



Arbeidstilsynet



# Årsrapport 2022

En analyse av Arbeidstilsynets innsats



## Arbeidstilsynet

Postadresse:  
Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgarden  
7468 Trondheim

Sentralbord:  
73 19 97 00

Utgitt:  
Mars 2023

Design:  
TIBE T

Forsideillustrasjon:  
TIBE T

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

# Innhold

1. Leders beretning .....	4
2. Introduksjon og hovedtall .....	6
3. Årets aktiviteter og resultater .....	26
Mål 1 - Virksomhetene arbeider med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet .....	41
Mål 2 - Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår .....	73
Mål 3 - Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes .....	88
4. Styring og kontroll .....	107
5. Fremtidsutsikter .....	114
6. Årsregnskap .....	119

## 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
4. Utsikt- Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

# 1. Leders beretning

Etter to år med pandemi var det i 2022 godt å finne tilbake til normal drift og å løfte blikket og se fremover. Vi kan fortsatt konstatere at arbeidsmiljøtilstanden i Norge er jevnt over god, men de uforutsigbare årene vi har lagt bak oss har gjort det viktig å raskt komme opp i fart igjen og å være synlig og til stede i arbeidslivet.

## **Arbeidsmiljøutfordringene er stabile**

For Arbeidstilsynet er vektingen og balansen mellom forebygging, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet en øvelse vi prøver å balansere så godt det lar seg gjøre.

Når vi oppsummerer året under ett, ser vi at det fortsatt er alvorlige utfordringer å ta tak i innenfor alle disse områdene.

I fjor døde 28 arbeidstakere på jobb i Norge, vi registrerte over 2000 arbeidsulykker og fortsatt ser vi at mange arbeidstakere i Norge har utfordringer med muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette er tragisk for de det gjelder, pårørende og virksomheten, og har også store samfunns-økonomiske kostnader. Det viser at det er svært viktig å opprettholde innsatsen mot de seriøse aktørene i det forebyggende sporet.

Det samme bildet tegner seg for sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Vi har i 2022 prioritert innsatsen mot kriminalitet i arbeidslivet høyt, først og fremst gjennom tverretattlig samarbeid med NAV, politiet og Skatteetaten, og hatt fokus på synlighet, tilstedeværelse og ikke minst streng

reaksjonspraksis. Det har vært helt avgjørende gitt det sammensatte utfordringsbildet vi møter på dette området.

Vi har gjennom året også hatt fokus på innleie og gjennomførte opp mot 1000 tilsyn. Oppsummeringene viser at vi har oppnådd god effekt på etterlevelsen av regelverket i de virksomhetene vi har vært i, men dette er et område vi også vil følge med på i 2023, spesielt knyttet til de nye regelverksendringene som kommer til å tre i kraft.

## **Vi er mer digitale**

Arbeidstilsynet jobber kontinuerlig for å nå brukerne bedre og mer effektivt, og i 2022 fortsatte vi arbeidet med å digitalisere og å ta ut gevinster. Blant annet forenklet vi byggesaksbehandlingen ved å legge til rette for en digitalisert søknadsprosess for samtykke. Prosessen ble gjort langt mer effektiv og smidig, og brukerne som før måtte vente på svar i opptil 12 uker, får nå svar på få minutter. Dette er et stort løft for våre brukere.

Vi utviklet også en chatbot som skal sikre tilgjengelighet for publikum døgnet rundt, året rundt. Målet har vært å øke servicegraden for etatens brukere og å sette dem i stand til å bli så selvgående som mulig.

Vi har i tillegg lagt bak oss det første normale driftsåret for arbeidsmiljøetsatsingen. Antall besøk har vært betydelig større enn tidligere år.

Samtidig erkjenner vi, som øvrige aktører i stat og næringsliv, at økt digitalisering gir økt sårbarhet. Dette forsterkes av sikkerhetssituasjonen, og er noe vi er oppmerksomme på og har satt i gang tiltak mot.

### **Vi er en attraktiv kilde**

Arbeidstilsynet er fortsatt en attraktiv kilde, spesielt for mediene. I 2022 hadde etaten en massiv økning i antall innsynsbegjæringer og talte ved årsslutt ca. 60 000 innsynsbegjæringer. Det satte stort press på evnen vår til å overholde saksbehandlingsfristene, og ga en uforutsigbar vridning av ressursene våre.

### **Vi korrigerer kursen**

Med et arbeidsliv i endring er det viktig for oss at kart og terreng stemmer overens. I 2022 justerte vi etatens strategi. Vi har i årene fremover identifisert hvilke områder det er særlig viktig at vi utvikler oss på for å kunne løse samfunnsoppdraget best mulig.

### **Den riktige balansen**

Det er store forventinger til at Arbeidstilsynet skal være en synlig etat i det norske arbeidslivet. Det er viktig, og det er vi opptatt av å være. Vi har vært nødt til å balansere mellom de ulike ansvarsområdene i samfunnsoppdraget vårt, og har prioritert synlighet i form av tilsyn der dette er et egnet virkemiddel. Samtidig har vi jobbet for å øke omfanget av synlighet gjennom våre digitale kanaler, der potensialet for å nå mange med færre ressurser er større. For Arbeidstilsynet er det viktig å prioritere ressursene for å oppnå høyest mulig samlet effekt.

### **Et solid grunnlag**

Det var først i 2022 at etatens nye organisering fra 2020 fikk sitt første normale driftsår. Vi har i løpet av disse to årene gjort oss en erfaring som vi ønsker å få systematisert. Vi har derfor satt i gang en underveisevaluering som skal undersøke om intensjonene med omorganiseringen er oppfylt. I denne evalueringen har vi også fokus på vernetjenesten og medbestemmelsesapparatet. Dette er områder som er viktige for oss



i Arbeidstilsynet, og som ofte blir en bisetning i denne typen evalueringsarbeid. Resultatene av underveisevalueringen vil foreligge i løpet av 2023.

I tillegg hadde vi i fjor en medarbeiderundersøkelse som viste gode resultater, blant annet høy grad av psykologisk trygghet og høy grad av jobbengasjement i etaten. Det er jeg glad for, det gir oss et solid grunnlag for arbeidet vi skal gjøre ute i virksomhetene. Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs for å skape endring i arbeidslivet og jeg vil rette en stor takk til alle for fleksibiliteten og for innsatsen som ble lagt ned i 2022!

Trondheim 15. mars 2023

Trude Vollheim  
Direktør Arbeidstilsynet

# 2.

## Introduksjon og hovedtall

### Et viktig samfunnsoppdrag

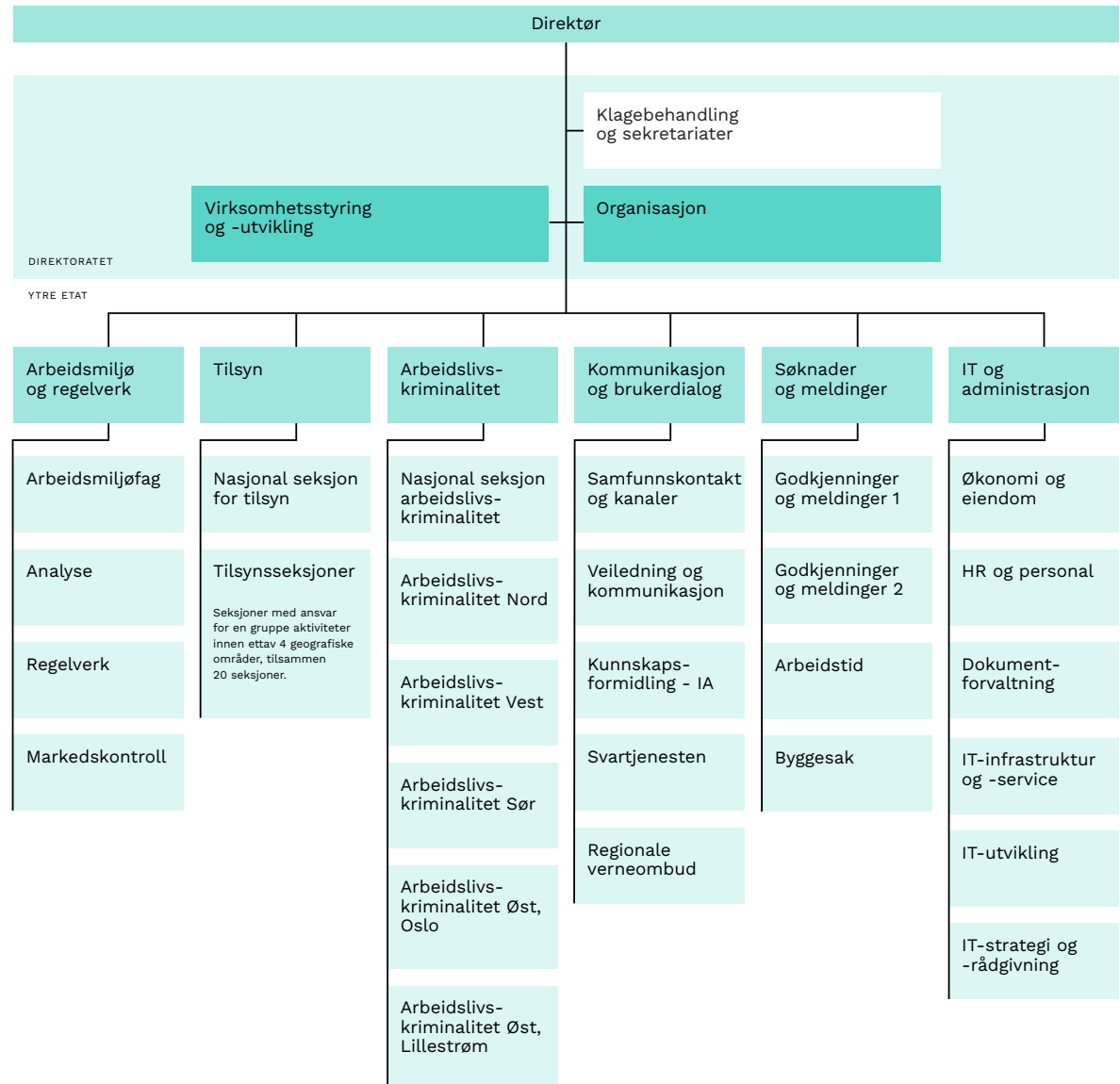
Selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge i hovedsak er god, er det områder hvor det er risiko for at arbeidstakere blir syke, skadet eller dør. Dette kan ha store konsekvenser både for arbeidstakerne og virksomhetene selv. Et godt og helsefremmende arbeidsmiljø er en forutsetning for produktive og innovative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

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

#### **Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at**

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

**FIGUR 1**  
Arbeidstilsynets organisering



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

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av Trude Vollheim og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. Per 31. desember 2022 var 757 ansatte fordelt på 22 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 8 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.

## Riktig innsats gir riktig effekt

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

### Tilsyn

Vi kontrollerer at virksomheter overholder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og gir reaksjoner ved manglende etterlevelse.

### Veiledning

Vi gir informasjon om rettigheter og plikter slik at arbeidsgivere, arbeidstakere og aktører i arbeidsmiljøet selv kan ivareta ansvaret sitt. Vi formidler kunnskap om farer og utfordringer i arbeidsmiljøet, konsekvenser av at de ikke blir ivaretatt, gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves.

### Løpende forvaltningsoppgaver

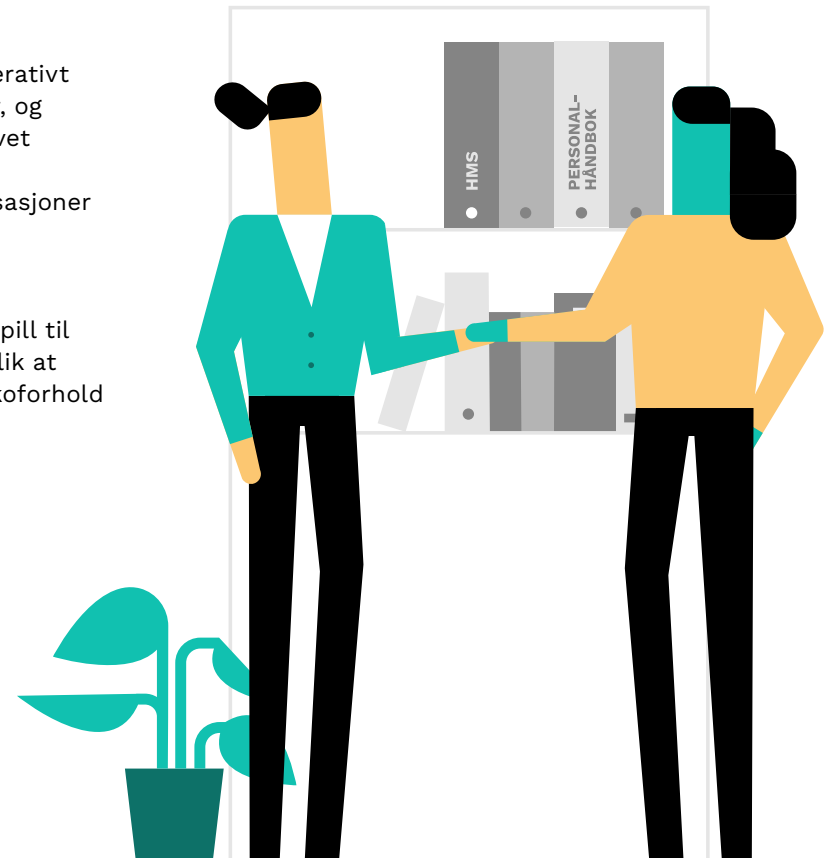
Vi behandler søknader om godkjenning, tillatelse, samtykke og dispensasjoner, og bidrar til å kvalitetssikre grunnlaget for utføring av arbeid med særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold.

### Samarbeid

Vi har forpliktende strategisk og operativt samarbeid med andre kontrolletater, og samhandler med partene i arbeidslivet og bransjeorganisasjoner, og med arbeidsmiljømyndigheter og -organisasjoner i andre land.

### Regelverksutvikling

Vi videreutvikler, påvirker og gir innspill til arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet.





## Hovedtall - hvordan innsatsen er innrettet

### En synlig etat

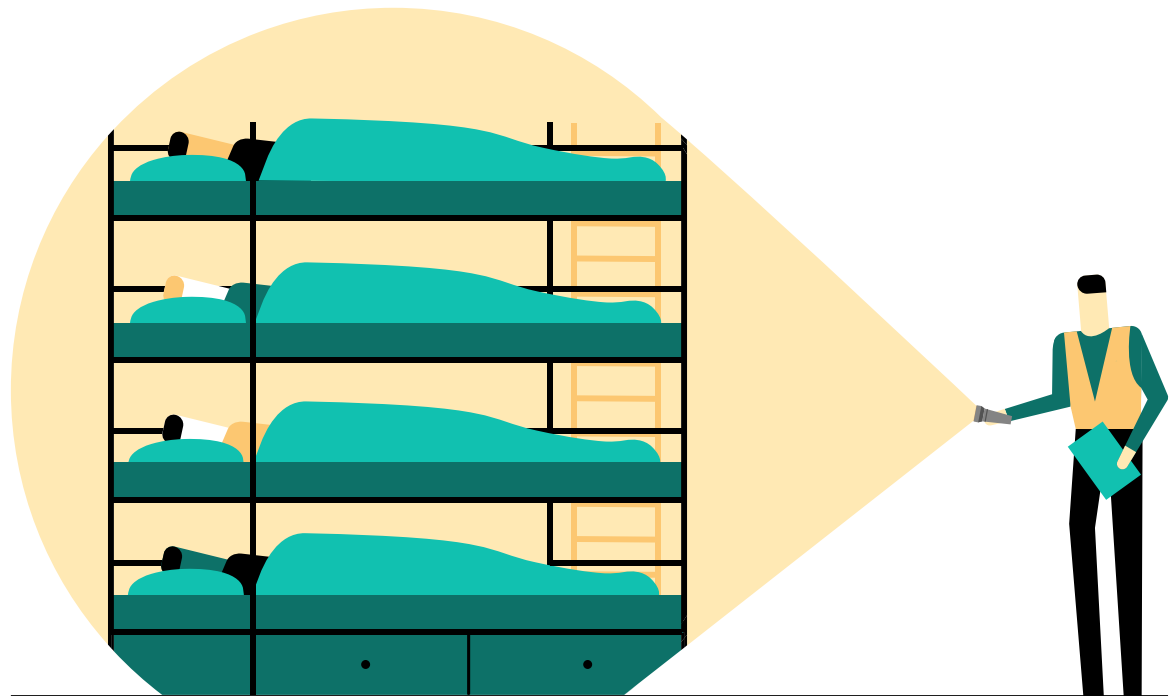
Arbeidstilsynet er en synlig etat. Arbeidstakere og virksomheter er godt kjent med etaten og vi ser en stadig økende interesse for informasjon som etaten tilbyr gjennom ulike kanaler. En erfaring fra pandemien er at når arbeidstakere og virksomheter har behov for informasjon og veiledning om utfordringer i arbeidslivet, så oppsøker de Arbeidstilsynet. Vi opplever også at virksomheter som har behov for påvirkning for å etterleve lovverket i stor grad respekterer og aksepterer etatens myndighetsutøvelse.

Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel er tilsyn, for de enkelte virksomhetene oppleves vi som mest synlig når vi er ute der hvor arbeidet utføres og kontrollerer eller veileder virksomhetene. Samtidig er tilsyn Arbeidstilsynets mest ressurskrevende virkemiddel. Derfor er det viktig å utføre tilsyn i de virksomhetene hvor det er høyest risiko.

For å nå ut til alle som trenger det, er det viktig at vi er synlige i et større omfang enn det som er mulig gjennom de enkelte tilsynene. Vi er derfor også synlige gjennom å tilby virksomheter nettportaler hvor både arbeidsgivere og arbeidstakere får tilgang til informasjon om sine plikter og rettigheter. Vi er til stede i sosiale

medier, vi gjennomfører egne kampanjer og vi samarbeider med media. Vi er synlige ved å ha brukervennlige selvbetjeningsløsninger for arbeidstakere og arbeidsgivere for de delene av lovverket som stiller krav til godkjenning og melding.

Hovedtall for etatens innsats gir en oversikt over hvor og hvordan vi har vært synlige i 2022.



**Tilsyn**

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å sikre at virksomhetene overholder lovens bestemmelser. Tilsyn innebærer å kontrollere om arbeidsmiljøregelverkets krav til arbeidsmiljø etterlevs. 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, og tall for bruk av reaksjoner og pressmidler i perioden 2018-2022.

**TABELL 1**

Utvalgte hovedtall for tilsyn og reaksjonsbruk, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall tilsyn	13 412	12 364	9 608	11 838	11 932
Antall tilsyn med minst én reaksjon	8 333	7 441	5 876	5 421	7 867
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	1 377	967	804	734	1 031
Andel tilsyn med minst ett brudd	67 %	64 %	65 %	50 %	71 %
Andel tilsyn med minst én reaksjon	62 %	60 %	61 %	46 %	66 %
Andel tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	10 %	7,8 %	8,4 %	6,2 %	8,6 %
Antall tilsyn med vedtak om pålegg	6 126	5 667	4 305	3 749	5 740
Andel tilsyn med varsel om tvangsmulkt <sup>1</sup>	23 %	26 %	25 %	23 %	19 %
Andel tilsyn med vedtak om tvangsmulkt <sup>1</sup>	13 %	17 %	16 %	14 %	12 %
Andel tilsyn med varsel om stans som pressmiddel <sup>1</sup>	10 %	6,7 %	5,4 %	4,4 %	2,9 %
Andel tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel <sup>1</sup>	6,5 %	4,5 %	3,9 %	2,2 %	1,2 %

1. Beregnet som andel av tilsyn med minst ett vedtak om pålegg.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2022 noen flere tilsyn enn i 2021. Men profilen på tilsynene er betydelig annerledes.

I november 2020 fikk Arbeidstilsynet i oppdrag å prioritere smitteverntilsyn, noe som preget tilsynene i 2021. En vesentlig andel av tilsynene ble av samme grunn gjennomført som dokumenttilsyn eller digitale tilsyn. Erfaring viste også at reaksjonsgraden i smitteverntilsynene var vesentlig lavere enn i den vanlige risikobaserte tilsynsaktiviteten, noe som førte til samlet sett betydelig lavere reaksjonsgrad i 2021 enn i årene før. Pandemien påvirket også tilsynsaktiviteten de første månedene i 2022, delvis som følge av koronatiltak og delvis som følge av at flere virksomheter ba om å få utsatt tilsyn pga. ulike konsekvenser av pandemien. Likevel ble 2022 samlet sett et mer normalt tilsynsår, selv om antall tilsyn ble lavere enn planlagt i starten av året pga. forhold knyttet til pandemien.

Andelen tilsyn der Arbeidstilsynet enten har avdekket brudd eller fant det nødvendig å gi reaksjon økte i 2022 og var høyere enn noen av årene 2018-2021. Det innebærer at selv om antall tilsyn i 2022 er noe lavere enn i 2019, er det om lag 400 flere virksomheter som fikk minst én reaksjon etter tilsyn i 2022 enn etter tilsyn i 2019.

Andel tilsyn med pålegg, der Arbeidstilsynet også har sett behov for å varsle eller vedta bruk av

pressmidler, var lavere i 2022 enn i årene 2018-2020. Året 2021 skiller seg ut på grunn av den lave reaksjonsgraden. Samtidig kan tallene for 2022 øke noe da det også i 2023 kan bli varslet eller vedtatt bruk av pressmidler for tilsyn utført i 2022. Men tallene viser bare at det å varsle bruk av pressmidler gir betydelig effekt på oppfylging av reaksjoner. I 35-45 prosent av tilsyn med varsel om tvangsmulkt i årene 2018-2022, ble reaksjonene oppfylt før det ble nødvendig å fatte vedtak om tvangsmulkt.

Tabell 3 viser utvikling i bruk av sanksjonen overtredelsesgebyr. Den viser også utviklingen i antall anmeldelser og tilrådinge i samme periode. Antall tilrådinge representerer antall saker politiet har vært involvert i uavhengig av om Arbeidstilsynet har levert egen anmeldelse. De fleste tilrådinge er knyttet til oppfølging av arbeidsulykker.

**TABELL 2**

Utvalgte hovedtall for bruk av sanksjoner og anmeldelser, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall varsel om overtredelsesgebyr	647	625	390	389	534
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	529	635	360	393	479
Antall anmeldelser	117	72	39	39	13
Arbeidsulykke	56	44	22	28	5
Ikke arbeidsulykke	61	28	17	11	8
Antall tilrådinge	123	156	151	187	140

Både antall varsel om overtredelsesgebyr og antall vedtak om overtredelsesgebyr økte i 2022 sammenlignet med årene 2020 og 2021. Dette til tross for at overtredelsesgebyr normalt kommer noen måneder etter at selve tilsynet er gjennomført. Dette skyldes delvis at saksbehandlingen er ressurskrevende og delvis at i mange tilsynssaker avventer Arbeidstilsynet virksomhetens tilbakemelding på varsel om pålegg før etaten går videre med varsel om overtredelsesgebyr. Dette som et ledd i kvalitetssikringen av grunnlaget for bruk av overtredelsesgebyr.

Antallet anmeldelser er betydelig lavere i 2022 enn i årene før, og antall tilråding er lavere enn i 2021. En årsak til nedgangen i antall anmeldelser er at færre arbeidsulykker har gitt mindre behov for anmeldelser. Det ble også i mindre grad prioritert å utarbeide egen anmeldelse når politiet likevel er involvert i oppfølgingen av arbeidsulykken. En annen årsak til nedgangen i antall anmeldelser er at Arbeidstilsynet sommeren 2020 fikk anledning til å ilegge overtredelsesgebyr etter brudd på stans. Tar vi hensyn til denne hjemmelsendringen var antall anmeldelser som ikke var knyttet til en arbeidsulykke stabilt i årene 2020 – 2022.

En årsak til nedgangen i antall tilråding er at antall saker der politiet har bedt om tilråding, har gått betydelig ned i 2022 sammenlignet med 2021. Samtidig har Arbeidstilsynet i økende grad sendt politiet tilråding på eget initiativ. Nedgangen i antall tilråding er betydelig mindre enn nedgang

i antall saker der politiet ber om Arbeidstilsynets tilråding. Dermed er antall tilråding likevel om lag på nivå med årene 2018-2020.

**TABELL 3**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon fordelt på stedlige tilsyn, dokumenttilsyn og digitale tilsyn, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Stedlige tilsyn</b>					
Antall tilsyn	11 698	10 413	6 840	7 027	9 932
Andel tilsyn med brudd	69 %	66 %	67 %	56 %	73 %
Andel tilsyn med reaksjon	65 %	61 %	62 %	51 %	68 %
<b>Dokumenttilsyn</b>					
Antall tilsyn	1 714	1 951	2 713	4 480	1 515
Andel tilsyn med brudd	50 %	58 %	58 %	40 %	59 %
Andel tilsyn med reaksjon	45 %	56 %	58 %	37 %	55 %
<b>Digitale tilsyn</b>					
Antall tilsyn			55 <sup>2</sup>	331	485
Andel tilsyn med brudd			84 %	54 %	71 %
Andel tilsyn med reaksjon			82 %	49 %	58 %

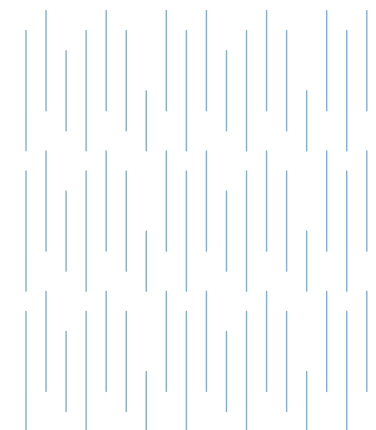
2. Antallet digitale tilsyn i 2020 var noe høyere enn oppgitt da slike tilsyn ikke ble registrert som egen kategori før i november 2020.

I 2022 var andelen dokumenttilsyn (13 prosent) nede på 2018-nivå og andel stedlige tilsyn 83 prosent. Dette er nesten på 2019-nivå, og gitt at digitale tilsyn vil ha en plass i tilsynsaktiviteten fremover anses andelen stedlige tilsyn å være noe over ambisjonen.

Veksten i digitale tilsyn er særlig knyttet til den nasjonale aktiviteten rettet mot ulovlig innleie, kalt innleieprosjektet, der det ble gjennomført et stort antall digitale tilsyn med bemanningsforetak. Det viste seg at flertallet av bemanningsforetakene

vi har ført tilsyn med har god kunnskap om gjeldende regelverk på området, og vi fant få brudd. Der hvor vi ga pålegg, var disse i stor grad knyttet opp mot skriftlig dokumentasjon for innhenting av likebehandlingsgrunnlaget fra innleier. Disse tilsynene ga dermed betydelig lavere reaksjonsgrad enn resten av de digitale tilsynene, noe som medførte at samlet andel tilsyn med reaksjon ble lavere enn for stedlige tilsyn. I øvrige digitale tilsyn var andelen tilsyn med reaksjon i snitt høyere enn for stedlige tilsyn.

Andelen tilsyn der det er gitt reaksjon er derfor generelt høyere for stedlige og digitale tilsyn enn for dokumenttilsyn. Det har bl.a. sammenheng med at virksomheten i et dokumenttilsyn har mulighet til å utarbeide og forbedre ønskede dokumenter i tiden mellom mottak av melding om 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.



**TABELL 4**

Næringer med flest tilsyn, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
F Bygge- og anleggsvirksomhet	39 %	39 %	37 %	34 %	41 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	8 %	10 %	9 %	8 %	13 %
C Industri	12 %	12 %	12 %	13 %	10 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	8 %	6 %	9 %	6 %	8 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	8 %	8 %	8 %	11 %	8 %
Q Helse- og sosialtjenester	4 %	3 %	3 %	4 %	5 %
H Transport og lagring	5 %	6 %	5 %	6 %	4 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	5 %	6 %	5 %	3 %
O Off. adm. og forsvar, og trygdeordninger underlagt off. forvaltning	1 %	3 %	3 %	2 %	2 %
L Omsetning og drift av fast eiendom	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %



En stor andel av tilsynene var også i 2022 rettet mot bygg- og anleggsbransjen. Dette har sammenheng med at flere prioriterte kontrolltema er aktuelle i denne næringen. Det er ofte flere virksomheter som er involvert i arbeidet på bygge- og anleggsplasser, og dette gjør det ofte relevant å kontrollere flere virksomheter samtidig.

Den nasjonale aktiviteten rettet mot ulovlig innleie utgjør rundt en tredel av alle tilsyn under forretningsmessig tjenesteyting hvor blant annet bemanningsforetakene er registrert. Vi har gjennomført et stort antall tilsyn med virksomheter som leier inn arbeidskraft.

Mange av disse er registrert i byggebransjen. I innsatsen mot arbeidslivskriminalitet er bygg og anlegg den næringen hvor det gjennomføres flest tilsyn.

I innsatsen for å følge opp allmenngjøringsforskriftene ble spesielt overnattings- og serveringsvirksomheter prioritert. Etter bygg og anlegg er overnatting og servering den næringen hvor det har vært flest tilsyn i innsatsen for seriøse og anstendige arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet, etterfulgt av varehandel og reparasjon av motorvogner.

Tabell 6 viser antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse<sup>5</sup>. 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 gjennomfører kontroller ut fra hvor det er vurdert å være høyest risiko for utfordringer i arbeidsmiljøet.

5. 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**Antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse.<sup>3</sup>

Virksomhetsstørrelse	Antall tilsyn	Antall aktive bedrifter	Dekningsgrad
1 - 9 ansatte	3 434	150 807	2 %
10 - 19 ansatte	2 478	33 871	7 %
20 - 49 ansatte	2 557	25 244	10 %
50 - 99 ansatte	1 158	7 908	15 %
100 ansatte og over	1 111	5 090	22 %
<b>Totalsum</b>	<b>10 738<sup>4</sup></b>	<b>222 920</b>	<b>5 %</b>

Tabell 5 viser antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse<sup>5</sup>. 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 gjennomfører kontroller ut fra hvor det er vurdert å være det er høyest risiko for utfordringer i arbeidsmiljøet.

3. Per 2022, landbaserte næringer. 4. I tillegg er 1 194 antall tilsyn gjennomført i virksomheter uten registrerte ansatte.



### **Veiledning**

Vi gir veiledning til målgrupper om ulike temaer. Veiledning er en viktig del av Arbeidstilsynets innsats for å nå målene våre og oppfylle intensjonene i samfunnsoppdraget vårt.



**TABELL 6**

Utvalgte hovedtall for veiledningsaktiviteter, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Besøk på arbeidstilsynet.no	3 300 000	4 000 000	5 200 000	5 200 000 <sup>6</sup>	5 290 000
Antall deltagere på webinarer			23 500	28 473	23 820 <sup>7</sup>
Antall stedlige og digitale veiledninger	620	646	263 <sup>8</sup>	339 <sup>9</sup>	298
Telefonveiledninger hos Svartjenesten	48 398	42 539	38 806	38 794	33 433
Veiledninger på chat og epost hos Svartjenesten	14 139	22 080 <sup>10</sup>	23 220	23 806	24 106 <sup>11</sup>
Innsynsbegjæringer	30 313	43 852	38 021	44 218	65 545
Henvendelser til Arbeidstilsynet ved SUA	2 683	2 622	884	779	1 029
Følgere på sosiale medier		35 736	42 159	51 319	59 295
Rekkevidde for Arbeidstilsynets Facebooksider			2 268 694	2 876 577	1 746 247 <sup>12</sup>
Abonnenter på nyhetsbrev fra Arbeidstilsynet		7 680	8 877	9 241	10 658
Besøk på risikohjelpen		7 089	9 664	12 046	14 516
Besøk på Arbeidsmiljøportalen		-	8 387 <sup>13</sup>	26 268	70 863
Besøk på Arbeidsmiljøhjelpen		-	1 941 <sup>14</sup>	9 226	13 986
Fysiske besøk/digitale veiledninger RVO	1200	1200	755/38	1370/145	1 276
Besøk på rvofond.no (gjelder både HRR og BA)		10 200		15 600	24 239

6. På grunn av utfordringer med statistikkverktøyet er det totale besøket estimert. 7. I 2021 inngikk antall deltakere på digitale veiledninger og webinarer i samarbeid med andre i denne summen. I 2022 er disse inkludert i tallet for deltakere på veiledninger og innlegg (50 353), derfor forskjell i sum. 8. Som følge av pandemien er flere av veiledningene gjennomført digitalt. 9. Som følge av pandemien er flere av veiledningene gjennomført digitalt. 10. 2019 var første år med chat. 11. Fra og med 2022 er skriftlig veiledning til ung.no inkludert i tallene. 12. På grunn av endring i praksis for annonsekontoer er ikke tall for rekkevidde på Facebook for 2022 sammenlignbare med foregående år. 13. Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen ble lansert i desember 2020. 14. Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøhjelpen ble lansert i desember 2020.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal med 5 290 000 besøk i 2022. Det har vært en økning i antall besøk i 2022 sammenlignet med 2021. 88 prosent av nyhetssakene som er publisert på arbeidstilsynet.no har vært knyttet til områder vi særlig har rettet innsatsen mot i 2022. Eksempler på saker som har fått stor oppmerksomhet er nye regler for hjemmekontor fra 1. juli og arbeidslivskriminalitet.

I 2022 sendte vi totalt 107 000 veiledningsbrev til virksomheter. Av disse handlet 80 000 om tydeligere krav til bruk av bedriftshelsetjeneste. Veiledningsbrev er en ressurseffektiv måte å nå mange virksomheter på. Vi erfarer at det gir mer interesse for både veiledning og mer bevissthet om regelkrav. Eksempelvis erfarte vi etter brevet om krav til bruk av bedriftshelsetjeneste at mange virksomheter ble bevisst at de var registrert i en næring med plikt til å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste.

De siste årene har vi dreid store deler av veiledningen vår over til digitale flater. I 2022 har vi arrangert tolv nye webinarer, i tillegg til to digitale workshoper<sup>15</sup>. Totalt har vi hatt 23 820 visninger på webinarer og workshoper

i 2022. Vi har gjennomført i underkant av 300 veiledninger og innlegg der vi har nådd over 50 353 deltakere. Fysiske seminarer og messer har ikke like mange deltakere som før pandemien. Vi ser en økning i antall besøk på våre selvhjelpsverktøy sammenlignet med tidligere år, også for Risikohjelpen, som ikke er utvidet med nye bransjer eller markedsført i 2022.

Vi har rettet Arbeidsmiljøportalen inn mot enda flere bransjer i 2022, og har markedsført portalen inn mot disse. Arbeidstilsynet har vært på mange arenaer for å veilede om hvordan kunnskapen og verktøyene på Arbeidsmiljøportalen kan brukes som et ledd i virksomhetenes forebyggende HMS-arbeid. Dette har resultert i en betydelig økning i besøk. Dette har også bidratt til en markant økning i besøk på selvhjelpsverktøyet Arbeidsmiljøhjelpen, som Arbeidsmiljøportalen lenker til. Vi vil markedsføre Arbeidsmiljøhjelpen og gjøre den enda bedre kjent for målgruppene i 2023.

Arbeidstilsynet har i 2022 mottatt nærmere 700 mediehenvelser. Vi opplever at det er stor interesse for etatens tilsyn og øvrige aktivitet. Det ble i 2022 sendt ut 21 nyhetsbrev til vel 10 000 abonnenter. I nyhetsbrevene delte vi nyhetssaker

om arbeidsmiljøfaglige tema og regelverk og informasjon om arrangementer, kurs og webinarer.

Arbeidstilsynet har hatt en betydelig økning i antall følgere på sosiale medier, en økning på 34 prosent på LinkedIn og en økning på 6 prosent på Facebook. Vi ser også en økning i engasjement rundt våre innlegg i sosiale medier. Antall kommentarer og delinger har også økt. LinkedIn er en god kanal for å nå ut med budskap og veiledning til arbeidsgivere, og aktiviteten på LinkedIn har økt betydelig fra høsten 2022.

I 2022 gjennomførte vi seks større kommunikasjonskampanjer i flere sosiale medier, digitale medier, aviser og bransjekanaler. Kampanjene har hatt over 10 millioner visninger og 244 000 brukere har aktivt klikket seg inn og blitt veiledet ved å se mer eller lese mer om temaene kampanjene har handlet om.

Antallet innsynsbegjæringer øker kraftig. I 2022 økte antallet innsynsbegjæringer med 48 prosent fra 2021, økningen er i hovedsak flere henvendelser fra media. Dette innebærer at Arbeidstilsynet bruker betydelig mer ressurser på å behandle innsynskrav enn tidligere.

<sup>15</sup> Inkluderer nye visninger i 2022 på webinarer og workshoper gjennomført tidligere år.

**Søknader og meldinger**

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

**TABELL 7**

Hovedtall meldinger, 2018–2022.

Motta meldinger om at uønskete hendelser har skjedd	2018	2019	2020	2021	2022
Kritikkverdige forhold, antall varsel mottatt	8 550	8 425	7 978	9 133	10 374
Arbeidsulykke, antall varsel mottatt	3 013	2 959	2 731	3 014	2 671
Arbeidsrelatert sykdom, antall meldinger mottatt	2 066	1 991	1 694	2 022	2 028

Det har vært en økning i antall registrerte uønskede hendelser på 14 prosent. Antallet godkjenninger av bedriftshelsetjenester (BHT) og søknader om godkjenning av utenlandske kompetansebevis er likt som foregående år.

**TABELL 8**

Hovedtall søknader, 2018-2022.

Godkjenning av søknader	2018	2019	2020	2021	2022
Godkjenning av BHT, antall saker behandlet	250	300	210	150	149
Godkjenning av renholdsvirksomheter, antall innkomne søknader	2 935	2 517	2 423	2 406	2 175
Årlig melding og utvidet årlig melding fra godkjent renholdsvirksomhet	5 032	5 438	5 557	5 433	4 642
Godkjenning av utenlandske kompetansebevis, antall saker behandlet	2 434	2 728	2 312	1 585	1 575
Godkjenning av virksomheter innen bilpleie, antall innkomne søknader					562
Registrering av bemanningsforetak, antall saker behandlet	318	415	526	544	758
Søknad om tillatelse til å arbeide med asbest, antall saker behandlet	173	142	154	143	147
Byggesaker, antall saker behandlet	4 077	4 135	3 840	4 431	4 422

Vi har behandlet et tilnærmet likt antall byggesaker i 2022 som i 2021. Arbeidstilsynet har i løpet av året effektivisert byggesaksbehandlingen. Ny løsning for søknadshåndtering er lansert, og automatisk samtykke er tatt i bruk.

**TABELL 9**

Samtykke til virksomhetens egne løsninger for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø, 2018-2022.

Samtykke til virksomhetens egne løsninger for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø	2018	2019	2020	2021	2022
Søknad om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene, antall saker behandlet	1 288	1 266	1 343	1 227	1 197

De fleste sakene kommer fra bygg- og anleggsbransjen. Vi får også en god del fra helse- og omsorgssektoren og industrien. Det aller fleste som søker får godkjenning. Avslagene i bygg- og anlegg og industrien kommer i de aller fleste tilfellene av at de søker om for lange dager, uker eller arbeidsperioder enn det vi vurderer som forsvarlig. Søknadene fra helse- og omsorgssektoren, gjelder som tidligere år, i stor grad for assistenter i ordninger med brukerstyrt

personlig assistanse. Avslag skyldes ofte at tid mellom vakter ikke er tilstrekkelig. Første halvår hvert år, får vi også en god del søknader om utvidet overtid fra regnskap- og revisjonsbransjen. Vi innvilger stort sett alle søknader for første halvår om utvidet overtid på ukeshvis for firma som leverer regnskaps- og revisjonstjenester siden de er bundet av offentlige tidsfrister.

**Klagebehandling og sekretariater**

Arbeidstilsynet har ansvar for sekretariatsfunksjonen for Tvisteløsningsnemnda, Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda. Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak som fattes i ytre etat. Klagebehandlingen innebærer enten å fatt vedtak eller ta beslutning i første instans, eller en ny prøving av førsteinstansens vedtak.

Arbeidstilsynet behandlet 149 klagesaker i 2022 og vi mottok 117 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

overtredelsesgebyr påklages hyppigere enn andre typer vedtak, og utgjør de siste årene rundt 60 prosent av alle innkomne klagesaker. Saksinngangen til Tvisteløsningsnemnda har vært forholdsvis stabil de siste årene, mens det har vært en økning i krevende saker til Rikslønnsnemnda. Vedtakene fra Tariffnemnda gir viktige verktøy for Arbeidstilsynets tilsyn innenfor de allmenngjorte områdene.

**TABELL 10**

Klagebehandling, innsynsbegjæringer og sekretariater.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall klagesaker som er behandlet	140	221	196	152	149
Vedtak fra Tvisteløsningsnemnda	129	183	170	170	127
Kjennelser fra Rikslønnsnemnda	1	2	0	4	2
Vedtak fra Tariffnemnda <sup>16</sup>	9	9	0	9	9

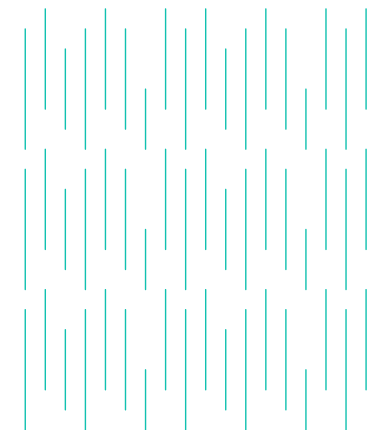
<sup>16</sup> Arbeidstilsynet fikk tildelt sekretariatsoppgaven for Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda fra 2018. Før dette lå sekretariatsoppgaven hos departementet.

### **Ressursbruk**

Alle statlige etater skal innrette ressursbruken slik at den er mest mulig effektiv.

Som beskrevet i del 4 Styring og kontroll har Arbeidstilsynet de siste årene gjennomført betydelige endringer organisasjonen, dette har også konsekvenser for grunnstrukturene i etaten hvor blant annet etablering av nye prosesser og tidsregistrering er endret. 2022 er et overgangsår hvor nye arbeidsprosesser er justert eller revidert.

En tabell som redegjør for samlet ressursbruk og som viser ressursbruk per kjerne-, støtte og styringsprosess er derfor ikke utarbeidet. Registreringen av ressursbruk vil fra 2023 understøtte funksjonsorganiseringen, være knyttet til alle tre mål, virkemidlene våre og kjerne, støtte og styring på en bedre måte.





**TABELL 11**Utvalgte hovedtall for ressursbruk 2018-2022<sup>17</sup>.

	2018	2019	2020	2021	2022
Samlet tildeling post 01-99 (kroner)	663 402 000	698 271 000	750 665 000	837 507 000	862 678 000
Utnyttelsesgrad post 01-29	97,9 %	93,6 %	91,1 %	92,2 %	95,7%
Driftsutgifter (kroner)	661 421 784	653 423 262	684 073 408	771 911 534	838 248 026
Lønnsandel driftsutgifter	74 %	74 %	72 %	71 %	70 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	834 372	869 295	860 818	834 972	828 862
Antall årsverk, tidligere beregningsmåte	586	559			
Antall årsverk, ny beregningsmåte <sup>18</sup>		618	571	660	714

Arbeidstilsynet har høyere utnyttelsesgrad i 2022 enn tidligere år. For årene 2019 til 2021 har Arbeidstilsynet lavere utnyttelsesgrad grunnet tilleggstildelinger hvor det har tatt tid å ansette riktige ressurser, blant annet på grunn av at en pandemisituasjon som har påvirket muligheten for å etablere nye aktiviteter.

Arbeidstilsynet har i 2022 hatt en stor økning i antall årsverk sammenlignet med 2021, fra 660 årsverk i 2021 til 714 i 2022. Økningen på 54 årsverk må sees i sammenheng med tilleggstildelinger til Arbeidstilsynet.

<sup>17</sup>. Tall om årsverk, tildeling, utnyttelsesgrad, driftsutgifter, lønnsandel og lønnsutgifter er i henhold til definisjoner i DFØ veiledningsnotat – Årsrapport for statlige virksomheter. <sup>18</sup>. 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

### Overordnede mål

Tildelingsbrevet beskrev følgende tre overordnede mål for Arbeidstilsynets innsats i 2022:

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

Som nevnt i del II har Arbeidstilsynet flere virkemidler til rådighet for å oppnå disse målene. I henhold til forklaringsvariabel i tildelingsbrevet viser tabell 12 hvordan Arbeidstilsynet har fordelt virkemiddelet tilsyn på de tre overordnede målene i femårsperioden 2018–2022. Den viser også hvor hyppig vi avdekker minst ett brudd i tilsyn innenfor de tre målene, og hvor hyppig vi gir minst én reaksjon.<sup>19 20</sup>

<sup>19</sup> Arbeidstilsynet skal iht. arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd treffe de enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføring av bestemmelsene, og gir derfor ikke reaksjon ved alle brudd vi avdekker. <sup>20</sup> Det er også innført en ny tellemåte for reaksjoner, ved at vedtak om pressmidler etter krav om opplysninger ikke telles med. Dette er innført med tilbakevirkende kraft, noe som medfører at reaksjonstall avviker fra tidligere årsrapporter.

**TABELL 12**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon i perioden 2018–2022, fordelt på målene i tildelingsbrevet. Ett tilsyn kan bidra til flere overordnede mål.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Mål 1 Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet</b>					
Antall tilsyn					6 752
Andel tilsyn med brudd					76 %
Andel tilsyn med reaksjon					71 %
<b>Mål 2 Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår*</b>					
Antall tilsyn					2 630
Andel tilsyn med brudd					64 %
Andel tilsyn med reaksjon					57 %
<b>Mål 1 og 2**</b>					
Antall tilsyn	10 196	9 493	7 857	10 189	759
Andel tilsyn med brudd	69 %	68 %	66 %	50 %	74 %
Andel tilsyn med reaksjon	64 %	63 %	62 %	45 %	69 %

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Mål 3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes</b>					
Antall tilsyn	3 216	2 871	1 751	1 649	1 791
Andel tilsyn med brudd	59 %	53 %	56 %	52 %	60 %
Andel tilsyn med reaksjon	56 %	50 %	56 %	48 %	57 %
<b>Totalt</b>					
Antall tilsyn	13 412	12 364	9 608	11 838	11 932
Andel tilsyn med brudd	67 %	64 %	64 %	50 %	71 %
Andel tilsyn med reaksjon	62 %	60 %	61 %	46 %	66 %

\* Overordnet mål 2 ble innført i tildelingsbrevene fra og med 2020

\*\* Mulighet til å skille mellom mål 1 og 2 ble innført i 2022.

Tabellen viser at litt over halvparten av tilsynene Arbeidstilsynet gjennomførte i 2022 var rettet mot overordnet mål 1. Litt over 22 prosent av tilsynene var rettet mot mål 2, mens 14 prosent var rettet mot mål 3.

For å oppnå våre mål er det avgjørende at vi avdekker brudd i tilsynene vi gjennomfører, og at disse følges opp med nødvendig reaksjonsbruk. Både andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon har økt i 2022 innenfor alle de tre målene, særlig i forhold til 2021 som var preget av smitteverntilsyn, men også sammenlignet med tidligere år.

Andelen tilsyn med brudd er høyere innenfor mål 1 enn de andre to målene. Dette tilsier at tilsynsinnsats for å bidra til at virksomhetene jobber systematisk med å forebygge arbeidsrelaterte helseplager er viktig. Det faktum at andelen tilsyn med brudd (og dermed andelen tilsyn med reaksjon) er lavere innenfor mål 2 og 3 skyldes forhold som er nærmere utdypet i omtalen av innsats rettet mot hvert av målene.

I tillegg til andelen tilsyn med brudd er det interessant å se på hvor mange brudd vi avdekker i tilsynene. Jo flere brudd som avdekkes og følges opp med forbedringstiltak, jo større samlet effekt er det rimelig å anta at hvert enkelt tilsyn har. Likevel vil effekten også avhenge av hva slags regelverksbrudd det er snakk om. Som tabell 13 viser, har andelen tilsyn med flere enn fem brudd økt i 2022 sammenlignet med tidligere år.

**TABELL 13**

Tilsyn fordelt på antall brudd per gjennomførte tilsyn, 2018–2022.

Antall brudd i tilsyn	2018	2019	2020	2021	2022
Ingen	31 %	34 %	33 %	44 %	28 %
1	19 %	18 %	18 %	15 %	16 %
2	12 %	12 %	13 %	10 %	12 %
3	10 %	10 %	10 %	8 %	10 %
4	7 %	7 %	8 %	6 %	8 %
5-10	18 %	17 %	16 %	15 %	23 %
Flere enn 10	3 %	1 %	2 %	2 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



### Slik jobber vi risikobasert

Arbeidstilsynet har et stort myndighetsområde som omfatter rundt 223 000 virksomheter med 2,8 millioner ansatte i det norske, landbaserte arbeidslivet. Arbeidstilsynets innsats skal derfor være risikobasert, slik at vi bruker våre ressurser der de trengs mest. For å underbygge prioriteringer i tråd med dette, utarbeider Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) årlig et kunnskapsunderlag kalt Risikobilde.<sup>21</sup> Risikobilde oppsummerer de viktigste problemene i arbeidslivet, risikofaktorer som fører til disse problemene og utsatte grupper i arbeidslivet. Tabell 14 oppsummerer hvilke problemer som ble vurdert som viktigst i forkant av 2022, og hvilke næringer som var mest utsatt for disse.

21. <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/65c579f1e71049d0be8d7c3a8f03a98b/risikobilde-2023--sammendrag-.pdf>

**TABELL 14**

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

Kilde: Risikobilde 2021 (Arbeidstilsynet).

	Jord- /skogbruk/fiske (akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg/anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport/lagring	Overnatting/servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Helse/sosial	Annen tjenesteyting	Undervisning
<b>Arbeidsmiljøproblemer</b>												
Arbeidsrelatert kreft	●	●	●	●	●	●	●					
Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	●	●	●	●	●		●		●			
Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	●				●	●	●	●	●	●	●	
Arbeidsrelaterte psykiske plager							●	●	●	●		
<b>Seriøsitetsproblemer</b>												
Allmenngjort lønn	●		●		●		●	●	●			
Innkvartering	●		●		●	●	●	●	●			
Innleie			●		●							
Midlertidighet								●		●		●
Plattformøkonomi							●		●			
<b>A-krimproblemer</b>												
Sentrale trusselaktører med kapasitet til og intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet	●				●	●	●	●	●			
Utenlandske arbeidstakere som blir utnyttet eller bevisst bidrar til arbeidslivskriminalitet	●				●	●	●	●	●			
Oppdragsgivere og bestillere bidrar ubevisst til kriminalitet i arbeidslivet	●				●	●	●	●	●			

Etter ytterligere risikovurderinger ble følgende prioriteringer vedtatt i etatens virksomhetsplan for 2022:

### Mål 1

**Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet**

- Kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet
- Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade
- Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- Arbeidsrelaterte psykiske plager

### Mål 2

**Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår**

- Uanstendig lavt lønnsnivå
- Ulovlig innleie og utleie

### Mål 3

**Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes**

- 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

I det videre beskrives aktiviteter, resultater og effekter innenfor hvert av de tre målene i tildelingsbrevet, med hovedvekt på de ovennevnte prioriteringene.



Tabell 15 oppsummerer antall tilsyn og andelen tilsyn med minst ett brudd innenfor hvert av de overordnede målene totalt og fordelt på prioritering. Her vil det være til dels stor overlapp mellom tilsyn innenfor de ulike prioriteringene. For eksempel vil mange tilsyn rettet mot muskel- og skjelettplager også adressere psykiske plager, siden risikofaktorene for disse plagene til dels er de samme og det er overlapp mellom utsatte næringer.

**TABELL 15**

Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd i perioden 2018–2022, for Arbeidstilsynets prioriteringer i 2022. Ett tilsyn kan ivareta flere prioriteringer.

Prioritering	2018	2019	2020	2021	2022
Mål 1 Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet					
<b>Kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet</b>					
Antall tilsyn	313	421	334	195	549
Andel tilsyn med brudd	56 %	72 %	61 %	69 %	59 %
<b>Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade*</b>					
Antall tilsyn	5 421	5 408	3 593	2 652	3 934
Andel tilsyn med brudd	55 %	50 %	60 %	62 %	65 %
<b>Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager</b>					
Antall tilsyn	889	616	333	646	2 166
Andel tilsyn med brudd	51 %	45 %	46 %	57 %	72 %
<b>Arbeidsrelaterte psykiske plager</b>					
Antall tilsyn	-	63	59	294	1 175
Andel tilsyn med brudd	-	60 %	54 %	56 %	71 %

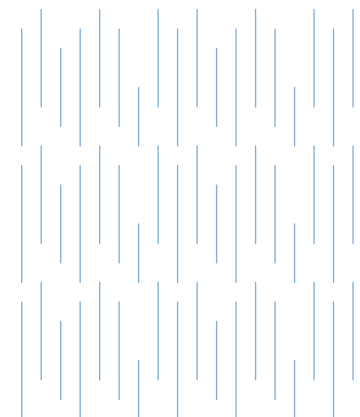
Prioritering	2018	2019	2020	2021	2022
Mål 2 Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår					
<b>Uanstendig lavt lønnsnivå</b>					
Antall tilsyn**	1 407	1 301	1 403	799	1 849
Andel tilsyn med brudd	25 %	34 %	17 %	17 %	17 %
<b>Ulovlig innleie og utleie</b>					
Antall tilsyn	200	124	120	61	965
Andel tilsyn med brudd	36 %	42 %	33 %	34 %	58 %
Mål 3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes					
<b>Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert</b>					
Antall tilsyn***	-	150	114	93	81
Andel tilsyn med reaksjon	-	70 %	68 %	65 %	75 %
<b>Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter</b>					
Antall tilsyn	3 216	2 871	1 751	1 649	1 791
Andel tilsyn med brudd	59 %	53 %	56 %	52 %	60 %
<b>Oppdragsgivere og forbrukere bidrar ikke til a-krim ved kjøp av varer og tjenester</b>					
Antall tilsyn	360	268	492	197	201
Andel tilsyn med brudd	65 %	72 %	67 %	69 %	61 %

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

\*\* Her avgrenset til tilsyn med arbeidsgivere.

\*\*\* Inkludert tilsyn utenfor a-krimtilsynspakker. Tall fra ulike år er ikke sammenlignbare pga. ulike kriterier for sentrale trusselaktører.

Tabellen viser at vi har økt antall tilsyn fra 2021 til 2022 innenfor alle de prioriterte områdene, noe som delvis skyldes at tilsyn i 2021 i all hovedsak var innrettet mot smittevern. På flere av områdene er antallet tilsyn imidlertid høyere enn i hele femårsperioden. Vi har hatt en særlig kraftig økning i antall tilsyn med muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har også mangedoblet tilsynsinnsatsen innenfor ulovlig innleie og utleie, men fra et relativt lavt antall tilsyn. Resultater innenfor hvert område er nærmere beskrevet under hvert av de tre målene.



## Slik bruker vi overtredelsesgebyr og anmeldelser

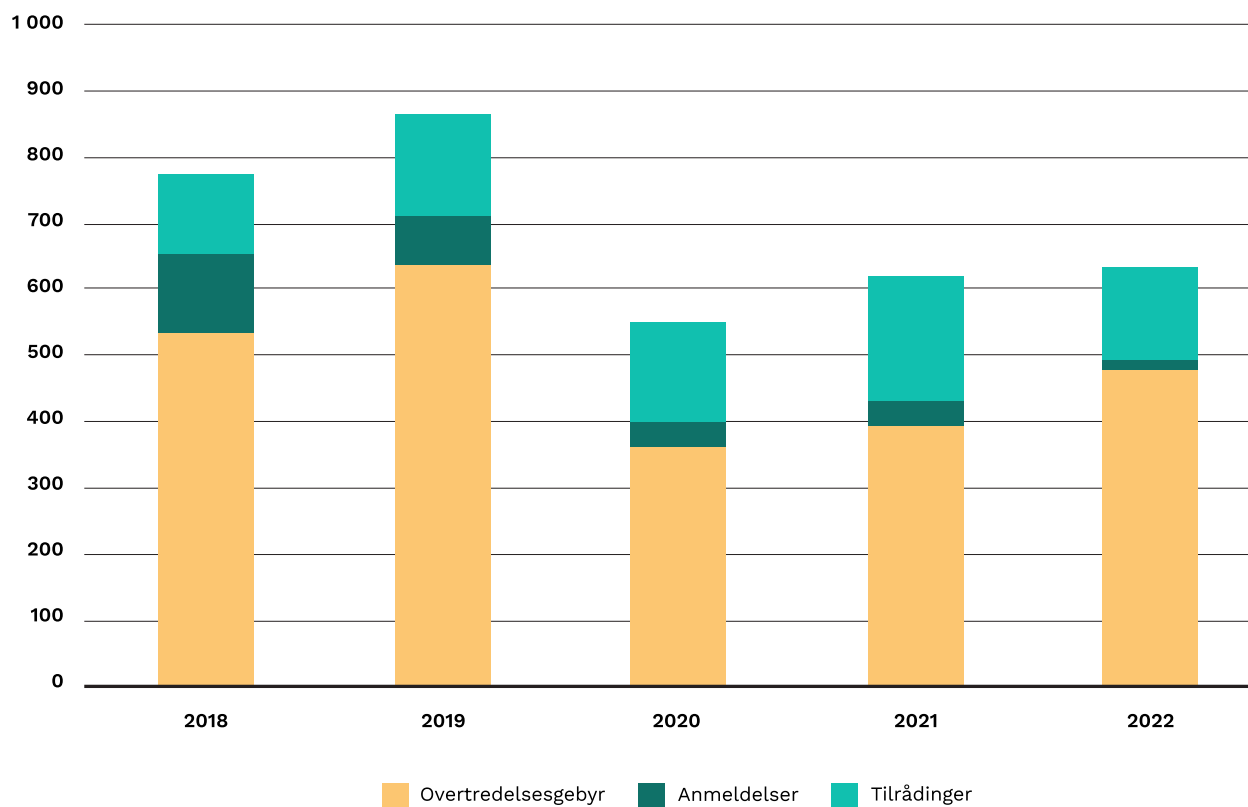
Når vi avdekker brudd, gir Arbeidstilsynet som regel pålegg til arbeidsgiver om å rette opp i forholdet, eller vi stanser arbeidet dersom det er fare for liv og helse. Dersom bruddet er alvorlig, må vi vurdere om vi vil følge opp dette videre med et eventuelt overtredelsesgebyr, eller om vi anser at forholdet er så alvorlig at det bør følges opp av politiet.<sup>22</sup> Bruken av anmeldelser og overtredelsesgebyr må også sees i sammenheng med tilrådinge, hvor Arbeidstilsynet gir en anbefaling til politiet om videre oppfølging av saken uten at vi går til anmeldelse.

Vurderingen av om et alvorlig forhold skal følges opp med overtredelsesgebyr, anmeldelse eller tilråding gjøres som regel i dialog med politiet.

Figur 2 under viser at det samlede antall gebyrer<sup>23</sup>, anmeldelser og tilrådinge gikk markant ned i 2020, for så å øke noe igjen i 2021 og 2022. Som nærmere beskrevet i del 2, skyldes dette blant annet at tilsyn under pandemien hadde en annen innretning, hvor vi ikke avdekket grove brudd i like stor grad som tidligere.

**FIGUR 2**

Antall anmeldelser, tilrådinge og overtredelsesgebyr, 2018–2022.  
Antall overtredelsesgebyr er ikke justert for klagebehandling i 2. instans.



<sup>22</sup> På grunn av forbud mot dobbeltstraff i den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, kan det ikke ilegges overtredelsesgebyr og anmeldelse for det samme lovbruddet.

<sup>23</sup> Tall som presenteres for overtredelsesgebyr er ikke justert for eventuell klagebehandling i 2. instans

### Nærmere om overtredelsesgebyr

Tildelingsbrevet for 2022 inneholder en føring om at «Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad, og i større grad benytte overtredelsesgebyr når forholdene tilsier det. Bruk av reaksjoner skal innrettes slik at det i størst mulig grad bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Overtredelsesgebyrenes størrelse skal gjenspeile dette».

Som vist over, økte antall varsel og vedtak om overtredelsesgebyr i 2022 i forhold til 2020 og 2021. Dette til tross for at en stor andel av overtredelsesgebyr normalt vedtas på grunnlag av brudd avdekket året før (i snitt 38 prosent per år), og i 2021 avdekket vi færre brudd enn vanlig. Det er imidlertid bruddenes alvorlighet som er utslagsgivende for om vi vedtar overtredelsesgebyr. Vi fører ikke statistikk over alvorlighetsgrad for hvert enkelte brudd i tilsyn, og kan derfor ikke dokumentere om vi reelt sett har en strengere reaksjonspraksis enn tidligere.

Tabell 16 viser hvilke forhold vi vedtar flest overtredelsesgebyr for. Øverst på lista finner vi mangler ved bygnings- og utstyrsmessige forhold, i hovedsak usikret arbeid i høyden, manglende HMS-kort og mangler ved bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr.

**TABELL 16**

Antall vedtak om overtredelsesgebyr fordelt på undertema, 2018–2022. Ikke justert for klagebehandling i 2. instans.

Undertema	2018	2019	2020	2021	2022
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	269	274	150	147	205
HMS-kort	199	255	126	113	178
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	116	79	62	82
Arbeidstidsordninger	38	95	46	47	65
Lønnssystemer	5	47	17	9	13
Innkvartering	0	11	7	54	5
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	10	8	3	17	15
Arbeidsavtaler	5	22	7	4	14
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	5	5	5	15	21
Byggherre	11	12	10	8	6

Flere forhold må vurderes før et overtredelsesgebyr kan varsles og eventuelt vedtas, i henhold til en ikke uttømmende liste i arbeidsmiljøloven § 18-10 andre ledd. Som nevnt er alvorlighet ved og gjentakelse av regelverksbrudd sentrale forhold, samt grad av skyld, om virksomheten har oppnådd en fordel med overtredelsen og virksomhetens økonomiske evne. Allmennpreventive og individualpreventive hensyn skal også tillegges vekt. I alle varsel og vedtak om overtredelsesgebyr redegjør vi for hvordan alle momentene er vurdert og veid opp mot hverandre.

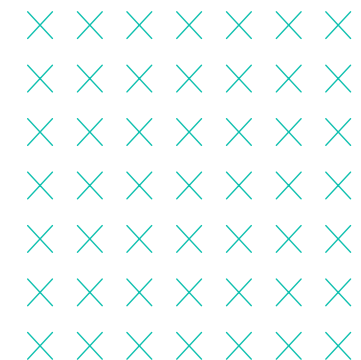
Behovet for gebyr må også veies opp mot andre hensyn. Innenfor saker med mistanke om arbeidslivskriminalitet jobber vi ofte tett sammen med andre myndigheter, og vurderer virkemiddelbruk taktisk ut fra etatenes samlede

«verktøykasse». Hensynet til samarbeidet og tilliten mellom Arbeidstilsynet og aktørene i arbeidslivet gjør videre at vi som hovedregel ikke illegger overtredelsesgebyr når brudd avdekkes i forbindelse med veiledning, søknader til godkjenningsordninger eller andre henvendelser fra virksomheter.

Arbeidstilsynet utmåler overtredelsesgebyr individuelt, for å unngå urimelige eller ubetydelige satser sett i forhold til virksomhetens betalingssevne. Ved utmåling vurderes de samme momentene som for illeggelse av gebyr, omtalt over. Gebyrbeløpet skal videre være rimelig og forholdsmessig, og i samsvar med vurderinger i andre saker. Samtidig skal det ikke lønne seg å bryte regelverket. I noen tilfeller må gebyret derfor justeres slik at det overstiger en eventuell gevinst som virksomheten har fått. Gevinsten kan kun

estimeres for den perioden vi kan dokumentere at overtredelsen har foregått. Arbeidstilsynet kan maksimalt gi gebyr på 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Dette er forbeholdt alvorlige lovbrudd der ressurssterke virksomheter har oppnådd en betydelig økonomisk fordel.<sup>24</sup>

I 2022 var gjennomsnittlig gebyrbeløp på litt under 90 000 kroner. Dette er omtrent på linje med tidligere år, med unntak av 2020 da gjennomsnittet lå på 78 000 kroner. Medianbeløp i 2022 var 70 000 kroner. Det høyeste gebyrbeløpet som ble vedtatt i 2022 var på 800 000 kroner. Disse beløpene er ikke justert for eventuell klagebehandling i 2. instans.



**Nærmere om anmeldelser**

Tabell 17 viser en oversikt over hvilke lover og tilhørende forskrifter vi oftest har anmeldt brudd på de siste fem årene. Én anmeldelse kan gjelde brudd på flere lover og forskrifter samtidig. De fleste anmeldelser er hjemlet i både arbeidsmiljøloven og en tilhørende forskrift. Mange anmeldelser skyldes brudd på forskrift om utførelse av arbeid, nærmere bestemt krav til bruk av arbeidsutstyr, og forskrift om

systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (krav til kartlegging og risikovurdering). Dette gjenspeiler at mange anmeldelser sendes på bakgrunn av arbeidsulykker, som omtalt i årsrapportens del II. Vi anmelder også ofte brudd på forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler.

**TABELL 17**

Antall anmeldelser innenfor de fem mest brukte lover og forskrifter, 2018–2022.

Lov/forskrift	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeidsmiljøloven (ekskl. kap. 19 om straff)	95	61	28	38	11
Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav	40	27	11	20	1
Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter	26	21	10	14	3
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	28	21	7	15	3
Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler	10	15	4	6	0

Totalt har 36 prosent av sakene vi har anmeldt de siste fem årene blitt henlagt av politiet. Like mange er avgjort med et forelegg, mens sju prosent har endt med domfellelse eller påtaleunntatelse. Vi tar forbehold om at utfall foreløpig er ukjent for Arbeidstilsynet i 21 prosent av sakene. Dette gjelder særlig nyere saker, hvor mange fortsatt er i prosess hos politiet eller i domstolene.

**TABELL 18**

Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2018–2022.

Utfall	2018	2019	2020	2021	2022
Henleggelse	38 %	33 %	46 %	38 %	0 %
Forelegg	43 %	46 %	23 %	23 %	0 %
Dom	4 %	4 %	5 %	0 %	0 %
Påtaleunntatelse	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %
I prosess/ukjent utfall	11 %	13 %	26 %	38 %	100 %
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## Slik jobber vi med regelverksutvikling

Arbeidstilsynet jobber kontinuerlig med å oppdatere og utvikle regelverket vi forvalter. I 2022 er det lagt ned betydelig innsats i å forenkle forskriftene, for å sikre at de blir enkle å forstå for brukerne. Dette arbeidet fortsetter, og forventes ferdigstilt i 2024.

I tillegg har vi jobbet med regelverksutvikling innenfor flere områder, blant annet

- psykososialt arbeidsmiljø
- asbest
- innkvartering
- havbruk til havs
- arbeidslivskriminalitet





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

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i det norske landbaserte arbeidslivet holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. 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.

## 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.

### Systematisk kartlegging, risikovurdering og tiltak

Arbeidsmiljøet varierer mellom ulike arbeidsplasser. Det er derfor avgjørende at hver enkelt virksomhet jevnlig kartlegger og risikovurderer mulige farer og problemer i sitt arbeidsmiljø, og iverksetter tiltak som reduserer risikoen for skader på arbeidstakernes liv og helse. Systematisk risikovurdering og oppfølging med risikoreducerende tiltak er tema i de fleste av våre tilsyn, på tvers av aktiviteter og næringer.

I 2022 har Arbeidstilsynet kontrollert sentrale krav knyttet til systematisk HMS-arbeid i over 5 700 tilsyn. Det er avdekket ett eller flere brudd

på kravene i 58 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 53 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 2 648 tilsyn. I 186 tilsyn har vi fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel. Som vist i tabell 19, er det en økning i andel tilsyn med brudd i 2022 sammenliknet med tidligere år. Denne økningen skyldes i hovedsak en høy bruddandel knyttet til virksomhetenes systematiske arbeid med muskel- og skjelettplager.

**TABELL 19**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c om systematisk HMS-arbeid, i perioden 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	5 264	5 146	3 940	8 106*	5 757
Andel tilsyn med brudd	53 %	47 %	46 %	34 %	58 %
Andel tilsyn med reaksjon	46 %	42 %	40 %	29 %	53 %

*\*Det høye antallet tilsyn i 2021 skyldes Arbeidstilsynets innsats rettet mot kontroll av virksomheters systematiske arbeid med smittevern knyttet til koronapandemien. Nedgangen i andel tilsyn med brudd samme år skyldes også i stor grad den økte kontrollen med smittevern, hvor vi generelt avdekket færre brudd i smitteverntilsyn sammenliknet med ordinære tilsyn.*

Arbeidstilsynet veileder om systematisk HMS-arbeid generelt, og om kartlegging, risikovurdering og tiltak spesielt. Det er viktig å sikre at virksomhetene selv har oversikt over mulige risikoforhold i sitt arbeidsmiljø, og at de har kunnskap nok til å kunne forebygge og håndtere dem. Kunnskap om hva som kan gå galt i arbeidsmiljøet er en forutsetning for å kunne iverksette treffsikre og effektive tiltak.

