter etatens omorganisering frå 2020 blei det synleg variasjonar i lønn som vi som etat ønsket å gjere noko med. Arbeidsgjever la inn ekstra økonomiske midlar til ulike forhandlingar med tillitsvalde.	Arbeidet med lønn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg og vi ser spesielt på kva for endringar lønnsarbeidet i 2021 har gitt oss.

	Arbeidstilsynet har i 2021 starta arbeidet med revidering av lønnspolitisk dokument. Arbeidet er i tett dialog med dei tillitsvalde.	Gode oversiktar over lønnsbildet bidrar inn i arbeidet med vidare planlegging.
Forfremming	Arbeidstilsynet har ikkje noko eget program for forfremming eller talentutvikling.	
Utviklingsmoglegheiter	Arbeidstilsynet har behov for ein mangfaldig arbeidsstokk med både kompetanse frå praktisk arbeidsliv og formell kompetanse frå utdanning. Når dei tilsette bruker kompetansen sin, bidreg det til fagleg breidde og til at vi språkleg og kulturelt kan kommunisere med ulike målgrupper. Vi prioriterer arbeidet med systematisk kompetanseutvikling fordi det er ein føresetnad for å arbeide kunnskapsbasert og lærande. I Arbeidstilsynet har vi kompetansetilbod i form av mellom anna kurs, samlingar og e-læring. Vi legg vekt på å gi god og grundig opplæring for alle grupper av tilsette. Når vi planlegg og gjennomfører ulike kompetansetiltak, er vi opptekne av at innhald, form og nivå heng godt saman, og at tiltaka svarer godt på det kompetansebehovet som er kartlagt. Vi legg også vekt på at opplæringa er praksisnær. Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har høve til å delta i ulike hospiteringsordningar, anten hjå ei anna avdeling i Arbeidstilsynet eller i ei anna statleg verksemd i Noreg, Norden eller EØS. Moglegheita for samlingar, hospitering og andre typar tilbod om utvikling med fysisk oppmøte har vore veldig redusert under pandemien. Tilboda har blitt erstatta av digitale alternativ dersom det har vore mogleg. Vi har prøvd ut ordninga med mentor som ein metode for kompetanseutvikling. Vårt mentorprogram hadde god effekt og vi vil i det vidare jobbe meir med slik form for læring og utvikling. Fagleg og personleg utvikling er ein integrert del av den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi	Det skal etablerast ein ny kompetansestrategi for Arbeidstilsynet. Det skal sikrast at strategien tek omsyn til likestillingsperspektivet i tråd med krava i lova.

	kan diskutere behov for eller ønske om kompetanseheving og utvikling. For å auke mangfaldet i Arbeidstilsynet har vi i 2022 tilsett ein trainee som en del av statens traineeprogram. Vi har planar om å tilsette fleire.	
Tilrettelegging	Vi opplever at det er god kunnskap om tilrettelegging internt i etaten, når det gjeld både fysiske og psykiske behov. Vi har valt å knyte oss til ei bedriftshelseteneste, og vi bruker tenesta aktivt som ekstern rådgivar ved behov, for eksempel når det gjeld ergonomisk tilpassing av arbeidsplass og arbeidsverktøy. Dette er ein viktig del av det førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet internt, og er beskrive i HMS-rutinen for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med bedriftshelsetenesta for å få bistand og rådgiving. Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskilt oppfølging. Livsfase, helse og fritid er tema i den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing.	Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	Vi har inngått avtale om fleksibel arbeidstid, ei ordning som gjeld for alle medarbeidarane. Alle medarbeidarane har berbar pc, slik at det er mogleg å arbeide frå andre lokasjonar enn kontoret, til dømes heimanfrå. I samband med pandemien har alle medarbeidarane i etaten jobba heimanfrå i ein lengre periode. Det har gitt oss brei erfaring med å jobbe frå andre plassar enn kontoret, og vi har blant anna fått erfart å legge til rette på andre måtar enn tidlegare. Ei intern undersøking viste at mange ønsket å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gir, også etter pandemien. Vi starta derfor eit arbeid der vi vurderte korleis vi skulle organisere arbeidskvardagen etter pandemien. Vi har utarbeida ei retningslinje for arbeid frå	Meir fleksibilitet ved bruk av heimekontor kan legge betre til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Evalueringa av pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i en periode kan gi oss svar på om dette fungerer.

	heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksett et pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i en periode. Retningslinja, mal for tilleggsavtale om heimekontor og tilhøyrande risikovurdering ble behandla i møte med så vel hovudtillitsvalte som arbeidsmiljøutvalet. Planen var eigentleg å begynne prøveperioden i november 2021, men på grunn av ny periode med pålagt heimekontor ble denne utsett til mars 2022. Etter prøveperioden vil ordninga bli evaluert.	
Diskrimineringsgrunnlag: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon eller permisjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald, kombinasjonar av desse.		

3. Utgreiingsplikta

Per i dag har vi ikkje ein overordna policy som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering, men krav til likestilling og ikkje-diskriminering er integrert i fleire arbeidsprosessar og prosedyrar i etaten. Vi ser at vi har ein jobb å gjere for å arbeide meir systematisk med dette, og det vil vere ei prioritert oppgåve for vegen vidare. Vi vil likevel trekke fram nokre område der vi har jobba godt med tiltak og/eller planar for å fremme likestilling og hindre diskriminering av individ eller grupper.