Arbeidstilsynet veileder om systematisk HMS-arbeid gjennom blant annet tilsyn, i rene veiledningsmøter med én eller flere virksomheter, én-til-mange-kanaler som webinarer og kampanjer og gjennom nettsidene våre. Vi veileder også gjennom digitale selvhjelpsverktøy som Risikohjelpen og Arbeidsmiljøhjelpen. Formen på veiledningen og hvilke kanaler vi bruker tilpasses målgruppene.

I arbeidsmiljøatsingen (inkluderende arbeidsliv) utvikler Arbeidstilsynet verktøy og veiledning med virksomheter og bransjer som målgrupper. Innsatsen skal føre til at virksomhetene jobber mer behovsbasert, treffsikkert og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, primært opp imot forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Resultater fra denne satsingen er nærmere beskrevet i en felles årsrapport fra Arbeidstilsynet, STAMI, NAV og Petroleumstilsynet.

### Arbeidsgivers HMS-opplæring

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

For å jobbe godt og systematisk med arbeidsmiljøet er det viktig at arbeidsgiverne vet hvilke farer som finnes i arbeidsmiljøet slik at de kan forebygge negative helseutfall og uønskede hendelser. Arbeidstilsynet kontrollerer derfor om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i mange tilsyn. Som vist i tabell 21, har Arbeidstilsynet kontrollert om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i 2 779 tilsyn i 2022. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 21 prosent av tilsynene. Reaksjonene består i hovedsak av pålegg om at arbeidsgiver må gjennomgå opplæring.

**TABELL 20**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon knyttet til arbeidsgivers opplæring, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	2 960	2 715	1 365	968	2 779
Andel tilsyn med brudd	18 %	17 %	19 %	21 %	21 %
Andel tilsyn med reaksjon	16 %	16 %	17 %	20 %	20 %

## Tiltak for oppfølging av bedriftshelsetjenesten

Arbeidstilsynet har i 2022 jobbet med flere tiltak for oppfølging av bedriftshelsetjenesten (BHT), i tråd med oppdragsbrevet fra Arbeids og inkluderingsdepartementet.

I samarbeid med STAMI og partene i arbeidslivet er det utarbeidet læringsmål for ny obligatorisk opplæring av ansatte i bedriftshelsetjeneste. Læringsmålene angir hva opplæringen skal dekke, og er noe som Arbeidstilsynet vil kunne kontrollere i tilsyn med bedriftshelsetjenestene. I samarbeid med STAMI er det også beskrevet hvilke kriterier som skal brukes til å vurdere hvilke bransjer som har risikoforhold som tilsier at de må tilknytte seg en godkjent bedriftshelsetjeneste, samt prosessen etatene skal samarbeide om ved revidering av bransjeforskriften. En revidering vil starte når neste faktabok fra STAMI foreligger i 2024, med oppdaterte data over eksponeringer og helseutfall i ulike bransjer.

I 2022 har Arbeidstilsynet fastsatt forskriftsendringene i regelverket og oppdatert og forbedret veiledningen rettet både mot bedriftshelsetjenestene og mot arbeidsgivere som skal bruke bedriftshelsetjenesten. Arbeidstilsynets nettsider er en viktig kanal for å formidle

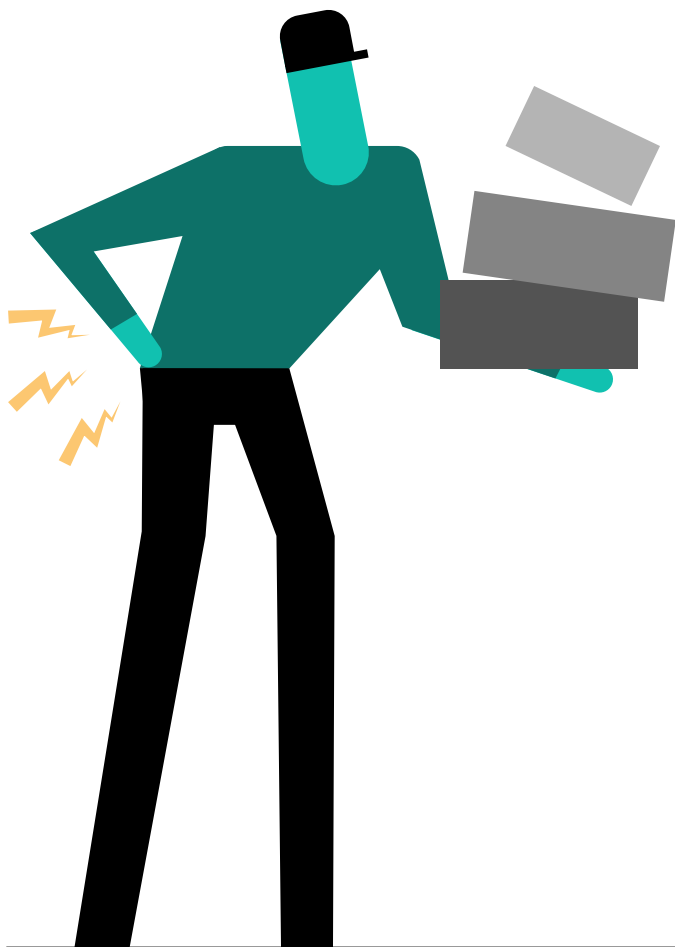
informasjon til arbeidslivet om krav til og riktig bruk av bedriftshelsetjenesten. Veiledningen er utvidet med standardtekster som kan brukes i forbindelse med anbud og kontraktsinngåelse med bedriftshelsetjenester, i tillegg til at veiledning om hva som kreves for å få innvilget dispensasjon fra plikten om å være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste er tydeliggjort. Det er også publisert gode og konkrete eksempler på hvordan man lager en handlingsplan for bruk av denne tjenesten. Flere verktøy er under utarbeidelse og planlegges ferdigstilt i 2023. Også Arbeidsmiljøportalen er oppdatert med informasjon om bedriftshelsetjeneste som verktøy i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Høsten 2022 sendte vi fire nyhetsbrev til bedriftshelsetjenestene med informasjon om regelverksendringene. Det planlegges flere nyhetsbrev i 2023. Antall abonnenter på nyhetsbrevene til BHT har økt fra 190 til 700 i løpet av 2022. Vi har også hatt egne drøftingsmøter med bransjeforeningen for BHT for å få innspill til læringsmålene, gi informasjon om endringene og formidle hvilke forventninger myndighetene har til bedriftshelsetjenestene.

I desember 2022 sendte vi brev i Altinn til alle virksomheter som har plikt til å være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste, totalt over

80 000 virksomheter. Brevet ble åpnet av rundt 50 000 virksomheter (62 prosent) og medførte om lag 12 000 unike besøk på våre nettsider om bedriftshelsetjeneste. Siden med veiledning om hvordan man finner en godkjent bedriftshelsetjeneste var den hyppigst besøkte. Både trafikken på nettsidene og antall henvendelser om bedriftshelsetjeneste til etatens svartjeneste tyder på økt oppmerksomhet om temaet. I starten av 2023 prioriterer etaten deltakelse på webinarer og seminarer for å formidle innholdet i de nye kravene, og gi tips og råd til videre arbeid i virksomhetene. Arbeidstilsynet planlegger også selv webinarer med bedriftshelsetjeneste som tema i 2023.

Totalt ble det høsten 2022 avholdt tre drøftingsmøter med partene i arbeidslivet knyttet til tiltakene rettet mot bedriftshelsetjenestene. Arbeidstilsynet har også oppfordret partene til å gi tilbakemeldinger dersom de ser behov for veiledningsmateriell som ikke finnes. Etaten starter i februar 2023 tilsyn med arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste i bransjer som har plikt til å være tilknyttet en slik tjeneste. Våren 2023 vil vi starte tilsyn med bedriftshelsetjenestene for å kontrollere om de leverer tjenester i tråd med kravene.



## Innsats rettet mot prioriterte arbeidsmiljøproblemer i 2022

Ulike arbeidsmiljøproblemer og risikofaktorer kan øke faren for at arbeidstakere blir skadet eller får helseplager som følge av arbeidet. I denne delen redegjør vi for innsats rettet mot følgende prioriterte arbeidsmiljøproblemer under mål 1:

- kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet
- arbeidsulykker med alvorlig personskade
- arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- arbeidsrelaterte psykiske plager

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

Prioritering:

# Kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet

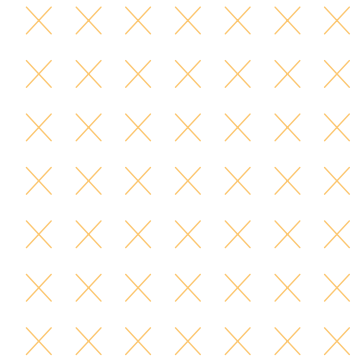


## Tilstandsbeskrivelse

Kreftsykdommer er hovedårsaken til arbeidsrelaterte dødsfall, og utgjør om lag 53 prosent av yrkesdødsfallene i vestlige land.<sup>25</sup> Det er i hovedsak innånding av kreftfremkallende kjemikalier gjennom luftveiene som utgjør en særlig stor helserisiko i arbeidsmiljøsammenheng.<sup>26</sup>

Mange arbeidstakere i Norge har historisk sett vært eksponert for kreftfremkallende kjemikalier på arbeidsplassen. På grunn av lang latenstid, komplekse eksponeringsbilder og mangelfulle datakilder er det ofte vanskelig å fastslå om et krefttilfelle er arbeidsrelatert. I Norge melder leger årlig inn nær 80 nye tilfeller av arbeidsrelatert kreft til Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS), og rundt 270 pasienter utredes årlig for arbeidsrelatert kreft ved arbeidsmedisinske avdelinger.<sup>27</sup> Disse tilfellene omfatter i stor grad lungekreft og kreftformen mesoteliom, som nesten utelukkende skyldes asbesteksponering.

25. Takala, J., Eliminating occupational cancer. *Ind Health*, 2015. 53(4): p. 307-9. 26. STAMI, NOA. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, Årg. 22, nr. 4, Oslo: STAMI, 2021. 27. STAMI, NOA. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, Årg. 22, nr. 4, Oslo: STAMI, 2021.



## Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet har en bred og variert virkemiddelbruk for å følge opp at utsatte virksomheter jobber forebyggende med arbeidsrelatert kreft i henhold til krav i lov og forskrift. Vi gjennomfører både forebyggende tilsyn rettet mot kjemisk eksponering, og markedsovervåkning av kjemikalier. I tillegg utøver Arbeidstilsynet myndighet og påvirkning gjennom behandling av asbestsøknader. Videre veileder vi og formidler kunnskap til aktuelle målgrupper, både blant arbeidsgivere, arbeidstakere og andre relevante grupper som yrkeshygienikere

og arbeidsmedisinere. Vi utvikler og oppdaterer regelverket, og vi samarbeider med partene og med andre myndigheter.

### Tilsyn

Arbeidstilsynet forebygger arbeidsrelatert kreft ved å gjennomføre forebyggende tilsyn med utvalgte kjemiske eksponeringer som kan føre til kreft, og gjennom markedskontroll av kjemikalier. Nedenfor redegjør vi for tilsyn rettet mot helseskadelige eksponeringer av asbest, sveiserøyk og kvarts (respirabelt krystallinsk silika), etterfulgt av tilsynene rettet mot markedskontroll av kjemikalier.

### Forebyggende tilsyn med utvalgte kjemiske eksponeringer

Arbeidstilsynet har de siste årene prioritert innsats rettet mot de tre kreftfremkallende eksponeringene asbest, sveiserøyk og kvarts. Tilsynene rettet mot de tre eksponeringene har først og fremst dreid seg om å bidra til at virksomhetene arbeider systematisk for å forebygge at både egne og andre virksomheters ansatte utsettes for helseskadelig eksponering. Tabell 21 oppsummerer nøkkeltall for gjennomførte tilsyn med de tre eksponeringene i perioden 2018–2022.

**TABELL 21**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon knyttet til asbest, sveiserøyk og kvarts, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Asbest</b>					
Antall gjennomførte tilsyn	109	278	244	124	169
Andel tilsyn med brudd	56 %	74 %	61 %	72 %	58 %
Andel tilsyn med reaksjon	47 %	66 %	57 %	69 %	50 %
<b>Sveiserøyk</b>					
Antall gjennomførte tilsyn	44	13	4	6	299
Andel tilsyn med brudd	48 %	92 %	50 %	100 %	55 %
Andel tilsyn med reaksjon	41 %	77 %	25 %	100 %	48 %
<b>Kvarts</b>					
Antall gjennomførte tilsyn	74	84	51	38	49
Andel tilsyn med brudd	72 %	61 %	57 %	45 %	76 %
Andel tilsyn med reaksjon	57 %	55 %	55 %	42 %	73 %



I 2022 gjennomførte vi 169 tilsyn med asbest, og vi avdekket minst ett brudd på regelverket om asbest i 58 prosent av tilsynene. Mange av tilsynene ble gjennomført med bygge- og anleggsvirksomheter, etterfulgt av kommuner. Den høyeste andelen tilsyn med brudd er funnet i kommuner med 70 prosent.

Mange av tilsynene de siste årene er gjennomført som dokumenttilsyn rettet mot mange av landets kommuner og fylkeskommuner. Dette er i tråd med et anbefalt tiltak fra en evalueringsrapport om Arbeidstilsynets tidligere innsats rettet mot asbesteksponeringer.<sup>28</sup> Kommuner og fylkeskommuner forvalter en enorm bygningsmasse hvor mange bygg og installasjoner fremdeles inneholder asbest. I tillegg har de en viktig rolle både som byggherre og arbeidsgiver. Et av hovedfunnene fra disse tilsynene er at de fleste kommunene ikke har hatt spesielt oppmerksomhet på asbest, og at de heller ikke kjenner regelverket godt nok.<sup>29</sup>

Videre har vi i 2022 gjennomført 299 tilsyn med sveiserøyk. Det er en solid økning i antall tilsyn i 2022 sammenliknet med tidligere år, og skyldes innsats som ble igangsatt i januar/februar 2022. Mange av disse tilsynene ble gjennomført i industrinæringen. I 55 prosent av tilsynene ble det avdekket brudd på regelverket om sveiserøyk.

Vi har også i løpet av 2022 gjennomført 49 tilsyn for å forebygge helseskadelig kvartseksponering, og vi har avdekket brudd i 76 prosent av disse tilsynene. Vi har fulgt opp med minst én reaksjon i 73 prosent av tilsynene. Mange av tilsynene er gjennomført innen de risikoutsatte næringene bygg og anlegg og bergverksdrift og -utvinning. Det er avdekket en høy andel brudd i de to næringene, på henholdsvis 60 og 80 prosent.

Reaksjonsbruken som følge av avdekkede brudd, er først og fremst gitt i form av pålegg til virksomhetene om å rette opp i forhold som ikke tilfredsstiller lovens krav til forsvarlig håndtering av asbest, sveiserøyk og kvarts. På grunn av den alvorlige helserisikoen knyttet til arbeid med kjemisk eksponering, har Arbeidstilsynet i tillegg benyttet både pressmidler og stans ved fare for å følge opp at virksomhetene etterlever kravene i regelverket. I 2022 har vi vedtatt stans av arbeid i 20 tilfeller på grunn av overhengende fare for liv og helse i forbindelse med asbestarbeid, og per januar 2023 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i to saker.

### Markedskontroll kjemikalier

Arbeidstilsynet har plikt til å sikre veiledning, regelverksutvikling, tilsyn og håndhevelse av leverandørplikter innenfor markedsovervåkning. Dette omfatter blant annet tilsyn med sikkerhetsdatablader og fareetiketter for kjemikalier.

Arbeidstilsynet samarbeider med øvrige EU/EØS-land i utviklingen av kjemikaliregelverkene REACH og CLP, og i håndhevelse av disse regelverkene.

I perioden 2018–2022 har Arbeidstilsynet gjennomført 228 tilsyn med markedsovervåkning av kjemikalier, der vi har avdekket ett eller flere brudd i 79 prosent av tilsynene. Tilsynene har i hovedsak vært rettet mot leverandører, men har også foregått hos brukere. I 2021 og 2022 har det vært en særlig oppmerksomhet på regelverksutvikling for å tilpasse disse til EUs grønne giv<sup>30</sup> og FNs bærekraftsmål. Foruten de vanlige tema for tilsyn har det vært lagt særlig vekt på stoffer som er underlagt autorisasjon i henhold til REACH-regelverket. Det er kjemikalier som er forbudt med mindre det foreligger en autorisasjon for bruk. Erfaringene fra tilsynene viser at det er kompliserte regelverk og utfordringer når det gjelder overholdelse av vilkår og plikter, både hos leverandører og brukere.

<sup>28</sup>. Arbeidstilsynet (2020): Arbeidstilsynets innsats mot asbesteksponering: Evaluering og forslag til tiltak. Rapport publisert i januar 2020. <sup>29</sup>. Arbeidstilsynet (2022): Asbest: dokumenttilsyn med kommuner og fylkeskommuner 2018–2022. Underveisrapport. <sup>30</sup>. EUs «Green Deal» som kort går ut på at Europa skal klimanøytral og redusere det som er farlig for helse og miljø, herunder redusere bruk av farlige kjemikalier.

**Behandling av asbestsøknader**

Virksomheter som skal utføre ulike typer sanerings- og vedlikeholdsoppgaver med asbestholdige materialer, må søke om tillatelse fra Arbeidstilsynet. Virksomheter som får tillatelse, blir oppført i Arbeidstilsynets offentlige oversikt over virksomheter som lovlig kan håndtere asbestmaterialer.<sup>31</sup> I 2022 har Arbeidstilsynet behandlet 147 søknader om tillatelse til å arbeide med asbest. I overkant av 400 virksomheter har tillatelse per desember 2022.

**Viktig arbeid for å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer i arbeidslivet**

Forskriftsfastsettelse av grenseverdier bidrar til å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer i norsk arbeidsliv. I perioden 2018–2022 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 eller anmerkning i Norge. Av disse er det bindende grenseverdier for 32 kreftfremkallende stoffer.

I 2023 vil Arbeidstilsynet jobbe for at ytterligere tre kreftfremkallende og 12 reproduksjonstoksiske kjemikalier får nye grenseverdier og/eller

anmerkninger i løpet av året. Disse ble fastsatt i direktiv (2022/431/EU). 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.

**Veiledning**

I 2022 har vi prioritert veiledning om forsvarlig håndtering av asbest rettet mot unge lærlinger og fremtidige arbeidstakere. Målet med veiledningen er å skape bevissthet rundt helsefaren arbeidstakere kan utsettes for i arbeidet. Dette har vi gjort gjennom en veiledningskampanje i sosiale medier som er spesielt tilpasset unge. Til sammen har vi nådd nær 490 000 unike brukere på Facebook og Instagram. I overkant av 30 800 av disse har aktivt klikket seg videre inn på relevante veiledningssider på arbeidstilsynet.no. Kampanjen hadde også presseinnslag som fikk bred dekning i media.

Sentrale veiledningssider knyttet til arbeidsrelatert kreft på arbeidstilsynet.no hadde i løpet av 2022 nær 137 000 besøkende. Sammenliknet med antall besøkende i 2021 utgjør dette en økning på over 38 000. Dette kan ha en sammenheng med

asbestkampanjen som medførte at flere besøkte disse veiledningssidene.

Videre har Arbeidstilsynet veiledet om kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet gjennom en rekke foredrag og innlegg på ulike konferanser og seminarer. I innleggene har vi blant annet gitt informasjon om

- eksponering for helsefarlige kjemikalier, herunder asbest
- grenseverdier
- risikovurdering og substitusjon av kjemikalier
- nanomaterialer

Innleggene har i stor grad vært rettet mot bedriftshelsetjenester, yrkeshygienikere og arbeidsmedisinere. I tillegg har vi i noen av innleggene rettet oss mot andre målgrupper, som brannfolk, personell som behandler farlig avfall og elever på videregående skole. Mange av innleggene er gjennomført etter forespørsler, noe som tyder på at vi er en etterspurt kunnskapsaktør.

31. Virksomheter med tillatelse asbest: <https://www.arbeidstilsynet.no/registre/virksomheter-med-tillatelse-asbest/>

Prioritering:

# Arbeidsulykker med alvorlig personskade



## Tilstandsbeskrivelse

Arbeidsulykker er et betydelig samfunnsproblem, med store konsekvenser både for den som rammes, for den enkelte virksomhet og for samfunnet som helhet. I 2022 omkom 28 arbeidstakere i ulykker i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er noe lavere enn 2021 hvor det var 31 arbeidsskadedødsfall. I årene 2016–2022 har antall arbeidsskadedødsfall variert mellom 25 og 31, noe som er klart lavere enn årene før. Antallet arbeidsskadedødsfall i 2022 forsterker denne trenden. Arbeidsskader antas å utgjøre cirka 11 prosent av alle skader i Norge.<sup>32</sup> Samlet sett utgjør klemulykker, ulykker med kjøretøy i bevegelse (på eller utenfor vei) og fallulykker fra høyde størsteparten av de mest alvorlige ulykkene.

<sup>32</sup>. STAMI, NOA (2021): Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, Årg. 22, nr. 4.

## Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bidrar til at utsatte virksomheter jobber bedre med ulykkesforebygging ved hjelp av flere virkemidler. Vi gjennomfører ulike typer tilsyn, både rent forebyggende 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 slik at det skal bli enklere å etterleve og føre til et sikrere arbeidsmiljø. Vi samarbeider 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, og med mer spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper. Nedenfor redegjør vi for tilsyn knyttet til risikofaktorene farlig arbeid i høyden og manglende sikkerhet ved bruk av maskiner og utstyr, inkludert kjøretøy. Forebygging av disse to risikofaktorene har vært høyt prioritert av Arbeidstilsynet over flere år, og utgjør derfor de fleste av de ulykkesforebyggende tilsynene. Tabell 22 oppsummerer nøkkeltall for gjennomførte tilsyn innenfor disse to ulykkesforebyggende områdene i perioden 2018–2022.

**TABELL 22**

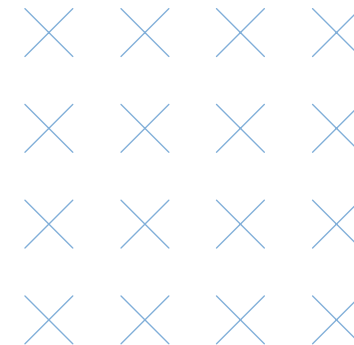
Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon knyttet til regelverk for arbeid i høyden og maskinsikkerhet, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Arbeid i høyden</b>					
Antall gjennomførte tilsyn	2 169	2 019	1 843	1 254	1 959
Andel tilsyn med brudd	68 %	55 %	60 %	69 %	68 %
Andel tilsyn med reaksjon	61 %	45 %	46 %	55 %	56 %
<b>Maskinsikkerhet</b>					
Antall gjennomførte tilsyn	2 324	2 243	1 825	1 084	1 607
Andel tilsyn med brudd	38 %	34 %	35 %	31 %	36 %
Andel tilsyn med reaksjon	32 %	29 %	29 %	25 %	30 %

I 2022 har vi gjennomført 1 959 tilsyn med arbeid i høyden, hvor de aller fleste er gjennomført innen bygge- og anleggsnæringen. Det ble avdekket ett eller flere brudd på regelverket om arbeid i høyden i 68 prosent av tilsynene.

Videre har vi gjennomført 1 607 tilsyn med maskinsikkerhet. Mange av tilsynene er gjennomført innen bygge- og anleggsnæringen, etterfulgt av industri. I 36 prosent av disse tilsynene ble det avdekket ett eller flere brudd på regelverket om maskinsikkerhet. Dette underbygger vårt inntrykk av at det er større risiko knyttet til utførelse av arbeid i høyden, enn risiko for tekniske mangler ved arbeidsutstyret.

Tabell 23 oppsummerer reaksjonsbruken i tilsyn med arbeid i høyden og maskinsikkerhet. Reaksjonsbruken er preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. Arbeidstilsynet setter som vilkår for oppheving av stans vedtakene at farlige forhold først rettes opp. Vi har også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyr, særlig for brudd på regelverket om arbeid i høyden.



**TABELL 23**

Reaksjonsbruk på bakgrunn av brudd på regelverk for arbeid i høyden og maskinsikkerhet, for tilsyn gjennomført i 2018–2022. Ett tilsyn kan ha flere reaksjoner. Antall tilsyn med reaksjon inkluderer varsel, i tillegg til vedtak. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Arbeid i høyden</b>					
Antall tilsyn med reaksjon	1 314	917	853	685	1 101
Antall tilsyn med vedtak om pålegg	531	401	310	227	447
Andel tilsyn med vedtak om tvangsmulkt	11 %	12 %	9 %	7 %	9 %
Andel tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel	4 %	2 %	0 %	1 %	0 %
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	897	589	557	476	741
Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	294	161	118	118	135
<b>Maskinsikkerhet</b>					
Antall tilsyn med reaksjon	2 324	2 243	1 831	1 084	1 606
Antall tilsyn med vedtak om pålegg	383	424	320	160	262
Andel tilsyn med vedtak om tvangsmulkt	8 %	12 %	11 %	8 %	5 %
Andel tilsyn med vedtak om stans som pressmiddel	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Antall tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	290	174	163	84	164
Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	122	63	62	26	43

I tillegg til ulykkesforebyggende tilsyn ute blant arbeidsgivere, fører vi markedskontroll og markedsovervåkning med at konstruksjon, produksjon og omsetning av maskiner, personlig verneutstyr, stiger og stillaser og kjemikalier skjer i henhold til regelverket. Dette skal bidra til å sikre trygg bruk av slike produkter, og er en plikt Norge har gjennom EØS-avtalen. Hvis produsenten eller leverandøren vi fører tilsyn med ikke retter på manglene frivillig, kan Arbeidstilsynet fatte vedtak om utbedringer. Arbeidstilsynet kan også forby videre omsetning og vedta tilbaketrekning fra markedet. I 2022 har vi gjennomført 21 tilsyn innen

markedsovervåkning med personlig verneutstyr, maskiner og arbeidsutstyr, hvorav 81 prosent endte med minst én reaksjon.

#### Tilsyn etter arbeidsulykker

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven §5-2 plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. De siste fem årene har Arbeidstilsynet hvert år mottatt varsel omtrent 2 300 arbeidsulykker. Omtrent halvparten av disse vurderes å ha ført til alvorlig skade. Hvert enkelt

varsel om arbeidsulykke blir saksbehandlet og vurdert for videre oppfølging, som regel i form av tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighet og forebyggingspotensial for nye liknende hendelser.

I 2022 gjennomførte vi 949 tilsyn etter arbeidsulykker, hvor 52 prosent av tilsynene var dokumenttilsyn, 46 prosent var stedlige tilsyn og to prosent var digitale tilsyn. Over halvparten av ulykkestilsynene er gjennomført i de to næringene bygg og anlegg, og industri.

#### TABELL 24

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon etter varsel om arbeidsulykker, 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	1 066	1 017	843	919	949
Andel tilsyn med brudd	55 %	60 %	54 %	53 %	52 %
Andel tilsyn med reaksjon	51 %	58 %	53 %	51 %	51 %

Det er avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 52 prosent av tilsynene etter arbeidsulykker i 2022. Dette er på linje med de to foregående årene, men noe lavere enn tidligere år. Dette kan skyldes en noe høyere andel dokumenttilsyn i 2022, enn i 2018 og 2019. Vi avdekker ofte flere brudd i stedlige tilsyn (68 prosent i 2022) enn i dokumenttilsyn (37 prosent i 2022). Denne forskjellen skyldes ulik innretning av tilsynene. Arbeidstilsynet har fulgt opp avdekkede brudd med minst én reaksjon i 51 prosent av tilsynene. Reaksjonene består i hovedsak av pålegg som virksomheten må rette opp. I 2022 ble det i 19 tilsyn vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse. Per januar 2023 er det vedtatt overtredelsesgebyr i 19 tilsyn etter arbeidsulykker i 2022. Blant 13 anmeldelser sendt i 2022 var fem etter arbeidsulykker.

### **Veiledning**

Arbeidstilsynet jobber for å nå ut til ulike målgrupper med informasjon om arbeidsulykker og gode forebyggingstiltak. Dette gjør vi blant annet

gjennom våre nettsider. I løpet av 2022 hadde utvalgte veiledningssider om ulykkesforebygging på arbeidstilsynet.no til sammen litt over 135 000 besøkende. Dette er en nedgang fra 2021, hvor det var i overkant av 177 000 besøkende. Denne nedgangen kan skyldes mer presise interne henvisninger til andre relevante veiledningssider enn tidligere.

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. Denne kampanjen er promotert og vist i ulike kanaler også i 2022. Kampanjen har i 2022 hatt en rekkevidde på litt over 371 000 på Facebook, og resultert i litt over 11 500 lenkeklikk til nettsidene om bruk av setebelte i traktor på arbeidstilsynet.no.

Vi har publisert kunnskapsrapporten *Ulykker i bygg og anlegg – rapport 2022*,<sup>33</sup> som er den åttende i rekken av rapporter som Arbeidstilsynet utarbeider årlig sammen med Statens

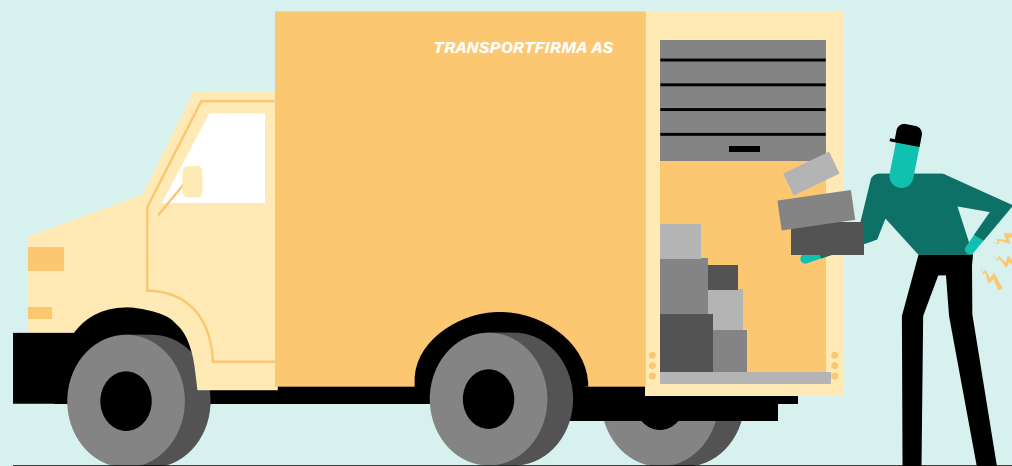
arbeidsmiljøinstitutt. Rapportene ser på utvikling av arbeidsskadedødsfall og arbeidsskader, hva som kjennetegner ulykker i denne risikoutsatte næringen, og hvordan de kan forebygges. Rapportserien er en del av Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg.

Vi har også holdt innlegg og foredrag på ulike konferanser og seminarer. Mange av disse er etter forespørsler fra bransjeforeninger og HMS-grupper. Innleggene har ofte bakgrunn i kunnskapsrapporter som vi utarbeider, eksempelvis det årlige innlegget vi har på HMS-konferansen i bygg og anlegg. HMS-konferansen har rundt 600 deltakere og er den største møteplassen for alle i verdikjeden som jobber med eller har ansvar for HMS, inkludert toppledere, prosjektledere, verneombud, rådgivende ingeniører, arkitekter, byggherrer og leverandører.



### Prioritering:

# Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager



### Tilstandsbeskrivelse

Muskel- og skjelettplager er det vanligste selvrapporterte helseproblemet blant yrkesbefolkningen i Norge, og utgjør den største andelen av det arbeidsrelaterte sykefraværet. I 2019 var muskel- og skjelett diagnoser årsaken til 39 prosent av det legemeldte langtidssykefraværet. Samme år oppga 68 prosent at de har hatt muskel- og skjelettplager den siste måneden. 38 prosent oppgir at plagene er arbeidsrelaterte.<sup>34</sup>

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er et svært aktuelt tema både i Norge og internasjonalt. Det er et prioritert tema i arbeidsmiljøetsatsingen og i EU-OSHA's arbeidsmiljøkampanje Gode arbeidsplasser sikrer rett belastning for 2020-2022, som Arbeidstilsynet har deltatt i. Arbeidsmiljøetsatsingen er et tverretatlig samarbeid mellom NAV, STAMI, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet.

<sup>34</sup>. <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/helseplager/muskel-skjelettplager/>

Årsakene til muskel- og skjelettplager er sammensatte. Omfattende forskning har resultert i dokumenterte risikofaktorer innen organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø. Forebyggingspotensialet på arbeidsplassen er stort.

## Virkemiddelbruk og resultater

For å få virksomhetene til å jobbe systematisk og forebyggende med muskel- og skjelettplager, bruker vi virkemidlene tilsyn, veiledning og samarbeid. Det er sjeldent behov for å bruke sterke reaksjoner for å få dem til å jobbe bedre med dette arbeidsmiljøproblemet.

### Tilsyn

I 2022 har vi gjennomført 2 166 tilsyn der lovkrav knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager har blitt kontrollert. Vi har avdekket en høy andel brudd, med ett eller flere brudd i 72 prosent av tilsynene. Bruddene er fulgt opp med minst én reaksjon i 57 prosent av tilsynene. Vi har gitt pålegg i 1 084 tilsyn, og har fulgt opp 51 av disse med vedtak om tvangsmulkt.

**TABELL 25**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav for forebygging av muskel- og skjelettplager, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	889	616	333	646	2 166
Andel tilsyn med brudd	51 %	45 %	46 %	57 %	72 %
Andel tilsyn med reaksjon	38 %	31 %	29 %	44 %	57 %

*\*Tall fra 2018–2020 viser tilsyn der vi kun har kontrollert ergonomiske arbeidsbetingelser. Tallene fra og med 2021 omfatter i tillegg tilsyn med kontrollpunkter som omfatter organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser.*

I 2022 er den største andelen av tilsynene med dette temaet gjennomført i de fire mest risikoutsatte næringene knyttet til muskel- og skjelettplager. Disse er bygg og anlegg (595 tilsyn), overnatting og servering (577 tilsyn), helse- og sosialtjenester (430 tilsyn) og varehandel, reparasjon av motorvogner (327 tilsyn). Andel tilsyn knyttet til muskel- og skjelettplager innen disse næringene har økt betydelig sammenlignet med tidligere år.

Blant de fire mest risikoutsatte næringene fant vi flest brudd i varehandel, reparasjon av motorvogner, med ett eller flere brudd i 80 prosent av tilsynene, etterfulgt av bygg og anlegg (73 prosent), overnatting og servering (69 prosent) og helse og sosial (68 prosent). Sammenlignet med gjennomsnittlig andel brudd de siste fem årene, har vi avdekket en høyere andel brudd innen alle næringene, med unntak av bygg og anlegg. Sistnevnte har de siste to årene ligget litt lavere sammenlignet med gjennomsnittet de siste fem årene, noe som likevel tilsvarer en høy andel brudd. Resultatene indikerer at forebyggingspotensialet for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er stort innen alle disse næringene.

### Veiledning

En stor andel av Arbeidstilsynets veiledning i 2022 har handlet om systematisk forebygging av muskel- og skjelettplager. Vi har blant annet veiledet om

- risikoforhold som kjennetegner ulike næringer, og sammenhengen mellom risikoforhold, muskel- og skjelettplager og sykefravær
- roller i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan skape et godt partsamarbeid
- Arbeidsmiljøportalen og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og forebygging av muskel- og skjelettplager
- krav til forebyggende arbeidsmiljøarbeid i lovverket, spesielt rettet mot muskel- og skjelettplager
- tilsyn som et steg i arbeidsmiljøutviklingen hos virksomhetene

### Prioriterte målgrupper

Vi har jobbet med et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte, deltakere i arbeidsmiljøutvalg, HR- og HMS-ansvarlige og andre arbeidstakere. Prioriterte næringer for dette temaet har vært bygg og anlegg, forretningsmessig tjenesteyting som kontorarbeidsplasser og industri (næringsmiddelindustri).

Vi har også gjennomført veiledning rettet mot næringene helse- og sosialtjenester (sykehus, sykehjem og barnehager), undervisning, varehandel, reparasjon av motorvogner (bilbransjen) og mot annen tjenesteyting som frisører.

I tillegg til å gjennomføre veiledning rettet mot ulike næringer, har vi samarbeidet med arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger for å lettere kunne nå ut til målgruppene våre. Vi har også rettet oss mot bedriftshelsetjenestene gjennom å dele informasjon om våre prioriteringer og vise vei til kunnskap og verktøy de kan bruke i sin veiledning. Videre har vi rettet oss mot ansatte i NAV, STAMI og Petroleumstilsynet, der vi blant annet har delt informasjon om våre prioriteringer, hvordan vi jobber og hva vi veileder om.

### Resultater

I 2022 har vi gjennomført elleve webinar knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager. Sju av dem var rettet mot bygg og anlegg, ett mot næringsmiddelindustri og tre mot kontorarbeidsplasser i offentlig sektor. Til sammen har vi registrert at over 2 500 brukere fulgte direktesendingene av webinarne. Opptak av webinarne har i etterkant blitt vist nær 4 000 ganger. Vi har også gjennomført to workshoper rettet mot barnehager og sykehjem, der omtrent 140 brukere har fulgt direktesending av workshopene. Opptak av workshopene har i etterkant blitt sett 180 ganger.<sup>35</sup> Videre har vi laget to e-læringer med til sammen 761 brukere i 2022. Vi har publisert seks artikler i ulike fagblader, rettet mot blant annet bygg og anlegg, bilbransjen og frisører. I tillegg til digital veiledning, har vi arrangert seks stedlige samlinger, der tre av dem var rettet mot bygg og anlegg og tre av dem mot bedriftshelsetjenesten. Til sammen deltok 232 deltakere på disse samlingene.

På forespørsel fra andre har vi holdt 74 innlegg. Dette tyder på at vi er en etterspurt kunnskapsaktør. Vi har for hver forespørsel

vurdert om målgruppen og tema i veiledningen vi blir bedt om å delta i, er i tråd med våre prioriteringer. Vi estimerer at vi har nådd ut til nær 5000 via disse innleggene.

Vi har promotert Arbeidsmiljøportalen i nær alle de overnevnte veiledningsaktivitetene. I tillegg har vi gjort Arbeidsmiljøportalen kjent gjennom en rekke innlegg og deltakelse på relevante konferanser, kongresser og messer. Vi har også gjennomført en felleskampanje rettet mot tolv bransjer<sup>36</sup>, og en større kampanje rettet mot kontorarbeidsplasser. Litt over 152 000 brukere har respondert på kampanjene. Det vil si at de har klikket og respondert på innlegg og video for å se mer, lese mer om tema, klikket seg inn på lenker eller delt innlegg og video.

I 2022 er Arbeidsmiljøportalen og det digitale selvhjelpsverktøyet Arbeidsmiljøhjelpen utvidet med fire nye bransjer. De nye bransjene er petroleumsvirksomhet, renhold, industri og hjemmetjenesten. Vi har også utviklet Arbeidsmiljøhjelpen for overnatting, servering og jordbruk og skogbruk, som vi publiserer i løpet av våren 2023.

I tillegg til å promotere Arbeidsmiljøportalen, har vi gjennomført en bevisstgjøringskampanje rettet mot alle arbeidstakere. I forbindelse med kampanjen ble det utviklet en kampanjeside med et samtaleverktøy. Kampanjesiden er besøkt nær 12 000 ganger, og verktøyet er besøkt 862 ganger og lastet ned 69 ganger. Som en del av kampanjen ble det utviklet en fagartikkel som lenket til veiledningssiden vår om forebygging av muskel- og skjelettplager.

I 2022 hadde vi nær 150 000 besøk på veiledningssider relatert til forebygging av muskel- og skjelettplager på arbeidstilsynet.no. Det er en økning på over 20 000 besøk på disse sidene, sammenlignet med 2021. Økningen kan til dels skyldes at vi har henvist til sidene i kampanjer og i annen veiledning.

Utover å lage ny veiledning og gjøre den kjent, har vi også promotert veiledning vi har laget tidligere år.

<sup>35</sup>. Workshoperne er i tillegg publisert i eksterne kanaler hvor vi ikke har tilgang til statistikk om antall visninger. <sup>36</sup>. Bransjene er frisør, varehandel, bilbransjen, petroleumsindustrien, rutebuss og persontrafikk, kontorarbeidsplasser, industri, undervisning, bygg og anlegg, næringsmiddelindustri og hjemmetjenesten.

Prioritering:

# Arbeidsrelaterte psykiske plager



## Tilstandsbeskrivelse

I 2019 utgjorde psykiske lidelser 24 prosent av det legemeldte langtidssykefraværet. Samme år oppga 22 prosent av de sysselsatte at de har opplevd psykiske plager den siste måneden. Halvparten av dem oppgir at plagene er arbeidsrelaterte. Andelen som oppgir psykiske plager har økt siden 2003, fra 18 til 22 prosent. Arbeidsrelaterte psykiske plager har i samme periode endret seg fra 9 til 11 prosent.<sup>37</sup>

I likhet med muskel- og skjelettplager er psykiske plager et prioritert tema i arbeidsmiljøatsingen.

<sup>37</sup>. <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/helseplager/psykiske-plager/>

## Virkemiddelbruk og resultater

For å få virksomhetene til å jobbe systematisk og forebyggende med psykiske plager, bruker vi virkemidlene tilsyn og veiledning. Arbeidsrelaterte psykiske plager er ofte et resultat av langvarig eksponering for dårlige arbeidsbetingelser, og innebærer sjelden akutt helsefare. Det er derfor sjeldent behov for å bruke strenge eller umiddelbare reaksjoner for å få dem til å jobbe bedre med dette arbeidsmiljøproblemet.

### Tilsyn

I 2022 har vi gjennomført 1 175 tilsyn der lovkrav knyttet til psykisk helse har blitt kontrollert. Vi har avdekket en høy andel brudd, med ett eller flere brudd i 71 prosent av tilsynene. I 49 prosent av tilsynene har vi fulgt opp bruddene med minst én reaksjon. Vi har gitt pålegg i 488 tilsyn, og fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt i 29 av dem.

**TABELL 26**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon på regelverkskrav knyttet til psykisk helse, 2019–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	63	59	294	1 175
Andel tilsyn med brudd	60 %	54 %	56 %	71 %
Andel tilsyn med reaksjon	38 %	24 %	31 %	49 %

I 2022 er de fleste tilsynene med dette temaet gjennomført i to av de fire mest risikoutsatte næringene knyttet til psykiske plager, overnatting og servering (538 tilsyn) og helse- og sosialtjenester (446 tilsyn). Ni prosent av tilsynene har blitt gjennomført i NAV. Tilsyn rettet mot NAV videreføres i 2023.

I overnatting og servering og helse- og sosialtjenester avdekket vi brudd i henholdsvis 67 og 74 prosent av tilsynene. I tilsyn rettet mot NAV avdekket vi brudd i alle tilsynene, og har fulgt opp med reaksjoner i 98 prosent. De fleste reaksjonene er gitt som vedtak om pålegg.

#### **Veiledning**

I veiledning om psykiske plager har vi rettet oss mot alle rollene i arbeidsmiljøarbeidet, som arbeidsgivere og ledere, verneombud, tillitsvalgte og andre arbeidstakere.

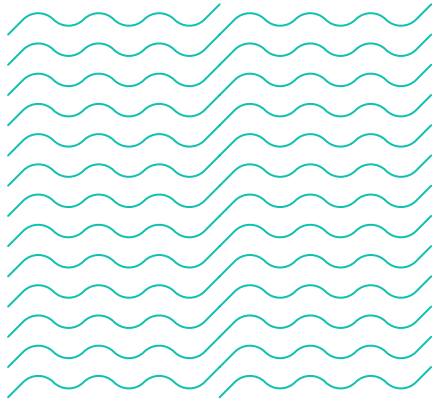
I 2022 har vi veiledet om hvordan forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Målet med veiledningen var blant annet å skape bevissthet rundt hva man skal gjøre dersom en selv eller noen rundt blir utsatt for seksuell trakassering, hvilke rutiner som må være på plass og hvordan man kan forebygge. Innholdet var rettet mot alle roller i arbeidsmiljøarbeidet, og ble delt via webinar. Webinaret ble sett direkte av 191 brukere, og har blitt vist 248 ganger i opptak i 2022.

Vi har hatt flere innlegg i sosiale medier for å skape oppmerksomhet rundt psykisk helse. Målgruppen for innleggene har vært arbeidsgivere og arbeidstakere. Temaene i innleggene var blant annet mobbing og råd for god psykisk helse.

Vi veileder også om psykiske plager på arbeidstilsynet.no. I 2022 hadde vi over 88 000

besøk på veiledingssider relatert til forebygging av psykiske plager på arbeidstilsynet.no. Det er en økning på over 15 700 besøk på disse sidene, sammenlignet med 2021.

Siden risikofaktorer og utsatte næringer knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske plager til dels er de samme, adresserer mange av veiledningene vi har gjennomført knyttet til muskel- og skjelettplager også psykiske plager. Disse veiledningene har primært vært rettet mot næringer som er prioritert for muskel- og skjelettplager i 2022. To webinar rettet mot kontorarbeidsplasser i offentlig sektor om emosjonelle krav og tilsyn i NAV har vært spesielt aktuelle blant veiledningene oppført under muskel- og skjelettplager.



## Måloppnåelse - mål 1

Resultatene fra innsatsen rettet mot de prioriterte arbeidsmiljøproblemene skal bidra til effektmålet om at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. I denne delen vurderer vi i hvilken grad dette er oppnådd i 2022.

Kort oppsummert har Arbeidstilsynet innenfor mål 1 gjenopptatt innsatsen rettet mot andre arbeidsmiljøproblemer enn manglende smittevern. Dette gjenspeiles i andelen tilsyn med brudd, som er tilbake på samme nivå som før pandemien. Vår overordnede vurdering er at vi kan vise til god måloppnåelse innenfor de prioriterte arbeidsmiljøproblemene, samtidig som vi også har identifisert noen læringspunkter, beskrevet nærmere under avsnittet om læring og forbedring.

### Effektmål:

#### Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Nytt for tildelingsbrevet for 2022 er at Arbeidstilsynet skal rapportere på forklaringsvariabler som på sikt kan si noe om effekter. Disse er derfor sentrale indikatorer som skal følges opp over tid. Innenfor mål 1 skal Arbeidstilsynet vise en tabell for andel virksomheter:

- som systematisk gjennomfører risikovurderinger
- som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak
- hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring





Resultater fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen ESENER 2019 viser at om lag 85 prosent av norske virksomheter jevnlig risikovurderer arbeidsmiljøet sitt.<sup>38</sup> For å kunne si noe mer presist om tilstanden på de etterspurte indikatorene og for å kunne følge dem over tid, har vi i desember 2022 gjennomført en undersøkelse som går mer i dybden på i hvilken grad virksomhetene etterlever krav på dette området. Funnene fra undersøkelsen viser at det er mange som jobber med sitt eget arbeidsmiljø og HMS, men selv i Norge er det et stort forbedringspotensial i økt systematikk. Dette forbedringspotensialet er antakelig større enn tidligere antatt, sett opp imot funn fra ESENER. For å fange opp nyanser i de sentrale indikatorene, har vi i vår undersøkelse en rekke kriterier som må oppfylles:

- For forklaringsvariabelen *andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger* er kriteriene at virksomhetene må gjennomføre kartlegging og risikovurdering årlig eller oftere, alltid dokumentere risikovurderinger skriftlig, og at verneombud eller arbeidstaker eller tillitsvalgt som regel er involvert.
- For forklaringsvariabelen *andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak* er kriteriene at virksomhetene har gjennomført risikoreduserende tiltak der siste risikovurdering viste behov for det, at planlagte og gjennomførte tiltak er lagt inn i en handlingsplan, og det er påført ansvarlig person og tidsfrist.
- For siste forklaringsvariabel, *andel virksomheter der arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring*, er kriteriene at leder har mottatt HMS-opplæring på nåværende arbeidsplass og at leder har mottatt denne av andre personer, ikke selvstudium.<sup>39</sup>

Tabell 28 viser hovedfunn fra undersøkelsen.<sup>40</sup> Funnene viser at 31 prosent av de spurte virksomhetene systematisk gjennomfører risikovurderinger. Det er med andre ord en betydelig andel virksomheter som ikke gjør dette på en systematisk måte. Blant de som gjennomfører risikovurderinger, der siste risikovurdering viste behov for tiltak, oppgir litt over halvparten, 55 prosent, at de systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak. Dette tyder på at det er et betydelig forebyggingspotensial i å få virksomheter til å arbeide mer systematisk med risikovurderinger og tiltak. Samtidig må vi understreke at resultatene ikke betyr at andre virksomheter ikke gjennomfører risikovurderinger eller risikoreduserende tiltak, men at dette ikke gjøres fullt så systematisk som regelverket tilsier. Da kan det også være større fare for at tiltak ikke settes inn mot de viktigste farene i arbeidsmiljøet. Dette kan tyde på at innsatsen Arbeidstilsynet gjør i å veilede om og føre tilsyn med krav i regelverket, er viktig og bør satses på i enda større grad enn tidligere.

Undersøkelsen viser også at 50 prosent av virksomhetene oppgir at arbeidsgiver har gjennomført lovpålagt HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. Også dette er en forholdsvis lav andel, selv om vi her må ta

forbehold om at opplæring kan være gjennomført i tidligere arbeidsforhold. For å være rimelig sikre på at opplæringen gjenspeiler virksomhetens egenart når det gjelder risikofaktorer, slik regelverket krever, har vi imidlertid lagt til grunn at opplæringen skal være gjennomført på nåværende arbeidsplass. Dette kriteriet er strengere enn kravene stilt til leders HMS-opplæring i regelverket, og er dermed også strengere enn hva vi fører tilsyn med og veileder om.

**TABELL 27**  
Forklaringsvariabler innenfor mål 1.

Forklaringsvariabler mål 1	Andel
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	31 %
Virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak*	55 %
Virksomheter hvor arbeidsgiver har gjennomført HMS-opplæring	50 %

*\*Målt som andel av virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for tiltak.*

<sup>40</sup> En mer detaljert analyse av resultatene vil utgis i en egen rapport i 2023.

Undersøkelsen er gjennomført i et representativt utvalg når det gjelder næring og virksomhetsstørrelse, men som alltid i spørreundersøkelser, må vi ta høyde for systematisk frafall. Det vil si at virksomheter som ikke er i den seriøse enden av skalaen kan ha vært mindre tilbøyelig til å svare på undersøkelsen. Siden undersøkelsen ble gjennomført på norsk over telefon falt også personer med dårlige norskferdigheter ut.

Undersøkelsen er et nyttig utgangspunkt for å måle utvikling. Det vil imidlertid kunne ta tid før vi kan se en endring i indikatorene, og vi har derfor ikke planlagt noen ny undersøkelse i 2023.

#### **Systematisk forebygging gjennom risikovurderinger og risikoreduserende tiltak**

For å påvirke virksomhetene til å jobbe systematisk med å gjennomføre risikovurderinger og følge opp med risikoreduserende tiltak, gir vi reaksjoner gjennom tilsyn, og veileder for å gi virksomhetene økt kunnskap og bedre forståelse for hvorfor det er viktig å jobbe med arbeidsmiljøet. 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. I mange forebyggende aktiviteter kombinerer vi ulike virkemidler fordi vi vurderer at en slik innretning samlet vil gi størst effekt på virksomhetenes systematiske HMS-arbeid.

#### **Målrettede tilsyn har effekt**

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.

Tidligere effektmålinger gjennomført av Arbeidstilsynet viser at pålegg om å rette opp brudd på regelverket fører til bedre etterlevelse hos de aller fleste kontrollerte virksomheter, på tvers av tema og næringer. Funnene indikerer at effekten i mange tilfeller vedvarer i minst to år etter at tilsynet er avsluttet.<sup>41</sup>

Resultater fra vår løpende brukerundersøkelse etter meldte og uanmeldte tilsyn, viser at mange har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. I 2022 svarte 73 prosent at de vil

gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om. Vi vet imidlertid lite om i hvilken grad dette er tiltak som fører til faktiske forbedringer i arbeidsmiljøet.

Vi har avdekket mange brudd i tilsyn med de prioriterte arbeidsmiljøproblemene. Siden tilsyn er vist å ha en effekt på etterlevelse, kan vi anta at våre tilsyn har bidratt til at virksomhetene jobber mer systematisk med HMS. Tilsyn hos enkeltvirksomheter kan også tenkes å ha en effekt på andre virksomheter i form av oppdagelsesrisiko. Dette forutsetter imidlertid at vi er synlige og går på mange nok tilsyn til at virksomhetene opplever det som sannsynlig at de kan bli utvalgt. Det vil også ha betydning at vi følger opp reaksjoner gitt i tilsyn, slik at konsekvensene av å bli oppdaget oppleves som betydelig.

Funn fra STAMI sitt forskningsprosjekt om effekter av Arbeidstilsynets virkemiddelbruk, viser at både ledere og ansattes representanter har opplevd tilsyn og veiledning som nyttig og lærerikt med hensyn til å forbedre sitt systematiske HMS-arbeid.<sup>42</sup> I forskningsprosjektet oppgir signifikant flere ledere i tilsynsgruppen enn i veiledningsgruppen å ha implementert tiltak for å bedre sitt arbeidsmiljø. Det ble også funnet

<sup>41</sup> Johannesen, H., I. Løchting, B. Bakke, M. B. Nilsen, K. Skyberg og I. S. Mehlum (2017). Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse: en systematisk kunnskapsoppsummering. STAMI-rapport. nr. 5, årgang 18. <sup>42</sup> Johannesen H. A., Knardahl S., Emberland J. S., Skare Ø., og Finnanger Garshol B. (2022). Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services. BMC Research Notes.

at tilsyn fører til økt etterlevelse av de kontrollerte lovkravene. Videre ble det funnet færre brudd i virksomhetene som hadde fått veiledning sammenliknet med kontrollgruppen, men denne forskjellen var ikke signifikant. Det ble funnet signifikant færre brudd på de psykososiale arbeidsbetingelsene i tilsynsgruppen sammenliknet med veiledningsgruppen.

Forskningsprosjektet fant ingen påvisbar effekt på det psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøet, som følge av tilsyn og veiledning.<sup>43</sup> Det kan være mange grunner til dette. Det kan for eksempel tenkes at måleperioden er for kort, og at det vil ta lengre tid før vi kan påvise effekt av tilsyn eller veiledningsmøter. Videre ble prosjektet gjennomført i en særlig utsatt gruppe (hjemmetjenesten), hvor andre hensyn enn arbeidsmiljø, som ressurser og pasientsikkerhet, også påvirker arbeidshverdagen i stor grad. Det kan også være behov for klarere lovgivning knyttet til psykososiale forhold for å sikre bedre etterlevelse. Dette er nå under utredning.

#### **Økt kunnskap og forståelse for hvorfor det er viktig med et godt arbeidsmiljø**

For å gi virksomhetene økt kunnskap og bedre forståelse for hvorfor det er viktig med et godt arbeidsmiljø, veileder Arbeidstilsynet om mulige risikoforhold i arbeidsmiljøet, hvordan

forebygge og håndtere dem, og om hvilke krav arbeidsmiljøregelverket stiller. Det gjør vi blant annet i tilsyn, i rene veiledningsmøter med én eller flere virksomheter, og gjennom én-til-mange-kanaler som webinarer, kampanjer og nettsidene våre.

I Arbeidstilsynets brukerundersøkelse etter stedlige tilsyn i 2022, svarte 66 prosent at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø. Dette resultatet er noe høyere enn i 2021, hvor andelen var 62 prosent. I 2022 svarte 69 prosent at de i stor eller svært stor grad opplevde at tilsynet ga dem økt forståelse for hvorfor de skal kartlegge helsefarer i sitt arbeidsmiljø og gjennomføre tiltak for forbedring. Videre svarte 86 prosent at det var lett å forstå hva virksomheten må gjøre for å etterleve regelverket. Dette er omtrent på linje med resultatene i 2021.

Siden Arbeidstilsynet av praktiske årsaker selv står som avsender av brukerundersøkelsene, kan det være en fare for at respondentene svarer mer positivt enn de ville gjort dersom noen andre sto for utsendingen. Brukerundersøkelser sendt ut i forbindelse med forskningsprosjektet om effekt av virkemiddelbruk (STAMI), viser imidlertid også svært positive resultater på om virksomhetene opplever å ha fått et godt grunnlag for å gjøre

forbedringer i arbeidsmiljøet sitt, både som følge av tilsyn og veiledningsmøter.<sup>44</sup> Dette er blant annet målt gjennom opplevd nytte og økt kunnskap. De fant også at opplevd nytte og økt kunnskap samvarierer positivt med selvrapportert implementering av arbeidsmiljøtiltak hos virksomhetene. Siden spørsmålene er utarbeidet på bakgrunn av vår egen brukerundersøkelse, validerer dette funnene våre. At STAMI oppnår samme resultater som oss kan tyde på at virksomhetene svarer oppriktig uavhengig av hvem står som avsender på undersøkelsene, og bekrefter at våre positive funn ikke nødvendigvis er et resultat av at Arbeidstilsynet selv innhenter denne informasjonen.

Den faktiske endringen i kunnskap som følge av Arbeidstilsynets innsats er svært krevende å måle. Vi har derfor kun subjektive vurderinger fra brukerne om hvorvidt de har fått økt kunnskap og bedre forståelse for hvorfor det er viktig med et godt arbeidsmiljø. Med bakgrunn i ovenstående resultater er det likevel vår vurdering at innsatsen gir god effekt på virksomhetenes evne og motivasjon til å forbedre sitt arbeidsmiljø, deres kunnskap om hvorfor dette er viktig og hvordan de kan oppnå det.

43. Finnanger Garshol B, Knardahl S, Emberland JS, et al. (2022). Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial. *Occup Environ Med*. doi:10.1136/oemed-2022-108470.

44. Johannessen H. A., Knardahl S., Emberland J. S., Skare Ø., og Finnanger Garshol, B. (2022). Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services. *BMC Research Notes*. doi:10.1186/s13104-022-06244-4

**Økt bruk av veiledningstiltak som treffer mange**

I løpet av de siste årene har vi i større grad tatt i bruk veiledningstiltak som treffer mange. Dette gjør vi gjennom digital veiledning, som for eksempel på nettsidene våre, webinarer, workshops, kampanjer og digitale selvhjelpsverktøy.

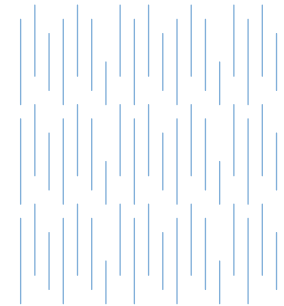
En fordel med digital veiledning, er at vi over flere år vil kunne tilby veiledningsmateriell om en rekke temaer, rettet mot et bredt utvalg målgrupper. Det betyr at vi kan prioritere ulike målgrupper fra år til år, samtidig som det finnes tilgjengelig veiledning for tidligere prioriterte målgrupper. Dette medfører at vi kan tenke måloppnåelse i ulike målgrupper over flere år. Antall visninger av gjennomførte webinarer, workshops og lignende, viser at en stor andel ser opptak av veiledningen etter direktesending, i tillegg til de som strømmer direkte. I tillegg ser vi at veiledning tilgjengeliggjort digitalt tidligere år fortsatt får nye visninger, blant annet som følge av at vi har promotert dem i veiledningstiltak og kampanjer gjennomført i 2022. Vi vet imidlertid ikke hvem som har sett opptakene i etterkant, og om samme person har sett opptaket flere ganger, eller om det er grupper som har sett veiledningen sammen.

Ett av veiledningstiltakene som skal treffe en stor målgruppe og som har blitt betydelig markedsført og veiledet om i 2022, er Arbeidsmiljøportalen. Vi ser en stor økning i antall besøk på portalen, sammenlignet med 2020 og 2021. Selv om mange har besøkt Arbeidsmiljøportalen, har vi foreløpig begrenset kunnskap om hvilken gevinst innholdet har for brukerne, og om det påvirker deres evne og motivasjon til å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet. Det samme gjelder digitale selvhjelpsverktøy som Arbeidsmiljøhjelpen, som ligger på Arbeidsmiljøportalen. En undersøkelse gjennomført av Arbeidstilsynet i 2022<sup>45</sup> blant ansatte i barnehager som har besøkt Arbeidsmiljøportalen, viste imidlertid at nesten alle, 97 prosent, var enige eller litt enige i at innholdet var nyttig for dem og deres arbeidsplass.

Ved bruk av veiledning som treffer mange, retter vi oss særlig mot virksomheter som ønsker å tilby et godt arbeidsmiljø, men som blant annet mangler tilstrekkelig kunnskap til å få til dette i praksis. Brukerundersøkelser sendt ut etter webinarer viser positive resultater når det gjelder effekter på kunnskap. Undersøkelsene sendes ut til de som har meldt seg på direktestrømte webinarer. Vi ser imidlertid at de som svarer,

ikke nødvendigvis er i primærmålgruppen for veiledningstiltakene. For eksempel er det mange fra NAV og bedriftshelsetjenesten som følger vår veiledning. Dette er positivt fordi de kan bringe med seg kunnskapen videre, men byr også på noen utfordringer knyttet til å tallfeste hvor stor del av primærmålgruppen vi har nådd, og hvor nyttig denne gruppen opplever at veiledningen er. En veiledningskanal hvor vi med større sikkerhet tror vi når målgruppen, er digitale veiledningsbrev gjennom Altinn. I denne kanalen kan vi nå ledere i virksomheter, og vi kan tilpasse mottakerlisten etter hvilken næring vi ønsker å nå. Vi ser imidlertid at ikke alle mottakere åpner brevene, og i likhet med flere av de andre veiledningskanalene, vet vi heller ikke om de benytter seg av veiledningen og i hvilken grad det fører til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi anser likevel dette som en lovende kanal, og vi planlegger å øke bruken av veiledningsbrev i 2023.

<sup>45</sup> Undersøkelsen er gjennomført i forbindelse med et pilotprosjekt og er ikke offentliggjort.



### Arbeidsgivers HMS-opplæring

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidsgiver skal ha gjennomført HMS-opplæring, men ikke til omfang eller hvordan opplæringen skal gjennomføres. Når vi fører tilsyn med dette, kontrollerer vi om det foreligger skriftlig dokumentasjon på om arbeidsgiver har gjennomført opplæring og hva innholdet i opplæringen har bestått av. Vi avdekker relativt få brudd. Dette betyr ikke nødvendigvis at opplæringen er tilstrekkelig. Ifølge arbeidsmiljøloven kan nærmere krav til opplæringen fastsettes i forskrift, men dette er så langt ikke gjort. For å kunne utøve vår myndighet på dette området, kan det være behov for en slik regulering, tilsvarende som for verneombudets HMS-opplæring. På bakgrunn av lovverket vil verneombudet på mange arbeidsplasser sitte på mer kompetanse om systematisk HMS-arbeid enn arbeidsgiver. Det er imidlertid arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarelig, og som sitter med beslutningsmyndighet.

### 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 målgrupper vi vil se disse effektene i. Ofte vil en kombinert virkemiddelbruk, hvor vi jobber opp mot målgruppene på en koordinert måte, ha størst effekt.

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 ikke vil bli rettet opp i uten at vi påpeker det. Vi prioriterer derfor virksomheter som ifølge våre risikovurderinger har størst risiko for uønskede arbeidsrelaterte helseutfall. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd, som har resultert i forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at tilsynsvirkemiddelet

i stor grad har vært brukt på en formåls effektiv måte i 2022. Dette forsterkes av at vi også har en høyere andel tilsyn med mange brudd i 2022 enn tidligere år (se tabell 12). Innenfor mål 1 har vi hatt en ambisjon om å gjennomføre en høy andel stedlige tilsyn, for å øke vår synlighet etter flere år med pandemi og stor andel dokumenttilsyn. Der det har vært nødvendig eller vurdert som mest effektivt, har vi imidlertid gjennomført dokumenttilsyn og digitale tilsyn.

Veiledning er egnet når formålet er å oppnå økt kunnskap og forståelse for hvorfor det er viktig med et godt arbeidsmiljø. Ulike veiledningsformer krever ulik ressursbruk. Veiledningsmøter kan for eksempel være lite ressurseffektivt dersom det er fysiske samlinger med begrenset deltakerkapasitet. For å jobbe mer ressurseffektivt, har vi i løpet av de siste årene dreid vår veiledningsaktivitet over på digitale flater. Dette fører til mindre tidsbruk per virksomhet, blant annet gjennom mindre reisetid,

at vi kan nå flere på én gang, og at veiledningen er tilgjengelig over tid. Samtidig kan det være en risiko for at denne typen veiledning ikke når fram til virksomheter hvor digitale flater i mindre grad benyttes. I tillegg mangler vi kunnskap om hvilke effekter veiledning har på arbeidsmiljøet, og dermed hvor ressurseffektivt det i realiteten er.

For å kunne svare ut samfunnsoppdraget vårt med ressursene vi har til rådighet, arbeider vi med å utvikle nye og eksisterende systemer og arbeidsmetoder, blant annet for å oppnå enklere og mer effektiv saksbehandling. Et eksempel på dette er et nytt saksbehandlingssystem for byggesak, som medfører mindre ressursbruk både for Arbeidstilsynet og søkere. I løpet av 2022 har vi også utviklet en chatbot på Arbeidstilsynet.no, som tilgjengeliggjør veiledning på chat, også utenfor åpningstiden til Svartjenesten. Dette bidrar til at vi er mer tilgjengelig for våre brukere. Første versjon av chatboten ble lansert i januar 2023, og skal videreutvikles gjennom året.

I tillegg arbeider vi for å utvikle nye og smarte måter å jobbe på, jf. omtale i del 4 og 5. Et eksempel på denne typen arbeid er et pilotprosjekt med smarte og dynamiske sjekklistor til bruk i tilsyn. Sjekklistene er automatisk

generert ut fra kontrollpunktene Arbeidstilsynet har avdekket flest brudd på i liknende virksomheter. Avdekker inspektørene brudd i tilsynet, vil de få forslag til andre kontrollpunkter med høy sannsynlighet for brudd. Arbeidet vil fortsette i 2023. Å finne nye måter å jobbe på, slik som eksemplifisert over, forutsetter at vi har tid til å være nyskapende og at vi tør å teste ut nye arbeidsmetoder og virkemidler. Det innebærer at vi må bruke ressurser i dag, for å spare ressurser i framtiden.

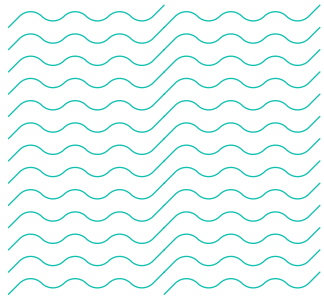
#### **Læring og forbedring**

Arbeidstilsynet har som mål om å være en lærende organisasjon, hvor vi evaluerer vår innsats, lærer av våre og andres erfaringer, og på denne måten innretter virkemiddelbruk og arbeidsmetoder på en mer formåls effektiv måte.

Ett aspekt av vårt utviklingsarbeid er arbeidet med å forbedre risikobaseringsprosessen og utvikle verktøy for å kunne identifisere risikoutsatte virksomheter. For at hvert enkelt tilsyn skal ha ønsket effekt bør de gjennomføres i de mest risikoutsatte virksomhetene og med de risikoforholdene som vi vet har størst betydning for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Tilsynene gir størst gevinst når de resulterer

i konkrete forbedringstiltak i virksomhetene. I 2022 har dette utviklingsarbeidet fortsatt, hvor vi har videreutviklet arbeidet med økt beslutningsstøtte for målgrupper og virkemiddelbruk.

Et annet viktig utviklingsområde innebærer å måle effekt av våre virkemidler. Ettersom virkemidlene våre har ulik rekkevidde og forventet effekt, må de innrettes etter målgruppene og deres behov. Ved å bygge kunnskap om målgruppene over tid, kan vi iverksette mer treffsikre tiltak. Treffsikre tiltak gir bedre resultater, og mer sannsynlige effekter. Dette må vi jevnlig dokumentere, oppsummere og formidle. Vi mangler imidlertid fortsatt kunnskap om hvordan vi bør bruke virkemidlene våre best mulig, slik at vi når flest mulig i målgruppene og samtidig oppnår ønskede effekter. Vi kan for eksempel gripe direkte inn i en virksomhet, eller vi kan påvirke mer indirekte. Jo mer direkte inngripen, desto flere ressurser krever sannsynligvis tiltaket. Effekten er kanskje større for de vi griper inn mot, men ikke nødvendigvis samlet for en målgruppe. Denne avveiningen kan være utfordrende når vi mangler kunnskap om effekt av virkemidlene. De siste årene har vi for eksempel tatt i bruk nye digitale flater, men mangler kunnskap om hvor mange



i målgruppen vi faktisk når, og hvilke effekter dette har på arbeidsmiljøet. Dette gjelder særlig Arbeidsmiljøportalen og digitale selvhjelpsverktøy. I tiden fremover vil vi blant annet jobbe for å innhente kunnskap om dette, slik at vi kan justere kurs ved behov og sikre effektiv virkemiddelbruk. For det digitale selvhjelpsverktøyet Arbeidsmiljøhjelpen vil vi i 2023 gjennomføre undersøkelser hos virksomheter som har tatt i bruk verktøyet på en systematisk måte.

Samtidig som vi jobber med å dokumentere effekter av virkemidlene vi benytter i dag, vil endringer i arbeidsmiljøtilstanden og kunnskap om våre målgrupper kunne utfordre oss til å bruke andre virkemidler og metoder, eller å justere allerede brukte virkemidler. En undersøkelse

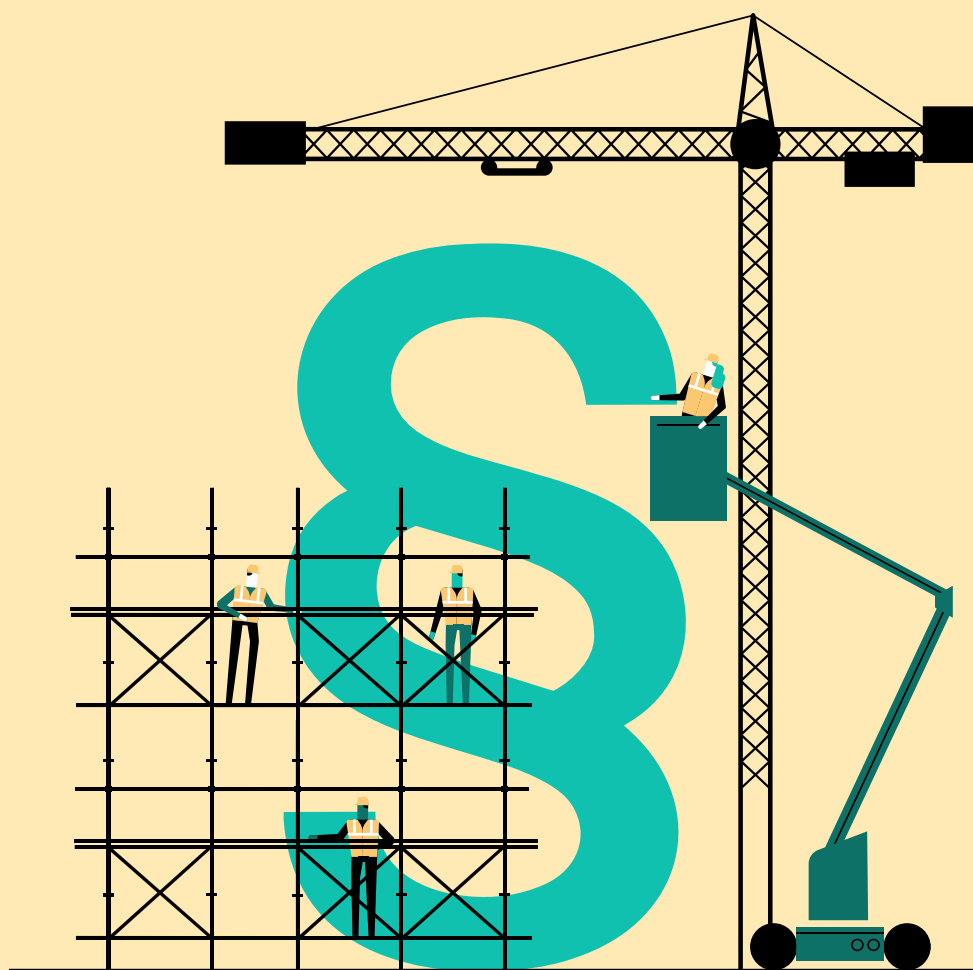
gjennomført av Arbeidstilsynet i 2022<sup>46</sup> blant ansatte i barnehager, viste at mange opplever mangel på tid eller personale som en stor utfordring når de jobber med arbeidsmiljøet. Dette kan indikere at virksomhetene ikke nødvendigvis har ressurser til å benytte seg av veiledning, til tross for mulig positive effekter for arbeidsmiljøet. I takt med samfunnsutviklingen og økt kunnskap om målgrupper og virkemidler, er det viktig at Arbeidstilsynet ikke låser seg til tidligere praksis, men ser muligheter for å påvirke på nye måter.

Selv om det er viktig å rette oppmerksomheten mot nye måter å jobbe på, er det mange forventninger til oss og vår myndighet i arbeidslivet som vi må ta vare på. Dette innebærer blant annet at vi skal ha en tydelig rolle i å

kontrollere og veilede om krav i regelverket. I Arbeidsmiljøetsatsingen har det derimot vært et poeng at en del av Arbeidstilsynet skal veilede utover vår tradisjonelle rolle som myndighetsutøver, ved å ikke referere til lovkrav knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Ved å gjøre dette erfarer vi at det kan bli en avstand mellom forventningene virksomhetene har til Arbeidstilsynet, og hva vi leverer i Arbeidsmiljøetsatsingen. Framover blir det derfor viktig å i større grad hensynta denne forventningen i vår veiledning, selv om Arbeidsmiljøetsatsingen hovedsakelig skal legge vekt på kunnskapsbasert veiledning.

<sup>46</sup> Undersøkelsen er gjennomført i forbindelse med et pilotprosjekt og er ikke offentliggjort.





## Mål 2

### Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Virksomheter som ikke har seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår har lagt seg på en arbeidsmiljøstandard hvor de i beste fall kun følger minstekrav, i verste fall bryter deler av arbeidsmiljølovgivningen. Det kan dreie seg om både bevisste og ubevisste lovbrudd. Det er glidende overganger mellom å ikke jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljø og det å være en useriøs arbeidsgiver, og også mellom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Enkelte næringer har mer utfordringer med useriøsitet enn andre, i såpass stor grad at det virker konkurransevridende.

## Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Samarbeid med andre gjør at Arbeidstilsynet har bedre mulighet til å avdekke ulovligheter og at seriøse virksomheter unngår samhandling med useriøse aktører. Arbeidstilsynet samarbeider derfor både med partene i arbeidslivet og med andre myndigheter i Norge og i utlandet.

Den viktigste formaliserte samarbeidsarenaen er treparts bransjeprogram. Dette 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

Bransjeprogrammene jobber blant annet med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. De viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2022 er oppsummert i tabell 28.



**TABELL 28**

Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2022.

Bransjeprogram	Aktivitet	Resultat i 2022
Bilbransjen	Referansegruppe for Arbeidstilsynets etablering av ny godkjenningsordning for bilpleie, hjulskift og hjullagring	Godkjenningsordning iverksatt 1. juli
Renhold	Forprosjekt for digitalt kompetanseverktøy for renholdere	Ferdigstilt forprosjekt, planlagt oppstart hovedprosjekt i 2023
Transport	Markedsføring og videreutvikling av e-guider for bestilling av transporttjenester på norsk og engelsk	3 500 sidevisninger for e-guidene
	Seminar med latviske transportvirksomheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og myndigheter med informasjon om norsk regelverk ved kabotasjetransport og trepartssamarbeid i Norge.	22 deltakere, gode tilbakemeldinger
Uteliv	Kampanjen «Sett strek – sammen stanser vi seksuell trakassering» (i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet)	Ikke tilgjengelig
	Nasjonalt register for serveringsbevillinger	Oppfølging av anbefalinger fra konseptfase.
	Samarbeid om Skatteetatens DigØk-prosjekt for samhandling mellom virksomhetenes datasystemer og offentlige registre	Konkrete forslag til forbedringer, som følges opp med systemleverandører

En evaluering av bransjeprogrammene i 2020 fant at bransjeprogrammene har vist evne til å identifisere og gjennomføre tiltak som kan bidra til å bedre forholdene i sine respektive bransjer.<sup>47</sup> Samtidig viste evalueringen at det er rom for forbedringer. I 2022 er derfor flere tiltak gjennomført på tvers av bransjeprogrammene, for å bidra til at programmene har mer lik form på tvers og bedre systematikk og struktur når de starter opp og gjennomfører tiltak. Blant annet er mandatene revidert, og det er besluttet satsingsområder som skal være førende for tiltakene i 2023 og 2024.

## Godkjenningsordninger og registre

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og registre. Hovedtall for disse er vist i del 2. Innenfor overordnet mål 2 er følgende ordninger de mest sentrale:

- godkjenningsordning for renhold
- godkjenningsordning for bilpleie, hjulskift og hjullagring (innført 1. juli)
- ordningen med HMS-kort
- register for bemanningsforetak

For å bidra til at ordningene fungerer etter intensjonen, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere bruker ordningene i henhold til regelverket. Tabell 29 viser antall slike tilsyn med de ulike ordningene de siste fem årene.

**TABELL 29**

Antall tilsyn med at arbeidsgivere og oppdragsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort. Ikke inkludert a-krimtilsyn.

Godkjenningsordning/register	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Arbeidsgivere</b>					
HMS-kort	3 404	3 187	2 495	1 678	3 178
Bemanningsforetak	59	41	15	23	304
Renhold	548	196	527	180	171
<b>Oppdragsgivere</b>					
Bemanningsforetak	19	24	60	9	579
Renhold	105	7	3	2	3

<sup>47</sup>. Krohn, K. O., H. Rognstad, M. C. Bratz, K. Berntsen, M. Kulstad og A. Gåskjønlie (2020): Evaluering av treparts bransjeprogram som arbeidsform. Rapport fra Deloitte AS.



Vi fører klart flest tilsyn med at arbeidsgivere sørger for at ansatte innen bygg og renhold har HMS-kort, som henger sammen med en generelt høy tilsynsaktivitet innen bygg. I 2022 har vi også ført flere tilsyn med at bemanningsforetak er registrert, både blant bemanningsforetakene selv og blant innleiare. Tilsyn med den nye godkjeningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring er under planlegging.

### Virkemiddelbruk og resultater innenfor prioriteringene

Som nevnt har Arbeidstilsynet prioritert allmenngjort lønn og innleie høyest under overordnet mål 2 i 2022. Under redegjør vi for de viktigste resultatene knyttet til disse prioriteringene.

Prioritering:

# Uanstendig lavt lønnsnivå



## Tilstandsbeskrivelse

Allmenngjort minstelønn er innført innenfor enkelte tariffområder for å hindre at utenlandske og/eller uorganiserte arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Felles for de allmenngjorte områdene er at de har høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft, og at risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor.

Arbeidstilsynet kan kun håndheve lønnsforhold som faller inn under de allmenngjorte tariffområdene.

### I 2022 var ni tariffområder allmenngjort:

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

## Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere overholder allmenngjøringsregelverket. Vi bruker også veiledning som et virkemiddel for å øke kunnskapen om pliktene de har i denne sammenhengen, og blant arbeidstakere for at de skal vite hvilke rettigheter de har.

### Tilsyn med arbeidsgivere

I 2022 har Arbeidstilsynet kontrollert allmenngjort lønn i 1 849 tilsyn<sup>48</sup> med arbeidsgivere. Dette er mer enn dobbelt så mange tilsyn som i 2021, og også flere enn tidligere år.

I løpet av 2022 er det kommet føringer for bruk av allmenngjøringsloven § 11 andre ledd – gjennomføring av betalingsforpliktelsen (etterbetaling). Arbeidstilsynet har hittil fulgt opp dette i cirka 670 tilsyn (ikke medregnet a-krimtilsyn).

**TABELL 30**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	1 407	1 301	1 403	799	1 849
Andel tilsyn med brudd	25 %	34 %	17 %	17 %	17 %
Andel tilsyn med reaksjon	22 %	31 %	16 %	15 %	16 %

Tabell 30 viser at vi har avdekket brudd på allmenngjøringsforskriftene i 17 prosent av tilsynene i 2022, som er på linje med de to foregående årene. Det er likevel lavere enn tidligere år. Utviklingen varierer mellom ulike

næringer, og den samlede andelen tilsyn med brudd på allmenngjøring henger i stor grad sammen med hvilke næringer som er høyt prioritert de enkelte årene.

<sup>48</sup> A-krimtilsyn er ikke regnet med her, disse omtales under mål 3.

I 2022 hadde vi flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene for bygg, overnatting og servering og godstransport på vei (se tabell 31). Med unntak av bygg var disse, ifølge Fafo, blant områdene med høyest andel lønnsforhold under minstesats i 2019.<sup>49</sup> Vi har funnet en relativt høy andel brudd på allmenngjøringsforskriftene for godstransport (34 prosent) og overnatting og servering (26 prosent), men lavere for bygg (11 prosent). Mange av tilsynene hvor vi har kontrollert allmenngjøring innen bygg har imidlertid vært risikobasert ut fra ulykkesfare, og i disse tilsynene har vi funnet færre brudd på allmenngjøring.

Som tabellen viser, er det i 2022 avdekket hyppigst brudd på allmenngjøring innen godstransport på vei. I slike tilsyn er Arbeidstilsynet som regel avhengig av å gjennomføre kontroller sammen med Statens vegvesen, som har anledning til å stanse kjøretøy langs vei for kontroll. En lovendring i 2020 åpnet for at Statens vegvesen, på sine kontroller langs vei, kan innhente dokumentasjon på vegne av Arbeidstilsynet. Formålet med dette var å få til mer effektive og flere kontroller av lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske sjåførere. Vi forventer nå at direktiv 2020/1057 under EUs mobilitetspakke del én vil gjennomføres i Norge i 2023. Dette vil i så fall innebære at vi ikke lenger kan kreve at dokumentasjon som arbeidsavtaler, timelister og lønns slipper skal finnes i kjøretøyet. Samarbeidet om innhenting av slike dokumenter må antakelig derfor vurderes på nytt.

**TABELL 31**

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, fordelt på allmenngjøringsforskrift, 2022. Ikke inkludert a-krimtilsyn.

Allmenngjøringsforskrift	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Byggeplasser i Norge	888	11 %	9 %
Overnatting, servering og catering	652	26 %	25 %
Godstransport på vei	122	34 %	27 %
Jordbruks- og gartnerinæringene	86	6 %	2 %
Renholdsbedrifter	47	2 %	4 %
Elektrofagene	27	11 %	4 %
Fiskeindustribedrifter	14	7 %	7 %
Industri	13	23 %	23 %
Persontransport med turbil	6	0 %	0 %



I tilsyn med allmenngjort lønn skal Arbeidstilsynet bruke reaksjons- og sanksjonsmidler offensivt, og brudd på regelverket skal vurderes for overtredelsesgebyr. Der pålegg ikke etterkommes innen fristen, kan vi bruke pressmidler. Det er, per januar 2023, vedtatt tvangsmulkt i 34 tilsyn med allmenngjøring fra 2022. Det er vedtatt to overtredelsesgebyr i 2022 på grunn av alvorlige eller gjentatte brudd på allmenngjort lønn.

Fra og med 2022 har Arbeidstilsynet hatt myndighet til å pålegge arbeidsgivere å etterbetale lønn der det avdekkes grove brudd på allmenngjøringsregelverket over tid. Vi har vedtatt pålegg om dette i 35 av 670 tilsyn hvor det er kontrollert (ikke medregnet a-krimtilsyn).

#### Tilsyn med oppdragsgivere

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgivere, vektlegger Arbeidstilsynet å nå ut til oppdragsgivere for tjenester innen allmenngjorte områder, slik at de informerer om og følger opp at leverandører (arbeidsgivere) gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidstilsynet håndhever den første forskriften i tilsyn med både offentlige og private oppdragsgivere, den andre forskriften kun i tilsyn med offentlige. I 2022 gjennomførte vi til sammen 201 tilsyn med de to forskriftene, fordelt med 154 i privat sektor og 47 i offentlig sektor. Det ble totalt sett funnet ett eller flere brudd i 61 prosent av tilsynene.

#### To forskrifter er sentrale i tilsyn med oppdragsgivere:

- forskrift om informasjons- og påseplikt
- forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

#### TABELL 32

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for manglende overholdelse av bestillers informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjorte tariffområder og lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Tilsyn gjennomført i 2018–20.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall tilsyn	360	268	492	197	201
Andel tilsyn med brudd	65 %	72 %	67 %	69 %	61 %
Andel tilsyn med reaksjon	62 %	67 %	67 %	65 %	57 %

*Hva  
ønsker vi  
å oppnå?*

*Hvordan  
skal vi  
oppnå det?*

Brudd er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomhetene om å utøve informasjons- eller påseplikt og å få på plass rutiner for dette. Per januar 2023 er det vedtatt 12 tvangsmulkt som pressmiddel i tilsyn gjennomført i 2022, på grunn av manglende oppfyllelse av pålegg innen frist.

#### **Veiledning**

Arbeidstilsynets temaside om allmenngjort lønn er en av våre aller mest besøkte, med over 300 000 besøk i 2022. Vi vet imidlertid lite om hvem som besøker siden, og om de finner

informasjonen de trenger. For mer målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen Know your rights. Resultater av kampanjen er nærmere beskrevet under mål 3.

Vi gjennomfører også veiledning av både arbeidsgivere, arbeidstakere og oppdragsgivere i forbindelse med tilsyn.

## Prioritering:

# Ulovlig innleie og utleie



Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast og 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.

## Tilstandsbeskrivelse

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.<sup>50</sup> En spørreundersøkelse som Fafo gjennomførte blant norske virksomheter i 2019, viste at mellom 23 og 36 prosent av de som har leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak de siste to årene kan ha gjort dette uten at de hadde adgang til det etter regelverket, og uten at de har hatt en avtale med tillitsvalgte om å gjøre dette.<sup>51</sup>

Ifølge Skatteetatens undersøkelse<sup>52</sup> blant virksomheter i proffmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen, tror én av fem at brudd på bestemmelser om innleie er ganske eller svært vanlig.

<sup>50</sup>. Nergaard, K. (2021): Omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv. Målemetoder og omfang. Fafo-notat 2021/17. <sup>51</sup>. Svalund J., B. S. Øistad og K. Alsos (2019): Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie. Fafo-rapport 2019:38. <sup>52</sup>. Skatteetaten (2022): Bygg- og anleggsbransjens oppfatning av arbeidslivskriminalitet. Resultater fra Skatteetatens spørreundersøkelse BA-proff 2022. Skatteetatens analyseteam, 04.05.2022.

## 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.

### Tilsyn

Etter to år med pandemi, har vi prioritert tilsynsinnsats på dette området høyt i 2022. Tabell 33 viser samlet antall tilsyn per år, unntatt a-krimtilsyn, hvor ett eller flere forhold knyttet til innleie eller utleie av arbeidskraft er kontrollert. Den viser også andelen av disse tilsynene hvor det er avdekket brudd på regelverket.

Tabellen viser at det ble gjennomført 965 tilsyn med innleie og utleie i 2022. Dette er en mangedobling fra tidligere år. Om lag to tredeler av tilsynene er gjennomført med innleier, mens en tredel er gjennomført med bemanningsforetak.

Det er funnet brudd på regelverk knyttet til innleie eller utleie i om lag seks av ti tilsyn. Dette er også en økning fra tidligere år. Andelen tilsyn med brudd er større blant innleiere (70 prosent) enn blant bemanningsforetak (37 prosent). Bruddene er stort sett knyttet til manglende dokumentasjon som grunnlag for likebehandling og manglende system for å sikre lovlig innleie. Vi har i liten grad avdekket ulovlig forskjellsbehandling mellom innleide fra bemanningsbyrå og fast ansatte. Funnene fra innleieprosjektet, som omfatter

de aller fleste av disse tilsynene i 2022, er oppsummert i en offentlig tilgjengelig rapport.<sup>53</sup>

Vi har gitt minst én reaksjon i fem av ti tilsyn. Foreløpig dreier dette seg om pålegg samt enkelte vedtak om tvangsmulkt der pålegg ikke blir rettet opp innen frist. Mange tilsyn er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

### Veiledning

Etter et forarbeid med kartlegging av kunnskapsnivå om likebehandlingsreglene blant bemanningsforetak i 2021, ble det besluttet å ikke gjennomføre informasjonskampanje rettet mot denne målgruppen i 2022. Det ble imidlertid gjort et betydelig arbeid med søkemotoroptimalisering og oppgradering av nettsidene våre om innleie.

### TABELL 33

Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i regelverk om innleie og utleie, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall gjennomførte tilsyn	200	124	120	61	965
Andel tilsyn med brudd	36 %	42 %	33 %	34 %	58 %
Andel tilsyn med reaksjon	28 %	40 %	31 %	33 %	45 %

## Måloppnåelse - mål 2

Resultatene redegjort for over, fra bransjeprogrammer, godkjenningsordninger og innsats rettet mot allmenngjort lønn og ulovlig innleie, skal til sammen bidra til effektmålet om at virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Under følger en vurdering av i hvilken grad dette er oppnådd i 2022.

### Effektmål:

#### Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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

- etterlever allmenngjøringsregelverket
- etterlever godkjenningsordninger
- etterlever innleieregelverket

Verdier på disse indikatorene er vist i tabell 34.<sup>54</sup> Arbeidstilsynets innsats knyttet til hver av forklaringsvariablene er nærmere vurdert nedenfor.

**TABELL 34**

Forklaringsvariabler innenfor mål 2.

Forklaringsvariabler mål 2	Andel
<b>Lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats<sup>55</sup></b> <i>Tall for 2021, da SSBs lønnsstatistikk for 2022 publiseres først i 2023</i>	90 %
<b>Virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for renhold</b> <i>Målgruppen er estimert på bakgrunn av næringskode og enhetsstatus fra Enhetsregisteret</i>	42 %
<b>Virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for bilpleie, dekkskift og hjullagring</b> <i>Målgruppen er estimert på bakgrunn av næringskode og enhetsstatus fra Enhetsregisteret og Statens vegvesens godkjenningsordning for bilverksted</i>	7 %
<b>Virksomheter som etterlever innleieregelverket<sup>56</sup></b> <i>Tall fra 2019</i>	77 %

#### Etterlevelse av allmenngjøringsregelverket

Forskning tilsier at allmenngjøringsordningen har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridning.<sup>57</sup> Tilsyn og reaksjoner antas å forsterke denne effekten, gjennom at oppdagelsesrisikoen for brudd på regelverket

er til stede. Arbeidstilsynet har i 2022 mer enn doblet tilsynsaktiviteten med allmenngjøring fra 2021, og samtidig videreført kampanjeaktivitet for å spre kunnskap om regelverket til utenlandske arbeidstakere på deres eget språk.

<sup>54.</sup> For å unngå høy ressursbruk på målinger, har vi i stedet for andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket målt andel lønnsforhold innenfor de allmenngjorte områdene som er på eller over allmenngjort minstesats. <sup>55.</sup> Dapi, B og E Svarstad (2022): Lønn i allmenngjorte bransjer 2021. Fafo-notat 2022:14. <sup>56.</sup> Svalund J, B S Øistad og K Alsos (2019): Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie. Fafo-rapport 2019:38. <sup>57.</sup> Benedictow, A., B. Dapi, F. W. Eggen, H. M. Gjeften, A. Kjelsrud, J. Måøy, M. Tofteng og E. Svarstad (2021): Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler. Rapport 13-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.

Som tabell 34 viser, er ni av ti lønnsforhold i tråd med allmenngjøringsregelverket, ifølge offentlig lønnsstatistikk. Dette bør sees på som et minimumstill, siden lønnsstatistikken delvis bygger på selvrappotering fra arbeidsgiver gjennom a-ordningen. Denne rapporteringen kan av ulike grunner være misvisende, for eksempel på grunn av bevisst feilinformasjon, juks med arbeidstid eller ulike former for tilbakebetalingskrav til arbeidstaker.

Det at andelen under minstelønn er såpass lav betyr at vi må treffe godt med risikobaseringen for å avdekke brudd på dette regelverket. Arbeidstilsynet fant brudd på allmenngjøring i 17 prosent av tilsynene (ikke medregnet a-krimtilsyn) i 2022. Sammenholdt med lønnsstatistikken indikerer dette at vi til en viss grad treffer bedre enn om vi hadde gått på tilfeldige tilsyn. Samtidig avdekket vi i 2022 brudd i en lavere andel tilsyn med allmenngjøring enn i årene før pandemien. Denne utviklingen gjenspeiles kun delvis i lønnsstatistikken for næringene hvor Arbeidstilsynet har gjennomført flest tilsyn med allmenngjøring. Dette kan tyde på at vi har et potensial for bedre treffsikkerhet og for å avdekke brudd i større grad i tilsyn med allmenngjøring.

### Etterlevelse av innleieregelverket

En virksomhetsundersøkelse Fafo gjennomførte i 2019 viste at 23 prosent av virksomheter som leide inn arbeidskraft fra bemanningsforetak, benyttet dette som en løpende del av driften og dermed i strid med regelverket. Enda flere, opptil 36 prosent totalt, benyttet begrunnelser som lå i gråsonen av hva arbeidsmiljøloven åpner opp for. Etter 2019 har det også skjedd endringer i regelverket som kan påvirke andelen som etterlever dagens regelverk. Arbeidstilsynet planlegger en ny måling av etterlevelse av innleieregelverket i 2023.

Arbeidstilsynet har gjennomført om lag 600 tilsyn med at innleiende følger innleieregelverket i 2022, som er mer enn noen gang. Vi har avdekket brudd som vi har reagert på i en høy andel av tilsynene. Over 90 prosent av reaksjonene er innfridd per januar 2023, som innebærer at virksomhetene har rettet opp i de bruddene som er påpekt. Basert på dette vurderer vi å ha oppnådd god effekt på etterlevelse av innleieregelverket i virksomhetene vi har vært hos så langt. Det er også mange innleiende vi ikke har vært på tilsyn hos enda. Utvelgelsen av innleiende som skal få tilsyn gjøres imidlertid risikobasert ut fra hvor vi, på bakgrunn av ulike kilder, har grunn til å tro at sannsynligheten for å avdekke brudd er størst.

### Etterlevelse av godkjenningsordninger

Godkjenningsordninger, som Arbeidstilsynet forvalter innen renhold og bilbransjen, har effekter i form av at de 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.<sup>58</sup>

Etter at den nye godkjenningsordningen for bilbransjen trådte i kraft i juli 2022, har vi per januar 2023 mottatt 575 søknader, hvorav 333 er godkjent og 158 venter på vedtak. Målgruppen er estimert til å omfatte om lag 5 000 virksomheter. Som tabell 35 viser, er kun sju prosent av disse godkjent så langt. For at godkjenningsordningen skal ha effekten den er tiltenkt, er det avgjørende å sikre at de som skal være godkjent faktisk søker. Dette må vi derfor jobbe for å forbedre.

Blant virksomhetene som har søkt, vurderer vi at ordningen har hatt ønskede effekter. Vi har sett at mange har tilknyttet seg bedriftshelsetjeneste og fått på plass vernetjeneste, slik kravene til godkjenning tilsier. Der arbeidsavtaler ikke har vært i tråd med kravene har vi krevd endringer, slik at de som et minimum inneholder lønn, arbeidstid og pauser.

<sup>58</sup> 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.

Det er også en relativt lav andel renholdsvirksomheter som etterlever godkjenningsordningen for renhold; 42 prosent av alle aktive renholdsforetak er godkjent per januar 2023. Dette er overraskende etter flere år med denne ordningen. Samtidig ser vi at det går et viktig skille mellom virksomheter med og uten ansatte. Blant virksomheter med ansatte er 75 prosent godkjent, mot 33 prosent av de uten ansatte. Kravet om godkjenning gjelder imidlertid alle, enten foretaket har ansatte eller ikke.

## Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Oppdragsgivere er en viktig målgruppe i vårt arbeid med å forebygge useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Virksomheter i disse rollene har stor påvirkningsmakt og et viktig ansvar overfor sine leverandører og underleverandører, når det gjelder å bidra til at disse har lovlige lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. I slike tilsyn finner vi dessverre ofte brudd og manglende kunnskap om hvilke plikter man har som oppdragsgiver. Dette tilsier at det er riktig å fortsatt bruke ressurser på denne målgruppen. Samtidig må dette balanseres opp mot behovet for å være synlige overfor de useriøse aktørene.

Digitale tilsyn ble innført som tilsynsform på grunn av smittevernrestriksjoner under koronapandemien. Dette er en tilsynsform vi har fortsatt med, men kun der tema og målgruppe for tilsyn tilsier at digital gjennomføring vil egne seg. I 2022 har vi gjennomført et stort antall digitale tilsyn med bemanningsforetak, som har gitt effektiv ressursbruk gjennom at vi nådde tilsynsobjekt over hele landet uten reisetid for inspektørene. Tilsyn med offentlige oppdragsgivere er også i hovedsak gjennomført digitalt.

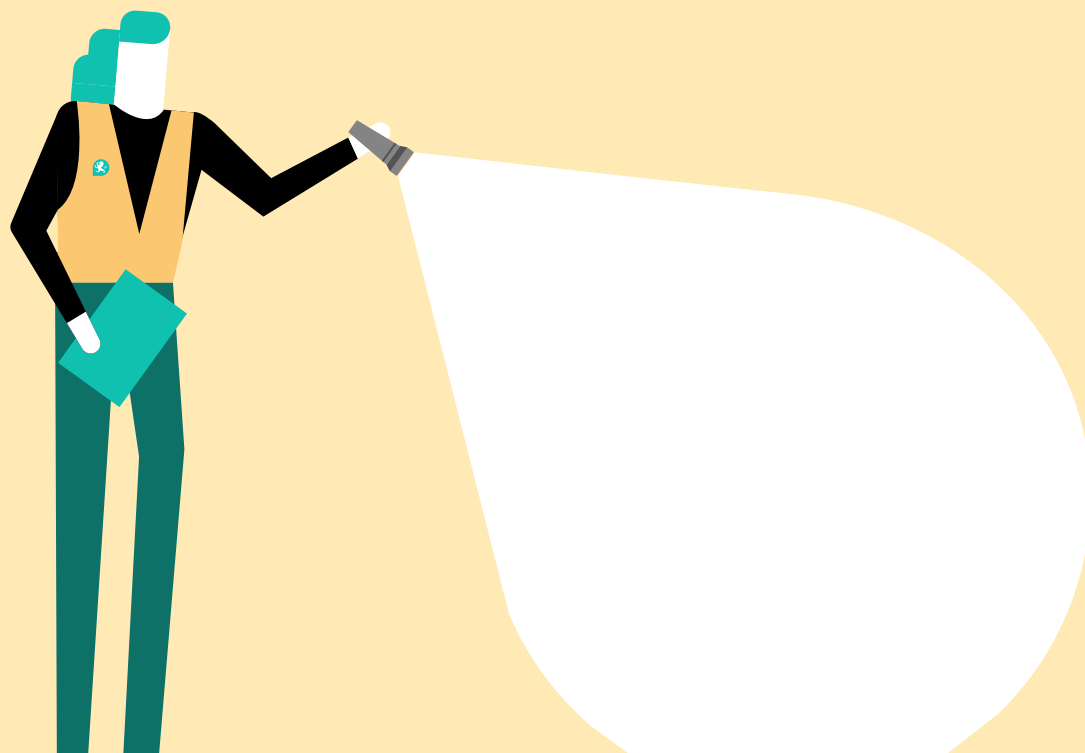
## Læring og forbedring

Under perioden med smittevernrestriksjoner erfarte Arbeidstilsynet at vi kan oppnå mye på et område dersom vi konsentrerer innsatsen. Denne erfaringen har vi tatt med oss videre. I 2022 er det gjennomført innsatsperioder innenfor allmenngjøring, og satt av dedikerte ressurser til å jobbe fullt med ulovlig innleie. Disse tiltakene har gitt synlighet gjennom en kombinasjon av tilsyn og utadrettede kommunikasjonstiltak. Internt har det bidratt til godt fokus og trykk på aktivitetene, styrket samhandling og til å bygge kompetanse innenfor prioriterte områder.

Som nevnt ser vi likevel et potensial for bedre treffsikkerhet eller å avdekke brudd i større grad i tilsyn med allmenngjøring, etter som andelen tilsyn med brudd på allmenngjøringsregelverket

har sunket de siste årene. Denne nedgangen kan delvis skyldes at balansen mellom å gjøre grundige nok tilsyn og det å være synlige i form av mange tilsyn ute på arbeidsplassene er utfordrende. Innenfor allmenngjøring må vi ofte gå grundig gjennom informasjon som timelister og lønns slipper for å avdekke lovbrudd. Tilfeller med fiktiv dokumentasjon er krevende å avdekke. Ofte kan også språklige barrierer og behov for kommunikasjon ut over Norges landegrensar føre til ekstra mye tidsbruk. Vi ser derfor nå på muligheter for å i større grad nyttiggjøre oss offentlig tilgjengelige data i risikobaseringen av slike tilsyn, som blant annet innrapportert lønn og arbeidstid til Aa-registeret, for å gjøre slike tilsyn så treffsikre som mulig.

Vi ser også at vi har et forbedringspotensial når det gjelder å sørge for at virksomheter som faller inn under godkjenningsordningene for renhold og bilpleie søker om slik godkjenning. Det er overraskende at under halvparten av renholdsforetakene i Norge er godkjent etter at ordningen har vart i flere år. Dette tyder på at kravet om godkjenning er for lite kjent både blant renholdsvirksomhetene selv og blant oppdragsgivere og forbrukere, selv om vi har hatt flere kommunikasjonstiltak rundt dette. Det kan også tenkes at renholdsvirksomhetene opplever at oppdagelsessannsynligheten på dette området er lav.



### 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 minimerer produksjonskostnadene, utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og bidrar til å undergrave samfunnsstrukturen.<sup>59</sup> Ved fravær av effektive tiltak vil arbeidslivskriminalitet ha alvorlige konsekvenser.

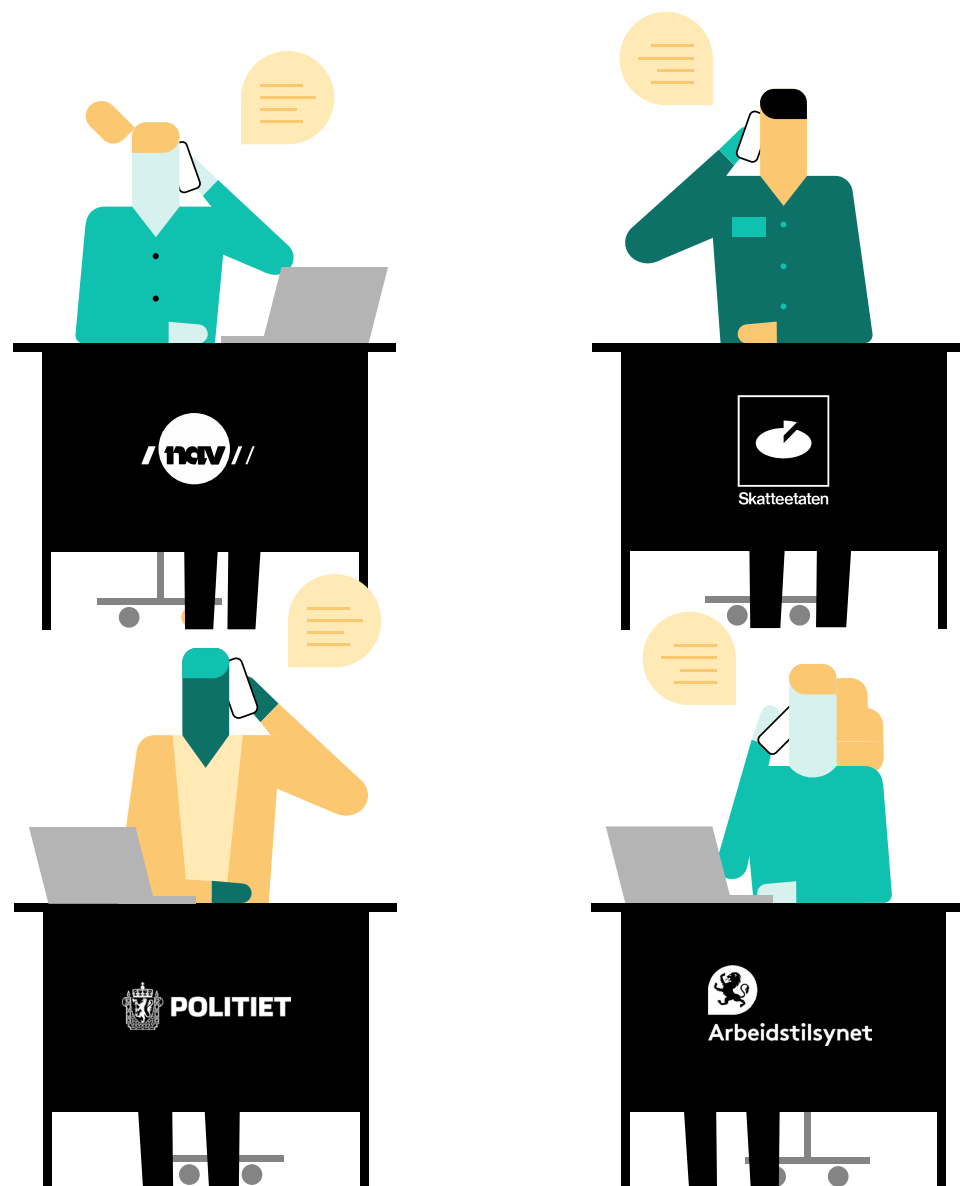
<sup>59</sup> Arbeidstilsynet, Kriminalomsorgen, Kripos, Mattilsynet, NAV, Politiets utlendingsenhet, Skatteetaten, Tollvesenet, Utlendingsdirektoratet og Økokrim (2014): Arbeidsmarkedskriminalitet i Norge - Situasjonsbeskrivelse 2014.



Arbeidstilsynet prioriterer innsatsen mot a-krim høyt, først og fremst gjennom tverretattlig samarbeid med NAV, politiet og Skatteetaten. De samarbeidende etatene har innrettet sin felles innsats mot tre brukermål som til sammen skal bidra til at handlingsrommet for a-krim blir mindre:

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

Denne delen utdyper Arbeidstilsynets viktigste bidrag i innsatsen rettet mot disse brukermålene i 2022.<sup>60</sup> Det er viktig å være klar over at dette kun representerer en del av den totale innsatsen som gjøres mot arbeidslivskriminalitet. De samarbeidende etatene har også en felles og helhetlig rapportering av tverretattlig innsats og måloppnåelse innen a-krim – se vedlegg 1: Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2022.



<sup>60</sup> Treparts bransjeprogrammer innenfor useriøsitet og a-krim, godkjenningsordninger og registre, innsats rettet mot bestillere og oppdragsgivere og samarbeid med Statens vegvesen om kontroller av allmenngjort lønn er omtalt under mål 2, men påvirker også mål 3.

## Virkemiddelbruk og resultater

Under beskriver vi resultater fra 2022 innenfor tre typer aktiviteter som er sentrale i vår innsats mot arbeidslivskriminalitet. Disse er:

- kunnskapsproduksjon
- operative bidrag i tverretatlig innsats
- internasjonalt arbeid

### Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør innenfor arbeidslivskriminalitet

For å fatte gode beslutninger og prioriteringer internt og være en god samarbeidspartner eksternt, trenger Arbeidstilsynet intern kunnskapsproduksjon om arbeidslivskriminalitet. Sentrale spørsmål er hvilke former for kriminalitet som utøves, hvilke metoder som fungerer godt i å avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet og hva som kjennetegner sentrale trusselaktører. I forbindelse med planprosessen for 2022 ble det identifisert en høy risiko for manglende måloppnåelse knyttet til innsatsen innenfor mål 3, blant annet på grunn av uløste kunnskapsbehov. For å redusere denne risikoen, har vi høsten 2022 levert flere interne produkter for kunnskapsutvikling og beslutningsstøtte på området. Dette arbeidet fortsetter i 2023.

Arbeidstilsynet deler også kunnskap, data og erfaringer som kan sammenstilles med andre kilder til tverretatlig kunnskapsbygging. De samarbeidende etatene og Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) er de viktigste partnerne i dette. Aktiviteter og resultater fra det tverretatlige arbeidet med kunnskapsbygging er nærmere beskrevet i felles årsrapport.

### Arbeidstilsynets operative bidrag i tverretatlig kontrollinnsats

I det følgende beskriver vi resultater for alle våre tilsyn innenfor a-krim, deretter beskrives innsats mot hvert av de tre brukermålene nærmere.

### Arbeidstilsynets a-krimtilsyn

I 2022 har Arbeidstilsynet gjennomført 1 791 tilsyn rettet mot a-krim, mot 1 649 i 2021 og 1 751 i 2020. Tilsynstallet på dette området har altså, som planlagt, gått noe opp igjen etter en nedgang under pandemien. På grunn av koronarestriksjoner de to første månedene i 2022, ble det gjennomført færre a-krimtilsyn enn planlagt i denne perioden.

Det går et viktig skille mellom a-krimtilsyn med hovedhensikt å kartlegge og avdekke a-krim, og a-krimtilsyn som har til hovedhensikt å bekjempe

allerede identifiserte trusselaktører. Tilsyn med formål om å kartlegge og avdekke a-krim er som regel mindre ressurskrevende enn tilsyn rettet mot å bekjempe a-krim, men resulterer også i lavere andel tilsyn med brudd og reaksjoner.

Tabell 35 viser at det i 2022 er gjennomført 1 474 tilsyn som har hatt som hovedhensikt å kartlegge og avdekke. Det er gjennomført 317 tilsyn hvor inngangen har vært å bekjempe en kjent trusselaktør. I tilsyn med denne hensikten avdekker vi svært ofte minst ett brudd, og gir dermed også ofte reaksjoner. I 2022 gjelder dette om lag 80 prosent av tilsynene for å bekjempe a-krim mot 56 prosent av avdekkingstilsynene. I snitt gir vi også flere reaksjoner i tilsyn med hensikt å bekjempe a-krim enn der vi søker å avdekke a-krim. Den forholdsvis lave andelen tilsyn med brudd og reaksjon totalt innenfor mål 3 må derfor sees i sammenheng med det høye antallet avdekkingstilsyn.

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

**TABELL 35**

Nøkkeltall for a-krimtilsyn etter hensikt og totalt, 2019–2022. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2019	2020	2021	2022
<b>Avdekke/kartlegge</b>				
Antall gjennomførte tilsyn	2 305	1 469	1 337	1 474
Andel tilsyn med brudd	48 %	53 %	47 %	56 %
Andel tilsyn med reaksjon	45 %	53 %	42 %	53 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,4	2,7	2,9	2,7
<b>Bekjempe</b>				
Antall gjennomførte tilsyn	566	282	312	317
Andel tilsyn med brudd	75 %	73 %	77 %	80 %
Andel tilsyn med reaksjon	71 %	71 %	73 %	78 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	3,5	3,8	4,1	3,8
<b>Totalt</b>				
Antall gjennomførte tilsyn	2 871	1 751	1 649	1 791
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	53 %	56 %	52 %	60 %
Andel tilsyn med reaksjon	50 %	56 %	48 %	57 %
Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon	2,7	3,0	3,3	3,0

**Tilsynsform**

Kontroller i a-krimtilsyn gjennomføres stort sett stedlig hos virksomhetene eller der hvor arbeidstakere utfører arbeidet, som for eksempel byggeplasser. I 2022 har 94 prosent av a-krimtilsynene foregått gjennom stedlige kontroller.

**TABELL 36**

Fordeling av a-krimtilsyn på dokumenttilsyn, stedlige tilsyn og digitale tilsyn, 2018–2022. A-krimsentere og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2018	2019	2020	2021	2022
Stedlige tilsyn	100 %	96 %	93 %	90 %	94 %
Dokumenttilsyn	0 %	4 %	7 %	8 %	6 %
Digitale tilsyn*				2 %	1 %
<b>Antall a-krimtilsyn (N)</b>	<b>3 216</b>	<b>2 871</b>	<b>1 751</b>	<b>1 649</b>	<b>1 791</b>

\*Registrert fra og med høsten 2020

**Næringer**

Arbeidstilsynet har i 2022, som tidligere år, gjennomført flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen (se tabell 37). Overnattings- og serveringsnæringen har også fått relativt mange

a-krimtilsyn i 2022, etter to år med redusert tilsynsaktivitet som følge av delvis nedstengning. Det har også vært en økning i a-krimtilsyn innenfor transport og lagring.

**TABELL 37**

Antall a-krimtilsyn i de ti næringene med flest a-krimtilsyn i 2022, fordelt på år i perioden 2018–2022. A-krimtsenter og annet lokalt a-krimtsamarbeid.

Næringshovedområde	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Alle næringer</i>	3 216	2 871	1 751	1 649	1 791
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 779	1 500	772	720	776
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	372	333	255	147	321
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	342	408	249	168	197
N Forretningsmessig tjenesteyting	270	186	91	170	133
H Transport og lagring	52	85	96	57	120
C Industri	99	102	70	135	82
L Omsetning og drift av fast eiendom	69	45	33	37	46
A Jordbruk, skogbruk og fiske	51	60	65	73	39
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	43	48	37	46	23
S Annen tjenesteyting	87	50	49	29	23

### Type aktører og lovbruddsområder

Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen vurderer inspektørene om det faktisk foregikk a-krim i virksomheten de har ført tilsyn med. I 2022 har de vurdert at dette var tilfelle etter 280 a-krimtilsyn, tilsvarende 19 prosent av avsluttede saker. Dette er foreløpig mindre enn i 2021, da andelen lå på 25 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 krysset av for hvilke typer aktører som er involvert. Som oftest, i 57 prosent av tilsynene, er det snakk om enkeltstående aktører. Kriminelle aktører og nettverk er vurdert å være involvert i 29 prosent av sakene, og arbeidstakere har bevisst medvirket i 23 prosent. I åtte prosent har tilretteleggere for arbeidslivskriminalitet vært involvert. Disse resultatene er på linje med 2021, med unntak av at andelen med kriminelle aktører og nettverk er noe lavere.

Når det gjelder hva slags type arbeidslivskriminalitet som har forekommet, har inspektørene hatt mistanke om brudd på lønns- og arbeidsvilkår i 78 prosent av tilfellene. Dette reflekterer at det er dette vi har fokus på i kontrollene. Skatteunndragelse er mistenkt i 51 prosent og misbruk av trygdeytelser i 18 prosent.

**TABELL 38**

A-krimtilsyn med mistanke om arbeidslivskriminalitet etter lovbruddsområde, 2019–2022. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid. Ett tilsyn kan ha flere lovbruddsområder.

Mistenkt lovbruddsområde	2019	2020	2021	2022
<i>Antall tilsyn med mistanke om a-krim (N)</i>	647	489	408	280
Lønns- og arbeidsvilkår	67 %	67 %	77 %	78 %
Skatteunndragelse	54 %	61 %	59 %	51 %
Misbruk av trygdeytelser	19 %	26 %	22 %	18 %
Annet	24 %	18 %	24 %	15 %
Ulovlig opphold og arbeid	12 %	10 %	7 %	10 %
Ulovlig næringsdrift	12 %	9 %	7 %	7 %
ID-problematikk	8 %	4 %	5 %	5 %
Tvangsarbeid og menneskehandel	6 %	2 %	3 %	3 %
Tollovertredelse	3 %	2 %	1 %	3 %

**Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn**

De samarbeidende etatene har ulike virkemidler, som er egnet til ulike formål eller typer aktører. Kriminelle aktører får redusert sin kapasitet ved at etatene kombinerer virkemidler og reaksjonsmuligheter på en koordinert måte, 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. I tilfeller der pålegg ikke blir fulgt, kan vi følge opp med pressmidler som påfører økonomisk tap.

Som vist i tabell 35, har vi gitt minst én reaksjon på avdekte brudd i 57 prosent av a-krimtilsynene i 2022. Dette er en høyere andel enn tidligere år, og skyldes at vi har avdekket brudd i en noe høyere andel tilsyn. I om lag en tredel av tilsynene dreier det seg om varslede reaksjoner, som ikke ender opp som vedtak. Tabell 39 viser utviklingen i bruk av ulike typer vedtak i a-krimtilsyn.

**TABELL 39**

Antall tilsyn med ulike typer vedtak. Tilsyn gjennomført i 2018–2022, i a-krimsenters og annet lokalt a-krimssamarbeid. Antall tilsyn med reaksjon inkluderer varsel, i tillegg til vedtak.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antall tilsyn med reaksjon	1 785	1 439	973	794	1 023
Antall tilsyn med vedtak om pålegg	1 315	1 046	712	555	698
Andel med vedtak om tvangsmulkt	17 %	26 %	26 %	26 %	28 %
Andel med vedtak om stans som pressmiddel	19 %	15 %	15 %	8 %	1 %
Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	164	181	124	136	101
Antall tilsyn med stans ved overhengende fare	274	219	111	141	152

Resultatene viser at Arbeidstilsynet har fattet vedtak om pålegg i 698 a-krimtilsyn. I 28 prosent av tilsynene med pålegg, har det vært nødvendig å følge opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel for å sikre at virksomheten retter opp i brudd. Vi har stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 152 tilfeller.

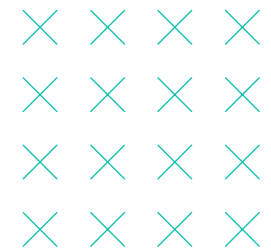
I 2022 er det per januar 2023 vedtatt overtredelsesgebyr i 101 a-krimtilsyn, med en gjennomsnittlig gebyrstørrelse på 60 000 kroner og median på 50 000 kroner.

Mange a-krim saker er krevende og står åpne over lengre tid. Det kan tilkomme nye reaksjoner dersom vedtatte pålegg ikke oppfylles eller nye opplysninger dukker opp i sent i saksforløpet. Det kan derfor komme en økning i antall tilsyn gjennomført i 2022 med overtredelsesgebyr eller pressmidler. Tallene kan også endre seg ved eventuelle klagesaker.

Alt i alt viser resultatene at vi oftere bruker reaksjoner som medfører økonomisk tap for virksomhetene i a-krimtilsyn enn i forebyggende tilsyn. 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.

### **Anmeldelser etter a-krimtilsyn**

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 2018–2022 har Arbeidstilsynet sendt 66 anmeldelser etter a-krimtilsyn, hvorav seks anmeldelser er sendt i 2022. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent for Arbeidstilsynet. Av de 60 anmeldelsene sendt etter a-krimtilsyn tidligere år er 22 henlagt. 14 saker har resultert i forelegg, fem i påtaleunntatelse og tre i dom. De siste 22 sakene har foreløpig ikke kjent utfall.





## Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 1 – sentrale trusselaktører

I henhold til det første av de tre felles brukermålene er sentrale trusselaktører en høyt prioritert målgruppe for a-kriminnsatsen. Dette er personer som gjerne har én eller flere nøkkelfunksjoner i organisering av kriminaliteten. Det er også ofte de samme personene som i størst grad profitterer på kriminaliteten. De største trusselaktørene disponerer eller inngår som regel i et nettverk.

### Tilsyn og reaksjoner rettet mot sentrale trusselaktører i 2022

A-krimsentrene og annet lokalt, formalisert a-krimssamarbeid har oversikt over til sammen 87 sentrale trusselaktører som har vært aktive i 2022. De fleste av disse inngår i nettverk med flere personer og virksomheter. I det følgende beskrives Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonsbruk rettet mot de sentrale trusselaktørene og tilknyttede virksomheter i 2022.

Grunnet endringer i utvalgskriterier er resultatene for 2022 ikke sammenlignbare med tall fra tidligere årsrapporter.

### Resultater 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 NAV eller Skatteetaten for oppfølging med tyngre virkemidler. På samme måte må også reaksjonsbruken i tilsynene sees i sammenheng med den bevisste strategien om tverretattlig kontroll og taktisk bruk av virkemidler og sanksjoner. Det er altså ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører. Vi viser til felles årsrapport for resultater fra alle de samarbeidende etatene.

I 2022 gjennomførte Arbeidstilsynet ett eller flere tilsyn med virksomheter knyttet til 37 sentrale trusselaktører (se tabell 40). Vi har vedtatt minst én reaksjon i tilsyn med virksomheter knyttet til 32 av de sentrale trusselaktørene i 2022. 27 sentrale trusselaktører har fått minst ett pålegg, 14 aktører har fått vedtak om tvangsmulkt og én aktører vedtak om stans som pressmiddel. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse mot 13 aktører og overtredelsesgebyr mot 12.

**TABELL 40**

Aktive sentrale trusselaktører (STA) som har fått tilsyn og ulike typer reaksjoner vedtatt mot tilknyttede virksomheter i 2022. Både a-krimtilsyn og andre tilsyn er inkludert. Reaksjoner vedtatt i 2022 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år.

	Antall	Andel
Aktive STA i 2022	87	100 %
<b>Resultater fra 2022:</b>		
STA med ett eller flere tilsyn	37	43 %
STA som har fått vedtak om reaksjon	32	37 %
Pålegg	27	31 %
Tvangsmulkt	14	16 %
Stans som press	1	1,1 %
Stans ved overhengende fare	13	15 %
Overtredelsesgebyr	12	14 %

**TABELL 41**

Antall tilsyn, reaksjoner og anmeldelser rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører, 2022. Både a-krimtilsyn og andre tilsyn er inkludert. Reaksjoner vedtatt i 2022 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år.

Aktiviteter og resultater	Antall
<b>Antall tilsyn</b>	<b>81</b>
Med vedtatt reaksjon fra Arbeidstilsynet	61
<b>Vedtak om</b>	
Pålegg	112
Tvangsmulkt	41
Stans som press	2
Stans ved overhengende fare	15
Overtredelsesgebyr	15
Sum overtredelsesgebyr (ikke justert for evt. klagesaker)	1 922 000
<b>Anmeldelser</b>	<b>2</b>

### Resultater på virksomhetsnivå

De sentrale trusselaktørene som var aktive i 2022 hadde om lag 300 ulike organisasjonsnummer på foretaks- eller bedriftsnivå knyttet til seg i sine nettverk. Arbeidstilsynet har gjennomført 81 tilsyn blant disse virksomhetene i 2022. Vi kan ha gjennomført flere tilsyn mot samme virksomhet. Resultater fra a-krimtilsynene med sentrale trusselaktører er vist i tabell 41. De inkluderer tilsyn både for å avdekke og for å bekjempe de sentrale trusselaktørene.

I 61 av de 81 tilsynene er det per januar 2023 fattet vedtak om én eller flere reaksjoner. I tillegg er det i 2022 fattet vedtak om reaksjoner i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Reaksjonene som er vedtatt består av flest pålegg, men det er også fattet en god del vedtak om tvangsmulkt, stans ved overhengende fare og overtredelsesgebyr. Overtredelsesgebyrene som er vedtatt i 2022 summerer seg til nær 2 millioner kroner.<sup>61</sup> I gjennomsnitt har gebyrene vært på litt under 140 000 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 2022 sendt to anmeldelser til politiet om sentrale trusselaktører. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent.

61. Ikke justert for eventuell klagebehandling i 2. instans.

## Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 2 – utenlandske arbeidstakere

Arbeidstilsynets rolle i det tverretatlige samarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og følge opp at arbeidsgiver ivaretar ansvaret sitt for HMS og lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Gjennom dette reduserer Arbeidstilsynet også profittpotensialet for arbeidslivskriminalitet. Dette gjøres både gjennom den tverretatlige kontrollinnsatsen beskrevet over, og gjennom å informere utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv.

### Kontrollerte arbeidsmiljøtema

De fem oftest kontrollerte arbeidsmiljøtemaene i a-krimtilsyn i 2022 var arbeidsavtaler, arbeidstidsordninger, lønssystemer, HMS-kort og bruk av bedriftshelsetjeneste. Tabell 42 viser antall tilsyn hvor disse fem temaene er blitt kontrollert i årene 2018–2021, og i hvor stor andel av disse tilsynene det er funnet minst ett brudd knyttet til de samme temaene. Alle de fem temaene er kontrollert i flere tilsyn enn i 2021, særlig lønns- og arbeidsvilkår som arbeidsavtaler, arbeidstid og lønn. Dette henger sammen med at de aller fleste tilsyn i 2021 hadde smittevern som hovedtema.

**TABELL 42**

Antall a-krimtilsyn og andel a-krimtilsyn med brudd fordelt på fem mest kontrollerte tema i 2022, 2018–2022. A-krimssenter og annet lokalt a-krimssamarbeid.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Antall a-krimtilsyn</b>					
<i>Alle arbeidsmiljøtema</i>	3 063	2 638	1 516	1 530	1 791
Arbeidsavtaler	1 941	1 934	1 191	1 021	1 364
Arbeidstidsordninger	1 616	1 673	1 097	894	1 298
Lønnssystemer	1 604	1 665	1 079	860	1 249
HMS-kort	2 131	1 715	738	716	940
Bedriftshelsetjeneste	214	265	122	102	175
<b>Andel tilsyn med minst ett brudd</b>					
<i>Alle arbeidsmiljøtema</i>	62 %	58 %	65 %	56 %	60 %
Arbeidsavtaler	34 %	30 %	40 %	34 %	34 %
Arbeidstidsordninger	41 %	37 %	47 %	46 %	45 %
Lønnssystemer	27 %	28 %	32 %	24 %	22 %
HMS-kort	37 %	31 %	33 %	25 %	25 %
Bedriftshelsetjeneste	85 %	62 %	65 %	53 %	62 %

Vi avdekker brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold i nær samtlige a-krimtilsyn hvor dette kontrolleres. Dette skyldes for en stor del manglende sikkerhet ved arbeid i høyden, men også andre forhold knyttet til arbeidsplassen som tilgang på spiserom, toalett og garderober.

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.

Arbeidstilsynet sanksjonerer brudd på arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket i a-krimtilsyn som beskrevet i avsnittet «Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn».

### **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.

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 mange 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 følges opp med arbeidsgiver i tilsynet. Mange arbeidstakere som vi møter under kontroller blir også oppfordret til å oppsøke de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), hvor de kan motta mer informasjon og veiledning og ordne alle praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. Resultater fra SUA er nærmere beskrevet i vedlagt felles årsrapport og i SUAs egen årsrapport.

Arbeidstilsynet har i 2022 fortsatt med informasjonskampanjen Know your rights. Kampanjen har utenlandske arbeidstakere i allmenngjorte bransjer i Norge som målgrupper, og har som hensikt å øke deres kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Kampanjen består av målrettet annonsering i sosiale media og en landingsside med informasjon på hittil ni ulike språk. En evaluering av kampanjen har vist at relevant innhold på eget språk er en sentral suksessfaktor for å nå frem til utsatte grupper.<sup>62</sup> Vi har også i 2022 kjørt periodevis annonsering i sosiale media, og har gjennom dette nådd over

212 000 unike brukere. En relativt høy andel av disse, 12 prosent, klikker seg videre til nettsiden. Totalt har denne siden, med ulike oversettelser, hatt litt over 160 000 besøkende i 2022, mot 74 000 i 2021. Denne økningen skyldes blant annet utvidelse til ukrainsk, men vises også innenfor de andre språkene. Dette kan komme av at antall tilreisende arbeidstakere har økt etter at smittevernrestriksjonene ble opphevet, men potensielt også av økt oppmerksomhet om at denne nettsiden finnes.

### **Arbeidstakere som bevisst medvirker til a-krim**

Utenlandske arbeidstakere 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 fire årene.

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

## Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 3 – forbrukere og oppdragsgivere

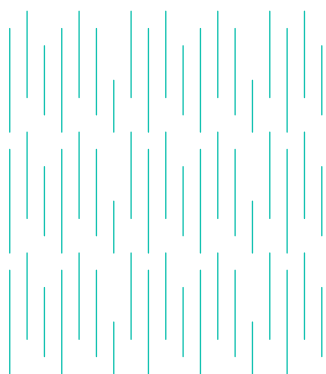
Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i 2020 en felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024.<sup>63</sup> Den slår fast at etatene vil oppnå størst effekt gjennom forebyggende innsats som bidrar til at oppdragsgivere og forbrukere settes i stand til å etterleve lover og regler når de kjøper varer og tjenester. Det tverretatlige arbeidet med oppfølging av strategien er beskrevet i vedlagt 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. Arbeidstilsynet gjennomførte 201 tilsyn med private og offentlige oppdragsgivere i 2022. Disse er nærmere beskrevet under mål 2. Det samme gjelder bransjeprogrammenes arbeid, som også er viktige tiltak for å sette forbrukere og oppdragsgivere i stand til å unngå å handle med kriminelle aktører.

Media er et viktig verktøy for å bevisstgjøre befolkningen, og slik redusere etterspørsel etter tjenester fra kriminelle blant både forbrukere og 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, og offentlige rapporter som sentrene har utarbeidet.

<sup>63</sup>. Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Styrke – endre – hindre – bygge. Felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet 2020–2024.



### **Internasjonalt arbeid**

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til våre tilsyns- og veiledningsaktiviteter innenfor useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter, noen finansiert med EØS-midler. Aktivitetene bidrar til å knytte kontakter med kolleger i andre land, samarbeide om tilsyn, dele god praksis og gi målrettet veiledning.

### **Bilateralt samarbeid**

Inspektørutveksling gir et godt grunnlag for å gjennomføre gode tilsyn hvor vi møter på utenlandske arbeidstakere. Vi har i 2022 gjennomført utveksling av 16 inspektører og jurister og har tatt imot like mange hos oss.

Sammen med Skatteetaten, politiet og NAV har vi intensivert det tverretatlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Målet er å overføre erfaringer fra Norge til Litauen og på sikt samarbeide om tilsyn. Denne aktiviteten slutføres ved utgangen av 2023.

### **European Labour Authority (ELA)**

Selv om ELA ikke er tatt inn i EØS-avtalen enda, har vi blitt invitert inn i flere av ELAs aktiviteter. Norsk erfaring med blant annet tverretatlig samarbeid, veiledning og trepartssamarbeid er temaer som etterspørres. Vi har også deltatt i arbeidsgrupper som utarbeider gode tiltak for å ivareta ukrainske flyktninger og kunnskapsdeling om plattformarbeid.

### **Nordisk-baltisk samarbeid**

Etter flere år med EU-finansierte aktiviteter har vi sammen med våre baltiske og nordiske kollegaer fortsatt samarbeidet med egne midler. Vi har blant annet bidratt under den nordiske tilsynskonferansen i København hvor sosial dumping og bilateralt samarbeid var tema. Vi har etablert et samarbeid med ELA med tanke på regionale aktiviteter innen tilsyn.



## Måloppnåelse - mål 3

### Effekt mål:

### Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Gjennom koordinert bruk av virkemidler og reaksjonsmidler jobber de samarbeidende kontrollatene for å oppnå de tre felles brukermålene for a-kriminnsatsen. Arbeidstilsynets reaksjonsbruk er egnet for å gjøre det vanskeligere å utnytte arbeidstakere og dermed redusere handlingsrommet for kriminelle aktører. Våre reaksjoner er antakelig mindre egnet til å redusere sentrale trusselaktørers kapasitet eller intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet med varig effekt.

I 2022 avdekket vi brudd i om lag 60 prosent av a-krimtilsynene og ga minst én reaksjon i 57 prosent. Dette er lavere andeler enn innenfor mål 1, noe som må sees i sammenheng med at vi innenfor arbeidslivskriminalitet gjennomfører mange tilsyn for å finne sentrale trusselaktører og for å bidra til synlighet og forebygging. I tilsyn med formål om å bekjempe trusselaktører er andelen tilsyn med brudd og reaksjoner vesentlig høyere.

Tilbakemeldinger fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid tyder på at umiddelbare reaksjoner gir 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. Vår erfaring er at særlig tvangsmulkt har god effekt på viljen til å rette opp i regelverksbrudd, der den i utgangspunktet er lav.

Det er i løpet av 2022 rettet tilsyn eller reaksjoner mot virksomheter knyttet til litt under halvparten av de sentrale trusselaktørene som har vært aktive dette året. Resultater fra tilsynene viser at Arbeidstilsynet har bidratt direkte til å redusere kapasiteten for mange av disse, i hvert fall midlertidig, gjennom bruk av tvangsmulkt der pålegg ikke oppfylles, stans av arbeid ved fare for liv og helse og overtredelsesgebyr ved alvorlige eller gjentatte regelverksbrudd. Slike reaksjoner bidrar til å frata sentrale trusselaktører verdier og stanse ulovlig virksomhet.

I tillegg har vi videreført viktige veiledningsaktiviteter rettet mot utenlandske arbeidstakere, som informasjonskampanjen Know your rights og veiledning ved service-sentrene for utenlandske arbeidstakere.

Evalueringen av kampanjen tilsier at den lykkes med å gi store målgrupper kunnskap om rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge.<sup>64</sup> Det er indikasjoner på at enkelte utenlandske arbeidstakere har avdekket ulovligheter i sitt arbeidsforhold etter å ha sett kampanjen. I hvilken grad denne bevisstgjøringen har ført til endringer i deres faktiske lønns- og arbeidsvilkår skal etter planen undersøkes i 2023.

Arbeidet 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.

I de samarbeidende etatenes felles årsrapport om a-kriminnsatsen, som er vedlegg 1 til årsrapporten, inngår etatenes felles effektvurderinger på de tre brukermålene. Arbeidstilsynet har ikke foretatt egne vurderinger av måloppnåelsen utover det ovenstående, da a-krimaktivitetene i svært stor grad er tverretatlige når det gjelder både målsettinger, prioriteringer og tiltak. For nærmere vurderinger av måloppnåelse på a-krimområdet viser vi derfor til felles årsrapport.

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

## Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

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 de operative gruppene for kunnskapsbygging, og indirekte gjennom informasjonsinnhenting i a-krimtilsyn.

Tilsyn med sentrale trusselaktører krever betydelig arbeid, med god planlegging, samhandling med andre etater og gjentatte kontroller 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 2022.

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

## Læring og forbedring

Arbeidstilsynet skal være synlige og bidra til økt oppdagelsesrisiko gjennom aktiv bruk av kontroller ute på arbeidsplasser og i virksomheter. Samtidig skal vi bidra inn i den aktørrettede innsatsen på bakgrunn av lokal prioritering av de viktigste trusselaktørene. Slike tilsyn kan som nevnt være ressurskrevende og krever ofte et høyt fokus over tid. Det er derfor nødvendig å finne en god balanse mellom de forebyggende og de mer målrettede a-krimtilsynene.

Vi må også kontinuerlig vurdere om vi bruker våre reaksjonsmidler offensivt nok. Selv om de andre etatene også følger opp med sanksjoner, er det bare Arbeidstilsynet som kan reagere på brudd på arbeidsmiljøregelverket. Vi skal ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet i a-krimssamarbeidet, og må derfor følge opp at vi gjør det på en god måte. Dette krever at vi har mer kunnskap om alvorligheten i bruddene vi avdekker, og hvordan vi har vurdert behov for strenge reaksjoner i sakene.

Innenfor veiledning ønsker vi å se på hvordan vi kan nå ut til utenlandske arbeidstakere som ikke bruker sosiale og digitale kanaler for å få informasjon. Vi vil også jobbe med å videreutvikle søkeoptimaliseringen, som har vist seg å fungere bra og som kan brukes kontinuerlig utover kampanjeperiodene. Til slutt har det vist seg utfordrende å sikre at informasjon er oppdatert og tilgjengelig på flere språk til enhver tid. Her vil vi jobbe med å få på plass bedre rutiner for oppdatering og oversetting, og ressurser til å svare på henvendelser på flere språk.

# 4.

## Styring og kontroll

Arbeidstilsynet har vurdert status for styringssystemer og kontroll med utgangspunkt i *Bestemmelser om økonomistyring i staten* kapittel to. Det er ikke identifisert uforholdsmessig høy risiko til noen av bestemmelsene, tilstanden er for styring og kontroll i Arbeidstilsynet er vurdert som god.

Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

### System for styring og kontroll

**Arbeidstilsynets opplegg for styring og kontroll omfatter:**

- systemer
- rutiner og prosesser knyttet til mål og resultatstyring
- risikostyring og internkontroll
- budsjett- og regnskap
- prosjekt- og porteføljestyring,
- evalueringer

Økonomireglementets § 4 og § 14 fastsetter overordnede rammer og krav. Disse er utdypet bestemmelsene i kapittel to. De gir sammen med Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet de viktigste føringene for Arbeidstilsynets virksomhetsstyring. Føringene er utledet til et system for styring og kontroll i Arbeidstilsynet ved hjelp av veiledningsmateriell fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og beste eksempler fra sammenlignbare virksomheter.

**Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:**

- Kvalitetssystemet «Kvaliteket» skal gi oversikt over instruks, rutiner og retningslinjer. Når Kvaliteket er ferdig utbygd, skal det gi oversikt over gjeldende føringene og fordeling av ansvar og roller og beskrivelser av hvordan prosesser skal gjennomføres.
- Prosessoversikt som skal gi grunnlag for å prioritere hva som skal gjøres for å løse samfunnsoppdraget og hvordan virkemidlene skal prioriteres for å nå overordnede mål.
- Metode for risikostyring etter COSO ERM, 2004, oppdatert i 2017 gir styringsinformasjon om hvordan mål skal oppnås.

- Metode for internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet gir styringsinformasjon om hvordan og om målene er nådd.
- Verktøy for mål og resultatstyring, Hypergene, skal gi grunnlag for systematisering av mål og resultatinformasjon tilhørende målene.

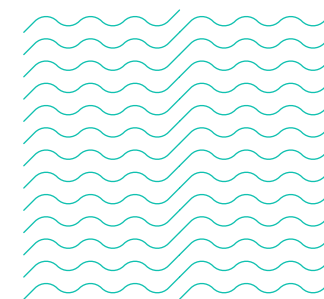
**Fundamentet benyttes som utgangspunkt når Arbeidstilsynet utøver styring og kontroll, virksomhetsstyringen gjennomføres med utgangspunkt i følgende prosesser:**

- styringsdialog med departementet
- strategiprosess
- plan- og oppfølgingsprosess
- beslutningsprosess
- utvikle og forvalte styrende dokumenter
- tredjelinjekontroll
- virksomhetsutvikling

Prosessene skal blant annet sikre at Arbeidstilsynet har satt tydelig kurs i et langsiktig strategisk perspektiv, sikre at Arbeidstilsynet har oppdatert virksomhetsplan og budsjett, i et flerårig og i et årlig perspektiv og at det rapporteres på status, avvik, risiko og tiltak. Prosessene skal også sikre at styringsinformasjon fra og til departementet er av god kvalitet og leveres til riktig tid. Tredjelinjekontrollen skal vurdere hvor effektiv og hensiktsmessig den etablerte og gjennomførte styringen og kontrollen er i første- og andrelinjen. Virksomhetsutviklingen skal sikre etaten enhetlig utvikling og en overordnet virksomhetsarkitektur.

Prosessene skal risikovurderes årlig for å sikre at de er innrettet målrettet og effektivt, at lover og regler overholdes og at styringsinformasjon fra prosessene er pålitelig.

Arbeidstilsynet har de siste årene etablert et nytt fundament med nye styringsprosesser, formålet med dette er å kunne innrette virksomheten bedre slik at vi påvirker målgruppene bedre. Videre utvikling er i hovedsak knyttet til modning og utvikling av en kultur hvor virksomhetsstyringen blir fullt ut integrert og effektivt innrettet for hele etaten. Den kommende perioden vil vi arbeides særskilt med å forbedre risikometodikk og internkontroll for alle arbeidsprosesser, slik at nødvendig kvalitet sikres og at alle retningslinjer og rutiner for prosessene blir dokumentert i Kvaliteket. Vi vil også arbeide med å forbedre kunnskapsunderlag for prioriteringer slik at beslutningsgrunnlaget blir forbedret.



## Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

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

Arbeidstilsynet har etablert IT-risikostyring for å analysere trusselaktører, sårbarheter og risiko for sikkerhetshendelser. Analyser gjøres regelmessig, og tiltak og kontrollfunksjoner etableres for å redusere risiko for hendelser.

Arbeidstilsynet har tilsluttet seg en sikkerhetsgruppering som kalles sektorvis responsmiljø (SRM). For Arbeidstilsynets del er NAV overordnet samhandlingspartner i SRM. Det er også etablert partnerskap med en ekstern aktør for overvåking og håndtering av sikkerhetshendelser. Denne partneren opererer som Arbeidstilsynets eksterne sikkerhetssenter, Security operations center - SOC+. Dette er faktorer som bidrar til redusert risiko for cybersecurity hendelser.

## Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

For å styrke sammenhengen mellom etatens innsats og ønskede effekter har Arbeidstilsynet fortsatt arbeidet med å definere og tydeliggjøre etatens arbeidsprosesser. Dokumentasjon og forvaltning av arbeidsprosesser gjøres i Kvaliteket, tydelige rammer for utvikling av prosesser er et kvalitetstiltak i seg selv. Styrking av etatens risikostyring og internkontroll gir et bedre grunnlag for å kvalitetssikre arbeidsprosessene.

Innhenting av styringsinformasjon fra arbeidsprosesser og hvordan disse bidrar til bruker- og samfunnseffekter gir Arbeidstilsynet innsikter som skal brukes til læring og forbedring. Plan- og oppfølgingsprosessen ble forbedret i 2022. Videre forbedringer skal gi systematisk og sammenlignbar styringsinformasjon om ressursbruk, økonomi og produksjon per prosess. Dersom risikoen for manglende måloppnåelse identifiseres i en prosess, skal dette rapporteres til overordnet nivå dersom risikoen ikke kan håndteres i prosessen.

## Evalueringer

Slik er evalueringer integrert i mål- og resultatstyringen:

- I den årlige planleggingen vil risikovurderinger peke på hvor det er naturlig å gjennomføre evalueringer, på etatsnivå eller avdelingsnivå.
- I oppfølgingen vil resultatet av evalueringer være ett av flere grunnlag for å oppsummere etatens internkontroll, gi viktige kunnskap til læring og forbedring og grunnlag for prioritering på kort og lang sikt.

### **Evaluering av det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet**

KPMG har gjennomført en evaluering av det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet, Skatteetaten, og Tolletaten. Oppdraget ble gitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet.

Rapporten fra KPMG trekker frem at det har skjedd mye bra i a-krimssamarbeidet siden oppstarten, både når det gjelder samhandling, deling, regelverksutvikling og metoder. Innsatsen mot a-krim er styrket og har blitt mer synlig. Samarbeidet har gitt en mer effektiv samordning mellom etatene, og samlokalisering i a-krimsentre har bidratt direkte til bedre samarbeid.

Samtidig viser rapporten til forbedringsområder:

- Det er uklar grense mellom senter og linjen i de samarbeidende etatene, og det er ikke tilstrekkelig samarbeid mellom linjene i etatene.
- Etatssamarbeidet legger ikke godt nok til rette for evaluering og læring av egen virkemiddelbruk.
- Behov for å styrke den strategiske styringen av etatssamarbeidet, og at styringen blir mer kunnskaps- og risikobasert.

For mer informasjon vise det til rapporten: Evaluering av etatssamarbeid mot arbeidslivskriminalitet.

### **Underveisevaluering av organisasjonsmodell**

Arbeidstilsynet endret organisasjonen fra å være inndelt etter regioner til å være inndelt etter funksjoner fra 1. januar 2020. I 2022 satte vi i gang en underveisevaluering av organiseringen med følgende hovedpunkter:

- Hvordan bidrar dagens organisering til å løse de utfordringer behov for forbedring som var utgangspunkt for omorganiseringen
- Organiseringen av vernetjenesten og medbestemmelsesapparatet

Underveisevalueringen vil bli ferdigstilt medio 2023. Arbeidet blir gjennomført av Menon Economics AS.

### Evaluering av internt arbeidsmiljø

I 2022 gjennomførte vi en arbeidsmiljøkartlegging i Arbeidstilsynet, denne følger STAMIs verktøy for medarbeiderundersøkelse i staten (MUST). Undersøkelsen kartlegger medarbeiderne sin oppfatning av arbeidsmiljø og arbeidsinnhold, også kalt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. I sum viser resultatene at vi skårer høyt på psykologisk trygghet, kollegial støtte og ledelsesklima. Ansatte rapporterer om høy grad av jobbengasjement og identitet til jobben vi utfører. Dette er gode beskyttende faktorer som organisasjonen tar med seg i utviklingsarbeidet fremover.

Undersøkelsen har gitt organisasjonen informasjon til bruk i forbedrings- og utviklingsarbeid. Samtlige ledere har fulgt opp resultatene med gruppesamtaler i avdelingene. Avdelingene har kommet fram til bevarings- og forbedringspunkter, risikovurdert forholdene og utarbeidet tiltak som er innlemmet i avdelingenes HMS-handlingsplaner for 2023.

I tillegg gjennomfører vi regelmessige evalueringer på lavere nivå i organisasjonen, for eksempel av arbeidsmiljø- og opplæringstiltak slik at vi sikrer læring og forbedring.

### Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk og jevnlig 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 prosesser.

Arbeidstilsynets strategi gir føringer for å arbeide i hele organisasjonen for å kontinuerlige forbedre produkter og prosesser. Det gir etaten et grunnlag for å forenkle, effektivisere og digitalisere.

Arbeidstilsynet har jobbet med å forbedre byggesaksbehandlingen over tid. Prosjektet er nå avsluttet og arbeidet forvaltes videre av linjen. Flere gevinster har kommet ut av arbeidet. Vi har forbedret og delvis automatisert saksbehandlingen, noe som har frigjort flere årsverk som kan brukes til andre prioriterte oppgaver internt. For næringslivet har forenklingene ført til betydelige økonomiske gevinster. I tillegg har kvaliteten økt og risikoen for feil er redusert.

Arbeidstilsynet har hatt et prosjekt for å forbedre ordningen for HMS-kort. Utstedelsen av HMS-kort har vært drevet av en ekstern leverandør. Etter at prosjektet nå er avsluttet er det forventet at kvaliteten i ordningen er økt og at næringslivet i mindre grad trenger hjelp av fordyrende mellomledd og tredjeparter for å administrere HMS-kort for seg.

Arbeidstilsynet har avsluttet et arbeid med å etablere et digitalt mottak av eksterne varsel om kritikkverdige forhold. Oppfølgingen av varsel har blitt effektivisert, delvis automatisert og kvaliteten er hevet. I tillegg kan interne ressurser frigjøres til prioriterte oppgaver.



Som en følge av koronakrisen kom behovet for en ordning som kunne sikre at utenlandsk arbeidskraft hadde tilgang på godkjente innkvarteringslokaler. Ordningen kom raskt i drift og ble etter hvert også avsluttet i 2022. Gevinstene av arbeidet har kommet hele samfunnet til gode. Dette var et bidrag for å redusere smitte i samfunnet, samtidig som tilgangen på viktig arbeidskraft ble sikret og utenlandske arbeidstakere hadde tilfredsstillende innkvarteringslokaler.

Arbeidstilsynet har i samarbeid med flere andre etater etablert en løsning for utveksling av data og informasjon. Løsningen driftes av Brønnøysundregistrene. Hensikten med løsningen har vært at tilsynsmyndighetene kan utnytte egne ressurser bedre, forenkle for næringslivet og legge til rette for ytterligere digitalisering i fremtiden. I tillegg til dette har nyttevirkinger vært effektivisert tidsbruk og mulighet for å omdisponere tid til prioriterte oppgaver samt reduksjon i drifts- og vedlikeholdskostnader.

Arbeidstilsynet arbeider kontinuerlig med et klarere og bedre språki etaten. Over tid vil regelverket bli enklere å forstå, og dermed også etterleve. Digitale løsninger blir enklere å bruke for både eksterne og interne når vi forbedrer språk, og Arbeidstilsynets forvaltning blir bedre gjennom språkarbeidet.

## Statlige fellesføringer

### Konsulentbruk

Arbeidstilsynet har i 2022 benyttet i underkant av 29 konsulentårsverk til forvaltning og utvikling av sine IT-løsninger. Behovet for kjøp av konsulenttenester er basert på følgende:

1. Mangel på kapasitet/kompetanse til å løse krevende eller nye problemstillinger
2. Mangel på intern kapasitet til å gjennomføre oppgaver

Arbeidstilsynet har i 2022 rekruttert 9 nye IT-medarbeidere som er en økning på 33 pst. fra 2021. Rekrutteringsstrategien er å erstatte mange av de eksterne konsulentene med egne ansatte. Det er prioritert å rekruttere innenfor de premissgivende rollene først for å sikre styring og kontroll av oppgaver og prosjekter, deretter rekruttere utviklere som kan forvalte og utvikle Arbeidstilsynets IT-løsninger. Ambisjonen er å ytterligere rekruttere flere utviklere i 2023 /2024, men rekruttering i et stramt marked er en utfordring.

Det forventes en reduksjon i bruk av eksterne konsulenter fra 2023 tilsvarende rekruttering av utviklere.

### Lærlinger

Arbeidstilsynet er i dag godkjent lærebedrift i service og administrasjonsfaget. Arbeidstilsynet har 2 læreplasser hvor vi tar inn en ny lærling per år. Etaten har i dag ikke lærlinger i andre fag, men har tidligere hatt lærlinger innen IKT servicefag.

I 2022 har Avdeling for IT og administrasjon blitt omorganisert, det har blitt etablert nye seksjoner med nye ledere. I denne omstillingsprosessen har det ikke vært forsvarlig å etablere nye læreplasser. Arbeidstilsynet vil i 2023 på nytt vurdere om det er andre fagområder hvor det kan være aktuelt å tilby lærlingeplasser.

# 5.

## Fremtidsutsikter

Arbeidstilsynet er avhengig av å ha best mulig kunnskap om dagens og fremtidens arbeidsliv for å kunne møte kommende utfordringer.

Vi må utvikle både organisasjonen og virkemidlene i takt med nye behov. Omstilling og utvikling krever en kultur for stadig flere nye ideer, mer utvikling og mer innovasjon. Arbeidstilsynet skal fremover øke synligheten og ha tøffere virkemiddelbruk. Etaten skal gjennomføre flere tilsyn slik at vi påvirker flere virksomheter direkte. Dette innebærer både økt bruk av overtredelsesgebyr og anmeldelser, men også nytenking om hvordan tilsyn kan utvikles som virkemiddel slik at vi når flere på en bedre måte.

### Overordnede utviklingstrekk og sannsynlige utfordringer

Arbeidslivet er i endring. Sammensetningen endrer seg med økt innvandring og større andel eldre. Det blir større ulikhet i arbeidslivet med sårbare grupper og en mangfoldig yrkespopulasjon. Den teknologiske utviklingen skjer stadig raskere, og det kan være krevende å tilpasse seg ny teknologi. Utviklingen fører til både tap av, og opprettelse av nye jobber, og endrer både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted. Kontinuerlig omstilling til en kunnskapsøkonomi vil prege arbeidslivet, blant annet med større utfordringer for de med lav og middels kompetanse. Denne gruppen har økt risiko for uanstendige lønns- og arbeidsvilkår. Det er avgjørende at Arbeidstilsynet har et oppdatert og fremtidsrettet bilde av arbeidsmiljøtilstanden, og at dette bildet er omforent med relevante myndigheter og parter.

Et tydelig utviklingstrekk er at befolkningen vil øke frem mot 2035. Samtidig ser vi at utviklingen i arbeidsinnvandring er negativ, og vil med stor sannsynlighet være det i samme periode. Veksten i befolkningen vil være størst i de eldste aldersgruppene, noe som medfører at det blir relativt sett færre yrkesaktive per pensjonist. Forsørgerbyrden per yrkesaktive øker. En konsekvens av dette kan være at flere vil måtte stå i arbeid lenger enn i dag, sannsynligvis med økt grad av tilrettelegging på arbeidsplassen. Flere eldre arbeidstakere har implikasjoner for arbeidshelse og kompetanseutvikling i arbeidslivet, og vil kunne medføre en økning i uønskede helserelaterte hendelser som faller inn under Arbeidstilsynets myndighetsområde. En slik vridning vil kunne påvirke hvordan Arbeidstilsynet innretter sine virkemidler på overfor ulike målgrupper, og sannsynligvis medføre en dreining i etatens kompetansebehov og -sammensetning fremover.

Et annet utviklingstrekk er at veksten i personer i arbeidsfør alder er geografisk ujevnt fordelt, med stadig økende andel i sentrale strøk. Distriktskommuner vil se en nedgang i denne

aldersgruppen og økt snittalder på egen befolkning. Dette vil med stor sannsynlighet medføre økt sysselsetting sentralt, med mulig flere virksomheter, og dertil lavere sysselsetting og færre virksomheter i distriktene. På en annen side vil dette kunne oppveies noe ved økt bruk av hjemmekontor og stedsuavhengig arbeidssted. En slik utvikling vil uansett kunne medføre en endring i Arbeidstilsynets utadrettede virksomhet, kompetansebehov, evne til å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft i distriktene, og i ytterste konsekvens føre til endringer i Arbeidstilsynets tilstedeværelse i distriktene på sikt. Dette vil kunne forsterkes som følge av diskusjonen rundt desentraliserte kontorfellesskap, hvor flere arbeidstakere med ulike arbeidsgivere samles i på en lokasjon.

Teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering har over tid ført til et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer. Overgangen fra en ressursøkonomi til en kompetanseøkonomi vil øke etterspørselen etter høy kompetanse innen realfag, teknologi og naturvitenskap. Teknologisk utvikling krever

kontinuerlig kompetanseheving, hvor en effekt kan være økt sprik i lønnsnivå mellom høy- og lavkompetanse-yrker. En slik todeling er i ferd med å skje. Arbeidstakere uten høyere kompetanse har over tid fått det vanskeligere i arbeidsmarkedet, og underliggende utviklingstrekk antyder at denne tendensen vil forsterke seg, dersom utviklingen ikke bremses.

Teknologiutviklingen og tendensen mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetanseryrker, og økende grad av kontinuerlig kompetanseheving for å holde tritt, kan medføre en endring i uønskede helseutfall blant enkelte grupper arbeidstakere. Dette gir også mulighet og handlingsrom for useriøse aktører til å utnytte de svakere arbeidstakergruppene i samfunnet. Hvordan trendene utvikler seg, og hvilke endringer de medfører i virksomhetene er for tidlig å si. Arbeidstilsynet må likevel følge med på utviklingen i arbeidslivet, og utvikle virkemidlene og bruken av disse for fortsatt å oppnå størst mulig effekt.

## Ambisiøs strategi skal løse fremtidige utfordringer

Arbeidstilsynet har identifisert fire strategiske satsingsområder for å sikre at fremtidens Arbeidstilsyn leverer på samfunnsoppdraget.

- Vi skal jobbe risikobasert – vi skal rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnytting er størst.
- Vi skal være endringsdyktige – vi skal tilpasse virkemidlene våre til målgruppenes behov og til utfordringene i arbeidslivet og kontinuerlig forbedre og utvikle organisasjonen.
- Vi skal være en kunnskapsaktør – vi skal være en tydelig stemme som tillitvekkende ekspert på helse-, miljø og sikkerhet. Vi skal være en lærende organisasjon med gode fagmiljø, og samarbeide tett med andre for å innhente kunnskap og dele erfaringer.
- Vi skal være ett lag – vi skal samhandle på tvers for å ha gode virkemidler, være et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning, og ha utviklingsorienterte medarbeidere.

Videre har vi tydeliggjort enkelte områder som vil ha særskilt oppmerksomhet når Arbeidstilsynet utvikles videre. Vi har også igangsatt et arbeid for å operasjonalisere strategien ytterligere.

### Økt effekt av virkemidlene

For å øke effekten av virkemidlene ser Arbeidstilsynet på nye måter å drive tilsyn og veiledning på i tiden fremover, og på hvordan vi kan kombinere de ulike virkemidlene, som tilsyn, veiledning og godkjenningsordninger. Vi øker graden av selvbetjeningsløsninger som reduserer behovet for manuell saksbehandling. På denne måten frigjør ressurser og kapasitet til å løse mer komplekse problemstillinger, som innen useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

For å øke effekten av virkemidlene trenger vi bedre innsikt om effekt i de ulike målgruppene i dag, og hva som vil være behovene fremover. Etaten gjennomfører målgruppeanalyser for å kunne koble riktige virkemidler til ulike målgrupper. Ved økt kunnskap om effekt, sett sammen med ressursbruk, kan vi øke treffsikkerheten. Som beskrevet i kapittel 4 har etaten utviklet et nytt fundament for styring som gir bedre innsikt i og bedre grunnlag for analyser av ressursbruk, produksjon og effekt av virkemidlene per målgruppe, som igjen gir bedre forutsetninger for å løse samfunnsoppdraget. For å oppnå høy effekt av våre virkemidler må Arbeidstilsynet være synlig og jobbe godt med virksomhetene, arbeidstakere og partene i arbeidslivet.

**Økt synlighet og tilstedeværelse**

Gjennom økt synlighet og tilgjengelighet øker tilliten og troverdigheten til Arbeidstilsynet blant virksomhetene og partene i arbeidslivet. Det viktigste grepet for å øke synligheten og tilgjengeligheten er å bli mer aktiv med tilsyn og kontroller i virksomhetene. I tillegg kan økt synlighet i media og andre kommunikasjonskanaler påvirke flere virksomheter enn de vi kan nå frem til ved tilsyn. For eksempel ved å synliggjøre og formidle konsekvenser av lovbrudd gjennom streng reaksjonsbruk og økt bruk av overtredelsesgebyr (OTG) kan tydeliggjøre i enda større grad konsekvensene av å drive med kriminell virksomhet.

Ved å nå ut til flere oppnår vi økt måloppnåelse og økt effekt. Fremover skal Arbeidstilsynet bli enda mer tilgjengelig for virksomheter og tillitsvalgte og være foretrukken kilde og kanal når virksomheter trenger kunnskap om arbeidsmiljørelaterte tema. I tillegg til å være aktive med tilsyn og kontroller har etaten andre virkemidler og kanaler hvor vi tilgjengeliggjør informasjon og tilbyr hjelp og veiledning, som arbeidsmiljøhjelpen, svartjenesten og chatbot. Arbeidstilsynet skal også i være mer proaktive i den offentlige samtalen, være faglig til stede og sette arbeidsmiljørelaterte tema på dagsorden.

**Styrket innsats på bærekraft**

Bærekraftig utvikling er utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov. I tillegg til miljømessig bærekraft, som er en av vår tids største utfordringer, er det også en økonomisk og en sosial dimensjon. EUs strategi for grønn vekst (“EUs grønne giv”), og det tilhørende klassifiseringssystemet av hva som regnes som bærekraftig aktivitet (“taksonomien”) legger føringer for hva som regnes som bærekraftig virksomhet.

Arbeidstilsynet skal tydeliggjøre og styrke vår innsats og våre ambisjoner knyttet til bærekraft. Samfunnsoppdraget og kjernevirksomheten til Arbeidstilsynet bidrar direkte til sosial bærekraft, først og fremst FNs bærekraftsmål 8 Anstendig arbeid. Arbeidstilsynet bidrar særlig til delmål 8.8 som 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”. Arbeidstilsynet skal se nærmere på hva bærekraft betyr for etaten, hvordan vi kan bidra i enda større grad fremover. I tillegg til mål 8 bidrar etaten blant annet til mål 5 Likestilling mellom kjønnene og mål 13 Stoppe klimaendringene. Fremover skal vi definere konkrete tiltak innen sosial og miljømessig bærekraft, som ved blant annet offentlige anskaffelser og reisevirksomhet. Dette vil vi se i sammenheng med Norgesmodellen for offentlige anskaffelser.



### **Digitalisering gir mer treffsikkerhet**

Det ligger mange muligheter i bruk av stordata og kunstig intelligens. Det offentlige har tilgang på store mengder data gjennom blant annet offentlige registre. Det ligger også mange muligheter i kunstig intelligens, både for økt kvalitet og økt effektivitet. For Arbeidstilsynet vil økt deling av data på tvers av offentlige aktører gi gode grunnlag for analyser, og øke treffsikkerheten på virkemidlene våre, og da særlig tilsyn. Maskinlæring er derfor et nyttig verktøy i utvelgelse av virksomheter som gjør oss bedre i stand til, med større sikkerhet å rette innsatsen der effekten er størst. Arbeidstilsynet, i samarbeid med NTNU, forsker på og videreutvikler bruk av maskinlæring for å analysere store mengder data, og dermed øke effekten av vår innsats i samfunnet.

I tillegg bruker Arbeidstilsynet ressurser på å utvikle selvbetjeningsløsninger for forskriftsfestede forvaltningstjenester. Dette vil redusere behovet for manuell saksbehandling og gi mulighet for å øke kapasiteten der effekten er størst. Forenkling av gjeldende regelverk er et viktig virkemiddel i denne sammenhengen. Arbeidstilsynet vil utvikle selvbetjeningsløsninger over tid.

# 6. Årsregnskap

## Ledelseskommentarer årsregnskapet 2022

### **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 2022 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 og post 21 var på 847,2 mill. kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 862,7 mill. kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 15,5 mill. kroner.

**I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til:**

- Godkjenningsordning for bilpleie ble ferdigstilt i 2022, men informasjonskampanjen ble utsatt til 2023.
- Som del av IA-samarbeidet ble bransjene/yrkene barnehage, undervisning og sykehjem implementert i arbeidsmiljøhjelpen i 2022. Informasjonskampanjer knyttet til dette arbeidet ble forsinket og blir gjennomført i starten av 2023.
- Menon startet arbeidet med å evaluere den nye organisasjonsmodellen til Arbeidstilsynet. Dette arbeidet ble ikke ferdigstilt som planlagt i 2022.

- Etatssamling: Det ble i budsjettet for 2022 beregnet at utgifter knyttet til etatssamlingen som ble gjennomført i starten av desember skulle utbetales samme år. Hovedandelen av utgiftene til samlingen ble først utbetalt i januar 2023.
- Det ble igangsatt ett arbeid med å gjennomgå regelverket med formål å etablere mer forståelige forskrifter (ikke materielle endringer). Arbeidet er forsinket og kostnader påløper i første del av 2023.
- Pensjonspremien: Budsjettet og prognosert pensjonspremie ble vurdert høyere enn resultatet.

Mindreforbruket ønskes overført til 2023, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2022 som kommer til utbetaling i 2023.

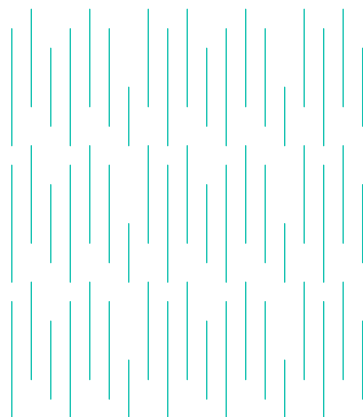
Av samlede utgifter på 847,2 mill. kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde

utgifter til lønn 591,8 mill. kroner. Dette tilsvarer 70 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 04 Kjemikaliekontroll viser avvik fra inntektskravet. Miljødirektoratet krever inn gebyret for kjemikaliekontroll. Årsaken til avviket skyldes tekniske problemer, slik at virksomhetene ikke rakk og betale inn gebyret før årsskriftet, noe som medførte en mindreinntekt på 1,9 mill.

Kapittel 3640, post 05 Tvangsmulkt viser avvik fra inntektskravet. Summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til ilagte tvangsmulkt.





Disse inntektene er ikke noe Arbeidstilsynet kan styre gjennom egne planer, da de er knyttet til virksomhetenes respons på vedtatte pålegg. Men også i 2022 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 1,5 mill. kroner.

Kapittel 3640, post 06 Refusjoner viser avvik fra inntektskravet. En gjennomgang av refusjonene viser at merinntektene i hovedsak er knyttet til internasjonalt arbeid som skulle ha vært ført som utgiftsreduksjon på post 01 er ført som inntekt på post 06. Dette forklarer merinntekten på post refusjoner på 2,3 mill. kroner.

Det er for øvrig ikke vesentlige endringer i regnskapsposter sammenlignet med tidligere perioder.

Arbeidstilsynet hadde 714 årsverk i 2022 mot 660 i 2021.

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 2023.

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 2022 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.

## Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2022

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2022	Merutgift (-) og mindreutgift
<b>Utgiftskapittel</b>							
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	845 878 000	831 020 321	14 857 679
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	16 800 000	16 202 959	597 041
0601	Arbeidsdepartementet	22	Bransjeprogram IA, forvaltning	A/B	500 000	499 167	
0601	Arbeidsdepartementet	71	Tilskudd bransjeprogram	A/B	70 000 000	64 380 000	
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Nettoordning for mva. i staten			36 585 908	
<b>Sum utgiftsført</b>					<b>933 178 000</b>	<b>948 688 354</b>	

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2022	Merutgift (-) og mindretgift
<b>Inntektskapittel</b>							
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll		5 000 000		-5 000 000
3640	Arbeidstilsynet	05	Tvangsmulkt		6 965 000		-6 965 000
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	2 500 000	4 825 795	2 325 795
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer	B	23 005 000	23 566 613	561 613
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	1/B	17 386 000	15 893 238	-1 492 762
3640	Arbeidstilsynet	09	Overtredelsesgebyr	1/B	33 400 000		-33 400 000
3640	Arbeidstilsynet	10	Gebyr, godkjenningsordning innkvartering m		1 000 000	774 000	-226 000
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Tilfeldige inntekter, ymse	B		900 465	
5700	Arbeidsgiveravgift - lønn	72	Arbeidsgiveravgift - lønn			68 750 423	
<b>Sum inntektsført</b>					<b>89 256 000</b>	<b>114 710 534</b>	
<i>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</i>						<i>833 977 820</i>	
<b>Kapitalkontoer</b>							
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger					68 027 369	
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger					-881 873 644	
715104	Endring i mellomværende med statskassen					-20 131 546	
Sum rapportert						0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)	31.12.2022	31.12.2021	Endring
715104 Mellomværende med statskassen	-41 927 557	-21 796 011	-20 131 546

#### Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	63 023 000	782 855 000	845 878 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		16 800 000	16 800 000

#### 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 belastnings-fullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings-fullmakter	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfull makt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	14 857 680	0	14 857 680	2 887 408	17 745 088	39 142 750	17 745 088
064021	597 041	0	597 041		597 041	840 000	597 041

\*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 belastningsfullmakter (+)	Merinntekt og mindreinntekt (-) etter avgitte belastningsfullmakter
3640 04	-5 000 000	3 097 464	-1 902 536
3640 05	-6 965 000	8 481 106	1 516 106
3640 09	-33 400 000	33 718 538	318 538

**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 22 med inntil 0,5 mill. kroner for forvaltning av bransjeprogram IA.

**Avgitte belastningsfullmakter**

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingsentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingsentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapittel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapittel post 3640 05 Tvangsmulkt med 8,5 mill. kroner og på kapittel 3640 09 Overtredelsesgebyr 33,7 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr hvor Arbeidstilsynet andel er 7/15 av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapittel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 3 mill. kroner.

**Mulig overførbart beløp**

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 og 21 beløper seg til kr 15,5 mill. kroner. Merinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 2,9 mill. kroner. Samlet mindretgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2023.

**Artskontorrapportering**

<b>Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2020</b>	<b>Note</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<i>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</i>			
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 233 851	46 348 105
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1		
Salgs- og leieinnbetalinger	1	4 825 795	3 304 914
Andre innbetalinger	1		
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>		<b>45 059 646</b>	<b>49 653 019</b>
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>			
Utbetalinger til lønn	2	591 807 647	551 081 845
Andre utbetalinger til drift	3	246 440 380	220 829 690
<b>Sum utbetalinger til drift</b>		<b>838 248 026</b>	<b>771 911 534</b>
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>		<b>793 188 380</b>	<b>722 258 515</b>

**Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet**

Innbetaling av finansinntekter	4	2 618	3 848
<b>Sum investerings- og finansinntekter</b>		<b>2 618</b>	<b>3 848</b>

**Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet**

Utbetaling til investeringer	5	9 335 361	11 035 690
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,9 del B		
Utbetaling av finansutgifter	4	141 677	39 841
<b>Sum investerings- og finansutgifter</b>		<b>9 477 038</b>	<b>11 075 530</b>

**Netto rapporterte investerings- og finansutgifter****9 474 420****11 071 682**



**Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

Utbetalinger av tilskudd og stønader	8	64 380 000	52 500 000
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>		<b>64 380 000</b>	<b>52 500 000</b>

**Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler**

Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		900 465	834 360
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		68 750 423	64 024 431
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		36 585 908	35 262 176
<b>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</b>		<b>-33 064 980</b>	<b>-29 596 615</b>

**Netto rapportert til bevilgningsregnskapet****833 977 820****756 233 582**

Oversikt over mellomværende med statskassen	2022	2021
<b>Eiendeler og gjeld</b>		
Fordringer	128 212	208 804
Kontanter		
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-23 868 655	-21 863 131
Skyldige offentlige avgifter	-87 088	-160 107
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse	-18 188 134	
Mottatte forskuddsbetalinger		
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)	88 108	56 672
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger		-38 249
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	<b>9</b>	<b>-21 796 011</b>

**Note 1 Innbetalinger fra drift**

	31.12.2022	31.12.2021
<b>Innbetalinger fra gebyrer</b>		
Byggesaksgebyr	23 566 613	22 319 882
Refusjon utgifter RVO	15 893 238	13 286 223
Godkjenningsordning innkv.	774 000	10 742 000
<b>Sum innbetalinger fra gebyrer</b>	<b>40 233 851</b>	<b>46 348 105</b>
<b>Innbetalinger fra tilskudd og overføringer</b>		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
<b>Salgs- og leieinnbetalinger</b>		
Diverse inntekter	4 825 795	3 304 914
<b>Sum salgs- og leieinnbetalinger</b>	<b>4 825 795</b>	<b>3 304 914</b>
<b>Sum innbetalinger fra drift</b>	<b>45 059 646</b>	<b>49 653 019</b>

**Note 2 Utbetalinger til lønn**

	31.12.2022	31.12.2021
Lønn	496 974 080	445 917 422
Arbeidsgiveravgift	68 750 423	64 024 431
Pensjonsutgifter*	39 344 472	50 814 911
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-21 238 778	-18 055 528
Andre ytelser	7 977 449	8 380 608
<b>Sum utbetalinger til lønn</b>	<b>591 807 647</b>	<b>551 081 845</b>
<b>Antall utførte årsverk:</b>	<b>714</b>	<b>660</b>

**\*Nærmere om pensjonskostnader**

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.

**Note 3 Andre utbetalinger til drift**

	<b>31.12.2022</b>	<b>31.12.2021</b>
Husleie	57 728 972	51 282 577
Vedlikehold egne bygg og anlegg		
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	832 206	579 821
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	17 782 805	14 376 500
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	14 021	13 401
Mindre utstyrsanskaffelser	3 940 683	4 182 593
Leie av maskiner, inventar og lignende	21 664 050	22 935 145
Kjøp av konsulenttenester*	85 221 421	83 044 591
Kjøp av fremmede tjenester*	8 257 541	14 834 682
Reiser og diett	27 376 178	12 020 256
Øvrige driftsutgifter	23 622 502	17 560 125
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>246 440 380</b>	<b>220 829 690</b>

**Note 4 Finansinntekter og finansutgifter**

	31.12.2022	31.12.2021
<b>Innbetaling av finansinntekter</b>		
Renteinntekter	-	-
Valutagevinst	2 618	3 848
Annen finansinntekt	-	-
Sum innbetaling av finansinntekter	2 618	3 848
<b>Utbetaling av finansutgifter</b>		
Renteutgifter	135 828	30 758
Valutatap	5 849	9 082
Annen finansutgift	-	-
Sum utbetaling av finansutgifter	141 677	39 841
<b>Sum andre utbetalinger til drift</b>	<b>246 440 380</b>	<b>220 829 690</b>

**Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer**

	31.12.2022	31.12.2021
<b>Utbetaling til investeringer</b>		
Immaterielle eiendeler og lignende	29 688	414 010
Tomter, bygninger og annen fast eiendom		
Infrastruktureiendeler		
Maskiner og transportmidler		
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	9 305 673	10 621 680
<b>Sum utbetaling til investeringer</b>	<b>9 335 361</b>	<b>11 035 690</b>
<b>Utbetaling til kjøp av aksjer</b>		
Kapitalinnskudd		0
Obligasjoner		0
Investeringer i aksjer og andeler		0
<b>Sum utbetaling til kjøp av aksjer</b>		<b>0</b>

**Note 8 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten**

	31.12.2022	31.12.2021
Tilskudd bransjeprogram	64 380 000	52 500 000
<b>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</b>	<b>64 380 000</b>	<b>52 500 000</b>

**Note 8 Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen.  
Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen**

	31.12.2022 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2022 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



<b>Omløpsmidler</b>			
Kundefordringer	2 896 952	0	2 896 952
Andre fordringer	128 212	128 212	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>3 025 164</b>	<b>128 212</b>	<b>2 896 952</b>
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
<b>Sum</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-30 511 470	0	-30 511 470
Skyldig skattetrekk	-23 868 655	-23 868 655	0
Skyldige offentlige avgifter	-100 396	-87 088	-13 308
Annen kortsiktig gjeld	-1 237 932	-18 100 026	16 862 094
<b>Sum</b>	<b>-55 718 453</b>	<b>-42 055 769</b>	<b>-13 662 685</b>
<b>Sum</b>	<b>-52 693 289</b>	<b>-41 927 557</b>	<b>-10 765 733</b>



Arbeidstilsynet



POLITIET



Skatteetaten



# Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2022

# Innhold

1	Innledning .....	3
1.1	Om felles årsrapport .....	3
1.2	Styringsgruppens oppsummering av 2022.....	3
2	Generell innføring til a-krimssamarbeidet.....	5
2.1	Om a-krimssamarbeidet.....	5
2.2	A-krimssentre og annet lokalt a-krimssamarbeid .....	5
2.3	Felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet.....	6
2.4	Finansiering og ressursbruk i a-krimssamarbeidet .....	7
3	Utvikling og forvaltning.....	8
3.1	A-kriminformasjonsforskriften .....	8
3.2	Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte .....	8
3.3	Kompetanseutvikling i a-krimssamarbeidet .....	9
3.4	Oppfølging av etatenes felles forebyggende strategi .....	10
3.5	Tverretatlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen.....	12
4	Etatenes vurdering av tilstand og utvikling innen arbeidslivskriminalitet .....	13
5	Sentrenes innsats mot arbeidslivskriminalitet .....	16
5.1	Rammer for a-krimssentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid.....	16
5.2	Samhandling mellom a-krimssentrene og linjen i etatene .....	16
5.3	Samarbeid med andre myndigheter, samarbeidspartnere og organisasjoner.....	17
5.4	A-krimssentrenes kunnskapsbygging .....	18
5.5	Sentrale trusselaktører .....	19
5.6	Utenlandske arbeidstakere .....	21
5.7	Oppdragsgivere og forbrukere.....	21
5.8	Kommunikasjon og medieoppslag .....	22
6	Resultater av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet .....	24
6.1	Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet.....	24
6.2	Resultater og effekter - sentrale trusselaktører.....	24
6.3	Resultater og effekter – utenlandske arbeidstakere.....	30
6.4	Resultater og effekter – oppdragsgivere og forbrukere.....	34
7	Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet .....	40
7.1	Opplevd oppdagelsessannsynlighet.....	40
7.2	Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet .....	41
7.3	A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier .....	45
7.4	Eksterne faktorer som påvirker samfunnsverdiene .....	49

# 1 Innledning

## 1.1 Om felles årsrapport

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har gjennom felles føringer i etatenes tildelingsbrev for 2022 fra henholdsvis Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Finansdepartementet, i oppdrag å utarbeide en felles årsrapport. I årsrapporten skal det gis en vurdering av tilstand og redegjøres for prioriteringer, aktiviteter, resultater og effekter av arbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

Dette dokumentet er svar på departementenes bestilling. Det er særlig etatenes felles arbeid i innsatsen for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet som omtales her.

Etatene har endret en del på oppbygningen av årsrapporten for 2022. Hensikten er å synliggjøre helheten i a-krimssamarbeidet på en bedre måte. Kravene til årsrapport i Bestemmelser om økonomistyring ligger til grunn for hvordan rapporten er bygd opp<sup>1</sup>.

## 1.2 Styringsgruppens oppsummering av 2022

Styringsgruppen har i 2022 hatt fokus på innretningen av a-krimssamarbeidet og grunnforutsetninger som anses å måtte være til stede for at den samlede innsatsen skal kunne gi gode resultater og målrettede effekter.

Både det strategiske og operative samarbeidet er fortsatt av relativt ny dato innenfor den rammen som er etablert per i dag. Revidert styringsmodell for a-krimssamarbeidet vedtatt 1. oktober 2021, er innrettet mot et samarbeid om kunnskapsbygging, kontrollvirksomhet og samordnet bruk av virkemidler.

Samarbeid om kunnskapsbygging forutsetter rettslig adgang til å dele og behandle opplysninger fra den enkelte etat mot et felles formål om å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Den 20. juni 2022 trådte a-kriminformasjonsforskriften i kraft. Forskriften har særlig betydning for forvaltningsorganenes delingsadgang og bruk av felles IKT-verktøy. Politiets etterretningsarbeid og adgang til deling av opplysninger har et annet rettslig grunnlag og gjøres med bruk av andre IKT-verktøy. Forskriften har likevel stor rettslig og praktisk betydning for samarbeidet. Det har vært gitt opplæring til etatene, og det jobbes med en tverretattlig personvernkonsekvensvurdering (DPIA) for behandlingen av personopplysninger, og en ordning for ivaretagelse av behandlingsansvaret samt kontaktpunkt for registrerte.

Samarbeid om kontrollaktiviteter og kontakt med næringslivsaktører forutsetter også gode rettslige avklaringer og rolleavklaringer i samarbeidet. Politiets og kontrollorganenes utgangspunkter er ulike. Styringsgruppen har avdekket at det fortsatt er behov for regelverksutvikling knyttet til god samordning av virkemidler og klare retningslinjer for å oppnå gode resultater.

Styringsgruppens oppfølging og aktiviteter har i 2022 skjedd samtidig med evaluering av etatssamarbeidet gitt i oppdrag av departementene til KMPG, og arbeid med innspill til regjeringens nye handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Etatene leverte i april et koordinert innspill til ny handlingsplan. Det er fortsatt en utfordring at arbeidslivskriminalitet ikke har et entydig innhold, men utgjør en

---

<sup>1</sup> Bestemmelser om økonomistyring (desember 2022) pkt. 1.6 Oppfølging av virksomheten, pkt. 1.6.1 Rapportering

samlebetegnelse på ulike handlinger og lovbrudd som kan treffe de ulike etaters samfunnsoppdrag ulikt. Endelig handlingsplan kom høsten 2022, og blir et viktig styringsdokument fremover sammen med regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren.

KPMG leverte sin evalueringsrapport desember 2022. I rapporten konkluderes det med at samarbeidet har bidratt til flere gode resultater og har lagt til rette for et mer effektivt samarbeid med etatene. Evalueringen peker samtidig på vesentlige utfordringer i etatssamarbeidet relatert til organiseringen, kunnskapsbygging og strategisk styring. Rapporten oppstiller mange relevante funn og anbefalinger som kan understøtte en videreutvikling av etatssamarbeidet. Styringsgruppen vil også starte et arbeid med å vurdere om brukermålene understøtter en målrettet og effektiv løsning av det felles a-krimoppdraget.

Styringsgruppen ønsker å fremheve den tverretatlige kompetansesamlingen som ble avholdt på Gardermoen i november. Samlingen bidro til å synliggjøre det viktige arbeidet som gjøres hver dag ute på a-krimsentrene, i andre etablerte samarbeid og i hver etatslinje.

I 2022 økte antall a-krimsentre fra syv til åtte etter åpningen av nytt senter i Alta i november 2022 som skal ha Troms og Finnmark som nedslagsfelt.

I 2022 ble den tverretatlige nasjonale styringsgruppen ledet av Skatteetaten. I 2023 vil politiet lede styringsgruppen.

## 2 Generell innføring til a-krimssamarbeidet

### 2.1 Om a-krimssamarbeidet

Ifølge regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet innebærer arbeidslivskriminalitet ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Denne kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Useriøse og kriminelle aktører som utnytter skatte- og trygdeordninger til egen fordel, bidrar til å undergrave tilliten til norske myndigheter og velferdssystemet.

Det finnes ingen juridisk definisjon av arbeidslivskriminalitet, men det er en samlebetegnelse for handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygde, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen.

Samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet slik vi kjenner det i dag, ble etablert i 2015. Det er et omfattende og systematisk samarbeid på nasjonalt og lokalt nivå mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten. Tolletaten deltar også i samarbeidet, men har ikke medarbeidere ved a-krimssentrene.

Arbeidet mot arbeidslivskriminalitet er innrettet mot tre felles brukermål:

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

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Finansdepartementet styrer samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet gjennom felles føringer i etatenes tildelingsbrev og eventuelle oppdragsbrev. Ifølge departementenes tildelingsbrev for 2022 skal arbeidet være styrt av kunnskap, felles mål og forebyggingsstrategi.

### 2.2 A-krimssentre og annet lokalt a-krimssamarbeid

Ved utgangen av 2022 er det etablert åtte a-krimssentre; a-krimssenteret i Oslo, Tønsberg, Agder, Stavanger, Vestland, Trøndelag, Nordland, og Alta. Det er også etablert fire lokale a-krimssamarbeid i de områdene som ikke dekkes av et a-krimssenter; Møre og Romsdal, Innlandet, Troms, og Romerike, Follo og Østfold.

Etatene åpnet a-krimssenteret i Alta 1. november 2022. Senteret er etablert med bakgrunn i et oppdrag som etatene fikk gjennom tildelingsbrev for 2022 og omtale i Prop. 1S (2021-2022) for Arbeids- og sosialdepartementet, om å etablere et nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark, lokalisert i Alta. Senteret har etter oppstart hatt Finnmark som geografisk nedslagsfelt, men vil i 2023 jobbe med å utvide dette til også å omfatte Troms.

A-krimssenteret i Oslo har i løpet av 2022 fått endret geografisk nedslagsfelt. Senteret dekket tidligere også deler av området under Øst politidistrikt, men politidistriktet trakk seg ut av senteret i august 2022. Senteret har nå geografisk nedslagsfelt i samme område som Oslo politidistrikt. Som en oppfølging av dette har etatene og Øst politidistrikt inngått et lokalt a-krimssamarbeid som omfatter Romerike, Follo og Østfold.

## 2.3 Felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet

De fire etatene besluttet 2017 en felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet, og en revidert styringsmodell ble besluttet høsten 2021. Styringsmodellen gir rammer for organisering av samarbeidet og gjennomføring av aktiviteter, og bidrar til å målrette og effektivisere etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet. Styringsmodellens betydning er størst for det tverretatlige samarbeidet rundt a-krimssentrene, som ved etablering manglet en beskrivelse av organisering og styring og grenseflatene til etatenes øvrige fagmiljø (i fortsettelsen omtalt som etatenes linje).

Styringsmodellen beskriver organisering og styring fra etatsledernivå og ned på det enkelte a-krimssenter. Sentralt i styringsmodellen er den tverretatlige nasjonale styringsgruppen. Denne består av ledere på sentralt nivå fra Arbeidstilsynet, NAV, Politidirektoratet, Skatteetaten, Økokrim og Tolletaten. Styringsgruppen har i fellesskap ansvar for måloppnåelse som bidrar til felles bruker- og samfunnseffekter. Den har også ansvar for å følge opp felles styringssignaler som er gitt av departementene gjennom årlige tildelingsbrev og eventuelle oppdragsbrev. Videre skal den følge opp styringssignaler for a-krimssamarbeidet som blir besluttet av etatslederne. Samlet omfatter dette både den tverretatlige innsatsen i a-krimssentrene, annet lokalt a-krimssamarbeid og samarbeidsaktiviteter som skjer mellom etatenes linjer.

En sentral målsetting for a-krimssamarbeidet er at etatene benytter sine samlede virkemidler og sanksjoner på en effektiv måte slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Styringsmodellen beskriver derfor hva som skal gjøres i a-krimssentrene, hvem som skal gjøre det og hvordan det skal gjøres, herunder samhandling med linjen. Det har vært sentralt helt siden oppstarten av de første sentrene i 2015 å finne en god løsning på forholdet mellom sentrene og etatenes linjer.

Videre beskriver styringsmodellen kompetanse, ressursinnsats, kjernebemannning og samlokalisering samt geografisk nedslagsfelt for sentrene. I tillegg beskrives kostnadsdeling mellom etatene samt noen rammer for annet lokalt a-krimssamarbeid. Styringsmodellen gir ikke detaljerte føringer på alle områder. Dette gir a-krimssamarbeidet og sentrene handlingsrom for selv å avklare noe av innretningen på arbeidet, blant annet ut fra lokale forhold eller andre rammebetingelser.

Den reviderte styringsmodellen er lagt til grunn for a-krimssamarbeidet fra 1. januar 2022, og etatene har jobbet både tverretatlig og i den enkelte etat med å innføre og sikre god forståelse for styringsmodellen. For a-krimssentrene gjelder dette spesielt de nye rollene som senterleder og etterretningsleder, og føringen om at påtalejurist skal være tilknyttet hvert senter. Alle sentrene har senterledere ved utgangen av 2022, og de sentrene som ikke hadde dette tidligere, viser til at denne rollen har hatt en positiv virkning på senterets drift. Når det gjelder de andre to rollene, manglet ved slutten av 2022 ett senter tilgang på påtalejurist, mens ett senter manglet etterretningsleder.

Rekruttering til de nye rollene har vært utfordrende ved noen sentre. Videre har styringsmodellens krav til minimum kjernebemannning i perioder gjennom 2022 ikke vært oppfylt ved alle sentrene, og dette har gått ut over kapasiteten. Generelt har etatene på flere av a-krimssentrene, med unntak av senteret i Oslo, lagt seg på minimum kjernebemannning.

A-krimssentrene har gjennom 2022 også jobbet med å etablere en god arbeidsflyt mellom kunnskapsbygging, beslutning og tiltak. Videre er det jobbet i den enkelte etat for å styrke samhandlingen mellom senter og linje. Dette vil være et fortsatt utviklingsarbeid for å få effekt av de rammer som ligger i den reviderte styringsmodellen.

Når det gjelder tiltak for å styrke samarbeidet mellom a-krimsentrene, er det etablert et formalisert samarbeidsforum mellom senterlederne. Det pekes likevel på behov for videre utvikling når det gjelder samarbeid og erfaringsdeling på tvers, også med annet lokalt a-krimssamarbeid.

## 2.4 Finansiering og ressursbruk i a-krimssamarbeidet

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har i perioden 2015-2022 fått tildelt særskilte midler til den tverretatlige satsingen mot arbeidslivskriminalitet. Tildelingene i 2015, 2016, 2017 og 2022 har vært øremerket til etablering av nye a-krimssentre. I 2019 fikk etatene samlet en budsjettmessig styrking på 20 mill. kroner for å styrke innsatsen i a-krimssentrene. Av styrkingen skulle 10 mill. kroner gå til teknologistøtte og 10 mill. kroner til øvrig styrking av sentrenes arbeid ut fra etatenes felles vurdering av hvor innsatsen gir størst effekt. Samlet har etatene mottatt:

Tabell 1 Tildelinger til a-krimssamarbeidet over statsbudsjettet i perioden 2015-2022

	2015	2016	2017	2019	2022	Totalt for alle etatene
Arbeidstilsynet	8,3	6	6,25	5,2	10,8	36,55
Skatteetaten	8,3	6	6,25	5,2	*5,25	31,00
NAV		6	6,25	4,4	6,8	23,45
Politiet	8,3	6	6,25	5,2	13,8	39,55
	25 mill.	24 mill.	25 mill.	20 mill.	36,7 mill.	130,6 mill.

\*Faktisk tildeling av 10,8 mill. kroner som var nevnt i Prop. 1S (2021-2022) for Arbeids- og sosialdepartementet

Etatene har i samme periode hatt lønnskostnader til å bemanne a-krimssentrene, annet lokalt a-krimssamarbeid og egen linje. Egen linje har i tillegg til selvstendig innsats mot arbeidslivskriminalitet og oppfølging av oppgaver fra sentrene, også hatt oppgaver knyttet til ulike tverretatlige grupper, utviklingsoppgaver etc. Videre har etatene hatt kostnader til husleie, energi, rengjøring, IKT-støtte, ombygging utgifter etc. for lokaler til a-krimssentrene. Budsjettbehandlingsprosessen har vært krevende da etatene er tildelt noe ulikt med midler. Tilstrekkelig ressurser i arbeidet har også vært krevende da den sentralt øremerkede finansieringen ikke er fullt ut dekkende for samarbeidet.



## 3 Utvikling og forvaltning

I etatenes tildelingsbrev for 2022 er det stilt krav om at etatene skal arbeide for å videreutvikle sitt samarbeid og stille ressurser til nødvendig utviklingsarbeid og effektiv og slagkraftig innsats. Etatene skal arbeide for å ha teknologistøtte som er nødvendig for en effektiv informasjonsdeling og -behandling.

### 3.1 A-kriminformasjonsforskriften

Første halvår av 2022 var som tidligere år preget av fragmentert regelverk for deling av taushetsbelagte opplysninger mellom etatene som inngår i a-krimisamarbeidet. Forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet (a-kriminformasjonsforskriften) trådte i kraft 20. juni 2022. Forskriften gir a-krimisamarbeidet utvidet adgang til deling og sammenstilling av opplysninger. Høsten 2022 har representanter fra en tverretatlig juristgruppe og prosjektleder «Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte» gitt opplæring hos det enkelte a-krimisenter og for annet lokalt a-krimisamarbeid samt for andre aktuelle medarbeidere i etatene, for å sikre felles forståelse av forskriftens bestemmelser.

For at mulighetene og bestemmelsene i forskriften skal kunne realiseres i det felles IKT-systemet akrim.no, må det gjennomføres en personvernkonsekvensvurdering (Data Protection Impact Assessment - DPIA) av løsningen. Dette arbeidet ble igangsatt i august 2022, og dokumentasjon av personvernkonsekvensene ble levert etatenes personvernombud i oktober 2022. Det er sjelden fem offentlige etater gjennomfører en så omfattende DPIA av et felles IKT -system. Prosessen har vist at det gjøres ulike vurderinger i den enkelte etat, og det er en utfordring at etatene arbeider i ulikt tempo. Ved utgangen av 2022 manglet det tilbakemelding fra to av etatene, og arbeidet fortsetter derfor i 2023. Etter at personvernombudene har levert sine vurderinger, må etatene til slutt komme med den endelige godkjenningen av DPIA-en. A-krimisamarbeidet får derfor ikke full effekt av forskriften før dette arbeidet og endringer i akrim.no er ferdigstilt.

I 2015 ble nasjonal veileder for informasjonsdeling, utarbeidet av etatene i fellesskap, publisert i ØKOKRIMs skriftserie. Veilederen ble revidert i 2017. Etter dette har det skjedd betydelige endringer i a-krimisamarbeidet og i etatenes egne hjemler, og a-kriminformasjonsforskriften er trådt i kraft. Disse endringene er ikke reflektert i den nasjonale veilederen. Høsten 2022 ble det derfor igangsatt et arbeid med å revidere veilederen. I første omgang blir det en veileder for a-krimisamarbeidet, og arbeidet ferdigstilles våren 2023.

### 3.2 Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte

I 2016 etablerte etatene et felles IKT-system, akrim.no, for lagring og deling av informasjon knyttet til aktiviteten i a-krimisentrene. Den varige tildelingen på 10 mill. kroner til felles teknologistøtte som etatene fikk første gang i 2019, er i perioden 2019-2022 benyttet til drift og videreutvikling av akrim.no og til et tverretatlig utviklingsarbeid for kunnskapsbygging med tilhørende systemstøtte. Rettslige avklaringer har vært en sentral del av arbeidet.

Prosjektet «Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte» har pågått siden høsten 2019 og avsluttes våren 2023. Prosjektet består av tre deler: systemforvaltning og drift av akrim.no, datainnsamling og rapportering, og kunnskaps- og etterretningsbasert innsats. Prosjektet har blant annet levert tverretatlig etterretningsprosess som bygger på politiets etterretningsdoktriner, og det er utarbeidet veiledere som gir

praktisk rettleiding til hver av etterretningsprosessens fire faser. Dette arbeidet er gjort i samarbeid med a-krimsentrenes kunnskapsgrupper. Prosjektet har også fortløpende videreutviklet akrim.no for å gi bedre støtte for arbeidet med datafangst og kunnskapsbygging fra felles kontrollinnsats. All utvikling er gjort i samarbeid med en tverretatlig juristgruppe for å sikre at løsningen er i tråd med gjeldende regelverk.

A-kriminformasjonsforskriften åpner for at medarbeidere i annet lokalt a-krim samarbeid kan gis tilgang til akrim.no. Styringsgruppen besluttet høsten 2022 at slik tilgang skal gis, men på grunn av pågående DPIA-arbeid er ikke dette operasjonalisert så langt.

Flere andre utviklingsoppgaver tilknyttet akrim.no avventer også ferdigstilling av DPIA. Eksempler på dette er systemstøtte for sporbar deling og dokumentasjon av nødvendighetsvurderinger, kobling av offentlige registre og funksjonalitet for sammenstilling.

Styringsgruppen besluttet i 2021 at medarbeidere fra etatene skal kunne bruke politiets prosjektmodul i etterretningssystemet Indicia. I etterkant av beslutningen ble utfordringer av juridisk og praktisk art tatt opp av Skatteetaten og NAV. Det har derfor ikke fullt ut latt seg gjøre å ta i bruk Indicia. Arbeidet med å avklare om samarbeidet lar seg operasjonalisere etter intensjon fortsetter i første halvdel av 2023. Arbeidstilsynet har tidligere avklart at etaten kan bruke Indicia.

### 3.3 Kompetanseutvikling i a-krim samarbeidet

Felles styringsmodell slår fast at ansvaret for å sikre rett kompetanse og kompetanseutvikling i a-krim samarbeidet, ligger hos den enkelte etat. Samtidig gjennomføres det noen tverretatlige tiltak.

Et sentralt tverretatlig tiltak i 2022 var opplæring om den nye a-kriminformasjonsforskriften, se også kapittel 3.1. Et annet viktig tiltak i 2022 var en tverretatlig kompetansesamling som ble gjennomført i november. Denne samlet rundt 400 medarbeidere og ledere fra a-krim sentrene, annet lokalt a-krim samarbeid og etatenes linjer. Samlingen ga faglig påfyll både gjennom foredrag fra eksterne og interne bidragsytere og bidro til å bygge samhandling på tvers.

Studiet «Tverretatlig bekjempelse av økonomisk kriminalitet» ved Politihøgskolen har som formål å gjøre de som jobber i kontrolletatene og politiet bedre kvalifisert til å bekjempe økonomisk kriminalitet gjennom økt kompetanse og styrket samarbeid. Studiet gir 15 studiepoeng. Studiet har nå eksistert i flere år, og en rekke medarbeidere fra etatene har fullført studiet. Etatene har i studieåret 22/23 hatt 86 plasser ved studiet.

For å øke kompetansen i etatene om ulike forebyggende tiltak mot arbeidslivskriminalitet, er fagwebinarene omtalt i kapittel 3.4 et viktig ledd i tverretatlige kompetansetiltak. Webinarene når ut til et stort antall medarbeidere og ledere i etatene.

I forbindelse med etablering av det nye a-krim senteret i Alta, gjennomførte senteret selv en ukes opplæring hvor flere ressurser fra etatene bidro på ulike tema. Målet var å sikre god innføring i det tverretatlige a-krim samarbeidet, og bygge felles kultur blant medarbeiderne i senteret. Videre har også andre a-krim sentre og lokalt a-krim samarbeid i løpet av året hatt interne fagdager om ulike tema. Flere sentre har i 2022 også hatt sikkerhetsopplæring for egne medarbeidere for å gi felles forståelse av risikoer som kan medføre fare for liv og helse og kunnskap om hvordan man kan forebygge og håndtere uønskede hendelser. Dette er i henhold til etatenes felles HMS-retningslinje for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for medarbeidere i a-krim sentrene.

Alle senterlederne ble invitert til medietreningskurs som det tverretatlige kommunikasjonsnettverket gjennomførte i oktober. Videre er det i løpet av året gjennomført opplæring i analyse- og visualiseringsløsningen Power BI for analyse- og etterretningsressurser i linjen i etatene. Målet er at disse skal bli en hjelp for medarbeidere ved sentrene, når det gjelder utvikling av visualiseringer og rapporter.

### 3.4 Oppfølging av etatenes felles forebyggende strategi

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten har en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet, gjeldende for perioden 2020-2024. Den skal bidra til

- å redusere kriminelle aktørers handlingsrom ved at næringsliv, borgere og det offentlige oppfatter etterlevelse som en felles interesse,
- at arbeidstakere, arbeidsgivere, oppdragsgivere og forbrukere har vilje og evne til å følge lover og regler, og også bidrar til å sette andre i stand til å følge disse,
- at kriminelle aktører identifiseres tidlig og hindres fra urettmessig registrering i offentlige registre.

Som et ledd i oppfølging av strategien har etatene etablert en tverretatlig samhandlingsarena for forebygging som skal 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 arbeidslivskriminalitet. Erfaringen fra 2022 er at arenaen fungerer bra for å formidle kunnskap og kontakt mellom etatene når det gjelder forebyggende tiltak.

Samhandlingsarenaen har også satt i gang prosesser for å forbedre koordinering av den tverretatlige forebyggende innsatsen rettet mot offentlige innkjøpere, og hvordan etatene sammen kan gjøre store offentlige aktører bevisste på eget samfunnsansvar som innkjøper. Forbedret koordinering av den forebyggende innsatsen for å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å kjenne til sine rettigheter og plikter har også vært et gjentakende tema i arenaen. Samhandlingsarenaen vil i 2023 jobbe videre med disse områdene.

For å øke kompetansen i etatene om ulike forebyggende tiltak, har samhandlingsarenaen i 2022 arrangert syv fagwebinarer med følgende temaer:

- Hvordan går arbeidet med tilgjengeliggjøring av seriøsitetsinformasjon? v/Brønnøysundregistrene
- Tillit – hva er det, og hvordan systematisk jobbe med det? v/Skatteetaten
- Digitale økosystem v/Skatteetaten
- Mobiliseringskonseptet: å gjøre det enklere for oppdragsgivere og næringslivet å kontrollere om leverandører er seriøse v/Skatteetaten
- Hvordan forebygge urettmessige registreringer i offentlige registre? v/Nasjonalt ID-senter
- Forebygging av korrupsjon v/Økokrim
- Kampanjen Know Your Rights v/Arbeidstilsynet

Fagwebinarene er tilbudt bredt i etatene og har hver gang samlet 150-200 medarbeidere. Dette tiltaket videreføres i 2023.

Etatene samarbeider om flere tiltak som bidrar til å forebygge arbeidslivskriminalitet. Under følger beskrivelse av noen aktiviteter i 2022.

*Forebygging av kriminalitet i transportbransjen.* Varetransportbransjen har store utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet, og de siste årene har a-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid hatt mye

kontrollaktivitet mot bransjen. I regi av Oslo politidistrikt deltar Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten i en tiltaksgruppe for tverretatlig forebygging av kriminalitet i varebilssegmentet i transportbransjen. Gjennom samarbeidet ble det i 2022 utarbeidet en tverretatlig veileder for oppdragsgivere som bestiller transportoppdrag, og forhovedleverandører i varetransportbransjen. Den gir kunnskap om risikofaktorer, samt råd om hvordan næringen kan bidra til å forebygge arbeidslivskriminalitet. Veilederen er presentert i flere fora og media. Etter det a-krimsentret i Oslo kjenner til, har større virksomheter brukt veilederen til å iverksette forebyggende tiltak. Sentrale bransjeaktører har også offentliggjort at de vil ansette egne sjåførere.

*Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)* er et tverretatlig samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet. SUA skal sikre rask behandling av søknader fra utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge for å jobbe, og gir veiledning i søknadsprosessen og informasjon om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Samarbeidsetatene i SUA jobber for å gi god informasjon til utenlandske arbeidstakere og utnytter hverandres informasjonskanaler slik at brukerne får den informasjon de har behov for. Som eksempel er det QR-koder med tverretatlig informasjon på flere språk på alle skattekontor og politiets utlendingsseksjoner, og Knowyourrights.no inkluderer informasjon om skatt i Norge. SUA har siden våren 2021 jobbet med å styrke og videreutvikle SUA, og det er i 2022 igangsatt flere tiltak for å forbedre og videreutvikle veilednings- og informasjonstilbudet overfor målgruppen.

SUA og a-krimsentrene har et samarbeid for blant annet utveksling av tips/informasjon og erfaringer, men omfang varierer. Et a-krimsentret viser til at de i 2022 sammen med SUA, har holdt foredrag for utenlandske arbeidstakere om rettigheter og plikter i forbindelse med arbeid i Norge, hos frivillige organisasjoner som Frelsesarmeen og Kirkens Bymisjon.

*Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler* med store offentlige oppdragsgivere og tre hovedentreprenører er et mobiliseringstiltak som Skatteetaten har hatt gjennom flere år. Målet er å styrke innkjøperes evne til å velge seriøse leverandører og derigjennom forebygge arbeidslivskriminalitet. Skatteetaten ønsker å utvikle avtalene videre, blant annet i samarbeid med andre myndigheter. Gjennom samhandlingsarenaen er det andre halvår 2022 startet en dialog mellom Skatteetaten og Arbeidstilsynet om å teste ut dette i et par piloter. Skatteetaten er også i dialog med Statens vegvesen for å involvere Statens vegvesen i videreutvikling av samarbeidsavtaler. Dette arbeidet fortsetter i 2023.

*DigØk.* Den forebyggende strategien viser til at etatene bør dra nytte av mulighetsrommet som ligger i pågående digitaliseringsprosesser i samfunnet for å gjøre det lettere å følge gjeldende lover og regler. Dette omtales som et digitalt økosystem (DigØk). I 2022 har en gruppe bestående av representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, noen større entreprenører, Skatteetaten og Arbeidstilsynet, arbeidet med å se på mulige forbedringer av HMS-kortet/HMS-kortordningen. Det pekes på forbedringspunkter som vil hindre misbruk av kortet, og funksjoner i kortet som vil øke etterlevelsen av regelverket og styrke ivaretagelsen av arbeidstakers rettigheter og plikter i forhold til blant annet lønn og arbeidsvilkår. Det har i 2022 også vært et samarbeid mellom treparts bransjeprogram uteliv (Arbeidstilsynet og partene) og Skatteetatens DigØk-prosjekt. Dette har handlet om muligheten for å få virksomhetenes datasystemer til å samhandle med offentlige registre og systemer, for på den måten sikre økt etterlevelse av regelverket, forenkle hverdagen for de seriøse virksomhetene og sikre lovlige og anstendige arbeidsvilkår for de ansatte. Et annet viktig tiltak som er pekt på i dette arbeidet, er etablering av digital oversikt over arbeidskontrakter.

### 3.5 Tverretatlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen

Det er de siste årene etablert et tverretatlig samarbeid mellom Norge og Litauen finansiert av EØS-midler. Etter en noe tung start på grunn av begrensninger under pandemien, har Arbeidstilsynet som har prosjektledelsen, sammen med NAV, politiet og Skatteetaten intensivert det tverretatlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Målet er å overføre erfaringer fra Norge til Litauen og på sikt samarbeide om kontroller.

A-krimsentrene i Nordland og Oslo har i 2022 arbeidet med å dele erfaringer fra norsk tverretatlig samarbeid med litauiske kollegaer. I mai besøkte en gruppe på 10 medarbeidere fra disse etatene i Litauen a-krimssenteret i Nordland, og i september besøkte en tilsvarende gruppe senteret i Oslo. Målet var en praktisk innføring i tverretatlig samarbeid. Deltakerne fikk slik med seg nyttig kunnskap tilbake til Litauen. Videre ble det i april avholdt et møte i Oslo med deltakere på leder-/direktørnivå i de forskjellige etatene i begge land. Hovedtema var situasjonen innenfor arbeidslivskriminalitet i Norge og organisering av det operative arbeidet på sentrene. Et tilsvarende møte i Vilnius med aktuelle litauiske etatsdirektører planlegges i mars 2023. Det planlegges også med felles kontrollaktivitet i 2023 overfor virksomheter eller aktører som er av interesse for begge land.

## 4 Etatenes vurdering av tilstand og utvikling innen arbeidslivskriminalitet

Situasjonsbeskrivelsen baserer seg på kunnskap som etatene totalt sett besitter.

### A-krimutsatte bransjer

Arbeidslivskriminalitet er mest utbredt i arbeidsintensive bransjer med lave krav til kompetanse, utstrakt bruk av enkeltpersonforetak og hvor det benyttes en stor andel ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Bygg- og anlegg, transport og servering er bransjer hvor det rapporteres om mest arbeidslivskriminalitet. Kriminaliteten bærer preg av å være sesongbasert innenfor enkelte næringer, som for eksempel innen dekkskift og landbruk. Mange av bransjene benytter seg av midlertidig utenlandsk arbeidskraft som er sårbar for utnyttelse.