I denne delen av rapporten seier vi også noko om korleis vi arbeider for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

Arbeidstilsynet er godt i gang med å sikre at innhaldet på arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, for eksempel tekstar, bilete og PDF-filar. Vi samarbeider med ein eksterne eksperter på universell utforming, Funka Nu AB, som har vurdert nettsidene, gitt tilbakemelding om kva vi må gjere for å gjere nettstaden universelt utforma og halde kurs for nettredaksjonen.

Vi lagar sjekklister for å sikre at også digitale løysingar blir universelt utforma.

To kommunikasjonsmedarbeidarar er no sertifiserte UU-ekspertar: Certified Professional in Accessibility Core Competencies (CPACC). Sertifiseringa gjer oss i stand til å gjere UU-vurderingar av alle digitale løysingar, på både innhalds- og kodenivå.

I mars 2022 har nettredaksjonen UU-veke. Då kartlegg vi, arbeidar med, aukar kompetansen på og synleggjer krava til universell utforming. Vi har også starta arbeidet med ein UU-strategi.

Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at Arbeidstilsynet kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9.

Vi har halde skriveverkstader og arbeid med tekstmalar på dei fleste arbeidsområda i etaten. Vi har utarbeidd ein språkprofil med 10 retningslinjer. Retningslinjene gjeld for alle tekstane vi skriv i Arbeidstilsynet. Språkprofilen gir også skrivetips og eksempel for å gjere det lettare for oss i Arbeidstilsynet å skrive klart. [Arbeidstilsynet sin språkprofil](#) blei lansert våren 2021.

Vi har arrangert interne og tilrettelagde obligatoriske skrivekurs der alle tilsette har delteke og fått innføring og øving i klart språk. Kurset bygger på språkprofilen.

Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om [vern mot diskriminering](#), for å fremme likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar](#), for å motverke diskriminering og fremme likestilling.

Svartenesta i Arbeidstilsynet svarer på alle slags spørsmål via telefon, chat og e-post. Dei svarer på norsk og engelsk, og legg vekt på å gjere arbeidsmiljøregelverket forståeleg for brukarane.

Filmar og sosiale medium

Gjennom sosiale medium som Facebook og LinkedIn deler vi lettfattelege budskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk

Vi er i gang med planar og konkrete tiltak for å møte krava i den nye språklova. Vi sørger for at stadig fleire nettsider er på nynorsk og har rammeavtale med ein leverandør som språkvaskar og set om brev- og vedtaksmalar til nynorsk.

Vi legg òg planar for å auke nynorskkompetansen til medarbeidarane.

Utvalde sider på arbeidstilsynet.no er på framandspråk som for eksempel engelsk, litauisk og polsk. Vi vel språk ut frå tema og målgruppe.

Arbeidslokale og utforming

Arbeidstilsynet har arbeidslokale over heile landet. Vi legg no nye planar for krav som vi skal stille til utleigarane våre. I den tekniske kravspesifikasjonen vi bruker i prosessen for å skaffe nye lokale internt hos oss, stiller vi tydelege krav til universell utforming:

Oppdragsgivers lokaler skal planlegges og bygges slik at de er med på å sikre tilgjengelighet for alle brukergrupper, og det skal spesielt tas høyde for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Prinsippene om universell utforming skal ligge til grunn for planleggingen og gjennomføringen.

Vi presiserer også at det ikkje skal vere dørtersklar i lokala. Kravet til universell utforming tel tungt i ein anbudsprosess, og har vore utslagsgivande i prosessar for det endelege valet av lokale.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Arbeidstilsynet har ei overordna HMS-retningslinje med rutinar for førebygging og handtering av personlege konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og vi har ein rutine som handlar om førebygging og handtering av vald, truslar og emosjonell belastning. Rutinane gir føringar for korleis vi skal førebygge at tilsette blir utsette for trakassering, utilbørleg åtferd, vald og truslar, og korleis vi skal følge opp om nokon har opplevd slike episodar.

Dei tilsette må gjere kartleggingar og risikovurderingar når vi planlegg og gjennomfører blant annet tilsynsaktivitet. Leiinga er oppteken av at dei tilsette må bruke avvikssystemet om dei har opplevd ubehagelege episodar på tilsyn, på kontoret eller i førebuinga av saksbehandlinga. Gjennom dokumentasjon i avvikssystemet har vi som etat ei oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn nødvendige førebyggjande tiltak. Systemet vårt er på intranettet. I har også lav terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar. Leiinga og medarbeidarane kan også søke støtte og hjelp i handtering hos bedriftshelsetenestene (BHT).

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-handlingsplanane i avdelingane, og i avdelinganes fora som for arbeidsmiljøsaker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).

Etaten har også eit system for varsling av kritikkverdige tilhøve. Også dette systemet ligg på intranettet. Systemet for varsling av kritikkverdige tilhøve gir meldaren høve til å vere anonym. I tillegg kan sjølvsagt alle varsle om trakassering direkte, per telefon, per e-post eller i utviklingssamtalen med nærmaste leiar.

Rapportering ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi

Vi samarbeider tett med tillitsvalde når det gjelder lønnspolitikk i Arbeidstilsynet, og et av måla er å ferdigstille et oppdatert lønnspolitisk dokument til sommaren 2022. Vi har planlagt å ta inn kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i dette arbeidet, og vil derfor komme tilbake til resultatet frå kartlegging til sommaren. Det same gjelder rapportering om ufrivillig deltid.