Økokrim har tidligere varslet om økt bruk av ulovlig arbeidskraft etter lettelsene i grenserestriksjonene som følge av Covid-19.<sup>2</sup> Uttrekk fra politiets straffesaksregister viser at bruken av ulovlig arbeidskraft i 2022 er tilbake på tilsvarende høyt nivå som før koronapandemien. Innvandringsstatistikk fra SSB, viser også at innvandringen til Norge er tilbake på samme nivå som før pandemien.<sup>3</sup> Det kan tyde på at andelen ulovlig arbeidsinnvandring holder seg stabil, sett i forhold til den totale innvandringen til Norge.

### Bygg- og anleggsbransjen

Bygg- og anleggsbransjen har over lang tid vært en særlig utsatt bransje for arbeidslivskriminalitet. Mange av aktørene i bransjen opererer med svart økonomi og hvor arbeidstakerne er ufaglærte arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Kriminalitetsbildet dreier seg hovedsakelig om bruk av ulovlig arbeidskraft, skatte- og avgiftskriminalitet og trygdebedrageri. Aktørene som står bak benytter ofte ufaglært, utenlandsk og midlertidig arbeidskraft og begår både arbeidslivsrelatert kriminalitet og bedrageri i forbindelse med oppussing av private boliger med utilfredsstillende resultater.

### Varetransportbransjen

Økt netthandel og tilbud om hjemkjøring av varer har ført til økt etterspørsel etter transportforetak som kan levere varene hjem til kunder. I en bransje som er lite regulert, har det ført til at flere kriminelle aktører har etablert seg.<sup>4</sup> Foretakene har få ansatte sjåførere og benytter seg i stedet av underleverandører til å utføre transportoppdragene. Dette gjør at foretakene kan holde kostnadene nede, samtidig som de mister kontrollen over arbeidsforholdene til sjåførene som utfører oppdragene og hvorvidt underleverandørene betaler lovpålagte skatter og avgifter.

Innen varetransportbransjen ser etatene at kriminelle aktører etablerer seg som underleverandører, bevisst benytter enkeltpersonforetak for å unndra seg arbeidsgiveransvar, og tar oppdrag for store transportselskaper. Flere underleverandører og enkeltpersonforetak i varetransportbransjen betaler sine sjåførere svart, begår trygdebedrageri, unnlater å betale skatter og avgifter, hvitvasker inntjeningen og utsetter sjåførene for urimelige arbeidsforhold og sosial dumping. Noen bruker også stråpersoner i sine foretak slik at de selv urettmessig kan motta offentlige stønader.

<sup>2</sup> Økokrim, Status a-krim, oktober 2022.

<sup>3</sup> Statistisk Sentralbyrå (2022) "Innvandringen tilbake på samme nivå som før pandemien"

[<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/innvandringen-tilbake-pa-samme-niva-som-for-pandemien>]

<sup>4</sup> Økokrim.no (2022). Kriminelle aktører i varetransportbransjen.

Regjeringen lanserte høsten 2022 en handlingsplan mot sosial dumping i transportbransjen med flere tiltak innen ulike områder som blant annet regelverk, tilsyn, rekruttering og samarbeid mellom myndighetene og veitransportnæringen. Tiltakene er ment å styrke det forebyggende arbeidet for å sikre tilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Dette kan være med på å påvirke kriminalitetsbildet i denne sektoren fremover.<sup>5</sup>

### *Serveringsbransjen*

Serveringsbransjen preges av høy turnover og en høy andel unge og utenlandske arbeidstakere som mangler kunnskap om rettighetene sine, og som dermed er sårbare for utnyttelse i arbeidslivet. Etatene erfarer at kriminelle aktører i serveringsbransjen ofte begår skatte- og avgiftsunndragelse, hvitvasking, brudd på arbeidsmiljøloven og benytter ulovlig arbeidskraft. I tillegg er serveringsbransjen preget av høy omsetningsfrekvens, noe som gir et handlingsrom for hvitvasking, skatte- og avgiftsunndragelser i form av svart omsetning, svart avlønning og trygdebedragerier. Det meste av kriminaliteten i bransjen er knyttet til mindre serveringssteder og fast-food restauranter.<sup>6</sup>

### *Andre bransjer*

Det avdekkes også jevnlig ulike former for arbeidslivskriminalitet i andre bransjer, som for eksempel i deler av bilpleie- og dekkbransjen. I denne bransjen er det spesielt utnyttelse av utenlandske arbeidstakere og svart avlønning som er utbredt. Mange av de utenlandske arbeidstakerne arbeider uregistrert og midlertidig i forbindelse med dekkskiftesesongen. Enkelte steder foreligger det indikasjoner på grov utnyttelse. Ny forskrift om offentlig godkjenning av virksomheter som tilbyr bilpleie, hjulskift og hjullagring, og om kjøp av slike tjenester trådte i kraft 1. juli 2022, og kan bidra til å redusere kriminelle aktørers handlingsrom i bransjen.<sup>7</sup>

### Felleseuropeisk aksjon mot utnyttelse av sårbare arbeidstakere

Etatene i a-krimisamarbeidet gjennomførte en felleseuropeisk aksjon mot utnyttelse av sårbare arbeidstakere og menneskehandel i arbeidslivet i juni 2022. Aksjonen ble gjennomført i regi av Europols EMPACT-samarbeid, og ble hovedsakelig rettet inn mot sesongarbeid i landbruket. Videre var utnyttelse av ukrainske borgere innen arbeidslivskriminalitet et prioritert fokusområde for aksjonen.

Det ble avdekket få tilfeller av utnyttelse av sårbare arbeidstakere i aksjonsuken. Til tross for at aksjonen hadde et særlig fokus på utnyttelse av ukrainske arbeidstakere, ble det ikke avdekket utnyttelse av ukrainske borgere i aksjonsuken.<sup>8</sup>

### Ukrainasituasjonen

I etterkant av den russiske invasjonen av Ukraina i februar 2022, mottok politiet gjentakende rapporteringer om forsøk på rekruttering av ukrainske borgere til arbeid eller indikasjoner på utnyttelse. Utnyttelsesfaren ser ut til å være størst i serviceyrker og i sesongarbeid i jordbruket. Politiet er fra tidligere år kjent med at ukrainske borgere har blitt utnyttet til ulovlig arbeid i flere bransjer i næringslivet, deriblant bygg- og anleggsbransjen og sesongarbeid i landbruket.<sup>9</sup>

Politiets informasjonsgrunnlag gjennom året har vist at det foreligger få konkrete eksempler på at utnyttelse av ukrainske borgere har funnet sted. Fordi ukrainere tidligere har vært en utsatt gruppe for utnyttelse i arbeidslivet, er det fortsatt en risiko for at ukrainske borgere vil bli forsøkt utnyttet, utsatt for useriøsitet

---

<sup>5</sup> Regjeringen.no (2022). Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren.

<sup>6</sup> Økokrim.no (2022). Kriminalitet i serveringsbransjen.

<sup>7</sup> Økokrim (2022). Trusselvurdering 2022.

<sup>8</sup> Økokrim, Status arbeidslivskriminalitet, oktober 2022.

<sup>9</sup> Økokrim (2022). Ukrainske borgere utnyttet til arbeid.

eller kriminelle handlinger i bransjer som bygg og anlegg, jordbruk og ulike serviceyrker. Denne risikoen vil vedvare og potensielt øke dersom krigen blir langvarig.



## 5 Sentrenes innsats mot arbeidslivskriminalitet

### 5.1 Rammer for a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid

A-krimssamarbeidet setter søkelyset på oppgaver der samarbeid mellom etatene er særlig viktig og gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Arbeidslivskriminalitet er et gjenstridig problem, noe som betyr at fenomenet ikke kan løses av en sektor eller etat alene. Kunnskap om fenomenet og tilgangen på virkemidler som kreves for å håndtere det, sitter spredt i de ulike etatene. Forholdene ved den enkelte sak avgjør om bare to eller flere av etatene samarbeider i enkeltsaker. Det er heller ikke uvanlig at saker som oppstår i a-krimsentrene, følges opp videre i linjen.

Ifølge felles føringer i etatenes tildelingsbrev skal etatenes samlede virkemidler og sanksjoner ses i sammenheng og utnyttes effektivt. Ved lovbrudd som etatene har forutsetninger for å avdekke og sanksjonere på en tilstrekkelig måte, skal det benyttes forvaltningsreaksjoner. Politiet og påtalemyndigheten skal prioritere å følge opp lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningsporet.

Sentrale trusselaktører er den aktørgruppen innenfor arbeidslivskriminalitet som kan forårsake mest skade i samfunnet. En stor del av ressursinnsatsen på a-krimsentrene og i etatenes linje skal i henhold til felles styringsmodell, rettes mot disse aktørene. Videre skal sentrene også hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Dette gjelder blant annet å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet eller hindre at nye aktører får bygget kapasitet. Med trusselaktør menes et individ, en gruppe individer eller en organisasjon med kjent eller antatt intensjon om, og kapasitet til å overta, endre eller ødelegge verdier. Sentrale trusselaktører er aktørgruppen med størst intensjon om og kapasitet til å forårsake mest skade.

A-krimsentrene skal også legge vekt på arbeidet med å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter, og særlig fokusere på de som er mest sårbare for å bli utnyttet eller som har en intensjon om å delta aktivt i kriminelle handlinger. Sentrene skal delta noe overfor oppdragsgivere og forbrukere, men hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen ligger i linjen i etatene. Disse føringene er også veiledende for annet lokalt a-krimssamarbeid.

Både a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid utarbeider en årlig handlingsplan for tverretatlige aktiviteter. Denne skal være et felles styringsverktøy og bidra til en forutsigbarhet i samarbeidet.

Flere av a-krimsentrene viser til at a-kriminformasjonsforskriften har forenklet arbeidet ved sentrene. Som eksempel vises det til stor nytte i arbeidet med å identifisere trusselaktører og i arbeidet med mer systematisk oppfølging av tips.

### 5.2 Samhandling mellom a-krimsentrene og linjen i etatene

Satsingen mot arbeidslivskriminalitet innebærer behov for samhandling mellom a-krimsentrene og linjen i etatene. I henhold til felles styringsmodell skal alle etatenes analyse- og etterretningsmiljøer ha faste kanaler for samarbeid med sine medarbeidere i kunnskapsgruppen i sentrene. Videre skal medarbeidere i kunnskapsgruppen ha anledning til å be om bidrag fra linjen i egen etat. Alle sentrene har rapportert om at det er opprettet faste kontaktpunkt med etatenes linje som jobber med analyse og etterretning.

A-krimsentrene har ansvar for å bruke virkemidler og sanksjoner som rammer de kriminelle umiddelbart, herunder frata dem verdier. Eksempler på dette er bruk av stans av ytelser og arbeid, tvangsmulkt, overtredelsesgebyr og tvangsinnfordring. Linjen i etatene skal gjøre bruk av tyngre og mer tidkrevende virkemidler og sanksjoner. Eksempler på dette er Skatteetatens bruk av bokettersyn og etterberegning, NAVs oppfølging av feilutbetalte trygdeytelser og trygdebedrageri og politiets etterforskning og påtale. Det rapporteres om et aktivt samarbeid mellom sentrene og etatenes linjer i innsatsen rettet mot sentrale trusselaktører, bl.a. om prioritering og oppfølging av aktører.

NAV erfarer at noen trusselaktører finansierer driften ved å ha ansatte som i stedet for lønn mottar stønader fra NAV de ikke har krav på. Ved mistanke om dette, sender a-krimsentrene informasjon til linjen i NAV for nærmere utredning og eventuell stans av ytelsen. Dette hindrer trusselaktørene i å bygge kapasitet og intensjon, ved at de ikke kan fortsette å finansiere sin drift delvis med stønader fra NAV.

Et annet eksempel på samarbeid med linjen er samarbeidet mellom a-krimsentrene og Skatteetatens innfordringsmiljø, slik at det kan settes et større søkelys på fratakelse av utbytte fra straffbare handlinger overfor aktører sentrene jobber med. A-krimsenderet i Oslo har en fast representant fra Innkreving i Skatteetaten på senteret for å være tettere på sakene. Dette har også gitt mulighet for å samarbeide om det skal gjøres bruk av politiets mulighet til inndragning av beslag eller skatteetatens mulighet for innkreving. Som eksempel beslagla politiet et beløp fra en sentral trusselaktør samtidig som Skatteetaten utarbeidet en arrestanmodning mot samme aktør, samt at deler av det beslaglagte beløpet ble overført Skatteetaten til dekning av forfalte krav.

Som følge av den reviderte styringsmodellen er det innført at påtalejurist skal være tilknyttet hvert a-krimcenter. Dette har ved flere sentre forbedret samarbeidet både når det gjelder prioritering av tiltak og operasjonalisering av disse i det straffeprosessuelle sporet. Ved a-krimsenderet i Tønsberg har tilknyttet påtalejurist flere løpende straffesaker som er opprettet ved senteret. Også på a-krimsenderet i Agder har politiet egen straffesaksportefølje.

A-krimsenderet i Oslo har etablert en egen etterforskningsgruppe som følger opp straffesaker som kommer fra senteret og/eller treffer senterets satsingsområder. Sakene er av ulikt omfang, men kan betegnes som mindre til mellomstore saker. Påtalejurist fra politiet har fast kontorplass på senteret. Senteret vurderer ordningen som vellykket, og flere saker med utspring fra senteret har allerede vært ført for retten. I straffesaker samarbeides det tett med linjen i etatene. Påtalejurist deltar også i arbeidet med å prioritere tiltak for å bekjempe sentrale trusselaktører på grunnlag av senterets kunnskapsproduksjon.

Innsatsen mot arbeidslivskriminalitet innebærer ikke bare et behov for samhandling mellom a-krimsentrene og linjen, men også for samarbeid mellom a-krimsentrene og annet lokalt a-krim samarbeid. Dette gjelder særlig der sentrale trusselaktører opererer på tvers av a-krimsentrenes geografiske nedslagsfelt, men også for dele kunnskap og erfaring fra det operative kontrollarbeidet på et mer generelt grunnlag.

### 5.3 Samarbeid med andre myndigheter, samarbeidspartnere og organisasjoner

A-krimsentrenes senterleder skal være en aktiv nettverksbygger på vegne av senteret. Sentrene rapporterer om samarbeid med en rekke andre myndigheter, både statlige og kommunale. Viktige statlige samarbeidsparter er Statens vegvesen, Mattilsynet, UDI og Fiskeridirektoratet. Enkelte senter har også et samarbeid med Kystvakten. Viktige kommunale samarbeidsparter er brann- og redning, serverings- og

skjenkebevilling, plan og bygg. Det er også samarbeid med lokale el-tilsyn. A-krimssenteret i Vestland har i 2022 innledet et samarbeidet med Konkurransetilsynet.

A-krimssenteret i Nordland rapporterer at samarbeidet med andre myndigheter i hovedsak knytter seg til planlegging og utførelse av større aksjoner og kontroller, men også samarbeid i form av informasjonsdeling og kunnskapsbygging om trusselaktører og måter kriminaliteten utøves på (modus). Som eksempel har Mattilsynet deltatt i et etterretningsprosjekt opp mot restaurantnæringen i Nordland, som ga utfyllende kunnskap om modus for arbeidslivskriminalitet og trusselaktører innenfor næringen. A-krimssenteret i Nordland har også hatt et samarbeid med Fiskeridirektoratet i forbindelse med flere kontroller innenfor fiskeindustrien. Dette har gitt senteret økt forståelse og kunnskap om næringen. I tillegg har felles bruk av virkemidler vært en del av samarbeidet under gjennomføring av kontroller. Senteret har i 2022 også etablert et samarbeid med Sjømannsforbundet for å kunne få mer kunnskap og informasjon om risiko for arbeidslivskriminalitet og trusselaktører på sjøen.

Videre samarbeides det med partene i arbeidslivet. Som eksempel rapporterer a-krimssenteret i Trøndelag om dialog med LO og deres tillitsvalgte, blant annet for å dele kunnskap. Flere sentre har også en fast deltaker på regionale møter i Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ), hvor bl.a. LO og NHO deltar.

Det samarbeides også med Fair Play. A-krimssentrene rapporterer om at tips og informasjon fra Fair Play er viktig i sentrenes kunnskapsbygging, og har vært grunnlag for flere tverretatlige kontroller i 2022.

Sentrene rapporterer også om samarbeid og møter med ulike frivillige organisasjoner. Blant annet rapporterer a-krimssenteret i Oslo om møter med Kirkens Bymisjon, Frelsesarmeen, Caritas og med representant for det norske rommiljøet. A-krimssenteret i Vestland har i 2022 hatt møte med Kirkens Bymisjon og ROSA som tilbyr bistand til personer utsatt for menneskehandel, for å heve hverandres kompetanse og bygge nettverk.

## 5.4 A-krimssentrenes kunnskapsbygging

Kunnskapsstyrt innsats er et felles ansvar for etatene. Det skal bygges kunnskap om trender, aktører, miljøer og måter kriminaliteten utøves på (modus), som grunnlag for å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk. Det er også behov for kunnskap om effekten av innsatsen for å gi læring og for å kunne korrigere og styre innsatsen.

Kunnskapsgruppen i a-krimssentrene skal utarbeide kunnskapsprodukter, på oppdrag fra lokal koordineringsgruppe (LKG) som er a-krimssentrenes ledergruppe. Selv om den viktigste oppgaven for kontrollgruppen er å gjennomføre en aktørrettet innsats, på bakgrunn av prioriteringer fra LKG, skal de også bidra med å innhente informasjon til kunnskapsarbeidet på senteret. Etatenes medarbeidere i kunnskapsgruppen kan videre be om bidrag til kunnskapsbygging fra linjen i egen etat, se også kapittel 5.2.

Flere av a-krimssentrene viser til at kunnskapsproduktene er viktige og avgjørende for prioritering av aktører og valg av innsats, for eksempel for gjennomføringen av kontroller. A-krimssenteret i Oslo rapporterer at gode kunnskapsgrunnlag er helt sentralt som beslutningsgrunnlag i arbeidet mot sentrale trusselaktører. Senteret viser imidlertid til at beslutningsgrunnlag som også innlemmer metodeutvikling og effektmåling, har et utviklingspotensial. A-krimssenteret i Agder rapporterer om at de i ett av sine evalueringsprosjekt har bygget kunnskap om hvilke virkemidler som har hatt effekt, hvilke modus de kriminelle har benyttet, og hvordan kontrollene har hatt effekt på kapasiteten til aktøren.

A-krimssenteret i Oslo har utarbeidet tertialvise etterretningsoppsummeringer. Disse har vært basert på pågående og avsluttede etterretningsoppdrag samt tips og informasjon fra kontrollvirksomheten som er gjennomført på senteret. Disse rapportene har blitt brukt for å vurdere trusselbildet fortløpende samt av Økokrim i deres trusselvurderinger. Eksempler på temaer er enkeltaktører i serveringsbransjen og varetransportbransjen, kartlegging av hvilke aktører og bransjer hvor det er sannsynlig at sårbare arbeidstakere utnyttes, og søppelhenting i privatmarkedet.

A-krimssenteret i Trøndelag har i store deler av 2022 bygget kunnskap om mulig sentrale trusselaktører og modus blant konkursgjengangere. Dette blir lagt til grunn for å vurdere tiltak overfor miljøene rapporten peker på.

A-krimssenteret i Vestland har laget en etterretningsoppsummering om dekkskift og bilpleie som også beskriver aktuelle risikoområder som smugling av dekk. Andre produkter er kunnskapsoppsummeringer om henholdsvis oljeservicebransjen og nettverk i serveringsbransjen, som har gitt grunnlag for innsats mot sentrale trusselaktører. Det er også laget en trusselvurdering av varetransportbransjen.

A-krimssenteret i Stavanger har i 2022 startet et prosjekt der målet er å identifisere kriminelle aktører som er gjengangere. Dette fortsetter i 2023. Det er også laget et kunnskapsprodukt om fiskeindustrien for å vurdere videre innsats.

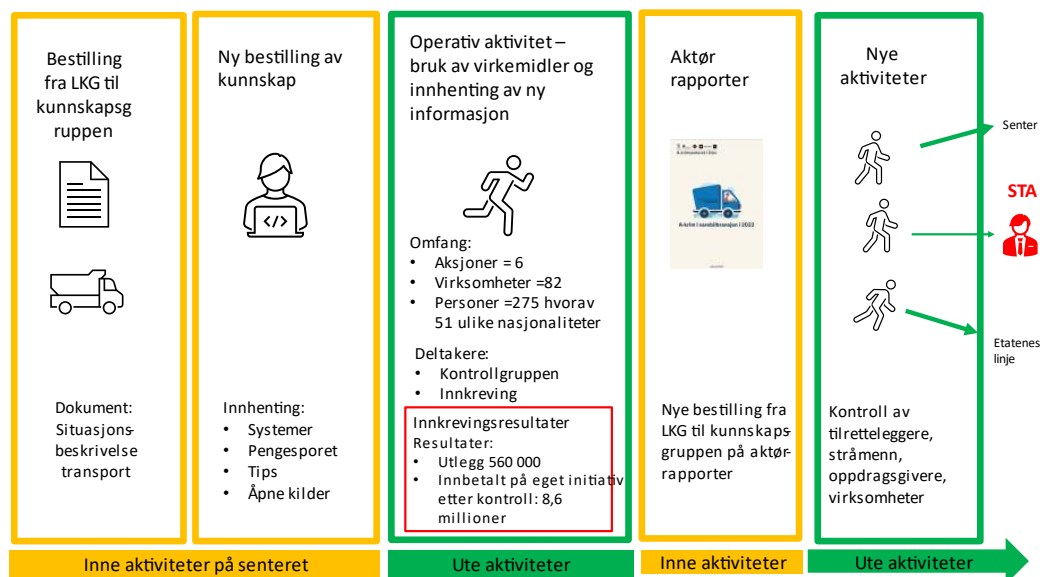
## 5.5 Sentrale trusselaktører

A-krimssentrene skal rette sin innsats mot sentrale trusselaktører for å redusere deres kapasitet, samt hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Sentrenes kontrollgrupper skal jobbe planmessig og kontinuerlig over tid med en bred bruk av virkemidler og sanksjoner.

Etatenes samlede virkemidler og sanksjoner skal benyttes på en effektiv måte slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Den viktigste oppgaven for kontrollgruppen er å gjennomføre en aktørrettet innsats, på bakgrunn av prioriteringer fra LKG. Kontrollgruppen skal også ha en målrettet innsats som bidrar til synlighet og opplevd oppdagelsesrisiko gjennom aktiv bruk av kontroller ute på arbeidsplasser og i virksomheter

Figur 1 er et eksempel fra a-krimssenteret i Oslo på hvor omfattende noe av sentrenes arbeid med kunnskapsbygging, identifisering av sentrale trusselaktører og beslutning av tiltak og bruk av virkemidler er. I dette eksemplet er det bygget kunnskap og foretatt virkemiddelbruk i flere faser og utfra flere formål. Eksempelet er fra innsats mot aktører innen varetransportbransjen.

Figur 1 Arbeid med kunnskapsbygging og tiltak. Eksempel fra a-krimsentret i Oslo



Som vist i den gule ruten til venstre er det først på bakgrunn av ulike hypoteser og etter oppdrag fra LKG, bygget kunnskap gjennom informasjon fra ulike systemer, registre og tips til senteret. Derne har senteret kontroller som vist i den grønne ruten, for å følge opp resultatene av kunnskapsbyggingen og innhente mer informasjon. Deretter bestilles nye kunnskapsprodukter mot aktuelle aktører. Til slutt må de eventuelt informere og samarbeide med andre aktuelle a-krimsentre, annet lokalt a-krim samarbeid eller etatens aktuelle linjer for å kunne redusere kapasiteten til trusselaktøren.

Underveis er det benyttet virkemidler som kontroller og innkreving. A-krimsentret ser at enkelte aktører i varetransportbransjen har som forretningsmodell å drive næringsvirksomhet uten å betale skatter og avgifter til de slås konkurs av myndighetene. I mange tilfeller etablerer disse aktørene en ny virksomhet, og viderefører driften. På den måten kan en drive næringsvirksomhet uten å betale skatter og avgifter over lengre perioder, der restansene blir slettet ved konkurs.

Kunnskapsbyggingen og virkemiddelbruken har derfor flere formål, som blant annet å få kunnskap om hvem som er sentral trusselaktør, kontrollere og avdekke, og å hindre utnyttelse av utenlandske arbeidstakere og konkursinstituttet.

A-krimsentret i Stavanger har i 2022 blant annet jobbet med noen gjengangere innen arbeidslivskriminalitet. Politiet har satt i gang etterforskning ut fra mistanke om menneskehandel, og Skatteetaten har gjennomført bokettersyn. Det har også vært tatt utlegg i utestående krav, og en av virksomhetene er slått konkurs. Det er blant annet avdekket ca. 2,6 mill. kroner i uteholdt omsetning. Anmeldelse vurderes av Skatteetaten.

Fle av a-krimsentrene har i 2022 rettet en innsats mot omreisende håndverkere, og kunnskap er delt mellom sentrene. Ulike virkemidler, som informasjon til oppdragsgivere og forbrukere, bruk av media, ransaking og beslag av verdier er benyttet. Resultatet er at håndverkerne både har mistet oppdrag og ikke fått nye oppdrag og dermed flytte ut av distriktet. Dessverre ser sentrene også at aktørene tilpasser seg etatens tiltak raskt og er mobile, se også kapittel 4.

## 5.6 Utenlandske arbeidstakere

Utenlandske arbeidstakere er sårbare for utnyttelse. A-krimsentrene skal benytte de virkemidler og sanksjoner som er mest effektive for å sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.

A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid rapporterer at de veileder utenlandske arbeidstakere som de treffer på tverretatlige kontroller. Veiledningen handler om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsavtaler, arbeidstid, lønn og HMS, og etter skatteforvaltningsloven og folketrygdloven der det er aktuelt. Det å gi veiledning under kontrollene kan være utfordrende da mange utenlandske arbeidstakere ikke snakker godt nok norsk eller engelsk til å kunne forstå informasjonen de mottar. Arbeidstakere kan også være lojale mot arbeidsgivere til tross for at de blir utnyttet. Mange er engstelige for å snakke med myndighetene da det kan ha negative konsekvenser for dem selv. Etatene vurderer løpende hvilke metoder og virkemidler som fremmer eller hemmer dialog med arbeidstakere i forbindelse med kontroller. Dette innebærer at etatene ofte må jobbe systematisk over tid for å vinne tillit hos arbeidstakere og bygge sak mot kriminelle aktører. Samtidig forekommer det også at arbeidstakere tar kontakt med etatene etter kontroller for mer informasjon eller bistand, for eksempel for å fremme krav til arbeidsgiver om etterbetaling av lønn eller feriepenger.

A-krimsentrene rapporterer også at de henviser arbeidstakerne til Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) der dette er aktuelt. Sentrene kan også gi de utenlandske arbeidstakerne informasjon om frivillige organisasjoner der de kan motta annen type informasjon og veiledning enn det kontrolletatene kan og skal gi.

A-krimssenteret i Nordland har utformet et infoskriv på ni forskjellige språk som redegjør for norske lønns- og arbeidsvilkår innenfor fiskeindustrien. Det er et samarbeid med alle lokale skattekontor i Nordland som utleverer infoskrivet til utenlandske arbeidstakere som registrer seg der for å arbeide i fiskeindustrien.

Enkelte av a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid har gjennomført veiledningsmøter for ukrainske flyktninger og personer som bistår dem på asylmottak. A-krimssenteret i Tønsberg nevner et særskilt tiltak rettet mot ukrainske flyktninger der senteret har bidratt med blant annet kompetanse om norske skatteregler og regler om lønns- og arbeidsvilkår for Ukrainaforeningen.

## 5.7 Oppdragsgivere og forbrukere

A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid gjennomfører innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, blant annet gjennom samarbeid med arbeids- og næringslivet, bruk av media og utdeling av informasjon. Sentrene deltar også i fora der det mulig å møte lokalt næringsliv og gir der informasjon om ulike temaer knyttet til arbeidslivskriminalitet og senterets aktiviteter.

For eksempel bidrar a-krimssenteret i Nordland med informasjon i et kvartalsvis nyhetsbrev fra næringslivskontakten i Nordland politidistrikt til virksomheter innenfor bygg og anlegg. Hensikten er å formidle forebyggede budskap til næringslivet.

Et annet eksempel er a-krimssenteret i Tønsberg som nevner flere tiltak rettet mot landbruket. De har holdt innlegg om rekrutteringspraksis av migrantarbeidere til norske verdikjeder i matproduksjon, og de har deltatt på møte sammen med Bondelaget i Lier for å snakke om utfordringer ved bruk av mellommenn ved rekruttering av utenlandsk arbeidskraft.

A-krimssenteret i Agder har hatt flere medieutspill om omreisende håndverkere. Det ble informert om hva man som forbruker må være oppmerksom på. Dette antas å øke kunnskapen og bevisstheten til oppdragsgivere og forbrukere

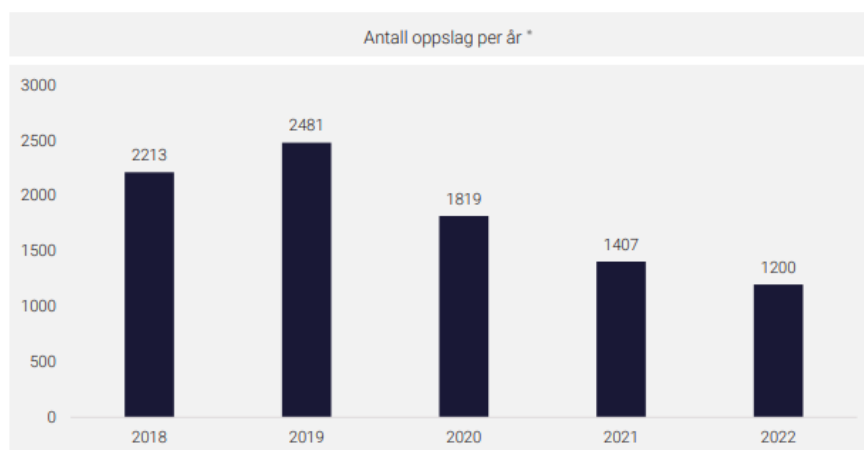
Veiledningen gir oppdragsgivere og forbrukere kunnskap om kjennetegn ved manglende etterlevelse og hva som er konsekvensene av å medvirke til arbeidslivskriminalitet.

## 5.8 Kommunikasjon og medieoppslag

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel i innsatsen med å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Gjennom media når a-krimssamarbeidet ulike målgrupper med budskap og informasjon egnet til å understøtte de tre brukermålene.

Det var i perioden 2018 til 2022 totalt 9 120 medieoppslag på begrepet «arbeidslivskriminalitet», i norske redaksjonelle medier. Mest omtale fikk begrepet i 2018 og 2019. I 2019 var det 2 481 oppslag.

Figur 2 Medieomtale av begrepet arbeidslivskriminalitet i perioden 2018-2022. Kilde Retrievers medieanalyse 2022



En medieanalyse fra Retriever viser at a-krimssentrene ble omtalt i totalt 636 oppslag i 2022. Majoriteten av omtalen er nøytral og positiv, og det er oftest positiv omtale der et spesifikt a-krimssenter er nevnt og der senterlederen er sitert. I desember var det noen få oppslag med bakgrunn i KPMG-rapporten.

Mediesakene som fikk mest nasjonal oppmerksomhet i 2022, var innsatsen mot verftsneringen fra det lokale a-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal. Saker hvor det advares mot oppsøkende håndverkere fikk også god synlighet gjennom året.

A-krimssenteret i Oslo var omtalt i 91 oppslag i 2022. Senteret har blant annet vært synlig i en sak mot et kriminelt nettverk i transportbransjen og advarsler mot å kjøpe håndverkertjenester på døra.

A-krimssenteret i Tønsberg var omtalt i 84 oppslag. Senteret har vært spesielt synlig for satsingen mot omreisende byggefirmaer som oppsøker potensielle kunder. Senteret var også synlig i en sak i september hvor fire personer ble varetaktsfengslet for grov hvitvasking.

A-krimssenteret i Agder hadde 56 medieoppslag i 2022. De største sakene var advarsler mot omreisende håndverkere, aksjonen mot hyttebygging i skjærgården, kontroll av 20 byggebedrifter i Setesdal og kontroll av 130 taxier.

A-krimssenteret i Stavanger var omtalt i 42 oppslag i 2022. Flesteparten handlet om advarsler mot omreisende håndverkere og kontroller av varetransportbransjen.

A-krimssenteret i Vestland var omtalt i 46 oppslag. Majoriteten av oppslagene omhandlet kontroll av spisesteder og en sak rettet mot en boligutvikler.

A-krimssenteret i Trøndelag hadde 23 omtaler i 2022. Sakene gjaldt blant annet ulovlig arbeid, useriøse håndverkere og utnyttelse av ukrainske flyktninger.

A-krimssenteret i Nordland var omtalt i 38 saker. Økt innsats mot fiskerinæringen samt kontroller av serveringsbransjen utgjorde majoriteten av tema for sakene. Senteret brukte også kanaler som politiets nettpatrulje i Nordland for å nå fram med budskap til unge arbeidstakere. I tillegg samarbeidet senteret med LOs sommerpatrulje om medieoppslag.

A-krimssenteret i Alta var omtalt i 58 oppslag. De fleste av sakene handlet om etableringen av senteret, om beliggenhet, valg av lokaler, nyansettelser og selve åpningen av senteret.

For annet lokalt a-krimssamarbeid fikk Troms oppslag knyttet til kontroller på byggeplasser og serveringssteder.



## 6 Resultater av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet

### 6.1 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet

I dette kapittelet vurderes resultater og effekter av a-krimsentrene, annet lokalt a-krimssamarbeid og etatenes innsats opp mot brukermålene for aktørgruppene sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere. I henhold til felles styringsmodell forventes det at innsatsen på alle nivå i etatene skal være aktørrettet mot disse tre brukermålene, og det er summen av tiltak i den enkelte etat, sentrene og lokalt a-krimssamarbeid som antas å generere effekter mot aktørgruppene.

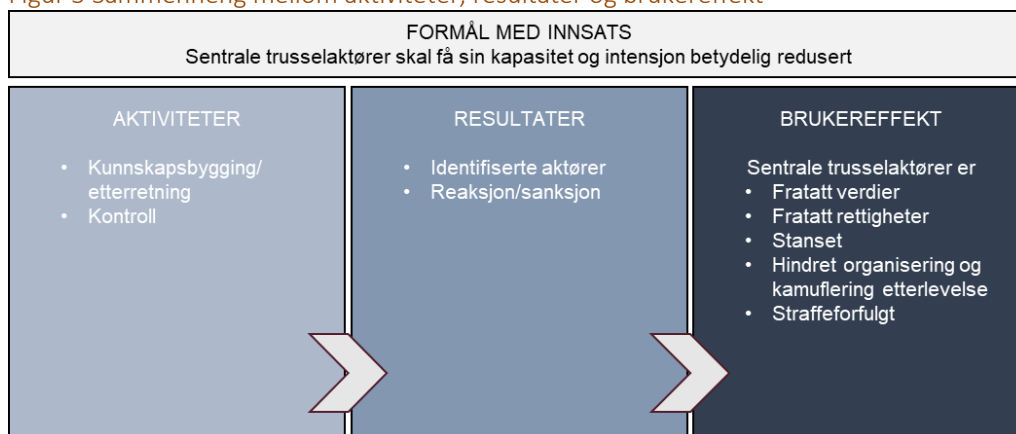
Resultater og effekter vurderes ut fra en intervensjonslogikk<sup>10</sup>. Dette innebærer at tilgjengelig informasjon sammenstilles for å vurdere om det er en årsakssammenheng mellom resultater av aktiviteter, brukereffekter og samfunnseffekter. Det er et komplekst bilde av resultater som skal sammenstilles, og det tilgjengelige datagrunnlaget fra etatene er begrenset. Ettersom tilgjengelig informasjon er begrenset, kan vesentlig informasjon være utelatt og vurderingene må anses som usikre.

### 6.2 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører

Formålet med innsatsen mot sentrale trusselaktører er at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. I dette kapittelet omtales tilgjengelig informasjon om resultater og effekter mot aktører som er ansett som aktive sentrale trusselaktører. Dette innebærer at den totale innsatsen for å redusere sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon ikke blir belyst. Det vises til kapittel 5 som ytterligere beskriver hvordan a-krimsentrene jobber mot sentrale trusselaktører.

Figur 3 viser sammenhengen mellom aktiviteter mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og etablerte indikatorer for oppnådd brukereffekt. *Kunnskapsbygging/ etterretning* og *kontroll* skal bidra til å *identifisere* sentrale trusselaktører og er sentralt for å beslutte *reaksjoner* og *sanksjoner* slik at aktørenes *kapasitet* og *intensjon* kan reduseres.

Figur 3 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



<sup>10</sup> Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Langsiktig tilnærming til effektmåling i det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Rapport.

### 6.2.1 Identifiserte aktører

A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid identifiserer sentrale trusselaktører for prioritering av virkemiddelbruk. Sentrene og lokalt a-krimssamarbeid vurderer beslutningsstøtten for å identifisere sentrale trusselaktører som god. På en skala fra 1 til 5, hvor 5 er svært god beslutningsstøtte, gis kunnskapsproduktene en vurdering på 4 i gjennomsnitt.

Det finnes foreløpig ikke systemstøtte for å samle eller hente ut informasjon om antall identifiserte aktive sentrale trusselaktører. Fremskaffelse av oversikt over aktive sentrale trusselaktører og tilhørende virksomheter og personer som sentrene har identifisert, foregår manuelt i sentrene og rapporteres i forbindelse med årsrapporteringen. Dette medfører at det kan være ulikheter mellom sentrene når det gjelder kjennetegn på aktører som er på oversikten, og oversikten kan være ufullstendig. I 2022 rapporterer a-krimsentrene<sup>11</sup> og annet lokalt a-krimssamarbeid<sup>12</sup> om til sammen 87 aktive sentrale trusselaktører. Tabell 2 viser antall sentrale trusselaktører og tilhørende personer og virksomheter.

Tabell 2 Antall aktive sentrale trusselaktører rapportert for 2022

Resultater	Antall
Sentrale trusselaktører og deres nettverk	87
Personer i nettverk (avrundet)	260
Virksomheter i nettverk (avrundet)	310

I tillegg til de sentrale trusselaktørene oppgis det kjennskap til i underkant av 300 trusselaktører. Dette er aktører som sentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid arbeider med, men som ikke vurderes å ha like stor kapasitet og intensjon som sentrale trusselaktører. Videre arbeider flere av etatene mot et betydelig antall sentrale trusselaktører utenom de som sentrene og lokalt a-krimssamarbeid har oppgitt. Flere av disse aktørene er etterforsket og domfelt av politi og påtalemyndigheten.

### 6.2.2 Reaksjoner og sanksjoner overfor sentrale trusselaktører

A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid arbeider sammen med etatslinjene for å ramme de sentrale trusselaktørene mest mulig effektivt ved å bruke ulike reaksjoner som kan bidra til å redusere aktørenes kapasitet og intensjon. Beslutningsstøtten for å kunne prioritere *virkemidler* og *reaksjoner/sanksjoner* vurderes som noe mindre god enn beslutningsstøtten for å identifisere sentrale aktører. På en skala fra 1 til 5, hvor 5 er svært god beslutningsstøtte, gir sentrene og lokalt a-krimssamarbeid en gjennomsnittlig vurdering av disse kunnskapsproduktene på 3,5. Flere sentre og samarbeid påpeker at det er et forbedringspotensial på beslutningsstøtte på virkemidler og reaksjoner/ sanksjoner.

#### Reaksjoner og sanksjoner – sentrale trusselaktører rapportert fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid

Tabell 3 viser tilgjengelig informasjon per etat om resultater av aktiviteter mot aktive sentrale trusselaktører i 2022, oppgitt av a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid. Tabellen gir kun oversikt over et begrenset utvalg av resultater som er rettet mot sentrale trusselaktører. Blant annet er ikke Skatteetatens bruk av tvangsmulkt eller innkreving inkludert i tabellen som er sentrale virkemidler mot aktørgruppen<sup>13</sup>. Dette gjør det utfordrende å vurdere betydningen av resultatene.

<sup>11</sup> A-krimssenteret i Alta er ikke med i årets rapportering

<sup>12</sup> Møre og Romsdal, Innlandet, Troms, Romerike, Follo og Østfold.

<sup>13</sup> Fra Skatteetaten er det kun informasjon fra a-krimseksjonene som er hentet ut.

Tabellen viser at etatene har benyttet tyngre virkemidler og sanksjoner mot identifiserte sentrale trusselaktører i 2022. Dette omfatter sanksjoner som ilegger tvangsmulkt og overtredelsesgebyr, fastsettelse, og sanksjoner som stanser aktiviteten de utøver. Det omfatter også anmeldelser, etterforskning og straffeforfølgelse.

Tabell 3 Tilgjengelig informasjon per etat om resultater av aktiviteter mot aktive sentrale trusselaktører i 2022 oppgitt fra a-krimsentre og annet lokalt samarbeid

	Resultater	Antall 2022	Fastsatte krav 2022
Arbeidstilsynet	Tilsyn med virksomheter	81	
	Tilsyn med minst én reaksjon	61	
	Vedtak om pålegg	112	
	Vedtak om tvangsmulkt	41	
	Vedtak om stans som pressmiddel	2	
	Vedtak om stans ved overhengende fare	15	
	Vedtak om overtredelsesgebyr	15	1 922 000
	Anmeldelser	2	
Skatt <sup>14</sup>	Lukkede formalkontroller	32	
	Lukkede avdekkingskontroller virksomheter	6	555 700
	Lukkede avdekkingskontroller personer	4	513 400
	Påbegynte avdekkingskontroller	12	
	Anmeldelser	3	
NAV	Anmeldelser	1	
	Vedtak om feilutbetaling	6	
Politiet <sup>15</sup>	Anmeldte saker (forhold)		
	Avgjorte saker (forhold)	15 (36)	
	Henlagte saker (forhold)	5 (8)	
	Pådømte saker (forhold)	3 (3)	
	Forelegg/påtaleunntatelse saker (forhold)	1 (4)	
	Annet, stillet i bero, saker (forhold)		
	Saker (forhold) under etterforskning	16 (35)	

Tabell 4 tar utgangspunkt i samme informasjonsgrunnlag som tabell 3. Tabell 4 viser antall nettverk hvor én eller flere av de tre etatene har registrert en aktivitet eller et resultat for 2022 <sup>16</sup>. Dette er første gang etatene har hatt mulighet til å sammenstille informasjon på denne måten, grunnet ny a-krim-informasjonsforskrift i 2022.

<sup>14</sup> Informasjonen som er oppgitt er begrenset til Skatteetatens a-krim seksjoner. Avdekkingskontroller er en tidkrevende aktivitet som kan gå over flere år. Skatteetatens fastsatte krav er beregnet på følgende måte: Endring i merverdiavgift pluss renter og tilleggsavgift +22% av endring i grunnlag for inntektsskatt +14,1% av endring i arbeidsgiver-avgiftsgrunnlag. Krav for personer er beregnet med 25% av endring i grunnlag for inntektsskatt. Tilleggsskatt på inntekt og 50 % av grunnlag summarisk fellesoppgjør er ikke tatt med i beregningene.

<sup>15</sup> Kun informasjon knyttet til virksomheter.

<sup>16</sup> Med aktivitet menes her et tilsyn eller en kontroll, med resultat menes en reaksjon, sanksjon eller anmeldelse

Tabell 4 Tilgjengelig informasjon om registrerte aktiviteter og resultater mot sentrale trusselaktører i 2022 fra a-krimsentre og annet lokalt a-krimssamarbeid

	Ingen aktivitet og resultat	Aktiviteter og resultater fra én etat	Aktiviteter og resultater fra to etater	Aktiviteter og resultater fra tre etater	Aktiviteter og resultater fra fire etater	Aktiviteter og resultater fra minst én etat
<b>Antall sentrale trusselaktører</b>	25	34	17	10	2	63
<b>Andel</b>	28 %	39 %	19 %	11 %	2 %	72 %

Tabell 4 viser at det er tilgjengelig informasjon om minst én aktivitet eller ett resultat fra minst én av etatene for 63 (72 prosent) av de sentrale trusselaktørene i 2022. I halvparten av disse tilfellene er det en aktivitet eller et resultat fra én etat.

Overfor 28 prosent av de sentrale trusselaktørene er det ikke tilgjengelig informasjon om noen aktivitet eller resultat fra etatene i 2022. Dette kan være fordi de er identifisert i 2022, men at oppfølging ennå ikke er besluttet. Videre er det flere aktører hvor sentrene følger med på aktiviteten over tid, før det besluttes videre innsats. Det er også mulig at etatene har reagert overfor en del av disse, men da med andre aktiviteter og resultater enn hva det finnes tilgjengelig informasjon om og som er oppgitt i tabell 3. Rapporteringene fra sentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid viser videre at det rettes mye innsats mot de sentrale aktørene, men at det også rettes mye innsats mot trusselaktører for å forebygge at disse bygger kapasitet til å bli sentrale trusselaktører. Det er også mulig at etatene har reagert mot de sentrale trusselaktørene tidligere år, ettersom de fleste av aktørene uten informasjon var identifisert før 2022. Disse aktørene oppgis likevel å være aktive i 2022. Dette underbygger viktigheten av å opprettholde innsatsen over tid. Sentrene og lokalt a-krimssamarbeid oppgir i sin rapportering at sentrale trusselaktører må følges opp med gjentakende og flere typer virkemidler og sanksjoner over tid for å redusere deres kapasitet og hindre at kapasiteten øker igjen.

Tabell 4 viser at det overfor 33 prosent av de sentrale trusselaktørene har mer enn en etat gitt en reaksjon. Sentrene og lokalt a-krimssamarbeid oppgir at det er koordinert virkemiddelbruk fra flere etater som har god effekt på de prioriterte aktørene. Der etatene er enkeltvis inne i en sak, oppgis det at det tar lengre tid å sanksjonere mot aktøren, og aktøren kan tilpasse seg sanksjoner og være aktiv lengre. Det er imidlertid nødvendig med mer fullstendig informasjon og grundigere analyser for å kunne vurdere den reelle innsatsen og tilhørende resultater og effekter.

#### Reaksjoner og sanksjoner – sentrale trusselaktører rapportert fra Skatteetaten

Skatteetaten arbeider mot et betydelig antall aktører, utenom aktørene sentrene har oppgitt, men som etaten vurderer som trusselaktører og sentrale trusselaktører. I 2022 har Skatteetaten gjennom sin innsats mot arbeidslivskriminalitet, gjennomført 440 avdekkingskontroller. Samlet grunnlag for etterberegning av skatt og arbeidsgiveravgift er hhv. 294 mill. kroner og 82 mill. kroner, mens etterberegnet MVA er ca. 38 mill. kroner. Dette har noe overlapp med tall i tabell 5.

Tabell 5 viser at Skatteetatens a-krimseksjoner samlet har utført 730 avdekkingskontroller mot virksomheter og personer knyttet til aktører som etaten vurderer som sentrale trusselaktører. Tabellen illustrerer at innsats mot sentrale trusselaktører og deres nettverk er betydelig utenfor sentrenes

identifiserte sentrale trusselaktører. Samlet innsats fra Skatteetaten mot sentrale trusselaktører anses å ha økt sammenlignet med fjoråret når det gjelder antall avdekkingskontroller og anmeldelser.

Tabell 5 Utvalg av Skatteetatens aktiviteter og resultater mot sentrale trusselaktører og deres nettverk i 2022

	Resultater	Antall 2022	Fastsatte krav 2022
Skatt <sup>17</sup>	Avdekkingskontroller virksomheter	160	54 624 000
	Avdekkingskontroller personer	570	19 317 000
	Anmeldelser	68	

### Sentrale trusselaktører etterforsket og påtalt av politiet og påtalemyndigheten

Når det gjelder straffeforfølgelse, skal politiet og påtalemyndigheten prioritere å følge opp lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningssporet. I strafferettslig betydning representer arbeidslivskriminalitet en rekke lovbrudd som for eksempel omhandler skattesvik, MVA-bedragerier og brudd på folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

Politiet kan ikke hente ut enhetlig statistikk som viser omfang av anmeldte straffesaker som faller inn under begrepet arbeidslivskriminalitet. Det er dermed heller ikke mulig å hente ut en samlet nasjonal oversikt over saker som har ført til domfellelse i 2022. Det er imidlertid mottatt tilbakemeldinger på saker anmeldt av Skatteetaten og NAV.

Av 56 a-krim saker anmeldt av Skatteetaten i 2022 eller tidligere år, ble det i 2022 idømt ubetinget fengsel i 9 saker hvorav 5 dommer medførte fengsel over 6 måneder, 14 anmeldelser endte med betinget fengsel og 8 anmeldelser endte med samfunnstjeneste, bot eller annet. De resterende 25 anmeldelsene endte med enten påtaleunntatelse (1), henleggelse (23) eller frifinnelse (1). Skatteetaten erfarer at det er de mest alvorlige sakene som er henlagt.

NAV mottok i 2022 tilbakemeldinger på totalt 36 saker anmeldt til politiet i 2022 eller tidligere år og som vedrører arbeidslivskriminalitet. Av disse 36 var det 10 dommer med ubetinget fengsel, hvorav 6 med fengsel i 6 måneder eller mer, 5 anmeldelser endte med betinget fengsel, og 1 anmeldelse ble avgjort med forelegg. Av de resterende 20 anmeldelsene ble 4 anmeldelser stilt i bero, 14 endte med henleggelse, mens det i 2 saker ble avsagt frifinnende dom.

Når det gjelder dommer knyttet til arbeidsmiljøregelverket, vises det til en dom fra Gulating lagmannsrett i 2022 som endte med ubetinget fengsel for brudd på allmenngjøringsloven og arbeidsmiljøloven. Dette er en sak som har sitt utspring i a-krim senteret i Vestland og som hovedsakelig ble fulgt opp videre fra Arbeidstilsynet og politiet, men som også senteret fulgte opp blant annet gjennom en tverretattlig kontroll.

I tillegg har Økokrim i 2022 etterforsket et nettverk i det norske rommiljøet. Per i dag etterforskes åtte saker av Økokrim. Nettverket driver i hovedsak med maling og steinlegging. Det er aksjonert mot ti personer i nettverket, og det er tatt beslag i verdifulle biler, klokker, kontanter, gull og innestående på flere kontoer. Økokrim fortsetter arbeidet med stor vekt på sikring av verdier og å belyse reelle bakmenn.

<sup>17</sup> Informasjonen som er oppgitt er begrenset til Skatteetatens a-krim seksjoner. Avdekkingskontroller er en tidkrevende aktivitet som kan gå over flere år. Skatteetatens fastsatte krav er beregnet på følgende måte: Endring i merverdiavgift pluss renter og tilleggsavgift +22% av endring i grunnlag for inntektsskatt +14,1% av endring i arbeidsgiver-avgiftsgrunnlag. Krav for personer er beregnet med 25% av endring i grunnlag for inntektsskatt. Tilleggsskatt på inntekt og 50 % av grunnlag summarisk fellesoppgjør er ikke tatt med i beregningene.

### 6.2.3 Samlet vurdering av brukereffekter – sentrale trusselaktører

Kjennetegn ved måloppnåelsen for ønsket brukereffekt er at sentrale trusselaktører er fratatt verdier, fratatt rettigheter, stanset, hindret organisering og kamuflering og er straffeforfulgt. Det er imidlertid utfordrende å vurdere effekter av innsats mot aktører som forsøker å skjule sine handlinger. I tillegg er innsatsen mot sentrale trusselaktører ofte en kombinasjon av umiddelbare og mer tidkrevende sanksjoner på tvers av de samarbeidende etatene. A-krimsentrene rapporterer at å redusere kapasiteten til sentrale trusselaktører krever systematisk innsats og samarbeid over tid. Mange aktører opererer på tvers av bransjer og tilpasser seg kontrollvirksomheten. Sentrale trusselaktører må derfor følges opp med gjentakende og flere typer virkemidler over tid for å redusere deres kapasitet og hindre at kapasiteten øker igjen. Det er med andre ord svært ressurskrevende å arbeide målrettet mot sentrale trusselaktører. Dette gjelder særlig i de større sakene og nettverkene, der den mest alvorlige kriminaliteten foregår.

Virkemidler med umiddelbar virkning og en koordinert virkemiddelbruk fra flere etater oppgis av sentrene å ha god effekt. Dette gjelder spesielt tiltak som medfører at arbeid blir stanset, at virksomheter mister oppdrag, eller virksomheten blir fratatt verdier av et visst omfang. Dette forutsetter god samhandling med og oppfølging fra linjen i etatene. Tabell 6 viser brukereffekter for 2022 basert på det begrensede informasjonsgrunnlaget i tabell 3.

Tabell 6 Tilgjengelig informasjon om brukereffekter mot aktive sentrale trusselaktører i 2022 fra a-krimsentre og lokalt a-krimssamarbeid

Brukereffekt	Antall
Ta verdier - etablere krav	58
Ta verdier - innfordre krav	ikke tilgjengelig
Frata rettigheter	6
Stanse ulovlig virksomhet	14
Hindre organisering og kamuflere etterlevelse	ikke tilgjengelig
Straffeforfølge	6

Arbeid med å etablere krav, frata verdier og straffedømme trusselaktører kan imidlertid ofte ta mellom to og fem år, blant annet som følge av beviskrav og klagerunder. Eksempelvis kan innkreving hos sentrale trusselaktører være tids- og ressurskrevende ved at trusselaktører innretter seg på en slik måte at det er vanskelig å forfølge formuesgoder. Disse kan være skjult ved aktiva i utland, kryptovaluta, stråmenn og ikke realregistrerte formuesgoder. Videre kan effekten av etatenes innsats påvirkes av mange og sammensatte forhold i og utenfor virksomhetene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger, og det er få datakilder som kan bidra til å belyse måloppnåelse på en presis måte. Tabell 6 inneholder ikke informasjon om verdier som er innfordret, grunnet manglende tilrettelegging for dette i systemene. Flere a-krimsentre rapporterer imidlertid om økt samarbeid med Skatteetatens divisjon for innkreving. Innkreving vil kunne iverksette bistandsanmodninger til utlandet for å finne verdier, eiendommer mv. I 2022 har Skatteetaten i samarbeid med sentrene hatt 295 innfordringstiltak og innkrevd ca. 80 mill. kroner. I tillegg til dette kommer frivillig innbetaling under og etter aksjoner, hvor innkrevingsmiljøet har deltatt. Innkreving er dermed et sentralt virkemiddel for oppnådd brukereffekt.

Dette viser, sammen med informasjon i kapittel 6.2.1 og 6.2.2, at det er vesentlige begrensninger i tabell 6. Utfra tilgjengelig data er det derfor utfordrende å vurdere brukereffekter. Gode vurderinger fordrer god tilgang på informasjon.

I 2022 utførte KPMG en spørreundersøkelse mot respondenter fra etatene, påtalemyndigheter, domstoler, og interesse-arbeidslivsorganisasjoner - 72 prosent av respondentene var fra etatene<sup>18</sup>. Et flertall av respondentene fra etatene, 55 prosent, var enig i at etatssamarbeidet hadde bidratt til å redusere sentrale trusselaktører sin kapasitet, mens 19 prosent var uenig. En betydelig andel av respondentene fra påtalemyndigheten og domstolene og interesse- og arbeidslivsorganisasjonene var også enige i dette, men de fleste svarte at de ikke vet eller ikke har forutsetninger for å svare på dette spørsmålet.

I tillegg til dette finnes det informasjon om hvordan a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid vurderer deres innsats på de sentrale trusselaktørenes kapasitet og intensjon. På en skala fra 1 til 5, der 5 er «svært god virkning», vurderes gjennomsnittlig innsats til 3. Nivået tilsvarer vurderingene fra 2020 og 2021. I vurderingene fremheves det at en felles tverretattlig innsats tidlig i sakene for å oppnå et godt resultat, er viktig. Spesielt oppgis det at sanksjoner med umiddelbar virkning og en koordinert virkemiddelbruk fra flere etater har god effekt på de prioriterte aktørene. Sentrene og lokalt a-krimssamarbeid har også vurdert endring i kapasitet hos de sentrale trusselaktørene de har forutsetninger for å gjøre en vurdering av. Kapasiteten er vurdert på bakgrunn av innsats og informasjon de har om aktørene. Resultatene indikerer at over halvparten av de vurderte sentrale trusselaktørene har redusert sin kapasitet, mens en liten andel har økt sin kapasitet. Sammenlignet med fjoråret er det en høyere andel som vurderes å ha fått redusert sin kapasitet.

Informasjon fra etatslinjene, spørreundersøkelse og rapporteringene fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid tilsier dermed at identifiserte sentrale trusselaktører kan ha fått redusert kapasitet som følge av etatenes innsats, men at en mindre gruppe kan ha økt sin kapasitet. Informasjonsgrunnlaget er imidlertid ufullstendig, og vurderinger må anses som usikre. Det er ikke grunnlag for å vurdere om innsatsen har påvirket aktørenes intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet.

### 6.3 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere

Formålet med innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er at *utenlandske arbeidstakere skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter*. Dette kan begrense kriminelle aktørers tilgang på arbeidskraft de kan utnytte. Figur 4 viser aktiviteter som rettes mot brukermålet, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt<sup>19</sup>. Aktiviteter rettet mot dette brukermålet kan deles inn i to hovedkategorier - *veiledning* og *kontroll*. Veiledning antas først og fremst å virke blant arbeidstakere som er motivert for å etterleve regelverket, i motsetning til de som frivillig deltar i arbeidslivskriminalitet eller er utsatt for tvang slik at de ikke har mulighet til å påvirke situasjonen sin.

Under omtales resultater og effekter av aktivitetene. Resultatene som omtales er oppsummert i tabell 7.

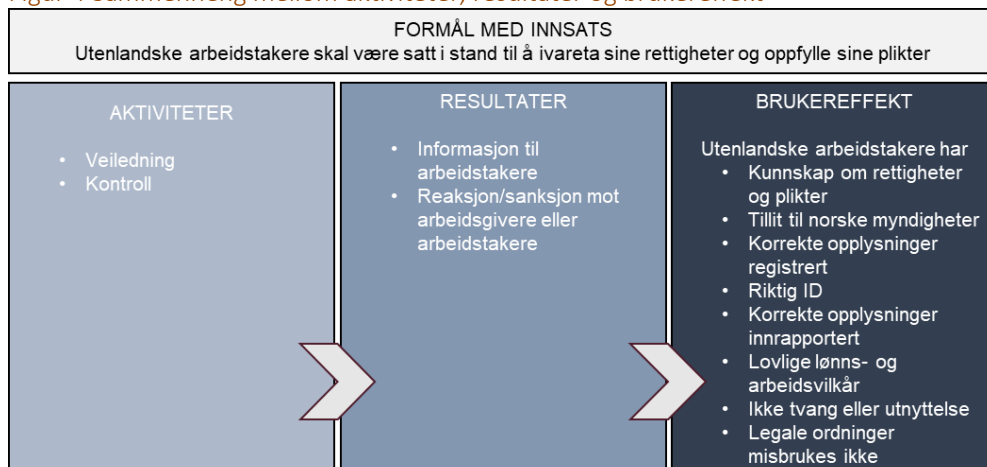
---

<sup>18</sup> Kilde: evaluering av etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2022/evaluering-av-etatssamarbeid-mot-arbeidslivskriminalitet.pdf>

<sup>19</sup> Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Langsiktig tilnærming til effektmåling i det tverretattlige a-krimssamarbeidet. Rapport.

Figur 4 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



Aktivitetene foregår hovedsakelig gjennom Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), informasjonskampanjen Know your rights, oppsøkende aktivitet fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krim-samarbeid, oppsøkende virksomhet fra Skattepatroljen og kontroll.

#### Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)

Som nevnt tidligere samarbeider Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet ved SUA om å legge til rette for at utenlandske arbeidstakere skal komme raskt i lovlig arbeid i Norge. I 2022 var det om lag 67 230 besøk i etatenes skranke i de fem SUA-ene, som tilsvarer en nedgang på 7 prosent fra 2021. Nedgangen skyldes færre skrankebesøk hos politiet ved enkelte servicesentre. For Skatteetaten er besøksantallet stabilt, mens det hos Arbeidstilsynet har vært en økning (jf. tabell 7). For mer detaljert informasjon om resultatene, vises til SUAs årsrapport.

#### Know your rights

Høsten 2020 lanserte Arbeidstilsynet informasjonskampanjen «Know your rights». 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 arbeidslivskriminalitet. Kampanjen består av målrettet annonsering i sosiale medier som leder videre til kampanjens nettsider ([www.knowyourrights.no](http://www.knowyourrights.no)). Her mottar arbeidstakerne informasjon om plikter og rettigheter på ni ulike språk. I tillegg til fortsatt annonsering og drift, har kampanjen i 2022 blitt videreutviklet, eksempelvis med påfyll av relevant informasjon fra både Arbeidstilsynet og Skatteetaten, og ved at nettsiden også er oversatt til ukrainsk. I 2022 hadde nettsiden 160 000 besøkende, som er betydelig mer enn i 2021 (74 000 besøkende).

En evaluering av kampanjen har konkludert med at den har god måloppnåelse<sup>20</sup>. Nærmere en tredel av de som har svart på en brukerundersøkelse, 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, derigjennom bidra til redusert arbeidslivskriminalitet.

#### Veiledning av ukrainske flyktninger

Enkelte av a-krimsentrene og lokalt a-krim-samarbeid har gjennomført veiledningsmøter for ukrainske flyktninger og personer som bistår dem på asylmottak. Formålet har vært å gi potensielt sårbare

<sup>20</sup> Eggen, Fernanda Winger, Mathias Iversen og Jørgen Ingerød Steen (2021): Evaluation of the campaign Know Your Rights. Rapport nr. 27-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS.



arbeidstakere helhetlig og koordinert informasjon fra myndighetene, for å forebygge at de blir utsatt for arbeidslivskriminalitet. Relevant informasjonsmateriell fra Skatteetaten er også oversatt til ukrainsk, og som nevnt over er nettsiden [www.knowyourrights.no](http://www.knowyourrights.no) oversatt til ukrainsk.

#### Veiledning under aksjoner

Skattepatroljene samlet har delt ut ca. 200 informasjonsskjema på ulike språk, mens ca. 700 utenlandske arbeidstakere har mottatt muntlig veiledning, herunder gitt veiledning og informasjon på ulike språk til 650 utenlandske arbeidstakere via aksjoner på verft. Dette er dermed en nedgang i antall utenlandske arbeidstakere som nås gjennom aksjoner, sammenlignet med året før.

#### Kontroller

Kontroller av *arbeidsgivere* bidrar til å ivareta arbeidstakernes rettigheter til lønns- og arbeidsvilkår, gjennom reaksjoner ved brudd på arbeidsmiljø- og/eller allmenngjøringsregelverk. Videre fører kontroller til at arbeidsgiver sørger for innmelding i Aa-registeret og innberetning av lønn og registrering av oppdrag i Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret.

Kontroller av *arbeidstakere* bidrar til at de oppfyller sine plikter knyttet til registrering, nærmere bestemt ID, oppholds- og arbeidstillatelser mv. Arbeidstakere blir ofte henvist til SUA for registrering og mer veiledning.

I 2022 gjennomførte Arbeidstilsynet ved a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid nær 1 800 tilsyn med arbeidsgivere, hvor forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår ble kontrollert. Dette er litt flere tilsyn enn i 2021 og ca. like mange som i 2020. Arbeidstilsynet kontrollerer og finner særlig hyppig brudd på bestemmelser knyttet til sikkerhet, arbeidstidsordninger og arbeidsavtaler. Arbeidstilsynet har gitt én eller flere reaksjoner i 57 prosent av tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet i 2022. Dette er en betydelig økning fra 2021 (48 prosent), og også en høyere andel enn tidligere år.

Brukereffekter av tilsynene oppnås blant annet gjennom reaksjoner som sikrer at arbeidsgivere gir korrekt lønn innen allmenngjorte områder, skriftlige arbeidsavtaler i tråd med regelverket og forsvarlige arbeidsforhold og innkvartering. Oppfølging av virksomheter som er påtruffet i tidligere kontroller, viser at disse effektene ofte oppnås, men dette kan ikke tallfestes.

I 2022 gjennomførte Skatteetatens skattepatroljer 2 560 kontroller. Det ble funnet ett eller flere avvik i 600 av disse kontrollene. 2 170 av disse kontrollene ble utført på byggeplasser. Antallet kontroller på byggeplasser er dermed noe lavere enn året før. Dette skyldes økt kontrollinnsats i øvrige bransjer. Det ble funnet ett eller flere avvik i 470 av byggeplasskontrollene, det er en høyere andel enn i 2021. Det ble sjekket om 3 730 arbeidstakere hadde HMS-kort. Av disse manglet 180 HMS-kort, og 100 fikk kortet inndratt.

NAV ga i 2022 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. Disse resultatene kan ikke tallfestes.

Tabell 7 Resultater av sentrale aktiviteter 2022 - utenlandske arbeidstakere

Aktivitet	Resultat	Antall/beløp (2021 og 2020 i parentes)		
Veiledning	Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	Antall besøkende hos SUA totalt - skrankebesøk hos politiet - skrankebesøk hos Skatteetaten - skranke og andre kanaler, Arbeidstilsynet	67 234 (72 291, 61 090) 38 634 (44 670, 32 530 <sup>21</sup> ) 27 515 (26 850, 27 680) 1 085 (780, 890)	
	Kampanjen Know your rights	Antall unike brukere nådd på sosiale medier	212 000 (222 000, 114 000)	
		Antall som klikket seg videre til landingsside	25 000 (42 000, 30 000)	
		Antall besøk på nettsiden	160 000 (74 000)	
	Aksjoner	Antall samtaler med utenlandske arbeidstakere og oppfølging av arbeidsgivere	700 (4 500)	
	Veiledningsmøter med ukrainske flyktninger	Antall deltakere	Ukjent	
	Kontroller	Arbeidstilsynets a-krim-tilsyn	Antall tilsyn	1 791 (1 649, 1 750)
			Antall tilsyn med reaksjon	1023 (794, 973)
			Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	101 <sup>22</sup> (136, 124)
			Antall tilsyn med stans ved overhengende fare	152 (141, 111)
Antall tilsyn med vedtak om pålegg			698 (555, 712)	
Skatteetatens skattepatruljer		andel med vedtak om tvangsmulkt	28 % (26 %, 26 %)	
		andel med vedtak om stans som pressmiddel	1 % (8 %, 15 %)	
		Antall kontroller	2560	
		Andel avvik	23 %	
		Antall kontroller byggeplasser	2170 (2215)	
	Andel avvik byggeplasser	22 % (7 %)		
	Andel HMS kort som manglet	5 % (6 %)		

### 6.3.1 Samlet vurdering av brukereffekter – utenlandske arbeidstakere

Veiledning bidrar til at utenlandske arbeidstakere får kunnskap om hvilke rettigheter og plikter de har i norsk arbeidsliv. På bakgrunn av evalueringen omtalt over, antas særlig informasjonskampanjen Know your rights å ha satt store målgrupper i stand til å avdekke ulovligheter i eget arbeidsforhold de siste årene. Det er likevel opp til arbeidstakerne selv hvordan de vil bruke denne informasjonen til å endre sin arbeidssituasjon. Noen kan for eksempel bli værende i dårlige arbeidsforhold, også etter å ha forstått at de utnyttes. Viktige faktorer til om arbeidstakerne benytter tildelt informasjon, er tilgang på annet arbeid, om arbeidstakerne selv bevisst medvirker til kriminaliteten, om de har tillit til myndighetene og/eller er skremt av arbeidsgiver.

Den samlede egenvurderingen fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt, er at deres innsats i form av veiledning og kontroller i 2022 i litt over middels grad har bidratt til at sentrale trusselaktører får mindre tilgang på arbeidskraft som de kan utnytte. Mange arbeidstakere vurderes å ha blitt satt bedre i stand til å ivareta sine plikter og rettigheter, enten i arbeidsforholdet de var i eller hos en ny arbeidsgiver. Forhold som trekker effektvurderingene ned, er at veiledning av arbeidstakere i kontrollsituasjoner av og til fører til gjengjeldelse fra arbeidsgiver, og at saker med arbeidslivskriminalitet ofte er tidkrevende å oppnå resultater i. Det er også ofte begrenset i hvilken grad tilgangen på sårbar arbeidskraft blir varig redusert for de kriminelle aktørene. Det er ikke gjennomført systematiske effektmålinger av dette.

<sup>21</sup> Mangler tall fra juni-desember 2020.

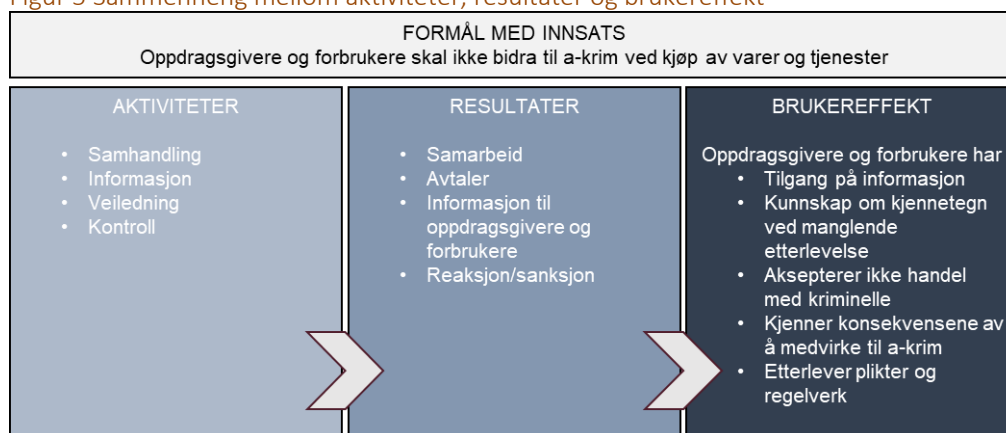
<sup>22</sup> Dette tallet kan stige da overtredelsesgebyr ofte kommer sent i saksforløpet

For å avdekke faktiske forhold i kontroller og tilsyn, er det ofte avgjørende å få informasjon fra involverte arbeidstakere. Dette kan være utfordrende, særlig i tilfeller hvor utenlandske arbeidstakere er instruert eller truet av arbeidsgiver til å oppgi bestemte opplysninger i møte med myndighetene. For å sikre at arbeidstakerne har tillit til myndighetene, vurderer etatene løpende hvilke metoder og virkemidler som fremmer eller hemmer dialog med arbeidstakere i forbindelse med kontroller. Dette innebærer at etatene ofte må jobbe systematisk over tid for å vinne tillit hos arbeidstakere og bygge sak mot kriminelle aktører.

## 6.4 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at *oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester*. Ved å begrense markedet for de kriminelle kan handlingsrommet reduseres. Innsatsen retter seg mot å påvirke både evnen og viljen til å velge bort kriminelle aktører. Oppdragsgivere og forbrukere kan settes bedre i stand til å velge bort kriminelle aktører ved at de får tilgang til informasjon og kunnskap til å forstå og agere på informasjonen. Aktiviteter som kan medføre at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester, er knyttet til mobilisering av oppdragsgivere og forbrukere, hovedsakelig gjennom *samhandling, informasjon, veiledning, og kontroller*. Figur 5 viser aktiviteter, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt<sup>23</sup>.

Figur 5 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



Aktivitetene foregår i stor grad gjennom Treparts bransjeprogram, Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ), Medbyggerne, Tettpå, Skatteetatens samarbeidsavtaler, politiets næringslivskontakter, a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid. Tabell 8 fremhever noen resultater av aktivitetene. Aktivitetene og resultatene som presenteres er eksempler på gjennomførte aktiviteter, og gir ikke et fullstendig bilde av etatens innsats mot oppdragsgivere og forbrukere. Det vises til tidligere kapittel som beskriver noe av a-krimsentrenes innsats rettet mot oppdragsgivere og forbrukere, samt omtale i media. Omtalen av brukereffekter er begrenset til det som finnes av informasjon om effekter fra 2022.

### Treparts bransjeprogram

Treparts bransjeprogram er et operativt samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet innenfor særlig utsatte bransjer. Det er i dag bransjeprogram innenfor fire bransjer: renhold, uteliv, transport og bil. Hensikten er å mobilisere arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til å sammen

<sup>23</sup> Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2018): Mål- og resultatstyring for det tverretatlige a-krimssamarbeidet

dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer i utsatte bransjer, for å bidra til gode og lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Ledelse- og sekretariatsfunksjonen blir ivaretatt av Arbeidstilsynet.

Bransjeprogrammene jobber i stor grad med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. I 2022 har de, i likhet med tidligere år, jobbet med en rekke utadrettede tiltak for å forebygge useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Tabell 8 viser enkelte aktiviteter og resultater. Mange tiltak er langsiktige, og en fortsettelse av arbeid påbegynt tidligere år.

### SMSØ

SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten. SMSØ arbeider for å redusere svart økonomi og bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. Veiledning gis blant annet gjennom handlehvitt.no og Spleiselaget. I 2022 ble handlehvitt.no lansert i ny versjon. Veiledning til forbrukere som ønsker å handle hvitt, ble forenklet og rendyrket ved å ta utgangspunkt i enkle sjekklister og dekke kjøp i forbindelse med håndverkere, småjobber, utleie, renhold og bil. Optimalisering av søkeord i google førte til en dobling av trafikk til handlehvitt.no fra 7000 til 14000 sidevisninger i måneden. Antallet besøkende på nettsiden har økt til 85 000 i 2022. En brukertest av handlehvitt.no indikerer at den nye nettsiden er ryddig, lett å navigere i, har enkelt språk og gir raskt oversikt over hva forbruker skal gjøre for å handle riktig. Handlehvitt.no anses dermed å bidra til ønsket brukereffekt ved at den gir målgruppen tilgang til informasjon. Det er ikke gjennomført annonser eller betalte kampanjer av handlehvitt på Facebook i 2022, noe som resulterer i kraftig redusert rekkevidde på Facebook. Spleiselaget formidler om skatt, arbeidsliv og velferd til ungdom. Spleiselaget har tidligere møtt ca. 40 000 (20 %) elever i videregående skole. I 2022 har reduserte ressurser medført at i underkant av 20 000 (9,5 %) elever i videregående skoler har møtt Spleiselaget. Informasjon har imidlertid blitt gitt blant annet via et samarbeid med Ung.no hvor Spleiselaget svarer ut skattespørsmål fra ungdom og via Spleiselagets podcast.

### Medbyggerne

Medbyggerne er et prosjektsamarbeid mellom offentlig sektor, blant annet fylkeskommunen, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og politiet, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark. I 2022 er det videreført innsats hos 34 byggevarehus, utviklet språktilpasset tipsløsning med hjelpetekst, lansert ny nettside og videreutviklet digitalt verktøy for enklere oppfølging og kontroll av offentlige bygg- og anleggsprosjekter. I tillegg er det gjennomført mediekampanjer med 2,1 millioner visninger, og en informasjonsfilm knyttet til omreisende håndverkere, aktiviteter og fagdager ved bygg- og anleggsfag på videregående skoler, leverandørseminarer i samarbeid med 10 kommuner, og Medbyggerkonferansen. Medieanalyse av den brede spredningen av kampanjen knyttet til omreisende håndverkere, viser at kampanjen ble oppfattet positivt i markedet. Medbyggerne bidrar dermed til samhandling, informasjon og synlighet rundt seriøsitet. Kommunene har fått økt kompetanse knyttet til internkontroll og oppfølging av egne byggeprosjekter, og offentlige etater mottar generelt treffsikre tips knyttet til useriøse aktører i bransjen.

### Tettpå

Tettpå er et tiltak som har som formål å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggenæringen, og målgruppen er først og fremst private forbrukere. Tiltaket gjennomføres av Skatteetaten, men tiltaket har en rekke samarbeidspartnere som offentlige etater, partene i arbeidslivet, byggebransjen, eiendomsmeglerbransjen, finansnæringen og forbrukernes interesseorganisasjoner. Tettpå har i 2022 avtale med 22 av landets største by- og hyttekommuner. Telefonsjeneren i Tettpå gjennomførte i 2022, 5200 samtaler, hvorav 91 prosent av forbrukere takket ja til elektronisk veiledning for hvordan de kan velge seriøse håndverkere. Antallet samtaler er redusert med ca. 10 prosent fra året før, og skyldes i hovedsak at

tjenesten ble stoppet fra mars-mai. Samarbeidet med finansnæringen i bankpiloten «Tettpå boligkjøper» mottok gode tilbakemeldinger fra kunder og bankrådgivere. En løsning med robotisert utsending av informasjonsbrev i Altinn til målgruppen «kjøp av bolig- og fritidseiendom», ble utviklet i 2022 i samarbeid med kartverket. Hittil er ca. 30.000 informasjonsbrev sendt ut. I samarbeid med Nelfo, EL og IT forbundet, Rørentreprenørene Norge og Byggmesterforbundet ble også Tettpå-kampanjen «Serious håndverker eller seriøse problemer?» gjennomført, herunder publisering av tre korte informasjonsfilmer. Kampanjen genererte 2,4 millioner visninger og over 80 artikler i media. Dette indikerer at tiltaket bidrar til at målgruppen får tilgang på informasjon. Tettpå har generelt fått gode omtaler, og medieanalysen i 2020 viste at nasjonal implementering av tiltaket ble oppfattet positivt i markedet.

#### Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler

Skatteetaten har ved utgangen av 2022, 21 landsdekkende samarbeidsavtaler med store offentlige oppdragsgivere og tre hovedentreprenører. I tillegg til dette har Skatteetaten samarbeid med 24 mellomstore kommuner for å bistå med veiledning og kunnskapsoverføring for å styrke internkontroll på innkjøpsområdet. Gjennom samarbeidsavtalene følges det opp byggeprosjekter til en kontraktsum på ca. 140 mrd. kroner, og det gjennomføres byggeplasskontroller. Antall kontrollerte byggeplasser har økt, og 95 prosent av avvik har blitt rettet opp i mobiliseringsløpet. De samarbeidende partene kan også motta seriositetsinformasjon via skatteattester. Skatteattestene har opplysninger om skatt og avgift og utstedes etter fullmakt av Skatteetaten for å øke oppdragsgiveres mulighet til å vurdere om leverandører er seriøse. Det er utarbeidet filmer til opplæring i tolkning av skatteattest slik at flere offentlige og private oppdragsgivere kan ta dette i bruk. I 2022 økte antallet utstedte skatteattester til 104 000. I 2022 evaluerte Oslo Economics samarbeidsavtalene, og resultatene indikerer at samarbeidsavtalene styrker seriositetskulturen i markedet og reduserer handlingsrommet for de kriminelle. Se også kapittel 3.4.

#### Deling av seriositetsinformasjon

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 jobbet i 2021 sammen for å gjøre det lettere for private virksomheter og forbrukere å vurdere om leverandører er seriøse. 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 ble det gjennomført en pilot under gjeldende regelverk i samarbeid med Mittanbud og Startbank. Piloten ble avsluttet i februar 2022 – etter en begrenset tid med deling av data fra Skatteetaten. Piloten var en suksess, tilretteleggermodellen fungerte som forventet, det var ingen tekniske, praktiske eller organisatoriske hindringer for å dele bedriftenes egne data for å dokumentere seriositet. Det kompliserte var å gjøre dette basert på fullmakt. Rapport med innspill til fullmakt ble levert til Nærings- og fiskeridepartementet og Finansdepartementet i mai 2022.

#### Politiets næringslivskontakter

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, kontrolltater, næringslivet og organisasjonene. Næringslivskontaktene er og en ressurs for informasjonsinnhenting. Med et godt etablert nettverk og gode informasjonskanaler vil de kunne motta informasjon om trusler og sårbarheter i næringslivet, noe som vil berike både kunnskapsgrunnlaget og beslutningsgrunnlaget for målrettede tiltak. I tillegg til politidistriktene har Kripes og Økokrim også egne næringslivskontakter. Økokrim koordinerer en plattform for næringslivskontaktene der hensikten er å sikre

at næringslivskontaktens innsats mot arbeidslivskriminalitet og andre kriminalitetsområder, er mest mulig samordnet og likeartet. Det er ventet at en slik samordning vil gi effekter i fremtiden.

#### A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid

I henhold til felles styringsmodell skal hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen legges til linjen. A-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid gjennomfører likevel noe innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, blant annet gjennom samarbeid med arbeids- og næringslivet, proaktiv og reaktiv bruk av media og utdeling av informasjon. Innsatsen gjennomføres i flere bransjer, herunder bygg og anlegg/håndverkere, restaurant/servering, transport, verft, fiskeri og landbruk. To eksempler er oppmerksomheten omkring rapporten om arbeidslivskriminalitet i skipsverft i Møre og Romsdal og medieoppslag om omreisende håndverkere. Den samlede egenvurderingen fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt, er at deres innsats rettet mot brukermål 3 i litt over middels grad har bidratt til at sentrale trusselaktører får mindre tilgang på oppdrag. Flere oppgir imidlertid at innsatsen er utfordrende å vurdere, og to sentre har ikke avgitt vurdering.

#### Tilsyn

Arbeidstilsynet fører tilsyn med offentlige oppdragsgivere, private bestillere og hovedleverandører. Dette gjøres for å kontrollere at de overholder sitt ansvar i henhold til regelverk om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og om informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjøringslovgivningen. I 2022 ble det utført 201 slike tilsyn, hvorav 57 prosent medførte minst én reaksjon.

Tabell 8 Resultater av sentrale aktiviteter 2022 - oppdragsgivere og forbrukere

Innsats	Målgruppe	Resultat	Antall/beløp 2022 (2021, 2020 i parentes)
<b>Treparts bransjeprogram</b>	Oppdragsgivere og forbrukere	E-guide for bestilling av transporttjenester	3 500 sidevisninger
		Seminar med latviske transportvirksomheter, parter i arbeidslivet og myndigheter om norsk regelverk	
		Forprosjekt digitalt kompetanseverktøy for renholdere	22 deltakere
		Konseptfase nasjonalt register for serveringsbevillinger	
<b>SMSØ</b>	Oppdragsgivere og forbrukere	Antall besøkende handlehitt.no	85 000 (80 000, 30 000)
		Rekkevidde handlehitt på Facebook	1500 (1 107 000, 330 000)
<b>Medbyggerne</b>	Oppdragsgivere og forbrukere	Antall sertifiserte Medbygger varehus	34 (34, 34)
<b>Tettpå:</b>	Forbrukere	Antall avtaler kommuner	21 (22)
		Antall gjennomførte telefonsamtaler	5200 (5900, 2500)
<b>Samarbeidsavtaler</b>	Oppdragsgivere	Antall avtaler	21 (19, 20)
		Omsetning byggeprosjekter	140 mrd (130 mrd, 120 mrd)
		Antall kontrollerte byggeplasser	50 (30, 35)
		Antall skatteattester utstedt etter fullmakt	104 000 (87900, 61100)
		Andel identifiserte avvik rettet grunnet samarbeidspartene	95 % (95 %)
<b>Næringslivskontakter</b>	Oppdragsgiver og forbruker	Antall distrikter	(Alle politidistrikt, Kripas, Økokrim)
<b>Tilsyn</b>	Private oppdragsgivere	Antall tilsyn	154 (157, 401)
		Andel tilsyn med reaksjon	63 % (64 %, 70 %)
	Offentlige oppdragsgivere	Antall tilsyn	47 (41, 97)
		Andel tilsyn med reaksjon	34 % (68 %, 55 %)

#### 6.4.1 Samlet vurdering av brukereffekt - oppdragsgivere og forbrukere

For at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester, har etatene samhandlet, informert, veiledet og utført kontroller.

Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at oppdragsgivere og forbrukere har fått tilgang til informasjon og dermed mulighet til å tilegne seg kunnskap om kjennetegn ved manglende etterlevelse og hva som er konsekvensene av å medvirke til arbeidslivskriminalitet. Omfanget er redusert fra tidligere år på noen områder, men styrket på andre områder.

Evalueringsinformasjon og samarbeidsavtaler indikerer at innsatsen verdsettes av mottaker. Det er imidlertid utfordrende å vurdere om innsatsen har ført til at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar

til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. I KPMGs spørreundersøkelse fra 2022<sup>24</sup> oppgir imidlertid 48 prosent av respondentene fra etatene at etatssamarbeidet har bidratt til at oppdragsgivere og forbrukere kjøper færre varer og tjenester som bidrar til arbeidslivskriminalitet, mens 16 prosent er uenig i påstanden.

Videre viser spørreundersøkelser fra 2022 i den norske befolkningen over 18 år<sup>25</sup> at andelen som oppgir at de kjøper svart er kraftig redusert siden første måling i 2006. I 2006 oppga 13 prosent at de hadde kjøpt svart, mens kun 6 prosent oppgir at de har kjøpt svart i 2022. Det er også en reduksjon i andelen som oppgir at de har vurdert å kjøpe svart, fra 17 prosent i 2006 til 6 prosent i 2022. Spørreundersøkelser mot virksomheter i proffmarkedet for bygg- og anleggsbransjen<sup>26</sup> indikerer at stadig færre opplever at oppdragsgivere etterspør tjenester der det ikke betales skatter eller avgifter. I 2015 oppga 9 prosent at oppdragsgivere etterspør tjenester der det ikke betales skatter eller avgifter - mot 5 prosent i 2022. Stadig flere oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører operer hvitt (48 prosent i 2022 mot 35 prosent i 2015). Dette til tross for at stadig færre oppgir at de har rutiner for å sjekke om leverandører operer hvitt. Andelen som har rutiner for å sjekke om leverandører operer hvitt er redusert fra 47 prosent i 2015 til 42 prosent i 2022.

---

<sup>24</sup> Kilde: evaluering av etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet.

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2022/evaluering-av-etatssamarbeid-mot-arbeidslivskriminalitet.pdf>

<sup>25</sup> Kilde: [Data 2022.Q \(samarbeidmotsvartokonomi.no\)](#)

<sup>26</sup> Kilde: BA-proff



## 7 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet

Innsatsen overfor sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, oppdragsgivere og forbrukere skal medføre at kriminelle i arbeidslivet opplever redusert handlingsrom. 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 straff<sup>27</sup>. Samlet kan dette bidra til å redusere omfanget av arbeidslivskriminalitet. Redusert omfang gjør at vi beskytter de fem samfunnsverdiene arbeidslivskriminalitet truer. I dette kapitlet presenteres noen indikatorer for utviklingen i opplevd oppdagelsessannsynlighet, arbeidslivskriminalitet og de fem samfunnsverdiene.

### 7.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet

Opplevd oppdagelsessannsynlighet handler om i hvilken grad en opplever at unndragelser av skatter og avgifter blir oppdaget. Tidligere studier har avdekket at tredjepartsrapportering, fysisk tilstedeværelse, kontroll og sanksjoner - og informasjon om dette, kan påvirke opplevd oppdagelsessannsynlighet<sup>28</sup>. Spesielt kan opplysninger om risiko for å bli kontrollert øke opplevd oppdagelsessannsynlighet. Skatteetatens bedriftsundersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) viser en økning i andelen som oppgir stor sannsynlighet (stor + svært stor) for at virksomheten vil bli kontrollert av skattemyndigheten de neste to årene. I 2022 opplever 45 prosent at dette er sannsynlig, mot 41 prosent i 2021.

SERO-undersøkelsen viser videre at 76 prosent oppgir stor opplevd oppdagelsessannsynlighet i 2022. Dette er en økning på 5 prosentpoeng fra 2021, se figur 6. Fordelt på de fire bransjegruppene bygg og anlegg, rengjøring, servering og frisering, transport og bilreparasjon, og øvrige<sup>29</sup>, viser undersøkelsen at opplevd oppdagelsessannsynlighet er på nivå med, eller lavere enn, den var i forkant av pandemi i 2020 for alle bransjer.

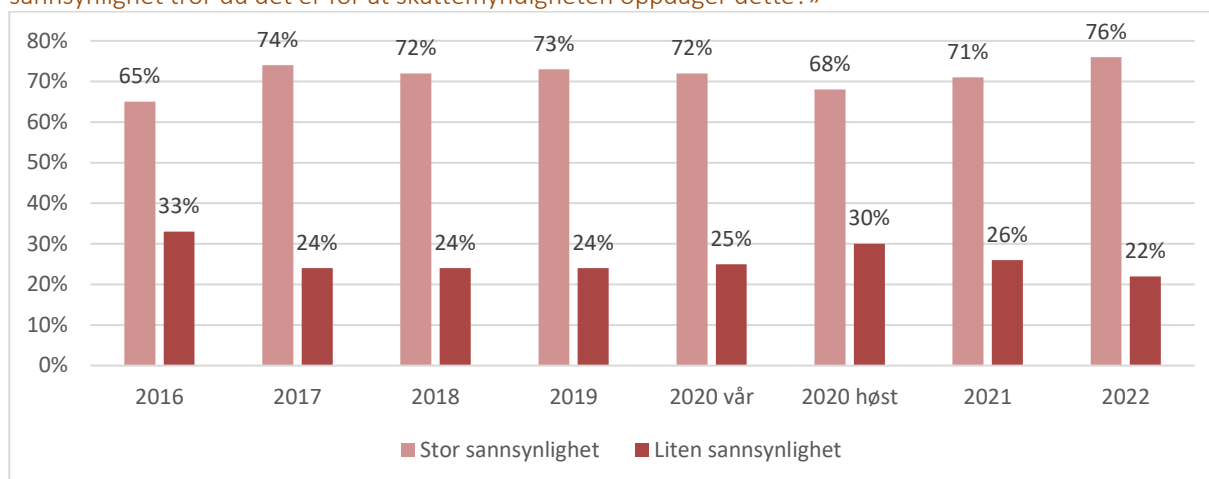
---

<sup>27</sup> F.eks. Allingham, M. G., & Sandmo, A. (1972). Income tax evasion: A theoretical analysis. *Taxation: critical perspectives on the world economy*, 3(1), 323-338.

<sup>28</sup> Eksempelvis: Bott, Kristina M., Alexander W. Cappelen, Erik Ø. Sørensen, og Bertil Tungodden. 2020. «You've Got Mail: A Randomized Field Experiment on Tax Evasion.» *Management Science*, 2801-2819. doi:10.1287/mnsc.2019.3390; Fellner, Gerald, Rubert Sausgruber, og Christian Traxler. 2013. «Testing Enforcement Strategies in the Field: Legal Threat, Moral Appeal and Social Information.» *Journal of the European Economic Association*, 643-660; Meiselman, Ben S. 2018. «Ghostbusting in Detroit: Evidence on Non-filers from a Controlled Field; Ortega, Daniel, og Carlos Scartascini. 2020. «Don't blame the messenger. The delivery method of a message matters.» *Journal of Economic Behavior and Organization*, 286-300. Experiment.» *Journal of Public Economics*, 180-193. doi:10.1016/j.jpubeco.2018.01.005.

<sup>29</sup> Øvrige bransjer: handel, øvrig tjenesteytende, industri etc., primærnæringer, offentlig, helse og undervisning, eiendom, kultur, regnskap og revisjon.

Figur 6 «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

Skatteetatens tertialvise brukerundersøkelse for bedrifter viser at 62 prosent av bedriftene i undersøkelsen opplever høy (ganske høy + svært høy) sannsynlighet for at en virksomhet vil bli tatt i å unndra skatt og avgift<sup>30</sup>. På spørsmål om konsekvenser av å bli tatt i skatteunndragelse svarer 78 prosent at konsekvensene anses som høye dersom en bedrift blir tatt i å unndra.

#### Samlet vurdering opplevd oppdagelsessannsynlighet

Samlet ser det ut til at opplevd oppdagelsessannsynlighet har vært forholdsvis stabil i årene 2017–2021, mens den i 2022 har økt med 5 prosentpoeng fra året før. Firedelt bransjeinndeling viser at bransjegruppene har et ganske likt nivå av opplevd oppdagelsessannsynlighet, der de to gruppene bygg og anlegg og rengjøring, servering og frisering opplever det som minst sannsynlig å bli oppdaget. Dersom en virksomhet blir tatt i å unndra, anser majoriteten konsekvensene som høye.

## 7.2 Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Det er utfordrende å estimere omfanget av et problem hvor aktører forsøker å skjule sine handlinger. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold. For å forsøke å estimere omfanget av kriminalitet, finnes det to hovedtilnærminger - indirekte makrotilnærminger og direkte mikrotilnærminger. Indirekte metoder tar hovedsakelig utgangspunkt i aggregerte data, mens direkte metoder tar utgangspunkt i faktiske observasjoner på individnivå. Begge tilnærmingene er heftet med usikkerhet i estimerer.

### 7.2.1 Indirekte tilnærminger

Indirekte makroøkonomiske tilnærminger indikerer at skyggeøkonomien i Norge, som også inkluderer arbeidslivskriminalitet, i gjennomsnitt representerte 14 prosent av bruttonasjonalproduktet i årene 1991–2015<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Brukerundersøkelser - Skatteetaten

<sup>31</sup> F.eks. Friedrich, S. (2007). Shadow Economies and Corruption all over the World: New Estimates for 145 Countries. *Economics Journal*; Schneider, F., Buehn, A., & Montenegro, C. E. (2010). New estimates for the shadow economies all over the world. *International economic journal*, 24(4), 443-461.

### 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 avvik som blir avdekket, kan dermed antas å tilsvare andelen avvik i populasjonen. Det er imidlertid uavklart hvor godt tilfeldige kontroller evner å avdekke alle former for kriminalitet. I Norge har tilfeldige kontroller blitt benyttet for å skaffe kunnskap om utbredelse av spesifikke hendelser på et avgrenset område.

Eksempelvis gjennomførte Skatteetaten i 2018, i samarbeid med de kommunale skatteoppkreverne, randomiserte kontroller på lønnsområdet. Disse kontrollene ble brukt til å blant annet teste hypotesen om at oppholdstid i Norge påvirker etterlevelse hos utenlandske arbeidstakere, gitt korrupsjonsnivå og eksponering for væpnet konflikt i hjemlandet før ankomst til Norge. Resultatene viser at det ikke er en statistisk signifikant betydning av oppholdstid i Norge for disse arbeidstakerne<sup>32</sup>. Senere gjennomførte Skatteetaten i 2021 tilfeldige kontroller innen bygg og anlegg, transport og renhold for å avdekke feilklassifisering av lønn som næringsinntekt. 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<sup>33</sup>. Disse eksemplene viser hvordan tilfeldige kontroller kan innrettes som en del av kontrollvirksomheten for mer systematisk kunnskapsbygging om økonomisk kriminalitet og generell etterlevelse i samfunnet.

I 2017 estimerte Samfunnsøkonomisk analyse AS på bakgrunn av informasjon fra Skatteetatens *risikobaserte kontroller*, at det i Norge lå skjult verdiskaping knyttet til arbeidslivskriminalitet mellom 28-108 milliarder kroner i 2015, eller om lag 12 og 60 milliarder kroner for arbeidslivskriminalitet basert på unndragelser<sup>34</sup>. Utvalgsskjevheten i risikobaserte kontroller medfører metodiske utfordringer for estimering av omfang, og det er uvisst hvorvidt en lykkes med å korrigere for denne skjevheten.

*Spørreundersøkelser* kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser knyttet til arbeidslivskriminalitet. Slike undersøkelser er imidlertid også forbundet med en rekke feilkilder som kan true både påliteligheten og validiteten til resultatene<sup>35</sup>.

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om næringslivets oppfatning av hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje. Figur 7 fremstiller utviklingen i respondentenes svar. I fremstillingen sammenliknes respondentene fra risikobransjer og øvrige bransjer fra SERO. Resultatene viser at arbeidslivskriminalitet er opplevd som ganske vanlig i enkelte risikobransjer. Andelen som oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig, er enten lavere enn, eller på nivå med, fjoråret for de fleste av bransjene.

Undersøkelsen tar også for seg regelbrudd knyttet til HMS, svart arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, trygdeytelser, oppholds- og arbeidstillatelse og brudd på innleiebestemmelser. I likhet med utviklingen i

---

<sup>32</sup> Lange, T. og Melsom, A. M. (2022): Påvirker oppholdstid i Norge etterlevelse hos utenlandske arbeidstakere? Samfunnsøkonomen nr.1, s. 28-39.

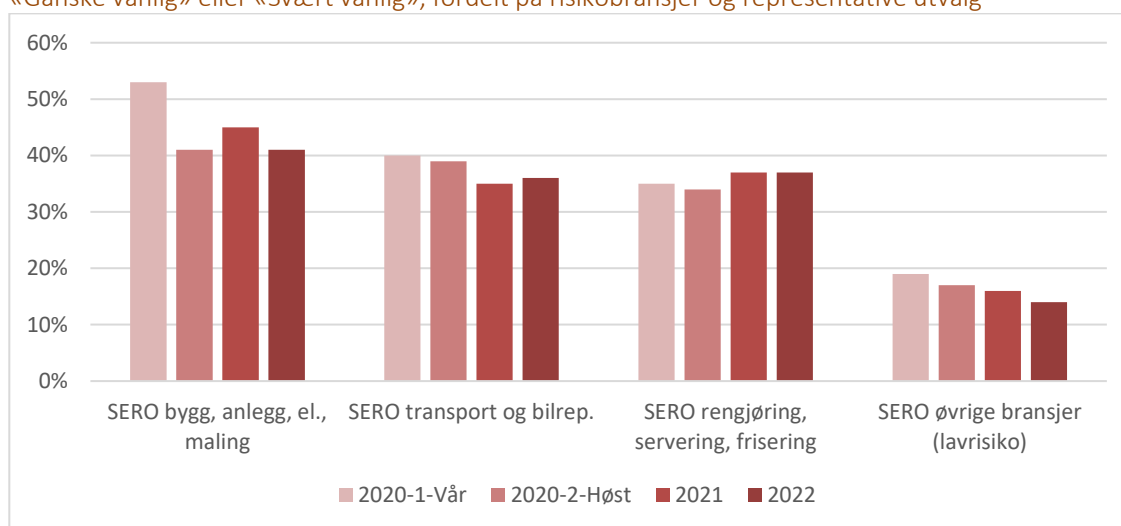
<sup>33</sup> Lønn eller næringsinntekt? Mye feil når AS betaler ENK - Skatteetaten

<sup>34</sup> Samfunnsøkonomisk analyse AS (2017): Analyse av former, omfang og utvikling av arbeidslivskriminalitet. Rapport nr. 69 2017.

<sup>35</sup> Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.

arbeidslivskriminalitet generelt som vist i figur 7, har utviklingen i de fleste av disse regelbruddene indikert at de oppleves som mindre vanlig over tid. Et unntak er brudd på bestemmelser om lønnsvilkår der arbeidstakerne ikke får den lønnen eller godtgjørelsen de har krav på, der 20 prosent mener at regelbruddet er vanlig. Det er på samme nivå som i 2021. Når det gjelder opplevd utbredelse av regelbrudd gruppert etter bransjer, viser undersøkelsen at det fortsatt er en større andel innen bygg og anlegg, renhold, transport og fiskeri som oppgir at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig enn for øvrige bransjer.

Figur 7 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du arbeidslivskriminalitet er i din bransje i dag?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig», fordelt på risikobransjer og representative utvalg

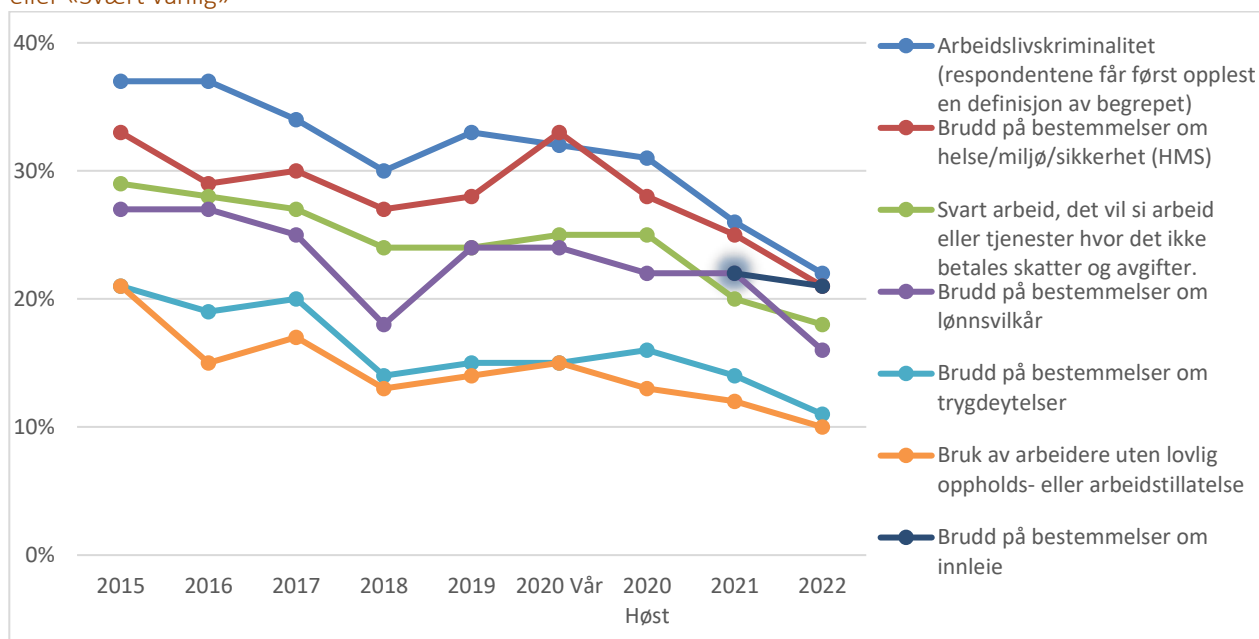


Kilde: SERO

BA-proff-undersøkelsen retter seg mot proff-markedet i tre bransjer innen bygg og anlegg<sup>36</sup> - 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 8 indikerer undersøkelsen at 22 prosent opplever arbeidslivskriminalitet som ganske eller svært vanlig i 2022, ned fra 26 prosent 2021. Nedgangen i opplevd arbeidslivskriminalitet fra 2015 til 2022 er signifikant for alle typer regelbrudd. 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 arbeidslivskriminalitet er vanlig, er markant lavere i BA-proff-undersøkelsen enn for respondenter i SERO som har næringsvirksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Her er det imidlertid verdt å merke seg at undersøkelsene retter seg mot ulike utvalg innen bygg og anlegg.

<sup>36</sup> SSB nacekoder.

Figur 8 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du det er med følgende i din bransje?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig»

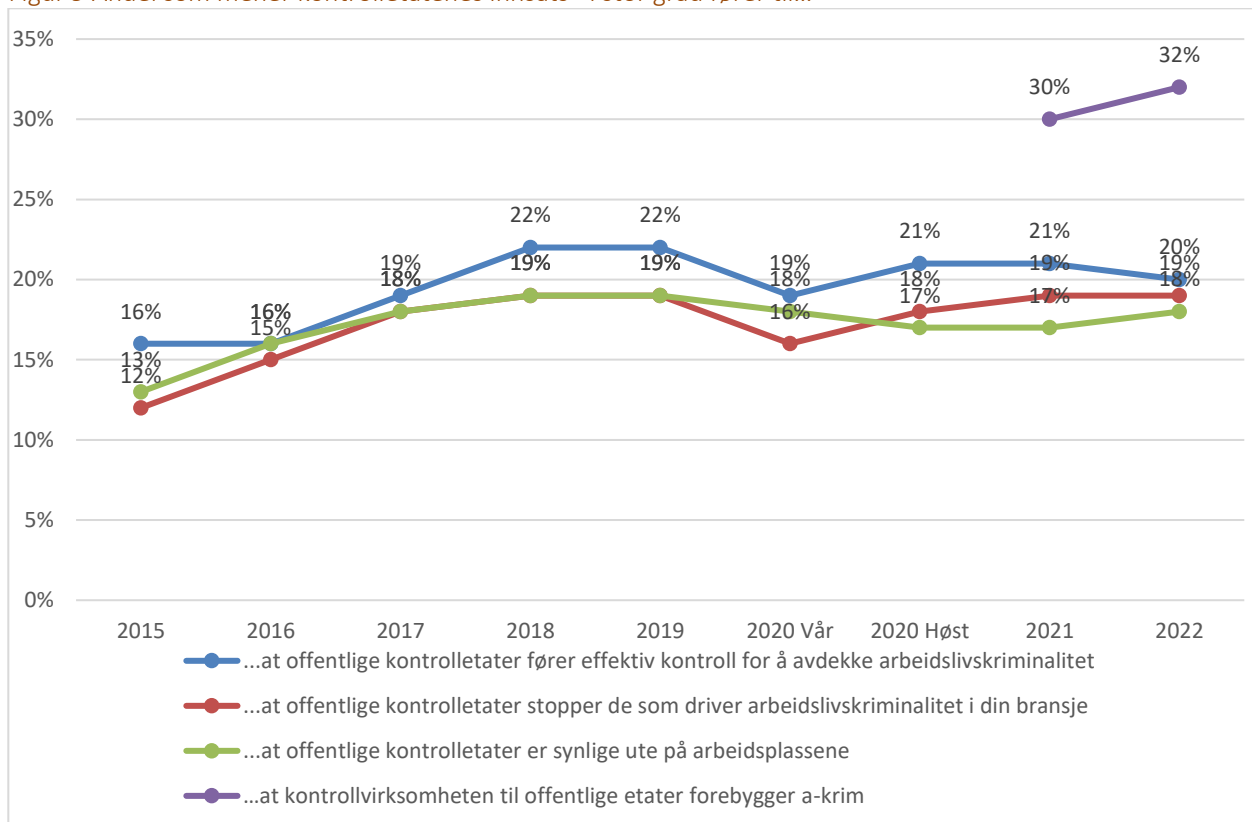


Kilde: BA-proff

### 7.2.3 Opplevelse av innsatsen for å redusere arbeidslivskriminalitet

Omfanget av arbeidslivskriminalitet kan påvirkes av mange og sammensatte forhold både i og utenfor etatene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger. Det er derfor utfordrende å knytte resultatene fra spørreundersøkelsene direkte til innsats mot arbeidslivskriminalitet. BA-proff gir imidlertid noen indikasjoner på respondentenes opplevelse av etatenes innsats, se figur 9. I undersøkelsen fra 2022 mente 20 prosent av respondentene at offentlige etater førte effektiv kontroll. Andelen som opplever at offentlige etater i stor grad stopper de som bedriver arbeidslivskriminalitet i bransjen, viser ingen endring fra 2021. Under 20 prosent opplever at arbeidslivskriminalitet stoppes. Undersøkelsen fra 2022 viser imidlertid at 32 prosent mener at kontrollvirksomheten til offentlige etater forebygger arbeidslivskriminalitet, som er en oppgang fra 30 prosent i 2021. Undersøkelsen indikerer derfor at en høyere andel av respondentene er enig i at kontrolletatene forebygger arbeidslivskriminalitet ved å hindre at aktører blir kriminelle, enn til å stoppe aktører som allerede er kriminelle.

Figur 9 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.

#### 7.2.4 Samlet vurdering omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Samlet sett er det indikasjoner på at omfanget av arbeidslivskriminalitet er et alvorlig samfunnsproblem, men spørreundersøkelser mot næringslivet viser at færre opplever at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig i 2022 enn tidligere år, spesielt innen bygg og anlegg. Det er likevel fortsatt en større andel innen bygg og anlegg, renhold og transport som oppgir at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig enn for øvrige bransjer.

### 7.3 A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier

Gjennom å oppnå brukermålene skal det tverretatlige a-krimssamarbeidet bidra til redusert arbeidslivskriminalitet, og derigjennom beskytte fem samfunnsverdier. 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
- Tillit til myndighetene
- Likere konkurransevilkår i næringslivet
- Rettsikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere
- Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

### 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 rettferdig<sup>37</sup>. Dersom man blir urettferdig behandlet som en unndrager, kan det redusere skattemoral<sup>38</sup>. Skatteyttere vil akseptere at autoriteter tar avgjørelser som ikke går i deres favør, så lenge prosessen oppfattes som rettferdig og legitim<sup>39</sup>.

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. Når unndragelse kan forklares som følge av slike sjokk, som for eksempel tap av arbeidsplasser og konkurs, øker aksepten for unndragelse<sup>40</sup>, og oppslutning om finansiering av velferdsstaten reduseres.

I SERO-undersøkelsen 2022 er 71 prosent enige i at flertallet av virksomheter rapporterer korrekt til skattemyndighetene. Dette er en økning på 4 prosentpoeng fra 2021. Kun 6 prosent mener bevisste skatteunndragelser i enkelte tilfeller kan aksepteres<sup>41</sup>. KRISINO-undersøkelsen for 2021 indikerer 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<sup>42</sup>. Videre viser SMSØ undersøkelser at aksepten for å kjøpe svart arbeid og tjenester, har gått kraftig ned<sup>43</sup>. I 2009 var det 23 prosent som oppga at de hadde kjøpt tjenester svart. I 2022 er oppga seks prosent kjøp av svart arbeid. Dette indikerer at oppslutningen rundt velferdsstaten er høy.

### 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 10. 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, etterfulgt av Arbeidstilsynet målt for første gang i 2022. Stortinget og NAV er i en mellomposisjon, mens politikere og de politiske partiene er nederst.

---

<sup>37</sup> F.eks. Fortin, B., Lacroix, G., & Villeval, M. C. (2007). Tax evasion and social interactions. *Journal of Public Economics*, 91(11-12), 2089-2112; Van Dijke, M., & Verboon, P. (2010). Trust in authorities as a boundary condition to procedural fairness effects on tax compliance. *Journal of Economic Psychology*, 31(1), 80-91.

<sup>38</sup> Feld, L. P., & Frey, B. S. (2003). *Deterrence and tax morale: How tax administrations and taxpayers interact*. OECD.

<sup>39</sup> Taylor, N. (2019). *Taxpayers who complain about paying tax: What differentiates those who complain from those who don't?*. Centre for Tax System Integrity (CTSI), Research School of Social Sciences, The Australian National University.

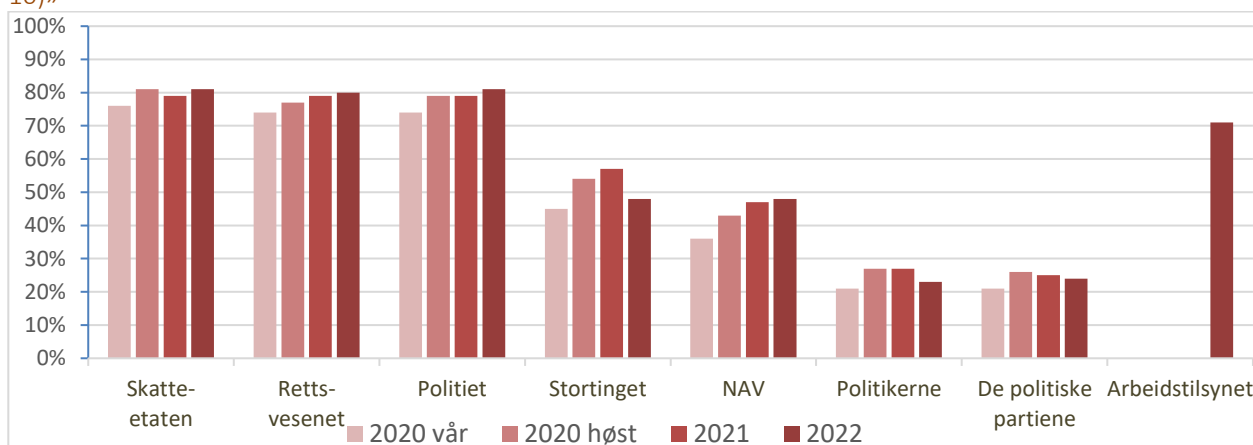
<sup>40</sup> Holdningene til skatteunndragelse påvirkes av krisetid og hvem som unndrar - Skatteetaten

<sup>41</sup> Kilde: SERO

<sup>42</sup> Krisino 2021 er offentliggjort - last ned og les om årets funn – Næringslivets Sikkerhetsråd (nsr-org.no)

<sup>43</sup> Data 2022.Q (samarbeidmotsvartokonomi.no)

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



Kilde: SERO

Graden av tillit virksomhetene i SERO-undersøkelsen har til at skattemyndighetene klarer å stoppe de som bevisst unndrar skatt, kan være ulik på tvers av bransjer og virksomhetstyper. Overordnet viser undersøkelsen at 33 prosent har stor tillit til at dette er tilfellet. Ved å bryte ned på bransjegrupperinger er det kun mellom bransjegruppene bygg- og anlegg og rengjøring, servering og frisering det er en signifikant forskjell i tillit. Sistnevnte har signifikant høyere tillit til at Skatteetaten stopper bevisste unndragelser. Det er også signifikant forskjell i tillit mellom private AS og ENK, der ENK har større tillit til at skattemyndighetene klarer å stoppe beviste unndragelser enn det AS har.

Det er rimelig å anta at tillit til at beviste unndragelser stoppes henger sammen med opplevd oppdagelsessannsynlighet. Det er en langt høyere grad av tillit blant virksomhetene som mener det er stor oppdagelsessannsynlighet ved unndragelser. Virksomhetenes tillit til at skattemyndigheter stopper bevisste unndragelser har også en signifikant og markant effekt på virksomhetenes generelle tillit til Skatteetaten.

Gjennom to eksperimenter har Skatteetaten forsøkt å se på sammenhengen mellom etatens virksomhet og samfunnets tillit til Skatteetaten<sup>44</sup>. Dette ble gjort ved å måle gapet mellom opplevelsen av, og forventningen til, en rekke områder det antas er viktige for tillit. Funnene viser at områdene korrekt og profesjonell behandling av skatteoppgjøret og rutiner som sørger for at en ikke betaler for mye skatt, sannsynligvis har det største potensialet for å øke samfunnets tillit til Skatteetaten. En minimering av gapet mellom opplevelse og forventning på disse områdene kan derfor trolig styrke tilliten til Skatteetaten. Disse områdene inngår i Skatteetatens tertialvise brukerundersøkelse for bedrifter og viser i 2022 at 90 prosent av respondentene har ganske eller svært stor tillit til at skatte- og avgiftsoppgjør blir behandlet på en korrekt og profesjonell måte. Videre er det 71 prosent som har ganske eller svært stor tillit til at skattemyndighetene har rutiner som gjør at bedrifter ikke betaler for mye skatt eller avgift.

### 7.3.3 Likere konkurransevilkår i næringslivet

Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser SERO-undersøkelsen 2022 at 30 prosent opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere. Nedbrutt mot bransjegrupper indikerer SERO at mellom 40 og 60 prosent i risikobransjene bygg og anlegg, transport og reparasjon av motorvogner, samt renhold, servering og frisering ofte opplever svart konkurranse.

<sup>44</sup> Hva påvirker samfunnets tillit til Skatteetaten? - Skatteetaten



Tilsvarende andel i gruppen «øvrige» er på 24 prosent. Fra første målepunkt våren 2020 er det lite variasjon over de totalt fire målepunktene, med unntak av bygg og anlegg der utviklingen har vært 62, 45, 57 og 46 prosent i henholdsvis vår 2020, høst 2020, 2021 og 2022.

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

BA-proff-undersøkelsen fra 2022 viser at 25 prosent av respondentene opplever i stor grad å ofte tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå, ned fra 28 prosent i 2015. 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.

### 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.<sup>45</sup> 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. Det er derfor også vanskelig å si noe sikkert om utviklingen over tid.

Resultater fra SERO-undersøkelsen indikerer at stadig færre opplever at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig i deres bransje. I 2022 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 2022 oppgir 10 prosent at dette er vanlig, mot 21 prosent i 2015.

Fafo har ved hjelp av offentlig lønnsstatistikk sett på lønnsfordeling innen de allmenngjorte tariffområdene i 2021, sammenlignet med årene 2019 og 2020.<sup>46</sup> Totalt sett var andelen utenlandske arbeidstakere i allmenngjorte områder med lavere lønn enn minstesats, på 11 prosent i 2021, mot 9 prosent i 2020 og 12 prosent i 2019<sup>47</sup>. Utenlandsfødte arbeidstakere har i noe mindre grad allmenngjort lønn enn norskfødte, og de som kommer fra tredjeland kommer særlig dårlig ut. Blant lønnsforholdene under minstesats er 3 prosent lavere enn 85 prosent enn minstesatsen. Denne andelen er lik for både norskfødte og utenlandsfødte arbeidstakere, og har holdt seg stabil gjennom treårsperioden.

### 7.3.5 Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

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

<sup>45</sup> Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021): Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, årgang 2, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

<sup>46</sup>Dapi, B. og Svarstad, E. (2022): Lønn i allmenngjorte bransjer 2021. Fafo-notat 2022:14.

<sup>47</sup> Det antas at tallene for 2020 og 2021 er påvirket av at det var færre ikke bosatte arbeidstakere i Norge disse årene.

Stadig flere virksomheter i bygg- og anleggsbransjen oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører de kjøper tjenester av, operer hvitt. 48 prosent oppgir at dette er enkelt i 2022, mot 35 prosent i 2015.

### 7.3.6 Eksterne faktorer som påvirker samfunnsverdiene

Det er flere langsiktige trender som påvirker utviklingen av arbeidslivskriminalitet og samfunnsverdiene, også faktorer utenfor etatenes direkte kontroll. Krig i Europa, usikkerhet i økonomiske markeder og høye energipriser kan antas å påvirke kriminaliteten i Norge, både når det gjelder omfang og modus.

Eksempelvis er belastningene på Ukraina enorme, og konsekvensene krigen har på råvaremarkedet og tilbudskjedene vil tyngte finansiell stabilitet og økonomisk vekst i en tid hvor flere land fortsatt strir med etterdønningene av pandemi<sup>48</sup>. Gass- og kraftprisene i Europa er på historisk høye nivåer, noe som gir utslag i nedskalering av virksomhet i flere næringer på grunn av høye energikostnader. Samtidig har sentralbankene i euroområdet, USA, Storbritannia og Sverige økt styringsrentene betydelig gjennom 2022 for å dempe høy inflasjon, og markedets renteforventninger indikerer ytterligere økninger frem mot sommeren 2023.<sup>49</sup> Klimarelaterte kriser fortsetter å øke i omfang og konsekvens, noe som stadig fører til store sosiale og økonomiske tap. Flere COVID-19-utbrudd fortsetter å finne sted i noen deler av verden. Verden står overfor en svært sammensatt økonomisk krise som har hemmet global vekst, og det er knyttet stor usikkerhet til det makroøkonomiske bildet fremover<sup>50,51</sup>. Gjennom den høye andelen utenlandsk arbeidskraft, som normalt oppholder seg i Norge, er det risiko for at omfanget av arbeidslivskriminalitet i Norge øker på grunn av den makroøkonomiske utviklingen.

Norges Banks anslag for norsk økonomi i 2023 viser blant annet utsikter til lavere konsum blant husholdningene, etter en sterk vekst gjennom 2022. Veksten i konsumet i 2022 har vært høyere enn anslått, samtidig som sparingen har vært negativ i slutten av 2022. Dette er en indikasjon på at husholdningene opprettholder konsum ved å tære på oppsparte midler<sup>52</sup>. Det er også forventet fortsatt stigende renter første halvdel av 2023. Dette kan resultere i at husholdninger skifter en del av konsumet i større grad mot nødvendighetsgoder som mat og elektrisitet. Det er også forventet uendret reallønn i 2023. Dette resulterer i lavere utsikter til aktivitet i norsk næringsliv, også i bransjer som er utsatt for arbeidslivskriminalitet. Norges banks regionale nettverk rapporterer om lavere vekst og utsikter til at aktiviteten avtar klart første halvår 2023, se figur 11. Bygg- og anleggsbransjen opplever redusert antall ordre, særlig på grunn av lavere etterspørsel fra offentlig sektor og et svakt nyboligsalg. Bedriftene innen varehandel og annen husholdningsrettet tjenesteyting venter lavere etterspørsel som følge av lavere kjøpekraft i husholdningene.

---

<sup>48</sup> IMF annual report (2022): Crisis upon crisis.

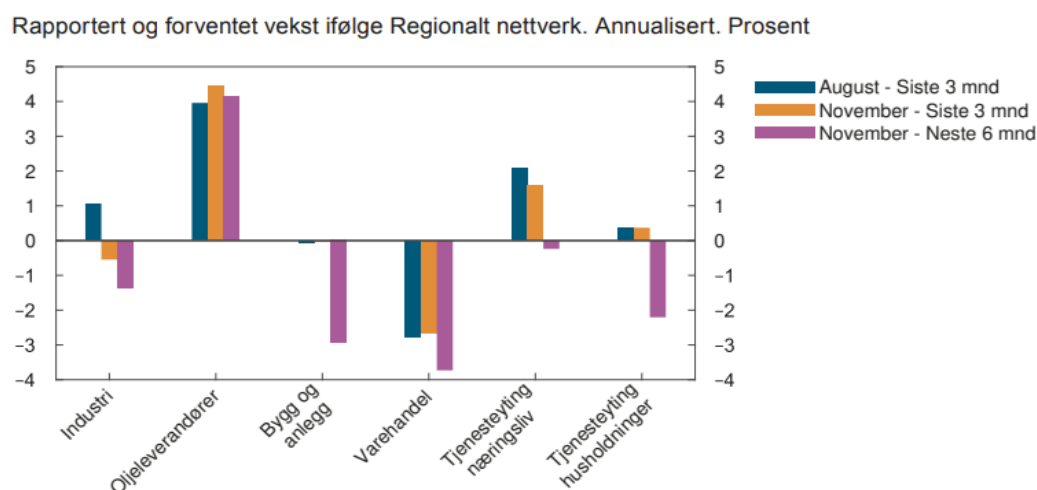
<sup>49</sup> Norges Bank (desember 2022): Pengepolitisk rapport.

<sup>50</sup> [Mer trøbbel i vente for verdensøkonomien – E24](#)

<sup>51</sup> [Paying the Price of War | OECD Economic Outlook, Interim Report September 2022: Paying the Price of War | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)

<sup>52</sup> Norges Bank (desember 2022): Pengepolitisk rapport.

Figur 11 «Rapportert og forventet vekst ifølge Regionalt nettverk»



Kilde: Norges Bank

Presset på norsk økonomi kan drive flere aktører mot kriminell virksomhet for å sikre lønnsom drift. I næringer som er utsatt for arbeidslivskriminalitet, kan kombinasjonen av lavere etterspørsel etter varer og tjenester, økt kostnadsnivå for mange virksomheter og mangel på nødvendig arbeidskraft fra utlandet være sentral for utviklingen av arbeidslivskriminalitet i Norge. Den høye andelen utenlandsk arbeidskraft som normalt er i Norge, kan bety en risiko for utnyttelse av sårbar arbeidskraft fra land med sosial og økonomisk uro<sup>53</sup>.

### 7.3.7 A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier: Samlet vurdering

Undersøkelser mot privatpersoner og næringsliv indikerer at oppslutningen rundt velferdsstaten er høy og aksepten for unndragelser generelt er lav, men holdninger til unndragelser kan påvirkes av krisetider. Undersøkelser viser også en overordnet trend for generell tillit til institusjoner og aktører som er positiv. Svart arbeid og unndragelser av skatter og avgifter kan true lovlige firmaer, og undersøkelser indikerer at det fortsatt er et høyt nivå i risikobransjene bygg og anlegg, transport og reparasjon av motorvogner, samt renhold, servering og frisering som oftere opplever svart konkurranse. Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid. I Norge er det generelt opplevd god trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester. Det er flere langsiktige trender som påvirker utviklingen av arbeidslivskriminalitet og samfunnsverdiene, også faktorer utenfor etatenes direkte kontroll. Krig i Europa, usikkerhet i økonomiske markeder og høye energipriser kan antas å påvirke kriminaliteten i Norge, både når det gjelder omfang og modus.

<sup>53</sup> Økokrims trusselvurdering (2022)





# inkluderende arbeidsliv

## ARBEIDSMILJØSATSINGEN

Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet

Dato: 15.03.2023

# Innhold

Sammendrag .....	3
Innledning.....	4
Status og videre plan for den enkelte etat.....	6
STAMI .....	6
En bra dag på jobb.....	8
En bra dag på jobb i tall .....	9
NOA+ .....	10
Systematiske kunnskapsoppssummeringer .....	10
Arbeidsmiljørådet.....	11
Opplæring og undervisning .....	12
Styrket formidling.....	12
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøsatsingen.....	14
Arbeidstilsynet.....	15
Styrket formidling.....	16
Resultater .....	17
Arbeidstilsynets samarbeid med partene .....	19
Samarbeid med andre etater .....	20
NAV.....	21
Hvordan NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøsatsingen i 2022.....	21
Digitale tjenester til arbeidsgiver .....	21
Aktivitet fra Idèbanken.....	22
Petroleumstilsynet .....	22
Samarbeid med partene og deltagelse i bransjeprogram.....	22
Kunnskapsutvikling/ veivisning .....	22
Tilsyn.....	23
Samarbeid mellom etatene .....	23
Samarbeid med partene.....	24
Arbeidsmiljøportalen.....	26
Arbeidsmiljøsatsingen videre fremover .....	27

## Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2023 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljø-satsingen. 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.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljø-satsingen 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».

2022 har vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljø-satsingen. Verden åpnet opp i februar 2022, som ga mulighet til å mer utadrettet aktivitet. Etatene har hver for seg, sammen, og med partene, veiledet virksomhetene i Arbeidsmiljø-satsingens kunnskapsgrunnlag. Dette gjennom webinarer, artikler, konferanser og seminarer.

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. Med etatsfelles markedsføringskampanjer rettet ut mot bransjer, ser vi også en markant økning i bruk av Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy. Her opplever etatene en tydelig økning i interesse fra tidligere år, noe som nok i stor grad skyldes flere bransjer, og et mediefokus som har flyttet seg mer fra en ensidig pandemidekning fra tidligere år, til andre felt

2022 har dermed vært et produktivt år for Arbeidsmiljø-satsingen. Gjennom etatenes utadrettet og kunnskapsbaserte veivisning, vellykkede kampanjer og forankring av satsingen. Kan vi si at Arbeidsmiljø-satsingen, og dens budskap, går styrket ut av året, og er klar for fortsatt arbeid de to neste årene.

## Innledning

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». I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Bransje og sektorvis arbeid vurderes som grunnleggende for å nå målene i IA-avtalen. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøsatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid speiler denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene. Det er dette arbeidet denne rapporten skal svare ut.

I november 2022, ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. Dette gir etatene mulighet til å fortsette dette viktige arbeidet i forlengelsen, og inn i forhandlingene om en ny avtale mot slutten av 2024. I 2023 utvidet Levekårsundersøkelsen, noe som gir en utvidelse av kunnskapsgrunnlaget og den bransjemessige arbeidsmiljøfaktaen til arbeidsmiljøsatsingen. Dette åpner for å øke fra 29 til opp mot, og kanskje flere enn 40 bransjer. Dette legger grunnlaget for en god prolongeringsperiode og et viktig fortsatt kunnskapsbasert forebyggingsarbeid i årene som kommer.

Som vil komme fram i rapporten, har arbeidet i 2022 vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljøsatsingen, og det er gjort mye utadrettet arbeid regionalt og lokalt, til partene og virksomhetene. De to neste årene med nåværende IA-avtale, vil forhåpentligvis speile det gode året 2022. Ser vi hvordan myndighetene synliggjør alle virkemiddelene i IA-avtalen, er det også tydelig at arbeidsmiljøsatsingen har en viktig posisjon, som bidrar til å trygge oss i vårt videre arbeid innenfor Arbeidsmiljøsatsingen, med kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og en bransjemessig inngang.

Til tross for økende aktivitet i løpet i 2022, har Arbeidsmiljøsatsingen vært et år preget av:

1. En inngang i året med fortsatt pandemi og delvis nedstenging fram til februar
2. Normal drift i påvente av signaler om hvorvidt IA-avtalen skulle reforhandles og/eller forlenges
3. Selve prolongeringen av avtalen med tilleggsprotokoll.

Disse tre momentene har preget etatenes aktiviteter, og ikke minst preget samhandlingen med partene i arbeidslivet. Med stor usikkerhet omkring variabler som påvirker drift og utvikling, må dette betraktes også i en rapportering av aktiviteter og resultat for året.

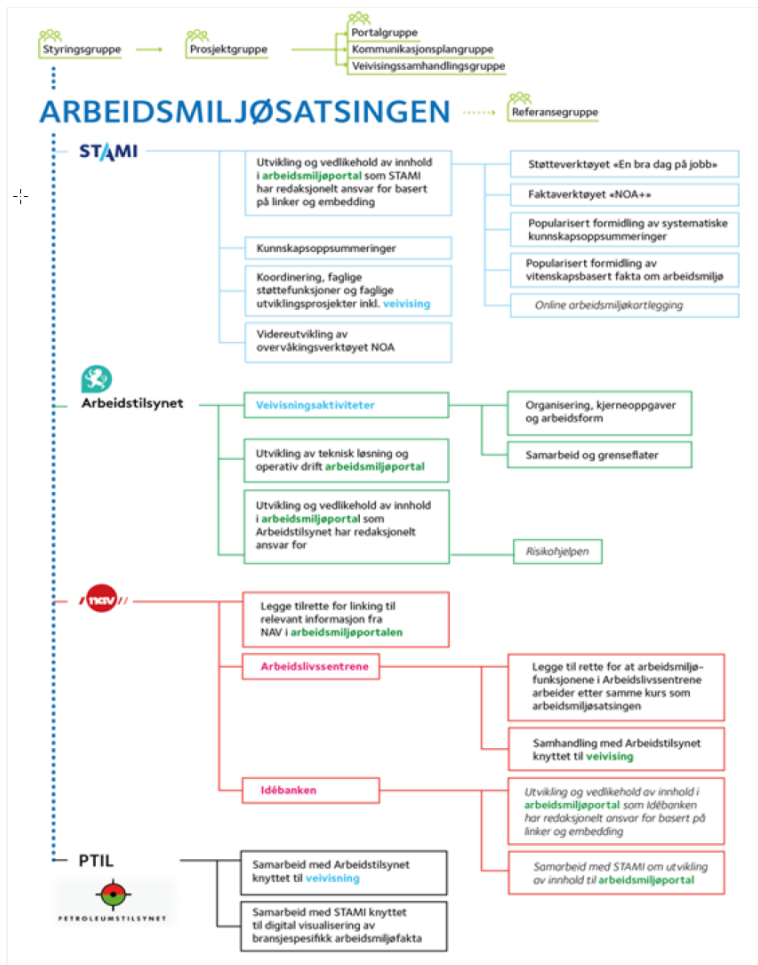
Selv om alle etatene, hver for seg, og samlet, har hatt stor aktivitet og gjennomført drift på normalnivå, har usikkerheten omkring ny IA-avtalen preget oss. Dette kan spesifikt eksemplifiseres med en løpende endring av datoer for regionale IA-samlinger, som til slutt ble utsatt til 2023. Hvilket har medført at mye arbeid gjennom året 2022 ikke gjenspeiles i direkte resultat gjennom utadrettede aktiviteter. Et annet eksempel er også en stadig mer forsiktig diskusjon i dialogmøtene med partene, fulgt av full stopp i selve forhandlingsperioden, noe som naturligvis også har preget arbeidet, og da spesielt utviklingene av nye ideer og arenaer.

Tilleggsprotokollen til IA-avtalen tydeliggjør at arbeidet med revitalisering og forsterkning av lokalt partssamarbeid skal fokuseres på. Samtidig som en skal se på, videreutvikle og eventuelt gjøre justeringer på øvrige aktiviteter. Arbeidsmiljøsatsingen, med kunnskapsbaserte virkemidler rettet mot behov på virksomheten legger, mener vi, nettopp grunnlaget for å forsterke og bedre den lokale



partssamarbeid. Samtidig som arbeidsmiljøarbeidet rettes mot de faktorene kunnskapsgrunnet viser er viktigst å jobbe med. Dette støtter opp under IA-avtalens overordnede mål om lavere sykefravær og redusert frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsmiljøsetsingsens innretning med alle dens ansvarsområder fordelt på de ulike etatene, synliggjør hvordan etatene jobber, og betydningen opp mot helheten. Samhandlingen mellom etatene, basert på disse områdene og denne måten å jobbe på, har også vist seg å bli stadig bedre. Også på andre virkemidler under IA-avtalen og samarbeid på tvers av etatene utenom Arbeidsmiljøsetsingen.



Figur 1 Modellen illustrerer arbeidsfordelingen og alle ansvarsområdene i Arbeidsmiljøsetsingen

## Status og videre plan for den enkelte etat

Når vi ser på hva etatene, samlet og hver for seg, har oppnådd i 2022, er det viktig å ha med seg hva bakgrunnen for arbeidet i 2022 er. Og hvilke forventninger som ligger på den enkelte etat og på etatene i fellesskap. I et uavhengig notat fra utviklingsprosjektets prosjektleder er dette fremmet slik:

Etatene, deres ledere og fagpersoner skulle jobbe for:

- Sikre tett og solid kobling mellom kunnskapsgrunnlaget og kunnskapsformidlingen
- Sikre at de ansvarlige i etatene har en felles forståelse, budskap og informasjon ut til IA-partene, BHT og arbeidslivet
- Sikre at det utvikles gode og nye grep for hvordan en kan nå ut med kunnskapen og gjøre den enkel, forståelig og relevant for brukerne
- Bidra til at virksomhetene opplever en helhetlig innsats, og at etatene unngår unødvendig koordinering av bistanden gjennom at rollene er tydelig beskrevet.
- Kontinuerlig å jobbe for at den gode utviklingen og gjensidig tillit i etatssamarbeidet og samhandlingen fortsetter med uforminsket styrke og utvikling.
- Sikre at det er hele tiden er klare avtaler om arbeidsmiljøportalen innholdselementer, herunder eventuell utvikling av nye elementer.
- Jobbe for at kommunikasjonen og verktøy tas i bruk av sluttbrukerne/virksomhetenes ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.
- Jobbe for at en i driftsfasen (f.o.m. 2020) ikke opplever manglende og/eller lav støtte fra IA-partene og deres medlemmer.
- Jobbe internt i etatene, hos IA-partene og i virksomhetene for å sikre at en over tid klarer å motivere for en løpende (ved oppstarten; forstått som en ekstra) innsats for systematisk, kunnskaps- og behovs-basert forebyggende arbeidsmiljø.

Ser en på disse punktene, så gir de et samlet bilde av hva innsatsen i 2022 måles opp mot. Det er derfor viktig å ta det med seg inn i lesingen av delene i rapporten; hvor aktivitetene, rapporteringen og orienteringen må sees opp mot disse målsetningene og forventningene.

## STAMI

STAMI har, i arbeidsmiljøetsatsingen, et hovedansvar for å bidra med et forskningsbasert kunnskapsgrunnlag, og å legge til rette for flere kunnskapsbaserte tiltak og mer forskningsbasert forebyggende arbeidsmiljøaktivitet på virksomhetsnivå.

Dette skal blant annet gjøres gjennom tilrettelegging av kunnskap og fakta til etatene under Arbeids- og inkluderingsdepartementet, tilrettelegging for virksomhetene, og i tett dialog med arbeidslivets parter. Men også direkte, gjennom utviklingen av kunnskapsbaserte verktøy som er bygget på vitenskapelige forskningsbaserte faktorer og bransjefakta om utbredelse i norsk arbeidsliv. Dette er verktøy som skal stimulere til økt og forbedret forebyggingsaktivitet ute på arbeidsplassene. Herunder både STAMIs egenutviklede kunnskapsbaserte verktøy og virkemidler, og også øvrige etaters verktøy.

Dette skal særlig synliggjøres gjennom Arbeidsmiljøportalen som er spesielt satt opp for å lykkes med en mer direkte, og samlet, kanalisering ut til norske virksomheter.

I dette arbeidsmiljøarbeidet har STAMI flere viktige oppgaver:

- Utvikling av generelt, kunnskapsbasert innhold i arbeidsmiljøportalen

- Utvikling av bransjerettede verktøy som skal treffe virksomhetsnivået og tilgjengeliggjøring av dem i arbeidsmiljøportalen. Herunder "NOA+" og "En bra dag på jobb"
- Gjennomføre, samle og tilgjengeliggjøre systematiske kunnskapsoppsummeringer
- Utvikle nye kommunikasjonskanaler som podkast og filmkonsepter slik som "Arbeidsmiljørådet" og "Match på jobben"
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget for hele det norske arbeidslivet
- Bidra med kunnskap til, opplæring av og samarbeid med øvrige etater (NAVs arbeidslivssenter, Arbeidstilsynets KIA og PTIL)
- Sammen med øvrige etater å videreutvikle og oppdatere opplæringsverktøy for partene i arbeidslivet
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling

STAMI har i 2022 lagt ned betydelige ressurser i utviklingen av arbeidsmiljøatsingen. Etter å ha lagt til rette for satsingen gjennom i hovedsak bruk av erfarne medarbeidere i 2019, de følgende årene preget av stor nyrekruttering på området og operativ utvikling av de ansvarsområder som skal inngå i satsingens side fra STAMIs side. STAMI har også i 2022 måttet jobbe med videre rekruttering av medarbeidere, og har også mistet nøkkelpersonell som har vært ansatt for arbeid med spesifikke deler av satsingen.

Til tross for en pandemi-inngang i 2022, har året til stor del vært preget av konsolidering med fokus på produksjon av «En bra dag på jobb», kunnskapsoppsummeringer, samt videreutvikling av NOA+ og kunnskapsformidling. I tillegg til et tett og nært samarbeid med øvrige etater.

I 2022 har det derfor vært videre oppbygging av satsingens innhold samt løpende arbeid med synliggjøring og tilgjengeliggjøring av dette som har vært prioritert. Gjennom året har STAMI lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for seks nye bransjer, med etter-lansering av to av disse etter jul og nyttår, med henblikk på å styrke effekten av lansering, og for å lande ferdige bransjer.

Samarbeidet med å utvikle arbeidsmiljøportalen videre har god utvikling i 2022, og STAMI bidrar aktivt i portalens redaksjonsråd, styringsgruppe, samt i koordineringsarbeidet mellom etatene, og opp mot partene. Her har STAMI i 2022 økt innsatsen med en ekstra personellressurs.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område i arbeidsmiljøatsingen, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte.

Dette er et kompetanse- og tidskrevende arbeid, og STAMI har bygget ut vår kompetanse på området ytterligere i 2022, med nyansettelse av forskerkompetanse på feltet og samtidig rekruttering av personell. Gjennom året 2022 har det også vært videre arbeid med to kunnskapsoppsummeringer knyttet til henholdsvis effekter av intervensjoner for å forebygge muskel- og skjelettplager og betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse.

STAMIs løpende arbeid slik det er skissert over vil fortsette i 2023 og årene framover. Dette inkluderer også et tett og nært samarbeid med Arbeidstilsynet, en etablering av en samarbeidsavtale med NAV og en fortsettelse av vårt nære samarbeid med Petroleumstilsynet.

Med et utvidet datagrunnlag i 2024 vil en ventelig kunne komme opp i 40 bransje på En bra dag på jobb. Det vil også, ventelig, medføre oppdateringer av allerede gjennomførte bransjer. Et arbeid som forberedes allerede i 2023. STAMI vil i 2023 ansette ekstra forskerressurs på kunnskapsoppsummeringer og ansette en ekstra innholdsprodusent på verktøyet En bra dag på jobb,

etter å ha mistet en ressurs i 2022. STAMIs økte aktivitet på formidlingsiden vil fortsette i perioden som kommer.

I 2023 vil Arbeidsmiljøstatsingen også være tettere knyttet opp mot Koordineringsgruppen for IA-avtalen, samtidig som det blir etablert bransjerettede dialoggrupper med partene. STAMI venter mye ut av dette - både hva gjelder en mer effektiv utvikling av kunnskapsbaserte verktøy, men også opp mot en styrking av kommunikasjonsinnsatsen gjennom arbeidsgiver- og arbeidstakersidens medlemsforbund rettet mot hver enkelt bransje. Dette er også et arbeid STAMI vil fokusere på, og som nødvendigvis vil gi mange nye muligheter.

I tett dialog med både NAV, Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet, og godt koordinert opp mot og med partene i arbeidslivet vil vi i 2023 og så legge inn ressurser på regionale IA-samlinger for å både styrke lokal forankring, sikre kjennskap til og kunnskap om Arbeidsmiljø handler om arbeid, sikre økt bruk av kunnskapsbaserte verktøy og at Arbeidsmiljøstatsingen og STAMIs innsats bidrag til å styrke kunnskapsgrunnlaget og den kunnskapsbaserte og bransjerettede inngangen i hele IA-arbeidet.

## En bra dag på jobb

2022 var, etter pilotperioden, det året med En bra dag på jobb hvor vi har vært tettest på en normalproduksjon. Likevel preget pandemien inngangen av året, med forsinket oppstart, og også utfordringer med rekrutteringen av virksomheter, med en noe tregere inngang enn ventet. Sikkert relatert til de ulike bransjenes prioritering av egen drift. En bra dag på jobb ble levert i tråd med forankringen gjort i referansegruppen, med følgende bransjer (i prioritert rekkefølge):

Leverandørindustrien til olje og gass, Industrierarbeidsplasser, Hjemmetjeneste, Renhold, Overnatting og servering, Landbruk inkludert jordbruk og skogbruk.

Alle bransjer i En bra dag på jobb lanseres parallelt med Arbeidstilsynets verktøy Arbeidsmiljøhjelpen - både enkeltvis og på portal. Dette for å sikre størst mulig bredde, øke synligheten og for å bedre kunne integrere kommunikasjonsinnsatsene. Dette koordineres godt i samarbeid mellom etatene og opp mot redaksjonsråd i Arbeidsmiljøportalen.

Leverandørindustrien var en prioritert bransje i 2020 - knyttet til Bransjeprogrammene - men, grunnet pandemi og nedstenging var det ikke mulig å gjennomføre hverken i 2020 eller 2021. Bransjen var derfor topp-prioritert for 2022, og ble ferdigstilt som første bransje tidlig på året. I motsetning til øvrige bransjer, bygger denne bransjen ikke kun på data fra NOA, men også fra PTILs RNNP (Risikonivå i Norsk Petroleumsvirksomhet). Her har STAMI hatt et tett og godt samarbeid med PTIL og med partene i arbeidslivet som representerer denne sektoren.

I bransjen Landbruk som inkluderer skogbruk og jordbruk opplevde STAMI store utfordringer i dialog med bransjeorganisasjonene. Rekruttering av virksomheter i næringen var svært vanskelig. Mot slutten av året lyktes STAMI likevel å rekruttere tilstrekkelig mange aktører til å kunne utvikle og produsere et meget godt og dekkende kunnskapsbasert verktøy for bransjen. Rekrutteringen ble hovedsakelig utført gjennom personlige nettverk. Noe som ikke er en farbar vei for utvikling av bransjeverktøy for mer enn 40 bransjer videre. De virksomheter og aktører STAMI rekrutterte inn ble også overlevert Arbeidstilsynet, for deres utvikling av Arbeidsmiljøhjelpen. Dette da de hadde opplevd samme kontakt- og dialogsutfordringer som STAMI. Bransjen ble ferdigstilt og levert tidlig i 2023. På den måten ligger bransjen klar i overgangen fra vinter til vår i en bransje preget av mer aktivitet i samme periode.

I øvrige bransjer opplevde STAMI en god og nær dialog både med arbeidslivets parter og ulike bransjeforeninger, med god rekruttering og vilje til deltakelse. Her vil STAMI spesielt fremheve bransjene leverandørindustrien, industri og renhold. For øvrig vil vi fremme verdien av, og

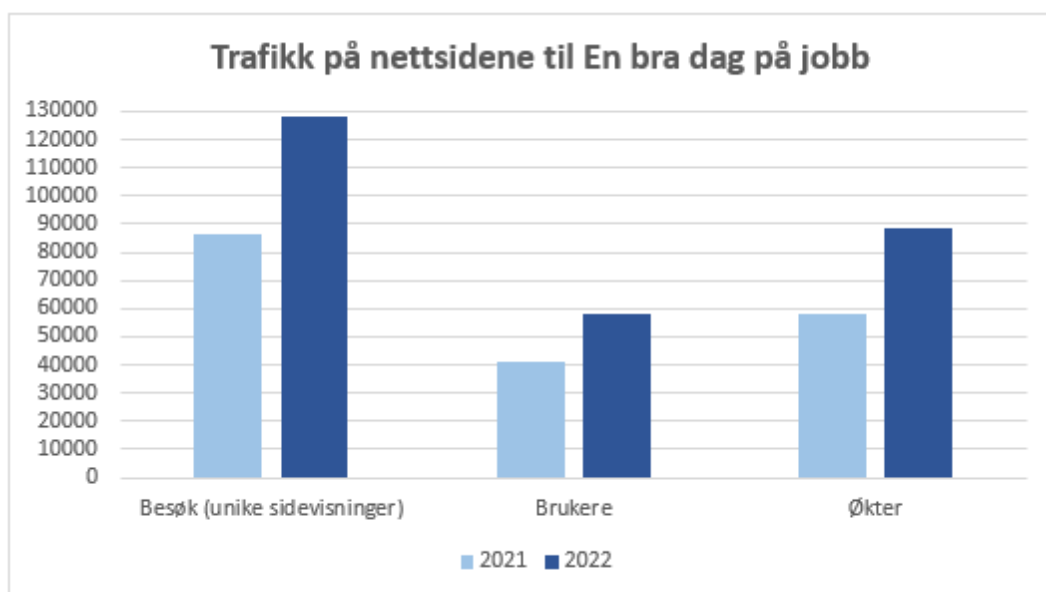
viktigheten av, en nær og tett kommunikasjon med virksomhetene og betydningen av å, gjennom partene i arbeidslivet, rekruttere riktige virksomheter.

Knyttet til hver bransje og lansering av disse, men også løpende gjennom året, har STAMI jobbet aktivt med synliggjøring av bransjene gjennom medieplassing, lanserings- og opplæringswebinarer og annonsering, samt populærvitenskapelig formidling. Dette har kommet i tillegg til etatenes felles kampanjeaktivitet gjennom portalen. Samtidig har STAMI naturligvis etablert og utarbeidet, samt forankret, faktagrunnlag i kommende bransjer.

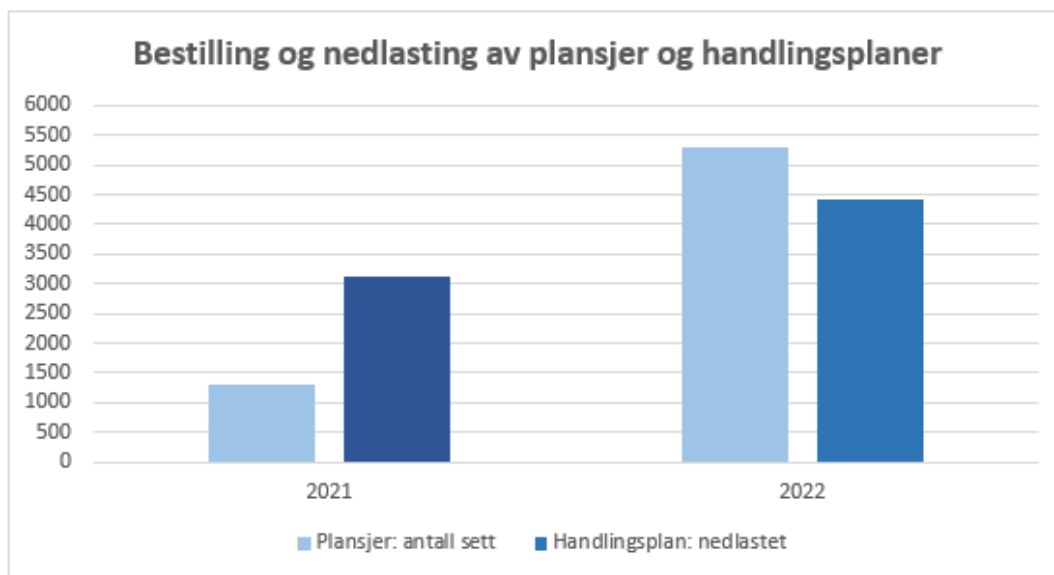
I arbeidet med utvikling og produksjon av verktøyet, opplever STAMI en økende interesse fra så vel lokal- og regionale nyhetsmedier, men spesielt fra arbeidstakersidens redaksjonelle medier. Disse har i perioder både fulgt utviklings- og produksjonsprosessen og synliggjort verktøyet gjennom sine medier - med fokus både på fag, utvikling av verktøyet og på virksomhetenes bruk av det.

Her har STAMI opplevd en tydelig økning i interesse fra tidligere år, noe som nok i stor grad skyldes bedre dekning (flere bransjer), og et mediefokus som har flyttet seg mer fra en ensidig pandemidekning til andre felt. En annen mulig årsak er også at definisjonen, og hovedbudskapet i Arbeidsmiljøatsingen - at arbeidsmiljø handler om arbeidet - i stadig større grad reflekteres i mediebildet, og på den måten åpner for økt synlighet også for et kunnskapsbasert verktøy som En bra dag på jobb.

## En bra dag på jobb i tall



Grafen viser at En bra dag på jobb har hatt en formidabel vekst i bruk i 2022. Dette skyldes delvis utvidelse av bransjer, men også økt synlighet og økt bruk i ulike bransjer. På topp av bransjene i verktøyet ligger Kontorarbeidsplasser, barnehage, sykehjem og undervisning. Størst andel brukere kommer rett inn i verktøyet. Av brukere som kommer fra andre nettsted, henvises nå flest fra Arbeidsmiljøportalen med 10281 unike brukere i 2022, fulgt av STAMI med 8026 unike brukere, og deretter sosiale medier.



Forholdet mellom brukere og økter på den ene siden, og bestillinger, samt nedlastinger av handlingsplaner på den andre siden, er spesielt interessant å legge merke til. Det sier både noe om En bra dag på jobb som fleksibelt verktøy, men ikke minst noe om at virksomhetene gjennomfører hele prosessen; begge dialogmøtene og utforming av handlingsplan for videre aktivitet. Hvor mange som bruker vår digitale plansje og hvor mange som utformer egne handlingsplaner har vi ikke tall på.

### NOA+

I 2022 har vi sett en økende bruk av NOA+ på Arbeidsmiljøportalen, med en oppgang fra i underkant av 7500 i 2021 til noe over 21000 unike brukere. Alle relevante bransjer fikk ved utgangen av 2021 ferdigstilt faktadelen for sin bransje, og vi ser at brukertallene på NOA+, på portalen, ligger relativt høyt, og i dialog med virksomheter ser vi at faktaene også brukes som arbeidsverktøy for å rigge det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet på egen arbeidsplass. Ikke kun i bransjer som ikke har fått kunnskapsbaserte verktøy, men også i øvrige bransjer.

På Arbeidsmiljøkongressen i Bergen, ble det også, av representanter for bedriftshelsetjenesten, uttrykt at NOA+ fungerer som en positivt ladet inngang i en virksomhets risikovurderings-arbeid. Uten at en slik anekdotisk merknad skal sees som talende for en hel sektor, gir den likevel et godt bilde av hvor fleksibelt NOA+ oppfattes ut i bruk.

I 2022 har STAMI arbeidet med en videreutvikling av nettsidene for NOA - hvor også NOA+ har blitt utviklet til et mer dynamisk verktøy. Ved lansering av NOAs nye nettsider (2023,) vil NOA+ lenkes inn på Arbeidsmiljøportalen snarere enn slik det er i dag, å være faste sider. En slik løsning gir muligheter for mer dynamisk oppdatering av bransjer. Og utvide antall bransjer, uten forsinkelse eller ekstra sideproduksjon.

STAMI har jobbet mye med utviklingen av NOA+ med tilpassingen av løsningen for sluttbruker. For å sikre at bruker ikke nødvendigvis må være en arbeidsmiljøekspert for å kunne jobbe med fakta, statistikk og kunnskap. Dette gjelder også tilpassingen og videreutviklingen av NOA+.

### Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område i arbeidsmiljøets satsingen, hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte.

Dette er et kompetanse- og tidkrevende arbeid, og STAMI har i 2022 vært i prosess med å få på plass og styrke forskerkompetansen på feltet. I 2022 har mye av arbeidet vært fokusert på to kunnskapsoppsummeringer med den første knyttet til betydning av arbeidspauser på psykisk og fysisk helse, og for sykefravær i helsesektoren, og den andre knyttet til temaet; betydning av rolleavklaringer for arbeidshelse. I tillegg er to ytterligere kunnskapsoppsummeringer påbegynt, og det er god progresjon i arbeidet. Vi venter flere publikasjoner på feltet gjennom året.

STAMI har samtidig med det pågående faglige arbeidet synliggjort flere tidligere gjennomførte kunnskapsoppsummeringer og tilgjengeliggjort disse for sluttbruker. Både som vitenskapelig publikasjon, som faglige nettsider med direkte tilgang til publikasjonene, som populærvitenskapelige oppsummeringer og nyhetsartikler som peker retning for virksomhetene.

Å løfte fram viktige oppsummeringer, også tidligere gjennomførte, har vist seg være verdifullt og nødvendig. Både for å øke gjenbruken av kunnskap, men ikke minst for også å rette kunnskapen mot sluttbruker i en kontekst hvor sluttbruker i større grad er villig til å bruke kunnskap i eget arbeidsmiljøarbeid - slik nettopp arbeidsmiljøetsatsingen legger til rette for.

### Arbeidsmiljørådet

I 2022 har arbeidet med Arbeidsmiljørådet i første rekke handlet om å bygge forståelse for at arbeidsmiljø handler om arbeidet og å knytte dette tett opp mot IA. For så å løfte denne samtalen inn på arenaer som arbeidsmiljø ikke naturlig har hatt en plass på tidligere. På en slik måte har podkasten utviklet for kunnskapsoppsummeringer gitt rom til å styrke hovedbudskapet i arbeidsmiljøetsatsingen og å knytte det tettere opp til kunnskapen. Slik tanken har vært med Arbeidsmiljørådet knyttet til kunnskapsoppsummeringer.

STAMI kom med 5 episoder av podkasten i 2022. Disse episodene var:

- IA-avtalen i pandemien - hvor førstesekretær og ansvarlig for arbeidsfeltet Julie Lødrup fra LO samtalte med arbeidslivsansvarlig i NHO Nina Melsom og STAMIs Pål Molander om IA, IA-arbeid og arbeidsmiljø gjennom pandemien.
- Teknologi, innovasjon og framtidens arbeidsmiljø - hvor tidligere arbeidsminister og nå nestleder i NHO Anniken Hauglie var i samtale med direktør for Innovasjon Norge, Håkon Haugli og Pål Molander fra STAMI.
- Bli arbeidslivet mindre inkluderende med mer hjemmekontor - Kristin Clemet fra Civita, Trygve Svensson fra Agenda, Even Bolstad fra HR Norge og Pål Molander fra STAMI samtalte om hjemmekontor, inklusjon og arbeidsmiljø.
- Sykefravær - hvordan kan vi forebygge - en samtale mellom Vibeke Hillestrøm fra barnehagesiden i Modum kommune samtalte med Stein Knardahl fra STAMI om sykefravær og arbeidsmiljø.
- Kan et godt arbeidsmiljø dempe eldrebølgen - en samtale mellom Kari Østerud som er leder for Senter for Seniorpolitikk og Pål Molander fra STAMI. Om betydningen av arbeidsmiljø for å kunne forhindre frafall og for å legge til rette for å få flere til å stå lenger i arbeidet.

Arbeidsmiljørådet hadde i 2022 tett på 6000 avspillinger fordelt på alle episoder. Den mest lyttede episoden totalt sett handlet om hjemmekontor, og den mest lyttede episoden i 2022 var episoden om sykefravær og forebygging, med i overkant av 1200 lyttere.

## Opplæring og undervisning

Opplæringsmodulen i arbeidsmiljøportalen (kunnskapsmodulen) har også i 2022 blitt løftet fram i STAMIs dialog med partene i arbeidslivet, og da spesielt i dialog med medlemsforbund og enheter underliggende hovedsammenslutningene.

STAMI gjennomførte i 2022 et webinar i samarbeid med LO og AOF, hvor topartssamarbeidet på arbeidsplassen og kunnskapsbasert forebygging ved bruk av opplæringsmodulen på Arbeidsmiljøportalen var tema. For øvrig i serien med webinarer gjennomført med LO/AOF (5 stk. i 2022) har IA-relevante temaer knyttet til ulike bransjer vært løftet; Vold og trusler, Seksuell trakassering, Psykisk helse, samt Psykososialt arbeidsmiljø.

Opplæringsmodulen er også - i samarbeid med Arbeidstilsynet - tilgjengeliggjort og tilpasset for bedriftshelsetjenesten (BHT), og skal også være mulig å tilgå fra Arbeidsmiljøportalen, hvor BHT har fått synliggjort sin egen rolle i det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet, og med det fått en tydeligere plass i kunnskapsbasert forebygging.

BHT er STAMIs hovedmålgruppe for instituttets øvrige aktiviteter - også ut over IA, men, er også en av hovedmålgruppene i arbeidsmiljøets satsingen og en av de viktigste målgruppene arbeidsmiljøets satsingen skal jobbe mot og gjennom for - på best mulig måte - å nå helt ut på virksomhetsnivået. Derfor har arbeidsmiljøets satsingen og verktøyene i satsingen, herunder spesielt verktøyet En bra dag på jobb blitt inkludert i alle STAMIs kurs for BHT, for å legge til rette for kunnskapsbasert forebygging på virksomhetsnivå også med bistand fra de ansatte i BHT.

STAMI gjennomførte i 2022 hele 11 flerdagers-kurs rettet mot BHT og leger i spesialisering til arbeidsmedisin (LIS). Arbeidsmiljø handler om arbeidet og selve arbeidsmiljøets satsingen med forskningsbasert kunnskap, Arbeidsmiljøportalen og de enkeltstående kunnskapsbaserte verktøyene var inkludert i alle disse kursene. Med spesifikke foredrag for hver av dem.

Å implementere Arbeidsmiljø handler om arbeid, og viktigheten av Arbeidsmiljøportalen, NOA+ og En bra dag på jobb i bedriftshelsetjenesten har stor verdi - ikke bare for STAMI, men for samfunnet i stort. BHT er et av de viktigste virkemidlene i myndighetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og en særdeles viktig budskapsbærer for norske arbeidsplasser. Både de som er pålagt bruk av BHT og de som frivillig knytter seg til en BHT.

## Styrket formidling

I 2022 har STAMI jobbet godt med å styrke formidlingen på arbeidsmiljøets satsingen med godt over 100 foredrag om Arbeidsmiljø handler om arbeidet - gjennomført hos partene i arbeidslivet, ute hos norske virksomheter og i både tillitsvalgt- og verneombudsforum rundt om i hele landet.

Dette kommer i tillegg til STAMIs kurs- og undervisningsvirksomhet samt også i tillegg til STAMIs webinar og i underkant av 50 innlegg om "En bra dag på jobb" ute i bransjeorganisasjoner og norske virksomheter. Altså tett på 175 foredrag og innlegg knyttet til arbeidsmiljøets satsingens ulike områder.

2022 har vært et år som startet nedstengt og med lavere aktivitet, med et fortsatt noe ensidig mediefokus som til stor del har handlet om - slik som de to årene før - korona og koronahåndtering. Mediemessig fortsatte året med stort fokus på fjernarbeid og hjemmekontor - også etter åpning før vi opplevde at mediesituasjonen normaliserte seg mer mot sommer og høst 2022.

STAMI har i perioden brukt mediesituasjonen også til å løfte kunnskapsoppsummeringen om fjernarbeid/hjemmekontor, og å adressere større IA-spørsmål, og å knytte arbeidsmiljø tettere til samfunnsmessige store spørsmål slik som rekruttering av arbeidskraft, bærekraft i arbeidslivet, arbeidsmiljø og styrerommet.



Dette har vært strategisk viktig for å bygge bro mellom arbeidsmiljø og andre arenaer i norsk arbeidsliv - hvor vi mener arbeidsmiljø naturlig hører hjemme, men hvor det ofte ikke får en rolle. Dette har STAMI lagt ned betydelige ressurser i, noe som gjenspeiler seg i antall foredrag og arenaer for foredrag, samt deltagelse i podkaster og debatter utenfor våre typiske arbeidsmiljøarenaer, i tillegg til egne aktiviteter. Dette er også tydelig på STAMIs nettsider og i øvrige kommunikasjon.

Våre mest leste nyhetssaker i 2022 på stami.no	Besøk
Balansen mellom kontoret og heimekontoret er avhengig av tre ting	4 035
Hvordan har IA-avtalen fungert i to pandemiår?	2 968
Hvor kommer muskel- og skjelettplager fra?	2 824
Dei helseskadelege sjefane	2 758
Slik kan kontorarbeidsplasser jobbe med arbeidsmiljø	2 648

De to mest leste sakene på STAMIs hjemmesider kommer direkte fra Arbeidsmiljøloven, med kunnskapsoppsummeringen om fjernarbeid/hjemmekontor på topp, fulgt av en artikkel om hvordan IA-avtalen har fungert i pandemien – basert på en episode i podkastserien «Arbeidsmiljørådet» som STAMI har utviklet for arbeidsmiljøloven. En episode hvor LO og NHO diskuterte IA-avtalen og arbeidsmiljø sammen med STAMI. Artikkelen om hvordan kontorarbeidsplasser kan jobbe med arbeidsmiljø er lanseringsartikkelen til bransjen «Kontorarbeidsplasser» på Arbeidsmiljøportalen.

Ellers ser vi at våre tematiske sider som forklarer arbeidsmiljø og våre fagområder på en god og enkel måte har jevnt over høye besøk. I særlig grad de IA-relaterte sidene og hovedbudskapet i Arbeidsmiljøloven. Her kan for eksempel «Hva er arbeidsmiljø?» skilte med over 22 500 lesere og «Hva er psykososialt arbeidsmiljø?» skilte med over 11.000 lesere. Disse sidene har bidratt godt til spredningen av definisjonen av arbeidsmiljø; Arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Også i 2022 har Arendalsuka vært i fokus for STAMI - med både egne arrangement og deltakelse på arrangementene til partene i arbeidslivet. Hovedfokus her har vært kunnskapsbasert forebygging og arbeidsmiljøloven, og på STAMI-arrangementet «Hvordan lykkes i å skape et bærekraftig arbeidsliv», diskuterte Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen med toppene i arbeidslivet og STAMI arbeidsmiljø som grunnleggende for å nettopp kunne gjøre det; å lykkes med et bærekraftig arbeidsliv. Arrangementet gikk for full sal. Et arrangement som også gikk som direktesendt webinar og senere har vært mulig å se i opptak.

Videre har STAMI, i 2022, utviklet og økt sin satsing på sosiale medier og bruk av disse i arbeidsmiljø sammenheng, nærmere bestemt med å både bygge og å styrke spesielt; En bra dag på jobb - både på eksisterende bransjer, men også ved lansering av nye bransjer. Dette også i tett dialog med Arbeidstilsynet, Arbeidsmiljøportalen og felles kommunikasjonskampanje som ble lansert våren 2022. Dette arbeidet har vært godt understøttet gjennom aktiv bruk av sponset og plassert innhold, samt også aktiv plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesialmagasin.

Som tidligere år har STAMI hatt god innsats knyttet til opplæring i bruk av En bra dag på jobb, men også Arbeidsmiljøportalen, NOA+ og portalens begge kunnskapsbaserte verktøy. STAMI gjennomførte, som nevnt ovenfor, i underkant av 50 opplærings- og kunnskapswebinar fordelt på alle bransjene, men også innenfor interesserte bransjer som fortsatt ikke har fått egne verktøy, slik som luftfart.

Dette viser både på interesse og nysgjerrighet - men ikke minst et ønske om å få egne verktøy. I tillegg kom 10 foredrag/webinar på selve Arbeidsmiljø-satsingen, blant annet på Arbeidsmiljøkongressen sammen med Arbeidstilsynet, men også for internasjonalt interesserte organisasjoner som LO fra Danmark, Finland og Sverige, det europeiske arbeidsmiljøorganet EU OSHA og AFI försäkring fra Sverige.

I tillegg gjennomførte STAMI, som nevnt ovenfor, en stor mengde fagforedrag knyttet til IA-arbeidet og arbeidsmiljø-satsingen ute på virksomheter, i bransjeforeninger, statlige etater, kommuner og ut over partene i arbeidslivets arbeidslivskonferanser og møter.

### STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljø-satsingen

Tanken med dette kapittelet er å synliggjøre noen av aktivitetene STAMI bidrar med, og inn i da disse er mer direkte knyttet til de løpende aktivitetene som gjøres i Arbeidsmiljø-satsingen. Det er også aktiviteter som, i den prolongerte IA-avtalen 2019-2024, bidrar til å strukturere arbeidet i Arbeidsmiljø-satsingen under IA-avtalen.

Når det er sagt, kan en si at all STAMIs kunnskapsproduksjon vil ha betydning for Arbeidsmiljø-satsingen - da mye av denne forskningen og disse aktivitetene ligger til grunn for kunnskapsutviklingen til satsingen.

Et eksempel på det er forskningen instituttet har utført og stadig utfører på de ulike faktorene som vi også kartlegger gjennom NOA - og som ligger til grunn for den bransjemessige inngangen til arbeidsmiljø-satsingen. Et annet slikt eksempel er instituttets løpende dialog og samarbeid med partene i arbeidslivet - både gjennom IA koordineringsgruppen, men også gjennom ulike prosjekts partssammensatte faggrupper.

**Representasjon i IA-forum:** STAMI er 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, og bidrar til den årlige IA-rapporten, og ser på mål og innsatsområdenes status og utvikling på hele IA-feltet, inkludert økonomiske og administrative konsekvenser av virkemidlene benyttet. Selve rapporten fra faggruppen presenterer status og utvikling på sysselsetting, sykefravær og uførhet. Årets rapport gjelder for foregående år. STAMI venter at fokuset satt på arbeidsmiljøfaktorer i rapporten for 2021 videreføres også i 2022.

**Styrket datagrunnlag:** Det styrkede datagrunnlaget som ventelig vil bli tydelig på IA-området i 2024, er pekt på som et av de viktigste bidragene for å kunne følge utviklingen på området, og gjennom dette peke på utviklingsområder. Alene er dette et av STAMIs viktigste bidrag inn i Arbeidsmiljø-satsingen, da det gir økte muligheter for en tydeligere og bedre bransjeretting av arbeidet. Antall bransjer i arbeidsmiljø-satsingen kan økes fra rundt 29 til nærmere 40 næringer eller flere.

**Statistikkforum:** Det ble i 2019 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 i dette forumet har vært på normalt nivå i 2022. Forumet er viktig for IA-feltet og også for STAMIs kunnskapsproduksjon på området. 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 2022 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 har på oppdrag fra departementet (2019) fått ansvar for å kartlegge arbeidsmiljøforholdene i de syv utvalgte bransjene under IA-avtalen 2019-2022. Oppdraget har fått en administrativ forlengelse til sommeren 2023. Bransjespesifikke resultater kan gi hver enkelt bransje statistikk som peker retning for videreføring og utvikling av det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Og hver enkelt bransje får en oppsummerende, deskriptiv statistikk i etterkant av gjennomført kartlegging. I 2022 ble en samlerapport, basert på den første arbeidsmiljøkartleggingsrunden, offentliggjort. Rapporten gir en overordnet vurdering av arbeidsmiljøtilstanden basert på resultatene fra kartleggingene og tilrettelagte sykefraværdata fra NAV. Andre kartleggingsrunde startet siste kvartal 2022 og vil fortsette til andre kvartal 2023.

Resultater fra de to kartleggingene vil kunne synliggjøre endringer i arbeidsmiljøtilstanden, samt endringer i sykefravær fra NAV i perioden 2019-2022. Resultatene vil dermed kunne bidra i evalueringen av IA-bransjeprogrammene. Resultater fra den andre kartleggingen og samlerapport for hele bransjekartleggingen vil ventelig publiseres sommeren 2023.

## Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøloven. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2022 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljølovens budskap og kunnskapsgrunnlag i mange ulike arenaer og kanaler. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid. I henhold til Arbeidstilsynets tildelingsbrev, har også arbeidsmiljøloven blitt integrert og forankret inn i relevante aktiviteter, på tvers av etaten. Arbeidstilsynet har i 2022 gjennomført digitale og fysiske veiledninger, utviklet e-læring, planlagt og gjennomført informasjonskampanjer, samarbeidet med andre etater og partene, deltatt og representert i ulike fora, gjennomført tilsyn på relevante temaer, og videreutviklet Arbeidsmiljøportalen, Arbeidsmiljøhjelpen og temasider på arbeidstilsynet.no.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøloven har vært følgende;

- Veivisning
  - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
  - Utvikle nye kommunikasjonskanaler som E-læring og VR
  - Videreutvikle relevante temasider på Arbeidstilsynet.no
  - Planlegge og gjennomføre informasjonskampanjer som støtter opp om satsingen – to informasjonskampanjer i regi av Arbeidstilsynet og en felleskampanje for etatene rettet mot 12 ulike bransjer
  - Gjennomført tilsyn med relevante temaer
  - Utstrakt samarbeid med partene
  - Samarbeid med NAV, Petroleumstilsynet og STAMI
  - Utvikle og oppdatere kunnskapsmodulene for partene i arbeidslivet sammen med STAMI
- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøhjelpen

- Utvikling av nye bransjer
- Brukertesting 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
- Deltatt som representanter i
  - Bransjeprogram
  - Redaksjonsråd
  - Koordineringsgruppe
  - Ulike arbeidsgrupper på tvers av etater
- Deltar i faggruppen for IA-avtalen, og faggruppens sekretariat
  - Bidrar til den årlige IA-rapporten
- Gjennomført forebyggende tilsyn på arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- Administrerer IA-tilskuddsordningen til bransjeprogrammene

Arbeidstilsynet har fokusert hovedandelen av sin utadrettede veiledning mot temaene og kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøloven. Gjennom vår veiledning og tilsyn har vi blant annet fokusert på:

- Risikoforhold og utfordringer som kjennetegner ulike bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
  - Basert på den nasjonale overvåkingen av arbeidsmiljø og helse fra STAMI
- Roller i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan skape et godt partsamarbeid
- Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og utvikling av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

## Styrket formidling

Arbeidstilsynet har i 2022 etablert gode samarbeidsarena internt og integrert satsningens budskap og kunnskapsgrunnlag i øvrig aktivitet. Noe som har resultert i mer enhetlig fokus og veiledning rundt muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vår veiledning og formidling har i stor grad konsentrert seg 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. Vi har utarbeidet og gjennomført flere kampanjer basert på Arbeidsmiljøloven. Blant annet en bransjerettet felleskampanje med de andre etatene, for å gjøre arbeidsmiljøportalen kjent. I tillegg har vi utarbeidet og kjørt en egen kampanje for kontorarbeidsplasser med tittelen «ikke forvent for mye av en vaffel».

I vår tilsynsaktivitet har forebygging av arbeidsrelaterte muskel og skjelettplager og psykiske plager vært en av fokusområdene. I 2022 gjennomførte vi 2771 tilsyn basert på disse temaene. Vi har avdekket en høy andel brudd, med ett eller flere brudd i 72 prosent av tilsynene. Dette viser at virksomhetene har potensial til å jobbe bedre forebyggende med muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vi har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. Altså de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veiledning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven. Vi har gjennomført veiledning rettet mot Helse- og sosial (sykehus,

sykehjem og barnehager), undervisning, bygg og anlegg, næringsmiddelindustri, varehandel, reparasjon av motorvogner (bilbransjen), transportbransjen og mot annen tjenesteyting (frisører, kontorarbeidsplasser).

Bedriftshelsetjenesten har også vært en viktig målgruppe for Arbeidstilsynet. Disse har vi nådd gjennom fysiske og digitale samlinger, med Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler som hovedtema. Dette for å vise vei til kunnskap og verktøy, de videre kan bruke i sin bistand ut til virksomheter.

## Resultater

### *Utadrettet veiledning*

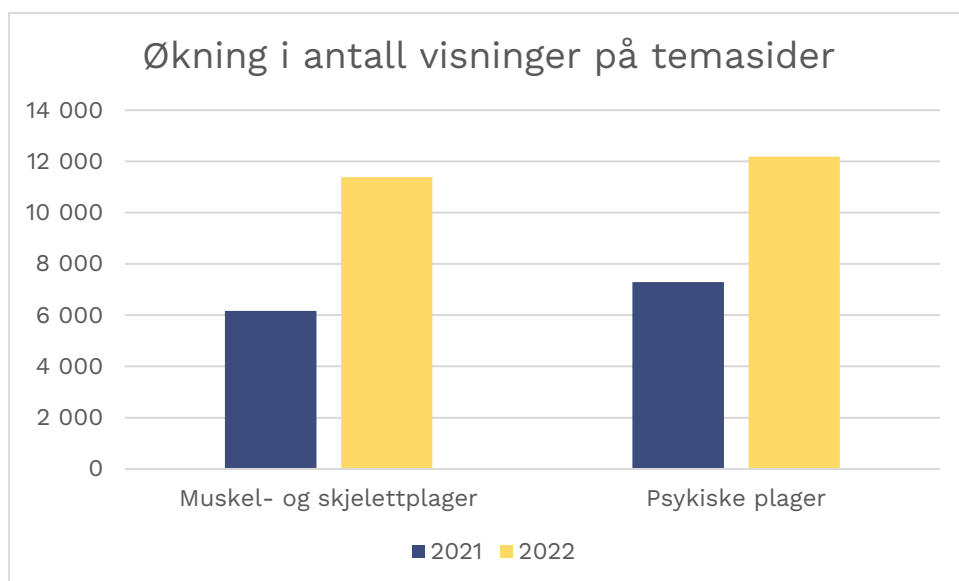
I 2022 har vi gjennomført 11 webinarer knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Disse har vært rettet mot bygg og anleggsbransjen, næringsmiddelindustri og kontorarbeidsplasser i offentlig sektor. Til sammen har vi registrert at over 2 500 seere fulgte direktesendingene av webinarene. Opptak av webinarene har i etterkant blitt vist nær 4 000 ganger på Arbeidstilsynets Youtube-kanal. Vi har også gjennomført to workshoper sammen med bransjeprogrammene rettet mot barnehager og sykehjem, der omtrent 140 brukere har fulgt direktesending av workshopene. Opptak av workshopene har i etterkant blitt sett 180 ganger. Vi har publisert seks artikler i ulike fagblader, rettet mot blant annet bygg og anlegg, bilbransjen og frisører. I tillegg til vår digitale veiledning, har vi arrangert seks stedlige samlinger, der tre av dem var rettet mot bygg og anlegg og tre av dem mot bedriftshelsetjenesten. Til sammen deltok 232 deltakere på disse samlingene.

I 2022 har vi videreutviklet et VR-opplæringskurs som tar for seg tematikken om muskel- og skjelettplager på arbeidsplassen. Dette kurset er ikke et tradisjonelt e-læringskurs, men er en ressurside som kan brukes av blant annet bedriftshelsetjenester og andre gode hjelpere som ønsker å holde kurs om muskel- og skjelettplager. Kurset ble gjennomført av 103 forskjellige brukere.

På forespørsel fra andre etater, organisasjoner og på arrangementer har vi holdt 74 innlegg i 2022. Dette tyder på at Arbeidstilsynet er en etterspurt kunnskapsaktør. Vi estimerer at vi har nådd ut til nær 5000 personer via disse innleggene.

### *Veiledning på arbeidstilsynet.no og kampanjer*

I 2022 hadde vi nær 238 000 besøk på veiledingssider relatert til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager arbeidstilsynet.no. Det er en økning på over 35 700 besøk på disse sidene, sammenlignet med 2021. Disse sidene tar for seg temaer som muskel og skjelettplager, ergonomi, stress, psykiske plager og inkluderende arbeidsliv. Størst økning ser vi på sidene for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Som viser at Arbeidstilsynets fokus på å fremheve disse arbeidsmiljøproblemene har hatt effekt



Gjennom 2022 har vi laget og gjennomført flere markedsføringskampanjer knyttet til Arbeidsmiljøsetsingen. Våre felles kommunikasjonskampanjer for 12 ulike bransjer med de andre etatene har hatt 7,4 million visninger, med 95 000 klikk.

Kampanjen «Snakkepakka» ble utviklet som en kampanjeside med et samtaleverktøy. Samtaleverktøyet baserer seg på jobbstress, tidspress og uklare forventninger, og hvordan dette kan skape muskel- og skjelettplager. Dette i tråd med Arbeidsmiljøsetsingens kunnskapsgrunnlag. Kampanjesiden er besøkt nær 12 000 ganger, og verktøyet er besøkt 862 ganger og lastet ned 69 ganger. Som en del av kampanjen ble det utviklet en fagartikkel som lenket til veiledningssiden vår om forebygging av muskel- og skjelettplager.

Kampanjen «ikke forvent for mye av en vaffel» fikk over 14,3 millioner visninger og 57 435 klikk av ansatte på kontorarbeidsplass, og vant en pris: «Certificate of excellence» på den årlige Sabre Awards, en av verdens største PR-konkurranser.

Litt over 152 000 brukere har respondert på kampanjene, og vi kan med det si at vi har truffet godt, og har hatt meget bra gjennomslag med våre kampanjer for Arbeidsmiljøsetsingen i 2022.

Vi har promotert Arbeidsmiljøportalen i nær alle de overnevnte veiledningsaktivitetene. I tillegg har vi gjort Arbeidsmiljøportalen kjent gjennom en rekke innlegg og deltakelse på relevante konferanser, kongresser og messer.

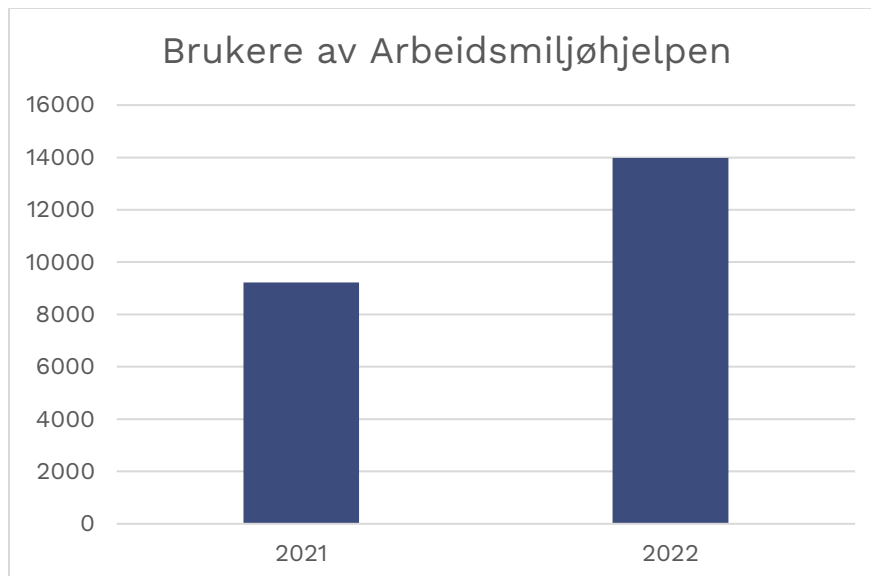
### Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen ligger på Arbeidsmiljøportalen.no og Arbeidstilsynet.no, og 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 fra NOA i den enkelte bransje. I 2022 er Arbeidsportalen og det digitale selvhjelpsverktøyet Arbeidstilsynet utvikler; Arbeidsmiljøhjelpen, utvidet med fire nye bransjer. De nye bransjene er petroleumsvirksomhet, renhold, industri og hjemmetjenesten. Vi har også produsert Arbeidsmiljøhjelpen for overnatting og servering, og landbruk, som ble lansert i 1. kvartal 2023. I bransjen Landbruk som inkluderer skogbruk og jordbruk opplevde også Arbeidstilsynet utfordringer i dialog med bransjeorganisasjonene, og rekrutteringen av virksomheter. Mot slutten av året lyktes STAMI å rekruttere virksomheter og aktører, for å begynne utviklingen og produksjon av En bra dag på jobb. Arbeidstilsynet fikk tilgang til de samme



virksomhetene og aktørene, som STAMI klarte å rekruttere. Slik at Arbeidstilsynet kunne produsere Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjen ble ferdigstilt og levert i starten av 2023.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2022 utviklet for 17 bransjer og brukt av 13 986 besøkere. Mye av vår utadrettede veiledning har fokusert på Arbeidsmiljøhjelpen, og vi har sett en markant økning av brukere i løpet av 2022.



I løpet av 2022 ble Arbeidsmiljøhjelpen redesignet og videreutviklet med ny temabasert struktur og økt funksjonalitet. Endringene ble lansert i november 2022, og er gjennomført på bakgrunn av brukertester, innspillsrunder og faglige vurdering fra Arbeidstilsynet. Arbeidsmiljøhjelpen har fra lanseringen vært tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen.no, men ble fra november 2022 også tilgjengelig på Arbeidstilsynet.no.

Bransjene med flest besøk var kontor, barnehage, sykehjem, anlegg og grunnskole. Innen utgangen av 2023 skal Arbeidsmiljøhjelpen være tilgjengelig for 26 bransjer.

### Arbeidstilsynets samarbeid med partene

I 2022 har vi fokusert på samarbeid med partene. De er en viktig samarbeidspartner i vårt mål om å nå ut til virksomhetene og deres ansatte. I tillegg til å gjennomføre veiledning rettet mot ulike bransjer og bedriftshelsetjenester, har vi samarbeidet med arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger. Dette har vært gjort blant annet ved utvikling av e-læring til UNIO og YS, innlegg på ulike regionsamlinger for foreninger som KS, YS, LO og NHO, samt lokale aktiviteter i ulike regioner. Gjennom vår veiledning med partene har vi til sammen nådd ut til 1752 personer med våre felles aktiviteter. Arbeidstilsynet sitter også som representanter i styringsgruppene for de ulike bransjeprogrammene. I flere av bransjeprogrammene har vi tett dialog, med prosjektlederne, og samarbeider med flere felles-aktiviteter og deling av informasjon. I 2023 vil etatene i tett dialog med partene gjennomføre regionale IA- samlinger for å styrke lokal forankring, økt forståelse av satsningens hovedbudskap; arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at partssamarbeid er grunnleggende for å lykkes med det forebyggende arbeidet.

### E-læring

På forespørsel fra YS og UNIO har Arbeidstilsynet i samarbeid med forbundene utviklet e-læring til deres medlemmer. Det har i e-læringene blitt lagt vekt på kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøetsatsingen og kunnskapsmodulene, som er partenes eget verktøy for opplæring i arbeidsmiljø. E-læringene er tilpasset for å kunne treffe målgruppen i UNIO og YS. Formålet med e-

læringene er å gi medlemmene en dypere kompetanse om arbeidsmiljø, og Arbeidsmiljøsets budskap. Til sammen har 869 personer gjennomført e-læringene.

### *Samarbeid med andre etater*

Arbeidsmiljøsets har vært med på å bidra til bedret samarbeid med de andre etatene. 2022 var en fortsettelse på det, og Arbeidstilsynet ser at det i økende grad skjer mer samarbeid, som har blitt mer naturlig og intuitivt, i tillegg til de faste møtearenaene.

### *Samarbeid med NAV*

Arbeidstilsynet har i 2022 opprettholdt et godt samarbeid med NAV. Samarbeidsavtalen som ble inngått mellom NAV og Arbeidstilsynet i 2020, for å styrke lokalt og regionalt samarbeid, er videreført i 2022 med fokus på gjennomføring av felles aktiviteter, samarbeid og å nå ut til virksomhetene 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. Planen skal stimulere til felles regionale aktiviteter etter regionenes behov. Hver fylkeskontakt utarbeider egen frivillig lokal handlingsplan med sin kontakt i Arbeidstilsynet. Sammen med NAV har vi gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsets budskap. Vårt samarbeid med NAV har resultert i aktiviteter som har nådd ut til 2235 personer i vår felles målgruppe i 2022. I tillegg har vi samarbeidet om å stå på stand på ulike arrangementer og konferanser.

### *Samarbeid med STAMI*

STAMI har vært en viktig bidragsyter med sine kunnskapsoppsummeringer, kunnskapsgrunnlag, og som samarbeidspartner i Arbeidsmiljøsets for Arbeidstilsynet. Gjennom regelmessig kontakt og sparring har vi i 2022 sikret informasjonsflyt og tett samarbeid. STAMI har hatt innlegg på webinarer og fysiske arrangementer i regi av Arbeidstilsynet, hvor de har bidratt med sin forskerkompetanse. Vi har samarbeidet og invitert hverandre i gjennomføringen av innlegg hos eksterne aktører for å sikre enhetlig formidling og styrking av budskapet i Arbeidsmiljøsets. I tillegg har STAMI vært en viktig deltager i arbeidsgrupper for Arbeidsmiljøportalen, hvor utvikling av nye bransjer, både med verktøy og kunnskapsoppsummeringer.

Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved STAMI bistår Arbeidstilsynet i utvikling av Risikobilde, som er et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriterte risikobaserte aktiviteter. Risikobilde har bistått oss i å fokusere innsatsen mot arbeidsmiljøproblemer med størst risiko, de mest utsatte bransjene, men også størst potensial for forbedring. Slik som arbeidet med forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

### *Samarbeid med Petroleumstilsynet*

Arbeidstilsynet og PTIL har hatt regelmessige samarbeidsmøter gjennom 2022 for å utveksle informasjon om arbeidet med arbeidsmiljøsets, og mulige samarbeidsområder. I mai 2022 samarbeidet PTIL og Arbeidstilsynet om å arrangere samling for Bedriftshelsetjenestene i Stavanger. Tema for samlingen var funn fra tilsyn, Arbeidsmiljøportalen, virkemidler fra NAV arbeidslivssenter og erfaringer fra BHT om bruk av Arbeidsmiljøportalen verktøy i arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidstilsynet har også bistått PTIL i utarbeidelse av verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen til petroleumsdelen på Arbeidsmiljøportalen. Den ble publisert i april 2022



## NAV

I 2022 har NAV bidratt i arbeidsmiljøsatsingen gjennom samordning og videreutvikling av arbeidet til blant annet NAV Arbeidslivssentre, Idébanken og NAV kontaktsenter, samt videre arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Utover dette har NAV vært aktiv i det tette samarbeidet med de andre etatene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene. Dette både på nasjonalt og regionalt nivå.

### Hvordan NAV jobbet med oppdraget i arbeidsmiljøsatsingen i 2022

I 2022 har NAV fortsatt arbeidet med arbeidsmiljøsatsningen på tilsvarende måte som for 2021. Det legges vekt på at alle aktuelle enheter i NAV har med seg kunnskapen, budskapet og verktøyene i møte med virksomhetene i hele landet digitalt, fysisk og ved rådgivning over telefon.

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 2022:

- Bruker kunnskapsgrunnlaget fra satsningen inn i prosessbistand generelt
- Bistår virksomhetene, enten som veiviser eller fasilitator, innen verktøyene 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 Arbeidslivssenter bruker nå et systematisk, digitalt verktøy for innledende kartlegging, og avsluttende evaluering, av IA-status i virksomheter. Kartleggingen gjøres i samarbeid med partene i virksomhetene. Status på forebyggende arbeidsmiljøarbeid er en av faktorene i dette verktøyet.

NAV Kontaktsenter svarte i 2022 ut ca. 53.000 telefonhenvendelser, hovedsakelig fra arbeidsgivere, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljøsatsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

### Digitale tjenester til arbeidsgiver

I 2022 har NAV fortsatt arbeidet med å videreutvikle sine digitale IA-tjenester der også Arbeidsmiljøsatsningen inngår. Noen punkter å fremheve i den sammenheng er:

- Det er gjennomført FoU-prosjekt der NAVs verktøyene «Samtalestøtte» og «Sykefraværstatistikk til arbeidsgiver» ble forsket på. Her har man fått verdifull kunnskap om disse selvbetjente tjenestene som tas med i det videre arbeidet for å gjøre disse verktøyene nyttige for arbeidsgivere.
- NAV har på sine nettsider lansert "Forebygge fravær", der man har samlet selvbetjente IA-tjenester på innlogget side til virksomhetene.
- Antall unike brukere som har benyttet innloggede tjenester har økt fra ca. 7500 i 2021 til ca. 11500 i 2022.

## Aktivitet fra Idèbanken

I 2022 har Idèbanken gjennom ulike artikler løftet frem og forklart Arbeidsmiljøportalen, de ulike arbeidsmiljøverktøyene og viktige faktorer i arbeidsmiljøet. Dette innholdet er delt og markedsført gjennom Idèbankens nettside, nyhetsbrev og i sosiale medier.

I forbindelse med forlengelsen av IA-avtalen etablerte Idèbanken også en egen landingsside for IA-avtalen der virkemidlene ble løftet frem. Dette dekket et behov hos virksomhetene for å forstå hva IA handler om nå og hvilke virkemidler som er tilgjengelig.

Idèbanken har også videreformidlet aktuelt innhold fra både STAMI, Arbeidstilsynet og NAV gjennom sitt nyhetsbrev og i sosiale medier.

Trafikken på Idèbankens nettside var på 510 000 økter i 2022. Det kom også over 4000 nye abonnenter på Idèbankens nyhetsbrev i 2022. Dette vitner om en stor interesse for dette området.

## Petroleumstilsynet

Å formidle kunnskap om og viktigheten av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet har vært et sentralt mål for PTIL sitt IA-arbeid.

### Samarbeid med partene og deltagelse i bransjeprogram

En viktig del av vårt arbeid har vært å forankre IA-arbeidet blant partene og stimulere til kunnskapsbasert og systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Hovedarenaen for partsamarbeid i næringen er Sikkerhetsforum (trepartsarena), hvor IA og arbeidsmiljøetsatsingen har vært jevnlig på agendaen. I møter med tillitsvalgte, fagforeninger og HVO-forum i petroleumsnæringen har vi bidratt med informasjon og veivisning om IA og arbeidsmiljøetsatsingen. Et sentralt element i disse møtene var å presentere Arbeidsmiljøportalen og demonstrere de bransjetilpassede verktøyene i portalen. Slik at partene er istandsatt til å kunne være ambassadører for arbeidsmiljøetsatsingen ute i virksomhetene.

PTIL har vært en aktiv bidragsyter til bransjeprogrammet gjennom deltakelse i styringsgruppe, arbeidsgrupper, og som foredragsholdere på seminarer og workshops. Vi har formidlet relevant informasjon til bransjeprogrammet, blant annet data fra RNNP, status om arbeid som foregår i Arbeidsmiljøportalen og tilsyn. PTIL var innholdsleverandør for to halvdags workshops for bransjeprogrammet leverandørindustrien. I disse workshopene ble verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen gjennomgått og testet ut med relevante eksempler fra leverandørene.

### Kunnskapsutvikling/ veivisning

PTIL har konsentrert mye av innsatsen mot å formidle IA budskapet og gjøre arbeidsmiljøetsatsningen bredt kjent ute i petroleumsnæringen.

I 2021 og 2022 har PTIL samarbeidet med Arbeidstilsynet og STAMI om produksjon av innhold til petroleumsdelen av verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb i Arbeidsmiljøportalen. Disse verktøyene ble publisert i april 2022. PTIL vil i samarbeid med de andre etatene bidra til videreutvikling av Arbeidsmiljøportalen.

Portalen og verktøyene har blitt presentert i forbindelse med tilsyn, møteserier med selskapene, i BHT-seminarer, samt på PTILs hjemmeside og PTILs sosiale medier. PTILs tidsskrift Dialog (nr. 2, 2022) ble i sin helhet viet til IA-satsningen og viktigheten av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Artikkene er blitt vist nær 5500 ganger per 1.mars 2023.

Sentralt i PTILs innsats er kunnskapsutvikling knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Det er igangsatt aktiviteter innen ergonomi, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt fysisk og kjemisk arbeidsmiljø. Resultater fra denne type aktiviteter formidles til næringen gjennom artikler på våre nettsider, publikasjoner og industriseminarer.

## Tilsyn

Budskapet i arbeidsmiljøets satsingen samsvarer med PTILs mål og er en integrert del av gjennomføringen av våre tilsynsaktiviteter. Kunnskapsbasert og systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid er sentralt i våre tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber med å forebygge helseskade, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I tillegg etterspør vi hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær.

Innsatsen vår med å synliggjøre budskapet i arbeidsmiljøets satsingen er med på å gi økt oppmerksomhet til betydningen av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi vil fortsette med å rette oppmerksomhet mot dette temaet i bransjeprogrammet, i samarbeid med partene og andre etater og i våre tilsyn og veivisningsaktiviteter.

## Samarbeid mellom etatene

Et av arbeidsmiljøets satsingens viktigste punkter er etatsfelles innsats ut mot arbeidslivet. Derfor er det viktig for oss å beskrive hva vi sammen har fått til, for å synliggjøre vår felles budskapsformidling, samhandling og utvikling.

Samarbeidet mellom de fire etatene har i 2022 hatt preg av større normalitet enn tidligere år. Arbeidsmiljøets satsingen har bidratt til å øke samarbeidet på flere arenaer mellom etatene, og samarbeidet om satsingen har blitt en mer naturlig del av etatenes daglige drift.

Dette er også noe Agenda Kaupang i sin løpende evaluering har pekt på gjennom de årene satsingen har gått. Samarbeidet har løpende blitt bedre og bedre. Uten at vi har signaler fra deres sluttrapport ved utformingen av vår fellesrapport, vil vi anta at dette også påpekes i sluttrapporten.

Etatene har fokus på å øke samarbeidet både innenfor og utenfor satsingen. Dette synliggjøres for eksempel gjennom de mer strukturelle møtepunktene vi har. Både opp mot de kvartalmessige referansegruppemøtene med partene, og i relasjon til både redaksjons- og styringsgruppemøter knyttet til Arbeidsmiljøportalen.

Samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV er et resultat av Arbeidsmiljøets satsingen. Her styres aktiviteter mellom de to etatene, men de andre to etatene inkluderes også når det er forenelig med aktivitetene.

Et annet eksempel er arbeidet med en samarbeidsavtale mellom NAV og STAMI. Som i 2022 har blitt utkrystallisert, og som inkluderer Arbeidsmiljøets satsing, IA-relevante samarbeidsflater ut over satsingen, statistikk og registerdata samt samarbeidsmuligheter også rent faglig. Også den et resultat av Arbeidsmiljøets satsingen, men samtidig en avtale som vil bidra til et tettere og bedre samarbeid mellom etatene framover.

Et tredje eksempel er digital samhandling og samarbeid, har kommet som et initiativ fra NAV opp mot de andre etatene. Det omtales nærmere nedenfor. Dette er et meget viktig initiativ som kan ha stor betydning for de enkelte etatene, men også det samlede tilbudet til brukerne av arbeidsmiljøkunnskap og tjenester.

Et fjerde eksempel er felles samling for bedriftshelsetjenesten. Der PTIL, NAV og Arbeidstilsynet samarbeidet for å nå ut med hovedbudskapet i Arbeidsmiljøsatsingen.

Andre eksempler på samarbeid som har blitt reaktivert gjennom satsingen, er kontaktmøtene mellom etatene og mer fagorienterte samarbeidsdager.

### Felles fagdag

Det ble i september 2022 holdt en felles digital fagdag for ansatte som jobber med arbeidsmiljøsatsningen ved Petroleurstilsynet, NAV, Arbeidstilsynet og STAMI. Det var ca. 250 personer deltakere på arrangementet. Målene med fagdagen var å styrke samarbeidet på tvers av etatene om arbeidsmiljøetsatsningen, samt å gi inspirasjon og praktiske tips til hvordan vi sammen som etater, og som enkeltindivider, kan bistå virksomhetene best mulig i deres arbeidsmiljøarbeid. Påfølgende evaluering av fagdagen ga høy score i forhold til disse målene

### Digitalt samarbeid/erfaringsutveksling

Høsten 2022 tok NAV initiativ til å starte uformelt samarbeid mellom de digitale miljøene i STAMI, Arbeidstilsynet og NAV som jobber med arbeidsmiljøetsatsningen og inkluderende arbeidsliv. Det ble laget en plan om oppstart av slikt samarbeid ved starten av 2023. Hensikten med dette samarbeidet er å bli kjent med hverandres arbeid og videre planer og undersøke hvor det kan være muligheter for å samkjøre det digitale innholdet på dette området på tvers av etatene for å gi best mulig digitale tjenester til virksomhetene.

### Samarbeidsfora i Arbeidsmiljøetsatsingen

Arbeidsmiljøetsatsingen bidrar til strukturelle, faste samarbeidsfora mellom etatene.

Arbeidsmiljøportalens styringsgruppe har møttes 3 ganger i 2022. Styringsgruppen har alle etatene representert, og har som formål å beslutte hovedføringene for videre utvikling av portalen. Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd har møttes 4 ganger i 2022 (et i kvartalet). I redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalens, 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 Arbeidsmiljøportalens.

## Samarbeid med partene

I 2022 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. I første rekke styrt gjennom dialogmøtene, men også løpende knyttet til ulike aktiviteter og innsatser. Arbeidsmiljøetsatsingen og etatene opplever en nær og god dialog, med en åpenhet for å ta opp IA-relevante spørsmål både i møtene med partene og i direkte dialog med enkelte eller flere av partene.

Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøetsatsingen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene.

Vårt inntrykk er også at partene på sin side har vokst inn i satsingsarbeidet og ser det som en grunnleggende og viktig del i deres IA-arbeid - også ut over Arbeidsmiljøetsatsingens målsatte aktiviteter.

Verdien av denne samarbeidsmodellen blir ekstra synlig når det tilkommer nye representanter som ikke nødvendigvis har med seg samarbeidshistorikken eller utviklingsprosessen.

Dialogen har i 2022 vært preget av usikkerhet rundt prolongering av IA-avtalen overordnet sett. Partene har samlet uttrykt et behov, om å være tettere på arbeidet. Samt et ønske om å inneha en mer referanserolle snarere enn bare en dialog-rolle.

I 2022 var partene tydelig på at de ønsket klarere signaler rundt avtalen og en fortsettelse før enkelte samhandlings-aktiviteter, slik som regionale eller nasjonale IA-samlinger, kunne settes i gang i samarbeid med dem. Deres anbefaling var derfor å avvente, og samtidig inkludere dem tettere i arbeidet. Dette har naturligvis etatene forholdt seg lojalt til, og satsingen ble løftet opp igjen og lansert på nytt i årets siste referansegruppemøte. Da som en 2023-satsing til utvikling sammen med partene. I den forbindelse er det etablert en partssammensatt arbeidsgruppe, sammen med etatene.

Da satsingen gikk fra "utviklingsprosjekt" til drift, ble referansegruppen omgjort til en dialoggruppe. Funksjonen var for øvrig lik og samarbeidet strukturert på samme måte. I drift ble frekvensen på møter tatt noe ned, i tråd med hva som er normalt når en går over fra utvikling til drift. Intensjonen var ikke å endre på roller eller møtets betydning, snarere å tydeliggjøre overgang fra utvikling til drift. Endringen har ikke vært opplevd som helt heldig, og det har vært en løpende dialog gjennom året på dialogmøtets betydning og rolle – og et tydelig uttrykt ønske fra partene om en tettere dialog.

I forkant av prolongeringsforhandlingene tok AID og etatsgruppen initiativ til å redefinere fra dialoggruppe tilbake til referansegruppe, og samtidig tydeliggjøre rollen og løfte den tettere opp mot Koordineringsgruppen for IA-avtalen. På den måten kunne dette være avklart ved oppstart av forhandlingene, Dette ble godt mottatt av partene, og la grunnen for strukturen og samhandlingen i satsingen i 2023-2024.

Dette har resultert i etablering av en ny og tydeligere gruppe for samarbeid med partene, hvor partene bidrar og gir innspill til satsingen og portalen. Det legges opp til 3 årlige møter, med fokus på helheten på Arbeidsmiljøets satsings hoveddeler:

- Kunnskapsutvikling
- Veivisning/formidling/samhandlingsflater mot bransjer
- Samhandling med andre IA-virkemidler
- Arbeidsmiljøportalen

Allerede på slutten av 2022, gjennomførte vi det første referansemøte. Og vi vil i 2023 fortsette med denne produktive arenaen. I etterkant av disse møtene vil vi rapportere til IA-koordineringsgruppen. Noe som gjør at IA-koordineringsgruppen får en viktigere og mer inkluderende rolle.

VI er klar over Agenda Kaupang har gjort spørreundersøkelser, blant annet til partene om deres kjennskap og formidling til IA-målene. På nasjonalt nivå er kjennskapet til IA-målene meget god, men på spørsmålet om i hvilken grad har din organisasjon formidlet budskapet til medlemmene svarer ca. halvparten i noen grad og de øvrige i stor og svært stor grad.

Likeså har arbeidstakerorganisasjonene svart at kun ca. halvparten har inkludert IA i tillitsvalgt opplæringen. Arbeidsmiljøportalen er relativt godt kjent, men verktøyene NOA+, kunnskapsmodulene, Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb er relativt lite kjent. Her er det viktig i 2023 og videre framover at partene tar vesentlig mer ansvar. Vi som etater er hele tiden klar til å støtte og hjelpe til. Fra etatssiden er dette blant annet tatt tak i ved etableringen av bransjemøter for hver bransje – nettopp for å bruke medlemsforeningene til hovedsammenslutningene mer aktivt.

## Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Nåværende IA-avtale beskriver at et av tiltakene inn mot Arbeidsmiljøloven, skal være en nettbasert portal som skal formidle bransjetilpasset kunnskap. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Og 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.

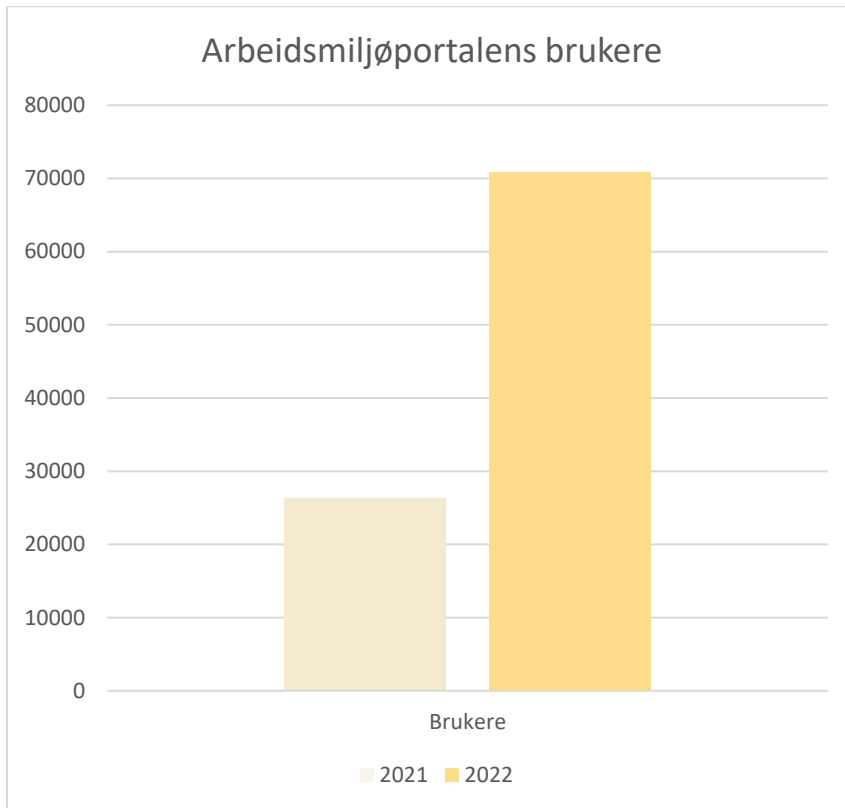
I 2022 utviklet vi nye bransjer til portalen, basert på datagrunnlag fra STAMI, NOA-data, forbedringspotensial for bransjen og anbefalingene til arbeidslivets parter som også ble forankret i referansegruppemøtet med partene i november/desember 2021. Før innlevering av denne rapporten, tilbyr Arbeidsmiljøportalen bransjerettede verktøy for 19 ulike bransjer. Vi gjennomførte også, i 2022, en etatsfelles kampanje rettet mot 12 ulike bransjer i Arbeidsmiljøportalen, med formål å gjøre portalen mer kjent for dem. Gjennom sosiale medier og bransjespesifikke medier har vi fått god respons på kampanjene. Vi har fått over 7,4 million visninger, med nesten 100 000 klikk inn mot portalen. Kampanjen har også vært en bidragsyter til samarbeid på tvers av etatene. I 2023 er det planlagt kampanjer for 12 bransjer til, der fokuset blir på de nye bransjene som lanseres på portalen i løpet av året og de, av de eksisterende bransjene, hvor det ikke ennå har blitt gjennomført en kampanjesatsing.

I 2022 har bedriftshelsetjenesten (BHT) sin rolle i det forebyggende og kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet også blitt bedre synliggjort på Arbeidsmiljøportalen. BHT er i kommunikasjonsgrunnlaget til satsingen definert som en av hovedmålgruppene. Det er også et av de viktigste tiltakene i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, både for myndighetene og for virksomhetene. BHT sin rolle og mandat i det forebyggende arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhetsarbeidet ble tydeliggjort med forskriftsendringer 1.1.23. På Arbeidsmiljøportalen har det blitt mer synlig hvilke bransjer som er pålagt en BHT, og at plikten er utløst av risikoforholdene i virksomheten. På Arbeidsmiljøportalen er det også nå mulig å lese mer om hva bedriftshelsetjenesten skal bistå med i virksomheten. I Arbeidsmiljøloven er de en målgruppe å jobbe mot og gjennom, og når vi får BHT til å jobbe med Arbeidsmiljøportalens verktøy og bransjesider, jobber de mer kunnskapsbasert og tettere på det som utløser risiko. Det betyr at de også jobber tettere opp mot det som utløser plikten til å knytte seg til en BHT, og gjennom det jobber BHT mer med kjerneoppgavene og ikke tilleggsoppgavene. Dette kommer i tillegg til øvrig BHT-relevant informasjon både hos Arbeidstilsynet og STAMI.

Pandemi-inngangen på året føles som forhistorie, men preget igangsettelse av arbeid og ikke minst muligheten for direkte dialog på virksomhetsnivå og utviklingen av nye bransjer i Arbeidsmiljøportalen. Dette er spesielt synlig, som tidligere nevnt, i bransjen "leverandørindustrien til olje og gass", hvor tilgangsbegrensningene ble opprettholdt, noe som medførte forsinkelse på bransjen. Selve produksjonsarbeidet på de andre bransjene ble da utsatt til senvinteren/tidlig vår. Når det er sagt, ble petroleumsbransjen levert som første bransje, og etatene har arbeidet godt og gjennomgående i 2022 og hentet inn forsinkelsene grunnet pandemi og levert i tråd med målsetning, opp mot hva som er forankret med partene i arbeidslivet, og forventning fra styrende myndigheter.

Arbeidsmiljøportalen har vært en av de viktigste virkemidlene for vår utadrettete markedsføring og veiledning. Alle etatene har brukt portalen og dens verktøy som en del av sin informasjons-

formidlings-, veivising og veiledningsaktivitet. Dette har vært med på å bidra til den store økningen vi har sett på antall brukere på portalen. I 2022 var til sammen 70863 unike brukere inne på portalen. Dette er godt over en dobling av antall brukere fra 2021.



Økningen av brukere viser at våre markedsføringskampanjer, og fokus på portalen i vår utadrettete veiledning, har fungert.

## Arbeidsmiljøsatsingen videre fremover

Arbeidsmiljøsatsingen er et målrettet virkemiddel i IA-arbeidet, og har som hovedmål å bidra til oppnåelsen av IA-avtalens overordnede målsetninger om en nedgang i sykefravær og en reduksjon av frafall. Dette skal skje gjennom en bransjerettet satsing på kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljøsatsingen retter arbeidsmiljøarbeidet mot de sentrale faktorene;

- Hvor forskning viser sammenheng med selve arbeidet,
- hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst
- hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt

Her er det et betydelig potensial for norske virksomheter, siden arbeidsmiljø handler om arbeidet.

2022 har vært det første tilnærmede normalåret for Arbeidsmiljøsatsingen, og det er gjort mye god jobb med å få ut informasjon til virksomhetene. I november 2022 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. De to neste årene med nåværende IA-avtale, gjør det mulig å nå ut med Arbeidsmiljøsatsingen til flere bransjer og virksomheter og ikke minst bygge videre på den interessen som satsingen har møtt i arbeidslivet etter pandemien.

Det er etablert et sterkt samarbeid mellom etatene, og mellom etatene og partene. Etatene har i 2022 nådd ut med budskapet i satsingen på stadig flere arenaer og etterspørselen etter innlegg og deltagelse på seminarer og konferanser er også økende. Bruken av Arbeidsmiljøportalens og

verktøyene som inngår i satsingen øker også markant, og etatene får gode tilbakemeldinger fra brukere av verktøy og portal. Det er tydelig at det er stor interesse for å jobbe mer kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute i mange virksomheter, og at potensialet er stort for å nå ut til enda flere virksomheter og bransjer de neste årene.

I 2022 ble det for første gang gjennomført informasjonskampanjer for Arbeidsmiljøsatsingen, dette har vært viktig for å nå ut med budskapet og planlegges videreført i 2023. Verktøyene i satsingen videreutvikles også basert på brukernes behov og kunnskapsunderlaget i satsingen; i 2022 ble Arbeidsmiljøhjelpen videreutviklet og i 2023 vil Nye Noa+ bli tilgjengelig på portalen. NOA vil dessuten bli utvidet til 40 bransjer, noe som gjør det mulig å utvide verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen samt bransjesidene på Arbeidsmiljøportalen til 40 bransjer.

Samarbeidet mellom etatene og mellom etatene og partene blir stadig tettere, og gjør at vi sammen når mye bredere ut enn hva vi hadde lyktes med alene. Partene har bidratt til at vi har kunnet etablerte bransjegrupper for bransjene det skal utvikles verktøy for i 2023, dette gir oss store muligheter for å være målrettet i utviklingen og for å sammen nå ut til bransjene. Vi setter også sterkere vekt på lokal tilstedeværelse sammen med partene, for å sikre lokal forankring i hele landet.

Agenda Kaupangs sluttevaluering av Arbeidsmiljøsatsingen er ikke ferdigstilt, men som en del av evalueringen gjennomføres det en lederundersøkelse mot statlig, kommunal og privat sektor, som skal undersøke gjennomslaget til satsingen. Etatene anbefaler at den tilsvarende undersøkelse gjennomføres mot slutten av 2024, for å avdekke arbeidsmiljøsatsingens gjennomslag etter tre normale driftsår.

Ved utgangen av 2021 sto Arbeidsmiljøsatsingen på hoppkanten etter to år med korona, ett år etter ser vi at hoppkanten er forlatt og satsingen lykkes stadig bedre med å nå ut med budskap og verktøy til norsk arbeidsliv.





**Arbeidstilsynet**

# Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta  
for 2022



## 1. Tabell for tilstandsrapportering – løn \*1)

		Kjønnsbalanse			Løn (Gjennomsnitt pr. år i 1000 kr)	
		M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda	2021	40	60	688	686	657
	2022	40	60	759	707	684
Toppleiarar *2)	2021	56	44	9	1 234	1 297
	2022	50	50	10	1 265	1 317
Mellomleiarar *3)	2021	43	57	37	874	845
	2022	42	58	43	886	871
Spesialrådgivarar	2021	100	-	2	-	-
	2022	100	-	4	1 058	-
Rådgivarar /seniorrådgivarar	2021	33	67	294	679	664
	2022	32	68	330	706	680
Overlegar	2021	57	43	7	979	-
	2022	43	57	7	-	962
Over-/sjefs- og senioringeniørar	2021	57	43	88	655	659
	2022	55	45	89	674	682
Inspektørar /seniorinspektørar	2021	42	58	207	634	628
	2022	43	57	240	654	649
Konsulentar *4)	2021	29	71	42	588	531
	2022	39	61	33	608	548
Reinhaldarar	2021	-	100	2	-	-
	2022	-	100	2	-	-
Lærlingar	2021	-	100	2	-	-
	2022	50	50	2	-	-
Slutta	2021	35	65	62	696	637
	2022	44	56	52	700	668
Nyrekrutterte	2021	36	64	85	664	649
	2022	39	61	118	694	682
Deltidstilsette	2021	25	75	24	660	603
	2022	26	74	19	693	650
Mellombels tilsette *5)	2021	33	67	6	-	552
	2022	17	83	12	-	555
Foreldrepermisjon (fødsels, omsorgs- eller fedre/medmorpermisjon)	2021	6	94	18	-	635
	2022	18	82	11	-	664
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2021	10	14	14	-	-
	2022	9	12	12	-	-
Legemeldt sjukefråvær (%)	2021	2,7	5,5	4,2	-	-
	2022	3,6	5,1	4,5	-	-

\*1) Uttrekket er faste stillingar og Åremål, med mindre noko anna er spesifisert i fotnotane.

\*2) Toppleiarar = Avdelingsdirektørane og direktør. Éin tilsett som var fungerande avdelingsdirektør i 2021 er inkludert i denne statistikken, og derfor ikkje inkludert i statistikken for den vanlege stillinga si dette året (spesialrådgivar).

\*3) Mellomleiarar = Kontorsjef/seksjonssjef/avdelingsleiar/prosjektleiar.

\*4) Konsulent = Senior-, førstekonsulent og konsulent, førstefullmektig og førstesekretær.

\*5) Inkluderer ikkje lærlingar. Sjå eiga rad for dette.

Merk: Der det er 3 personar eller færre i ein kategori er ikkje opplysningar om løn oppgitt i tabellen.

Kommentarar ut over merknadar 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 avdelingar ser vi at det er enda større variasjon i kjønnsbalansen i favør kvinner, og menn har difor blitt oppfordra til å søke stillingar hos oss gjennom utlysingsteksten i desse avdelingane. Denne praksisen er i samsvar med det vi har blitt einige med tillitsvalde om i tilpassingsavtalen. Vi er opptekne av at balanse mellom kjønna skal bidra til mangfald og eit godt arbeidsmiljø. Når det gjeld løn, skal vi bruke tabellen og annan statistikk til å kartlegge likeløn og likt arbeid – arbeid av lik verdi - i samarbeid med dei tillitsvalde i tida framover.

## 2. Aktivitetsplikta

Vi har valt å belyse desse personalområda: rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit til å kombinere arbeid og familielev.

Personalområde	Status	Vegen vidare
Rekruttering	<p>Arbeidstilsynet har i dialog med dei tillitsvalde blitt einige om at representantar for dei tilsette skal involverast i rekrutteringsprosessar og delta i intervju. Denne ordninga har vi hatt i fleire år. Det er frå arbeidsgivar gitt ei eiga opplæring for dei tilsette som bidrar inn i rådet for tilsetting. Opplæringa her er rekrutteringsprosessen sett opp mot personalreglementet, omsyn som skal takast med tanke på målgruppa i inkluderingsdugnaden og mangfaldsrekruttering generelt.</p> <p>Vi har gjort nokre endringar i formuleringa vår av inkludering og mangfald, og har også flytta denne skildringa lenger opp i annonseteksten, slik at det blir meir synleg og inkluderande.</p>	<p>Vi har kurs i mangfaldsrekruttering, i regi av DFØ, også som fokus i 2023.</p> <p>Vi har for enkelte avdelingar eit avvik på kjønn som er høgare enn 60/40 %. I slike tilfelle oppfordrar vi det underrepresenterte kjønn å søke på stilling, jf. vår tilpassingsavtale.</p>
Løns- og arbeidsvilkår	<p>Arbeidstilsynet har saman med tillitsvalde i 2022 gjort ei stor revidering av det lønspolitiske dokumentet vårt, og fekk i hamn eit nytt lønspolitisk dokument i juni 2022.</p>	<p>Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg, og vi utarbeider gode statistikkar som underlag som skal gi oss eit godt bilde av lønssituasjonen i Arbeidstilsynet.</p>
Forfremming	<p>Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.</p>	
Utviklingsmoglegheiter	<p>Arbeidstilsynet har behov for ein mangfaldig arbeidsstokk med både kompetanse frå praktisk arbeidsliv og formell kompetanse frå</p>	<p>Det skal etablerast ein ny Arbeidsgivarstrategi for Arbeidstilsynet. Det skal</p>

	<p>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.</p> <p>I 2022 har vi revidert virksomhetsstrategien som med anna nemner kompetanseutvikling, korleis vere eit attraktivt arbeidsmiljø, samhandling på tvers og at vi skal vere ein utviklingsorientert organisasjon med fokus på kontinuerleg forbetring.</p> <p>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.</p> <p>Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har høve til å delta i ulike hospiteringsordningar, anten hos ei anna avdeling i Arbeidstilsynet eller i ei anna statleg verksemd i Noreg, Norden eller EØS.</p> <p>Moglegheita for samlingar, hospitering og andre typar tilbod om utvikling med fysisk oppmøte har vore redusert under pandemien. Erfaringar frå pandemien og reduserte reisebudsjett gjer at digitale alternativ framleis vil nyttast der det er mogleg så lenge det gjev eit godt læringsutbytte.</p> <p>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 kan diskutere behov for eller ønske om kompetanseheving og utvikling.</p> <p>For å auke mangfaldet i Arbeidstilsynet har vi i 2022 tilsett ein trainee som ein del av statens traineeprogram. Vi har planar om å tilsette fleire.</p>	<p>sikrast at strategien tek omsyn til likestillingsperspektivet i tråd med krava i lova.</p> <p>Vi vil i 2023 gjennomføre ein pilot innanfor organisatorisk kompetansekartlegging på avdeling Organisasjon for å finne ut kva for kompetanse vi treng framover, kvar vi står i dag, og korleis vi skal tette eit eventuelt gap. Gjev dette gode resultat, er det ein metode vi vil nytte i andre delar av Arbeidstilsynet framover.</p>
Tilrettelegging	Vi opplever at det er god kunnskap om tilrettelegging internt i etaten, både når det	Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande

	<p>gjeld 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 skildra 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.</p> <p>Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskild oppfølging.</p> <p>Livsfasa, 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.</p>	<p>HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.</p>
<p>Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv</p>	<p>Vi har inngått avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), 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 jobba alle medarbeidarane i etaten heimanfrå i ein lengre periode. Det gav 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.</p> <p>Ei intern undersøking i 2021 viste at mange ønskte å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gav, også etter pandemien. Vi utarbeidde ei retningslinje for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksette eit pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i ein periode. Prøveperioden med heimekontor inntil to dagar i veka for dei som ønskte det, tok til i mars 2022. Hausten 2022 blei det gjort ei ny intern undersøking som gav tilsette og leiarar moglegheit til å gi sine vurderingar av prøveordninga. Målsettinga var å få innsikt i korleis hybridkvardagen påverka arbeidsmiljø, samarbeid og deling av kunnskap. Det vart og samla aktuell informasjon frå haustens arbeidsmiljøkartlegging og verneomboda for å få eit godt</p>	<p>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 ein periode kan gi oss svar på om dette fungerer.</p>

	<p>kunnskapsunderlag til å evaluere ordninga. Evalueringa av ordninga med heimekontor vil bli behandla i leiargruppa, med dei hovudtillitsvalde og i arbeidsmiljøutvalet i Arbeidstilsynet på nyåret 2023. Deretter vil det bli tatt ei avgjersle om heimekontor kan bli ei permanent, frivillig ordning for framtida.</p>	
<p>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.</p>		

### 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 har starta planlegginga 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-filer. Vi samarbeider med eksterne ekspertar 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 Compentencies (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, arbeider 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 vi kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9. Klart språk bidrar til å gjere innhaldet tilgjengeleg for alle, og er slik også eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil](#) har ti retningslinjer, som gjeld for alle tekstane vi skriv. Språkprofilen gir også skrivetips og eksempel for å gjere det lettare for oss i Arbeidstilsynet å skrive klart.

Alle tilsette deltar på skrivekurs, som gir innføring i klarspråk generelt og språkprofilen spesielt. Kursa er obligatoriske for både nye og gamle tilsette.

Vi arbeider med språk og innhald i digitalisering, nettsider, sosiale medium og tekstmalar for å gjere innhaldet i alle kanalar lett forståeleg og tilgjengeleg.

### **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 bodskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

### **Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk**

Vi gjer stadig tiltak for å møte krava i språklova. Vi sørger for at nettsider som er eigna for det (ut frå målgruppa), er på nynorsk, og vi har rammeavtale med leverandørar som språkvaskar og set om brev- og vedtaksmalar til nynorsk. Det meste av dette gjer vi likevel sjølve.

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 HMS-rutine for *førebygging og handtering av personlege konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd* og rutine 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.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og gjennomgår avvik i møta for å sjå om det er spesielle tiltak som må gjerast. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-handlingsplanane i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljøsaker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).

Leiinga er oppteken av at dei tilsette skal bruke avvikssystemet om dei opplever ubehagelege episodar som handlar om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald på tilsyn, på kontoret eller i førebuinga av saksbehandlinga. Gjennom dokumentasjon i avvikssystemet har vi som etat oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn nødvendige førebyggjande tiltak. Systemet vårt er på intranettet. Vi 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).

Etaten har eit system for varsling av kritikkverdige tilfelle. Dette systemet ligg på intranettet, og det gir meldaren høve til å vere anonym. I tillegg kan sjølvsgatt 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 rapporterte på ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i 2022, og neste rapportering på desse områda vil vere i 2024.

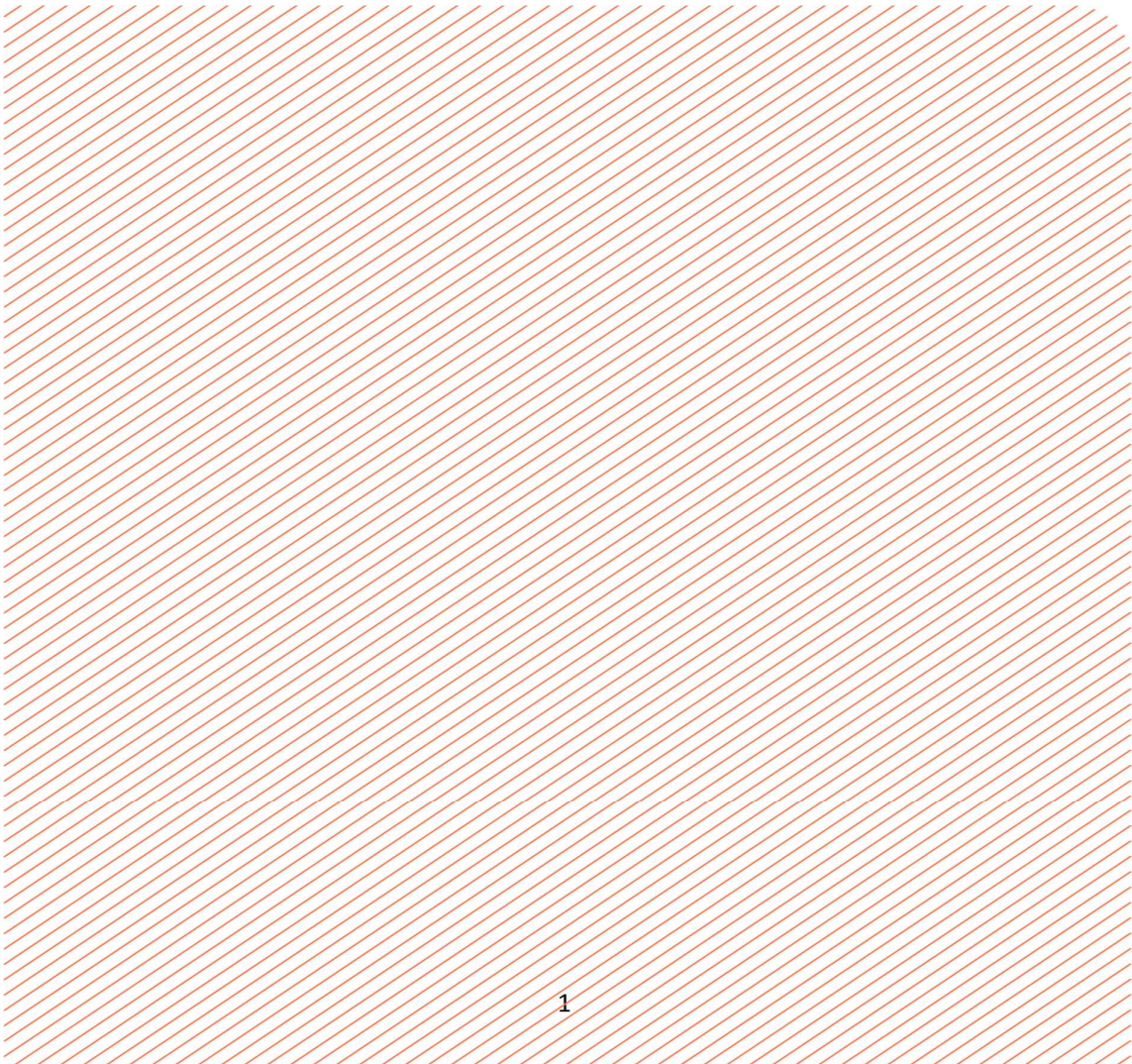




Arbeidstilsynet

# Utsikt

Nr. 1-2022



## Utsikt

1-2022 – 1. årgang

Formålet med denne rapportserien er å gi beslutningsstøtte gjennom kunnskap om trender og utviklingstrekk som kan få betydning for fremtidens arbeidsliv.

### Ansvarlig redaktør:

Marius Søberg

### Redaktør:

Ole Magnus Theisen

### Redaksjon:

Lauren Celeste Burger, Ingrid Stette Haarberg,  
Thomas Sætre Jakobsen og Marianne Elvsaa Nordtømme

Har du spørsmål eller innspill til redaksjonen?  
Ta kontakt med [ole.magnus.theisen@arbeidstilsynet.no](mailto:ole.magnus.theisen@arbeidstilsynet.no)

## Innhold

Innledning .....	4
Noen mulige fremtidsbilder .....	4
Valg av fokus og metode.....	5
Rapporten i korte trekk.....	6
Tilstanden i dag .....	6
Arbeidsmiljøtilstanden i Norge .....	6
Sentrale drivere.....	8
Demografi .....	8
Aldring og befolkningsutvikling.....	8
Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser .....	9
Arbeidsinnvandring: omfang, sammensetning og næringsfordeling .....	12
Makroøkonomi .....	14
Globalisering .....	14
Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger.....	15
Kunnskapsøkonomi.....	18
Teknologi og kompetanseheving .....	20
Nøkkelteknologier .....	22
Internett og “Big data” .....	23
Kommunikasjonsnettverk .....	25
Økte kvalitetskrav fra kunder, klienter og pasienter .....	25
Kompetanseheving .....	26
Arbeidets rammebetingelser .....	27
Arbeidets organisering.....	27
Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv .....	28
Politiske føringer og trepartssamarbeidet.....	29
Plattformøkonomi.....	32
Hjemmekontor .....	33
Jokere og miljøendring.....	35
Pandemi .....	35
Miljøendring.....	36
Geopolitikk, krig og terror.....	37
Implikasjoner for arbeidslivet .....	38
Sannsynlige utviklingstrekk.....	38
Hvilken retning tar det norske arbeidslivet?.....	43

## Innledning

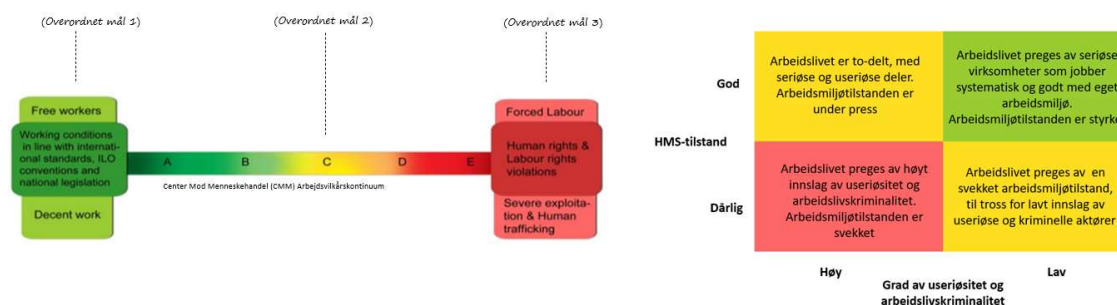
*Utsikt* presenterer utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljø de nærmeste tiårene. Gjennom *Utsikt* søker Arbeidstilsynet å utvide horisonten for å gi et godt faglig grunnlag for politikktutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet. *Utsikt* er beslutningsstøtte for strategiske grep og operative valg. Slik kan sikrere beslutninger føre til bedre arbeidsmiljø for pengene.

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er enkelt sagt å bidra til et sikkert og fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Dette gjør vi ved å legge premisser for, og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidsmiljøet skal gi grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Dette er naturlig nok gjenkjennbart i målene som Arbeidstilsynet arbeider for og styres etter. Gjennom at virksomhetene jobber systematisk med eget arbeidsmiljø og HMS, skapes et godt arbeidsmiljø som forebygger belastninger og uønskede konsekvenser og helseutfall. Et seriøst og anstendig arbeidsliv øker sannsynligheten for at virksomheter vil drive systematisk forebygging. En felles innsats mot arbeidslivskriminalitet og kriminelle aktører skal sikre oss mot at det norske arbeidslivet undergraves av de som ønsker å ta ut kriminell profitt på bekostning av arbeidsmiljø- og HMS-tilstanden.

Arbeidsmiljøtilstanden i Norge er i hovedsak god, både i komparativt og historisk perspektiv. Det finnes likevel en rekke problemer og utfordringer å ta tak i. Det er også en rekke helsemessige og økonomiske gevinster knyttet til bedre forebygging og bedre kriminalitetsbekjempelse. Sykdom, skader, sykefravær og arbeidslivskriminalitet har store kostnader for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for samfunnet. Forebygging er mer lønnsomt enn reparasjon og frafall. Kriminalitet og useriøsitet undergraver arbeidslivet og den norske velferdsstaten.

## Noen mulige fremtidsbilder

Arbeidsmiljøet er ikke likt for alle, og det er i bevegelse. Figurene nedenfor, utarbeidet med utgangspunkt i Arbeidstilsynets målsettinger, kan hjelpe oss å illustrere dette.



Figur 1. Mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet

Figuren til venstre illustrerer arbeidsmiljøtilstanden forenklet som en skala, som kan benyttes på arbeidslivet som helhet, eller på lavere nivå som næringer eller virksomheter.<sup>1</sup> Til venstre ligger det positive ytterpunktet som kjennetegnes ved frie arbeidstakere, lovlige arbeidsvilkår og anstendig arbeid. Dette er en idealtilstand. Det negative ytterpunktet kjennetegnes ved grove brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, samt grov utnyttning og menneskehandel. Grov arbeidslivskriminalitet, på godt norsk, som myndighetene aktivt motarbeider. Langs denne skalaen vil

<sup>1</sup> Høyre del av figuren er gjengitt med tillatelse fra Lisborg, Anders (2011) «Menneskehandel i den grønne sektor?», Center mod Menneskehandel, Servicestyrelsen.

man kunne plassere ulike former for useriøsitet og sosial dumping, men også ulike grader av kvalitet og systematikk i HMS-arbeidet. Skalaen illustrerer at arbeidslivet kan bevege seg både i positiv og negativ retning. Ulike deler av arbeidslivet befinner seg på ulike deler av skalaen, selv om gjennomsnittsverdiene er gode. En bevissthet rundt hvor en målgruppe befinner seg på aksene er en nyttig inngang til vurderinger av tiltak, virkemidler og tjenester.

Figuren til høyre deler den samme skalaen inn i to dimensjoner: (vertikalt) grad av systematikk og kvalitet i arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet og (horisontalt) graden av useriøsitet og kriminalitet. Ruten øverst til høyre angir idealtilstanden. Den er preget av et godt forebyggende HMS-arbeid og arbeidsmiljøtilstand og et lavt innslag av kriminalitet og useriøsitet.

På kortere sikt er vi bekymret for at arbeidslivet blir mer delt, hvor noen bransjer, grupper eller yrker preges av useriøsitet og dårlig forebygging. Ruten oppe til venstre gjengir dette. Kanskje er noen bransjer allerede her? Mange av tiltakene i handlingsplanene mot sosial dumping og strategiene mot arbeidslivskriminalitet har hatt dette som utgangspunkt.

Et annet uheldig fremtidsbilde, er der hvor vi lykkes med tiltakene mot useriøsitet og kriminalitet, men HMS-tilstanden svekkes (ruten nederst til høyre). Årsakene til det kan være mange, men vil handle om samspillet mellom samfunnsutvikling og opplevelsen av et uegnet regelverk eller et mindre effektivt arbeidstilsyn. Dette fremtidsbildet er beslektet med det forrige, men vil kreve andre mottiltak.

Ruten nede til venstre illustrerer at dersom kriminalitet og useriøsitet får vokse frem, frykter vi at konkurransevridning gir en varig svekkelse av arbeidsmiljøtilstanden som er vanskelig å reversere. Dette er fremtidsbildet det er størst grunn til å frykte, fordi konsekvensene vil være så store.

## Valg av fokus og metode

For å komme frem til hvilke faktorer som er viktigst for en god og seriøs arbeidsmiljøtilstand, har vi først gått igjennom rapporter som fokuserer på viktige samfunnstrender relevant for arbeidslivet fra Norge og de deler av verden (primært Norden og EU) som ligger nærmest norsk arbeidsliv.

Basert på de faktorene som deltakerne i en ekspertundersøkelse<sup>2</sup> om fremtidens arbeidsliv i Danmark og Norge anså som viktigst, arrangerte vi en workshop hvor to grupper fikk tildelt hver sine tema og diskuterte viktigheten og forutsigbarheten i disse. Den opprinnelige hensikten var å gjennomføre en scenarioanalyse hvor to viktige usikre faktorer ble diskutert. Siden kun én viktig faktor – organisasjonsgrad blant arbeidstakere – ble sett på som tilstrekkelig usikker<sup>3</sup>, utviklet vi ikke scenarier som sådan. Vi har i stedet valgt å beskrive sannsynlige utviklingstrekk i viktige faktorer for norsk arbeidsliv. Vi har valgt året 2035 som et omtrentlig siktemål for analysen. For de aller nærmeste årene er politikktutforming og strategiske valg langt på vei allerede satt. Reelle endringer i arbeidsmiljøet vil ta tid og det vil gå enda lengre tid før konsekvensene kan ses. Hvis vi går lengre frem i tid, så vil trender og utviklingstrekk være mindre sikre og dermed mindre egnet til å lage strategier.

Arbeidstilsynet jobber risikobasert og retter innsatsen mot næringer og virksomheter hvor vi vet at risikoen for arbeidsrelaterte helseskader er størst, og mot aktører som gjennom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet (a-krim) setter arbeidsmiljøtilstanden under press. *Utsikt* er på denne måten ment å belyse langsiktige utviklingstrekk som bør vurderes når Arbeidstilsynets risikobasering planlegges på lengre sikt.

<sup>2</sup> Christensen, J.O. m.fl. (2021) *Future of Work – Work environment and occupational health*. STAMI & NRCWE. <https://hdl.handle.net/11250/2734169>.

<sup>3</sup> Duus, H.J. (2016) Strategic scenario construction made easy. *International Journal of Foresight and Innovation Policy* 11(3):167–183. doi/abs/10.1504/IJFIP.2016.078349.



## Rapporten i korte trekk

Utviklingstrekkene og driverne som presenteres i denne rapporten er relatert til fremtidsbildene i figuren, men bør ikke uten videre leses som årsaksforklaringer på HMS-arbeidets kvalitet eller graden av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Implikasjonene av det vi presenterer må vurderes nøye for å kunne si hvilke tiltak som bør vurderes for å trekke tilstanden i det norske arbeidslivet i ønsket retning. Utviklingstrekkene påvirker også hvordan Arbeidstilsynet skal se ut i fremtiden, enten det gjelder virkemidler og tjenester, tilstedeværelse og organisering, eller ressurser og kompetanse. De påvirker derfor hvilke strategiske grep og operative tiltak som bør gjøres.

Neste del av rapporten tar for seg de mest sentrale trendene med betydning for norsk arbeidsliv. Vi tar utgangspunkt i dagens arbeidsmiljøtilstand. Deretter går vi over til sannsynlig demografisk utvikling, før vi tar for oss sannsynlig makroøkonomisk utvikling. Dette følges av faktorer som har med teknologisk utvikling og behov for kompetanseheving å gjøre. Delkapittelet om arbeidets rammebetingelser er plassert sent i hoveddelen, fordi det representerer sentrale verktøy for å justere konsekvensene av de foregående faktorene for arbeidstakerne og samfunnet. Vi avslutter delkapittelet med faktorer som har lav sannsynlighet og lav forutsigbarhet, men potensielt alvorlig konsekvens. Siste del av *Utsikt* gjør kortfattet rede for implikasjonene av de mest sannsynlige utviklingstrekkene. Siste del av *Utsikt* oppsummerer hovedpoengene i rapporten og hva de til sammen kan innebære for fremtidens arbeidsliv.

## Tilstanden i dag

### Arbeidsmiljøtilstanden i Norge

#### Kort oppsummert:

- Arbeidsmiljøtilstanden i Norge i dag er kjennetegnet av å være stabilt god, samtidig som vi fortsatt har næringer og yrker med ulike risikofaktorer i arbeidsmiljøet
- Risikoen for alvorlige arbeidsulykker har falt over tid

Norge har lenge vært i verdenstoppen når det gjelder arbeidsmiljø. Resultater fra internasjonale undersøkelser viser at mange norske virksomheter jobber godt og systematisk med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Eksempelvis risikovurderer om lag 85 prosent av norske virksomheter arbeidsmiljøet sitt jevnlig. Dette er en økning fra forrige undersøkelse i 2014 og bedre enn gjennomsnittet for EU-land (75 prosent)<sup>4</sup>. Arbeidsmiljøet i Norge er kjennetegnet av at det i all hovedsak er stabilt godt, og at det har vært på et stabilt høyt nivå over tid<sup>5</sup>. De siste årene har heller ikke arbeidsmiljøtilstanden og arbeidsmiljøeksponeringer på nasjonalt nivå endret seg vesentlig. Til tross for dette er imidlertid arbeidslivet preget av ulike arbeidsmiljøproblemer og risikofaktorer som kan øke faren for arbeidsrelaterte helseplager og skader. Det er estimert at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster det norske samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> EU-OSHA: Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). 2019. <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3>

<sup>5</sup> STAMI, NOA. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr 4, Oslo: STAMI, 2021.

<sup>6</sup> Oslo Economics: Samfunnsnyttene av bedriftshelsetjenesten. 2018. <http://osloeconomics.no/wp-content/uploads/Samfunnsnyttene-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>

Tabell 1 under viser et utvalg av tolv arbeidsmiljøproblemer innen områdene kjemisk, biologisk, fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsulykker, samt useriøsitet og arbeidslivskriminalitet opp mot hvilke hovednæringer som er mest utsatt for disse<sup>7</sup>. Dette er ikke en komplett oversikt over risiko i arbeidslivet, men et kvalitetssikret utvalg basert på kunnskap på forskningslitteratur og analyser på området, samt Arbeidstilsynets egne data og tilsynserfaringer. De fire arbeidsmiljøproblemene skårer gjennomgående høyt på kriteriene alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial og kvaliteten på kunnskap om problemet. De fem seriøsitetsproblemene er valgt på bakgrunn av en vurdering av alvorlighet, både konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet mer generelt, og omfang. Utvelgelsen av de tre a-krimproblemene skiller seg ut ved at de tar utgangspunkt i kjennetegn ved kriminelle aktører og kriminelle handlinger. For mer informasjon om de prioriterte problemene, se *Risikobilde 2022*.

Tabell 1. Oversikt over arbeidsmiljø-, seriøsitets- og a-krimproblemer og hvilke hovednæringer som er mest utsatt. Kilde: *Risikobilde 2022*

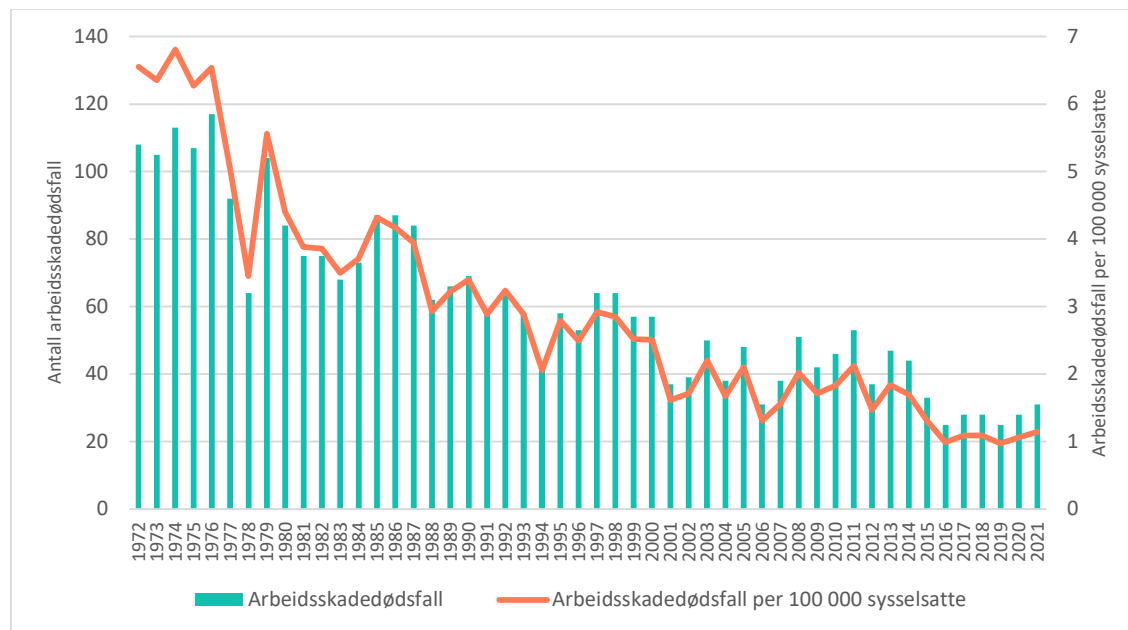
		Jord-/skogbruk/ sjønærings	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg/anlegg	Varehandel, verksted	Transport/lagring	Overnatting/servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Helse/sosial	Annen tjenesteyting	Undervisning
Arbeidsmiljøproblemer	Arbeidsrelatert kreft	x	x	x	x	x	x	x					
	Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	x	x	x	x	x		x		x			
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	x				x	x	x	x	x	x	x	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							x	x	x	x		
Seriøsitetsproblemer	Lønnstyveri	x		x		x		x	x	x			
	Uforsvarlig innkvartering	x		x		x	x	x	x	x			
	Ulovlig innleie			x		x							
	Vedvarende midlertidighet								x		x		x
	Falske selvsattelser							x		x			
A-krimproblemer	Sentrale trusselaktører med kapasitet til og intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet	x				x	x	x	x	x			
	Utenlandske arbeidstakere som blir utnyttet eller bevisst bidrar til arbeidslivskriminalitet	x				x	x	x	x	x			
	Oppdragsgivere og bestillere bidrar ubevisst til kriminalitet i arbeidslivet	x				x	x	x	x	x			

Den teknologiske utviklingen med sikrere utstyr, økt fokus på og kunnskap om HMS, og færre sysselsatte i yrkesgrupper hvor faren for ulykker er størst, kan ventes å føre til færre alvorlige ulykker i arbeidslivet. Figur 9<sup>8</sup> viser at både i absolutte tall og justert for antall sysselsatte har antall arbeidsskadedødsfall – arbeidsulykker med det mest alvorlige utfallet – falt jevnt frem til de siste ti årene. I perioden 2010–2020 stod næringer som jordbruk, skogbruk og fiske; industri; bygg og anlegg

<sup>7</sup> Tabellen er hentet fra *Arbeidstilsynets Risikobilde 2022*. Seksjon arbeidsmiljøfag og analyse. Mye av dataene er igjen basert på *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr 4, Oslo: STAMI, 2021.

<sup>8</sup> Tallene på arbeidsskadedødsfall samles inn av Arbeidstilsynet. Sysselsettingstall for aldersgruppen 15-74 år er hentet fra SSB. I Figur 2 er sysselsatte og dødsfall i næringene utvinning av råolje og naturgass; sjøfart; luftfart; og fiskere utelatt. Det er et brudd i sysselsettingstallene i 2015. For tallgrunnlaget og en grundigere gjennomgang, se: Arbeidstilsynet (2020) *Arbeidsskadedødsfall i Norge. Kompass – Tema 3(2020)*.

og bergverksdrift og utvinning – som totalt ansetter 19 prosent av de sysselsatte – for 55 prosent av arbeidsskadedødsfallene. Med unntak av bygge- og anleggsnæringen, har næringene med høyest risiko for alvorlige ulykker blitt mindre over tid. En forsiktig antakelse er derfor at vi i tiden fremover ikke vil se en økning i antallet alvorlige arbeidsulykker, justert for antall sysselsatte.



Figur 2. Antall arbeidsskadedødsfall totalt og per 100 000 sysselsatte, 1972–2021.

Selv om at arbeidsmiljøtilstanden og arbeidsmiljøeksponeringer på nasjonalt nivå ikke har endret seg vesentlig de siste årene, er dagens arbeidsliv i endring. De siste to årene med pandemi har eksempelvis medført endringer som har hatt konsekvenser for både arbeidslivet i stort, og for måten Arbeidstilsynet har innrettet innsatsen. For å kunne møte fremtidige utfordringer på best mulig måte, må vi ha god kunnskap om drivere som vi antar kommer til å være viktige for fremtidens arbeidsliv.

## Sentrale drivere

### Demografi

#### Aldring og befolkningsutvikling

##### Kort oppsummert:

- Norges befolkning vil øke frem mot 2035, mest på grunn av immigrasjon og et fødselsoverskudd
- Veksten vil være størst i de aller eldste aldersgruppene

Selv om alle befolkningsfremskrivninger avhenger av usikre antakelser, er det rimelig sikkert at Norges befolkning vil øke frem til 2035. Antall fødsler vil stige frem mot 2040<sup>9</sup>. Kombinert med økt levetid resulterer dette i flere fødsler enn dødsfall frem til 2035. Dette fødselsoverskuddet og netto

<sup>9</sup> Ibid:55.



immigrasjon bidrar nokså likt til befolkningsøkningen frem til 2035, men styrken på veksten vil bli svakere over tid ettersom befolkningen blir eldre<sup>10</sup>.

Den *relative* økningen vil være størst i de eldste aldersgruppene. Aldringen av befolkningen totalt anses som sikker<sup>11</sup>. I 2030 vil det for første gang være flere personer i alderen 65+ enn under 20. Det absolutte antallet personer under 70 år antas å forbli omtrent det samme frem mot 2035 og videre, men med noe økning frem mot 2035 av aldersgruppen 20–69 år, altså de som er i yrkesaktiv alder.

En konsekvens av at andelen i pensjonsalder (65 år og oppover) kontra arbeidsfør alder (20–64 år) øker, er at forsørgerbyrden per person i yrkesaktiv alder vil øke noe<sup>12</sup>. En konsekvens av dette er at flere må stå lengre i arbeid. Det vil også innebære at det vil bli behov for flere sysselsatte innen helse- og omsorgsykker (se **Syssettingsstruktur og fremskrivninger**). Flere eldre arbeidstakere har implikasjoner for arbeidshelse og kompetanseutvikling i arbeidslivet (se **Kompetanseheving**).

Regionale fremskrivninger tilsier at unge vil flytte fra bygda til byen og med dét også fremtidige barn. Storbykommunene og deres naboer forventes å vokse med nokså stor økning også i yngre aldersgrupper. Mange utkantkommuner vil se en befolkningsnedgang. Selv om det vil være en betydelig aldring i alle kommuner, vil den være klart sterkere i distriktkommunene. Dette betyr i sin tur at forsørgerbrøken øke generelt, men økningen vil være fra 0,21 til 0,40 i de mest sentrale strøkene sammenlignet med fra 0,44 i 2020 til 0,70 i 2050 for de minst sentrale<sup>13</sup>. Aldringen påvirker kommunenes finanser, arbeidskraft og næringsutvikling og behovet for pleie- og omsorgstjenester. Offentlige finanser og behov for ansatte i ulike næringer påvirker igjen hvilke risikofaktorer som vil være mest utbredt på arbeidsplassene.

Mens aldringen utgjør den sikreste komponenten i fremtidig demografisk utvikling, er innvandring den mest uforutsigbare.<sup>14 15</sup> Under skal vi se nærmere på dette temaet.

## Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser

### Kort oppsummert:

- Nettoinnvandring til Norge har gått vesentlig ned siden 2012
- SSBs prognoser er en fortsatt reduksjon i nettoinnvandringen frem til 2035

Per 2022 utgjorde innvandrere 15 prosent av befolkningen, i tillegg til 4 prosent som var norskfødte med innvandrerforeldre<sup>16</sup>. Disse 19 prosent av befolkningen tilsvarer 1 025 175 personer i alt. Dette er en svært heterogen gruppe, når det gjelder land de flytter fra, årsaker til at de flytter til Norge, kompetanse og erfaringer de tar med seg, yrker og næringer de jobber i, og integrering i norsk arbeidsliv. Det vil derfor være undergrupper som avviker vesentlig fra en del av det overordnede bildet og de gjennomsnittlige trendene som fremvises her.

<sup>10</sup> Gleditsch, R. F., Thomas, M. J., og Syse, A. (2020) *Nasjonale befolkningsframskrivinger 2020*. SSB-rapport 2020/24, s.12.

<sup>11</sup> Ibid:14.

<sup>13</sup> Leknes, S. og Løkken, S. A. (2020) *Befolkningsframskrivinger for kommunene, 2020-2050*. SSB rapporter 2020/27, s. 13ff.

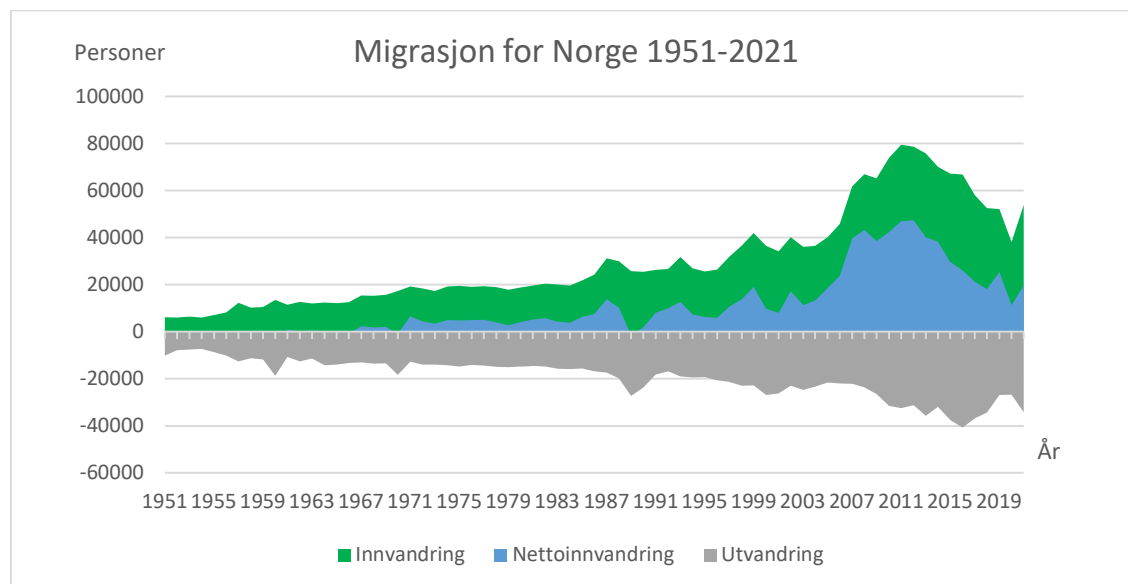
<sup>14</sup>For ulike anslag av antall flyktninger fra Ukraina til Norge se <https://udi.no/globalassets/statistikk-og-analyse/ukraina/scenarioer-om-antall-flyktninger-fra-ukraina-19-april-2022.pdf>.

<sup>15</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/okt-fruktbarhet-for-forste-gang-pa-12-ar>.

<sup>16</sup> Innvandrere er definert som personer som er født i utlandet av to utenlandske foreldre.

Prognoser for fremtidens omfang og sammensetting (kjønn, alder, statsborgerskap, bosetting, årsak til innvandring), samt fruktbarhetstall<sup>17</sup> til Norge vil måtte basere seg på historiske mønstre og endring frem til nå. For å få en oversikt over omfanget av innvandringen over tid, må vi se på antallet som har flyttet til Norge minus antallet personer som har flyttet fra Norge i det angitte året, altså nettoinnvandring. Den lange trenden er at Norge har gått fra å være et land med en overvekt av utvandring, til å være et land med høyere innvandring enn utvandring (Figur 3).<sup>18</sup>

Figur 3. Inn- og utvandring til Norge. Kilde: SSB



Nettoinnvandringen til Norge var høyest i årene 2011 og 2012. Allerede i 2013 var det en betydelig nedgang i nettoinnvandringen, og om en sammenligner toppårene 2011 og 2012 var nettoinnvandringen nær halvert i 2019. Dette har sammenheng med at nettoinnvandringen fra de største avsenderlandene for arbeidsinnvandrere innenfor EU: Polen, Litauen, Latvia, Romania og Bulgaria gikk sterkt ned i årene etter 2012. I toppåret 2011 var nettoinnvandringen fra disse fem landene på 21 508 personer, mens det i 2019 var redusert til 4 859 personer.<sup>19</sup>

Samtidig økte antallet flyktninger, spesielt fra Syria i årene mellom 2015 og 2018 (omtrent 28 000 personer), noe som påvirker totaltallet for nettoinnvandringen i perioden. Denne sammenhengen mellom redusert netto arbeidsinnvandring og økt innvandring av flyktninger i årene mellom 2012 og 2018, kommer til uttrykk i figur 4.<sup>20</sup> Samtidig ser vi at trenden viser en redusert nettoinnvandring. Blant de 932 000 ikke-nordiske innvandrere som ankom mellom 1990–2020, var 70 prosent bosatt i Norge ved utgangen av 2020. Flyktninger er de som i størst grad blir boende. Av de som flyttet til Norge siden 1990, er 85 prosent fortsatt bosatt ved utgangen av 2020.<sup>21,22</sup>

<sup>17</sup> Gjennomsnittlig antall levendefødte barn pr. kvinne i løpet av livet.

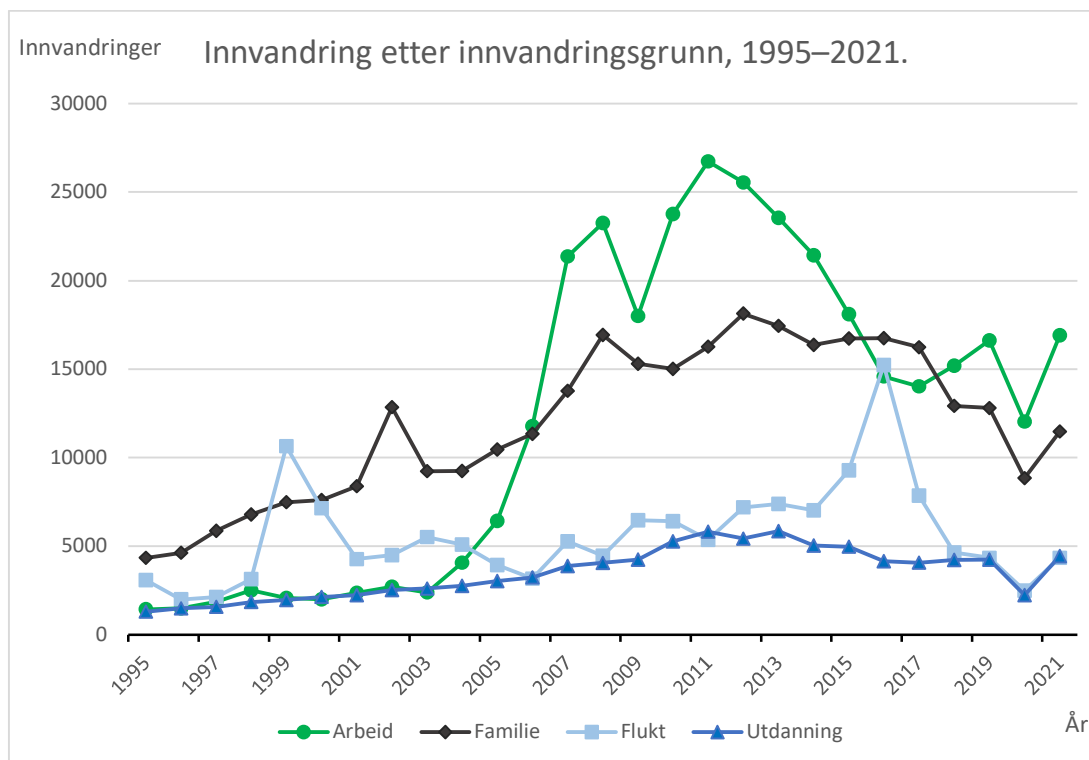
<sup>18</sup> Dzamarija, M. T. (2014) *Oversikt over personer med ulik grad av innvandringsbakgrunn*. SSB rapporter 2014/16. Data for figur 3 er hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen> (230123).

<sup>19</sup> SSB, statistikktabell 05476, Flyttinger, etter statsborgerskap, statistikkvariabel og år.

<sup>20</sup> Data for figur 4 er hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen> (230123).

<sup>21</sup> SSB (2022) *Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2020*. Rapporter 2022/3.

<sup>22</sup> SSB (2022) *Fakta om Innvandring*: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>



Figur 4. Innvandrere etter innvandringsgrunn, 1994–2020.

På tross av usikkerhet når det gjelder fremtidig utvikling i nettoinnvandring, er det interessant å se på anslaget gjort i befolkningsfremskrivningene til SSB. På 1990-tallet lå årlig nettoinnvandring i snitt på om lag 10 000 personer. Siden midten av 2000-tallet har årlig nettoinnvandring i snitt ligget på om lag 39 000 personer. Frem mot 2040 tilsier hovedalternativet i fremskrivningen at årlig nettoinnvandring i snitt vil reduseres til 11 672 personer, hvorav 1 996 vil komme fra østeuropeiske EU-land og 10 211 vil komme fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Øst-Europa utenfor EU.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> SSB (2022) *Nasjonale befolkningsfremskrivninger*:

<https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsfremskrivning/statistikk/nasjonale-befolkningsfremskrivninger>

## Arbeidsinnvandring: omfang, sammensetning og næringsfordeling

### Kort oppsummert:

- Hovedalternativet i SSBs befolkningsfremskrivninger antar en betydelig reduksjon i netto arbeidsinnvandring til Norge, fra cirka 12 870 jobbmigranter til om lag 4 000
- Arbeidsinnvandrere utgjør i dag litt over en tidel av alle sysselsatte i Norge
- De fleste av disse kommer fra EU-land i øst, særlig Polen
- Nedgangen i arbeidsmigrasjon under pandemien ser ut til å være forbigående
- Omfanget av arbeidsmigrasjon videre fremover vil særlig avhenge av forskjellen i lønnsnivå mellom lav-, mellom- og høyinntektsland
- Men også av etterspørsel etter arbeidskraft i Norge, etter hvert som flere arbeidsprosesser blir automatisert

Som nevnt i forrige delkapittel, har årlig nettoinnvandring i snitt ligget på om lag 39 000 personer siden midten av 2000-tallet. 33 prosent av disse var jobbmigranter, som da årlig har utgjort 12 870 personer, i snitt.<sup>24</sup> Om vi legger til grunn at jobbinnvandring også fremover vil utgjøre 33 prosent av nettoinnvandringen, vil det i snitt årlig være om lag 4 000 jobbmigranter som kommer til Norge.

I perioden 1990–2020 innvandret 319 900 ikke-nordiske statsborgere til Norge for å jobbe. 271 700 av arbeidsinnvandrere som kom til Norge mellom 1990–2020 var statsborgere i et EØS-land. I perioden før 2004 kom det få til Norge for å arbeide. EU-utvidelsene østover i 2004 og 2007 medførte en økning av arbeidsinnvandrere fra de nye medlemslandene. Toppåret var 2011 da det kom omtrent 27 000 ikke-nordiske arbeidsinnvandrere, hvorav 19 400 kom fra de nye EU-landene (EU-11).<sup>25</sup> Innen 2019 hadde om lag 200 000 arbeidsinnvandrere bosatt seg i Norge fra de «nye» EU-landene.<sup>26</sup> Siden 2011 har det vært en reduksjon i arbeidsinnvandringen og hovedbildet er at færre har ankommet fra EU-11-landene, samtidig som flere har utvandret. Til sammen utgjør arbeidsinnvandrere 11 prosent av alle sysselsatte i Norge per 2022.<sup>27</sup>

Arbeidsinnvandrere er en sammensatt gruppe, spesielt når det gjelder deres tilknytning til norsk arbeidsliv. I hovedsak er det et skille mellom de som er bosatte og de som ikke er bosatte i Norge mens de arbeider her, og de som jobber for en norsk virksomhet sammenlignet med de som er utsendt av en utenlandsk virksomhet for å jobbe i Norge. Vi ser det derfor hensiktsmessig å dele gruppen arbeidsinnvandrere i tre; bosatte, ikke-bosatte og utstasjonerte arbeidstakere. Bosatte arbeidsinnvandrere har bodd eller planlegger å bo i Norge i minst 6 måneder. Ikke-bosatte, heretter kalt utenlandske pendlere, er utenlandske arbeidstakere som har bodd eller planlegger å bo i Norge i mindre enn 6 måneder. Dette er ofte sesongarbeidere, en gruppe arbeidstakere som arbeider i Norge deler av året, og som oppholder seg i hjemlandet andre perioder av året.<sup>28</sup> Utsasjonerte arbeidstakere er personer som er ansatt i et utenlandsk foretak og som kommer til Norge for å jobbe på et oppdrag som det utenlandske foretaket har fått i Norge.<sup>29</sup> I resten av kapittelet vil vi bruke begrepene

<sup>24</sup> Næringslivets perspektivmelding, NHO – Kapittel 3: Migrasjon: <https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/migrasjon/>

<sup>25</sup> Steinkellner, A. (2022) *Hvem er arbeidsinnvandrerne fra de nyeste EU-landene?* SSB artikler: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/hvem-er-arbeidsinnvandrerne-fra-de-nyeste-eu-landene>

<sup>26</sup> Fafo (2022). Statistikk. <https://fafoestforum.no/index.php/temasider/statistikk#lukk>

<sup>27</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

<sup>28</sup> I noen tilfeller kan det også være snakk om éngangsopphold av mindre enn 6 måneder.

<sup>29</sup> Røv, V. (2022) *30 prosent færre utstasjonerte de siste 5 årene.* SSB statistikk: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/30-prosent-faerre-utstasjonerte-de-siste-5-arene>

jobbmigranter og jobbinnvandring når vi omtaler det totale omfanget eller trender, for undergruppene bosatte arbeidsinnvandrere, utenlandske pendlere og utstasjonerte arbeidstakere.

Bosatte arbeidsinnvandrere utgjorde om lag seks prosent av alle sysselsatte i 2019, som i absolutte tall utgjør 199 000 personer. Utenlandske pendlere utgjorde i 2019 om lag fem prosent av alle sysselsatte, tilsvarende 183 777 personer. Utstasjonerte arbeidstakere utgjorde 21 543 arbeidstakere i 2019. Dette betyr at i 2019 var antallet arbeidsmigranter i norsk arbeidsliv 404 320. Selv om pandemien bidro til en reduksjon i antallet jobbmigranter, spesielt når det gjelder gruppen utenlandske pendlere<sup>30</sup>, ser det ut til at dette var en kortvarig dipp.<sup>31</sup>

Om vi ser på bakgrunnen hos jobbmigranter er hovedbildet at det er en overvekt av menn og at en stor andel er fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa. Siden 2004 har sju av ti bosatte arbeidsinnvandringer kommet fra et av EU-11-landene. Polen skiller seg ut som det landet med flest bosatte arbeidsinnvandrere til Norge i perioden 2004–2021. Rundt sju av ti bosatte arbeidsinnvandrere er menn.<sup>32</sup> Rundt 80 prosent av de utenlandske pendlere er menn og omtrent 60 prosent i denne gruppen er fra EU-land i Øst-Europa – de fleste med polsk landbakgrunn.<sup>33</sup> Blant utstasjonerte arbeidstakere, utgjorde menn rundt 90 prosent, og i underkant av 60 prosent kommer fra EU-land i Øst-Europa.<sup>34</sup>

Arbeidsinnvandrere er viktige for norsk økonomi. Noen næringer er mer avhengige av jobbmigranter enn andre. Innenfor forretningsmessig tjenesteyting, som for en stor del er utleie av arbeidskraft til andre næringer, er mer enn én av tre sysselsatte jobbmigranter. I bygge- og anleggsnæringen er andelen jobbmigranter blant sysselsatte på 30 prosent, mens det for primærnæringene er 24 prosent. Innenfor overnattings- og serveringsvirksomheter er én av fire sysselsatte jobbmigranter.<sup>35</sup>

Omfanget av jobbmigrasjon til Norge fremover er høyst usikkert. Forskjeller i lønnsnivå mellom høy-, mellom- og lavinntektsland vil spille en sentral rolle, og avhenger av både internasjonale og nasjonale faktorer som påvirker konjunkturer i økonomien. Teknologisk utvikling er en annen sentral faktor. Automatisering kan redusere behovet for arbeidskraft i næringer og yrker med en høy andel jobbmigranter. Videre vil digitalisering og fjernarbeid gjøre migrasjon mindre nødvendig for å utføre arbeidet, og påvirke etterspørsel fra arbeidsgivere i aktuelle næringer.

Sammensetning av landbakgrunn, kjønn og utdanningsnivå for jobbmigrantene vil også avhenge av flere faktorer, noen mer usikre enn andre. Sentrale momenter er hvilke kanaler arbeidsgivere har inn mot utenlandske arbeidsmarkeder og hvilke politiske reguleringer av innvandring som eksisterer. Når det gjelder kjønn, vil hvilke næringer som har størst behov og mulighet til å rekruttere jobbmigranter spille en sentral rolle.

Samfunnsøkonomisk analyse anslår i en fremskrivning at etterspørselen etter lavt kvalifiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv, inkludert jobbmigranter med lav utdanning, vil bli betydelig redusert

<sup>30</sup> Bakke, S. (2021) *En av fire jobber som ble borte under pandemien, tilhørte ikke-bosatte*. SSB artikler: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/en-av-fire-jobber-som-ble-borte-under-pandemien-tilhorte-ikke-bosatte>

<sup>31</sup> Berge, C., Andreassen, L. og Køber, T. (2022) *Den grenseløse arbeidskraften*. SSB artikler: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

<sup>32</sup> Steinkellner, A. (2022) *Hvem er arbeidsinnvandrerne fra de nyeste EU-landene?* SSB artikler: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/hvem-er-arbeidsinnvandrerne-fra-de-nyeste-eu-landene>

<sup>33</sup> Berge, C., Andreassen, L. og Køber, T. (2022) *Den grenseløse arbeidskraften*. SSB artikler: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

<sup>34</sup> Røv, V. (2022) *30 prosent færre utstasjonerte de siste 5 årene*. SSB statistikk: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/30-prosent-faerre-utstasjonerte-de-siste-5-arene>

<sup>35</sup> Berge, C., Andreassen, L. og Køber, T. (2022) *Den grenseløse arbeidskraften*. SSB artikler: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>

på grunn av teknologiske endringer i næringer som i dag har en høy andel av arbeidstakere med lav formell kompetanse, som detaljhandel og transport.<sup>36</sup> Se **Kunnskapsøkonomi** og **Teknologi og kompetanseheving**.

## Makroøkonomi

### Globalisering

#### Kort oppsummert:

- Offshoring og outsourcing vil trolig bli mer vanlig fremover, fordi det reduserer risikoen for kjøpende virksomhet og gjør at den lettere kan snu seg i markedet ved behov
- Reshoring kan bli mer utbredt fremover på grunn av kostnadsøkninger i flere land
- Den teknologiske utviklingen, samt kompetansehevingen i folkerike mellominntektsland som Kina og India, gjør det også sannsynlig at utviklingen vil fortsette som før eller øke fremover

En måte å forstå økonomisk globalisering på, er at tilgangen på og etterspørselen etter arbeidskraft, teknologi og kapital strekkes ut på tvers av nasjonalstater og andre mindre, administrative inndelinger<sup>37,38</sup>. Den internasjonale arbeidsdelingen påvirker konkurransebetingelsene mellom virksomheter og hvordan arbeidsmarkeder blir mer eller mindre integrert gjennom politiske reguleringer. Dette er viktig for arbeidslivet, fordi virksomheter kan organisere seg på tvers av nasjonale grenser for å utnytte ulik regulering, skatt, samt tilgang på arbeidskraft, teknologi og kapital.

*Offshoring*, hvor en virksomhet flytter deler eller hele aktiviteten sin utenlands<sup>39</sup>, medfører at arbeidstakere på ett sted mister jobben, mens arbeidstakere på et annet sted får muligheten til å jobbe i den samme virksomheten. Slik reorganisering er vanligere med nye teknologier som letter samhandling over landegrenser innenfor transport og kommunikasjon. Selv om virksomheter ofte flytter hele eller deler av aktiviteten fra et høykostnadsland til et lavkostnadsland, så er ikke motivasjonen utelukkende drevet av kostnadshensyn, men også at det i økt grad er en høyere kompetanse blant arbeidstakere i folkerike lav- og mellominntektsland. De siste 40 årene har offshoring vært vanligst innen industrier som tekstilproduksjon, detaljproduksjon og produksjon av biler<sup>40</sup>. Mer nylig har jobber innenfor serviceindustrien, som programmering, legemiddelproduksjon og medieproduksjon kommet til. Diskusjonen rundt offshoring har fokusert på konkurranse mellom arbeidstakere på tvers av nasjonale grenser når selskaper flytter aktiviteten der prisene er gunstigst. Nye kommunikasjonsteknologier (se **Nøkkelteknologier** og **Internett og "Big data"**), samt den økte graden av høyere utdanning i mange lav- og mellominntektsland, gjør det sannsynlig at det også fremover vil være en middels til stor grad av offshoring, også innenfor serviceyrker.<sup>41</sup>

<sup>36</sup> Walbækken, M., Kostøl, F., Røtnes, R., Eggen, F. og Kordt, A. H. (2019) *Automation/Robotisation – Demography – Immigration- Possibilities for low-skilled immigrants in the Norwegian labour market of tomorrow*. Samfunnsøkonomisk analyse AS Report 7-2019, Oslo: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2019/4/18/r7-2019-framtidens-muligheter-p-arbeidsmarkedet-for-lavkvalifiserte-innvandrere>

<sup>37</sup> Harvey, D. (1997). *Globalization in Question*. Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.

<sup>38</sup> Dicken, P. (2007). *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy*. SAGE Publications Ltd.

<sup>39</sup> Massey, D. (1984) *Spatial divisions of labour: social structures and the geography of production*. Macmillan International Higher Education, 1984.

<sup>40</sup> Peck, J. (2017). *Offshore: Exploring the worlds of global outsourcing*. Oxford University Press.

<sup>41</sup> UNESCO (2018) [http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT\\_DS](http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS) (300622).

*Outsourcing* grenser til *offshoring*, men er vanligere og handler om hvordan virksomheter avslutter deler av produksjonen og i stedet kjøper dette av andre.<sup>42</sup> Eksempelvis bestiller store selskaper i tekstilindustrien (f.eks. Nike) og enkelte produsenter av avansert teknologi (f.eks. Apple), fra underleverandører som ofte er lokalisert i lavkostland. Bestillerne produserer ikke varen selv, men fokuserer på innovasjon, markedsføring, finanstjenester og design. Også mer lokalt skjer det outsourcing, når statlige etater kjøper kommunikasjonstjenester eller IKT-kompetanse av private leverandører. Outsourcing øker tvetydigheten rundt hvem som har eller tar arbeidsgiveransvar, inkludert ansvar for anstendige lønns- og arbeidsvilkår i hele varekjeden.<sup>43</sup> Outsourcing vil trolig bli vanligere fremover, fordi det reduserer risikoen for kjøpende virksomhet. Den kan også lettere snu seg i markedet ved behov. Teknologisk utvikling, samt kompetansehevingen i folkerike mellominntektsland som Kina og India, gjør det også sannsynlig at trenden vil fortsette eller tilta.

*Reshoring* - selskaper som flytter produksjon tilbake fra utlandet - har økt den siste tiden med 253 selskaper som reshoret i Europa i perioden 2015–2018 og skapte rundt 12 840 arbeidsplasser. 85 prosent av disse er industriselskaper<sup>44</sup>, reflektert i eksempler fra Norge som I.P. Huse og Raufoss Technology.<sup>45</sup> Dette er foreløpig et marginalt fenomen, selv om det får mye oppmerksomhet, men kan potensielt komme til å øke i omfang det neste tiåret. Viktige drivere bak denne utviklingen er økte kostnader i land som har gått fra å være lav- til å bli mellominntektsland, økt digitalisering og automatisering i OECD-land, og en undervurdering av kostnadene ved offshoring til lav- eller mellominntektsland.<sup>46</sup> Fortsatte muligheter for robotisering, kunstig intelligens og automatisering er med på å forklare denne utviklingen.

Globalisering medfører at arbeidsmarkeder i ulike land blir tettere integrert, spesielt gjennom arbeidsmigrasjon (se **Arbeidsinnvandring: omfang, sammensetning og næringsfordeling**). Innenfor noen segmenter medfører dette sannsynligvis større konkurranse om jobber, særlig i arbeidsintensive næringer som deler av jordbruk og fiskeri, renhold, helse og omsorg, bygningsarbeid, bilpleie og transport.

## Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger

### Kort oppsummert:

- De siste 50 årene har primærnæringen krympet og tertiærnæringene vokst betydelig
- Sysselsettingen vil øke betydelig i helse og omsorg og i annen privat tjenesteyting, mens sysselsettingen innen petroleum faller kraftig. Samlet faller derfor også sysselsettingen innen industri og varehandel. Behovet for lærere faller også

<sup>42</sup> Dicken, P. (2007). *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy*. SAGE Publications Ltd.

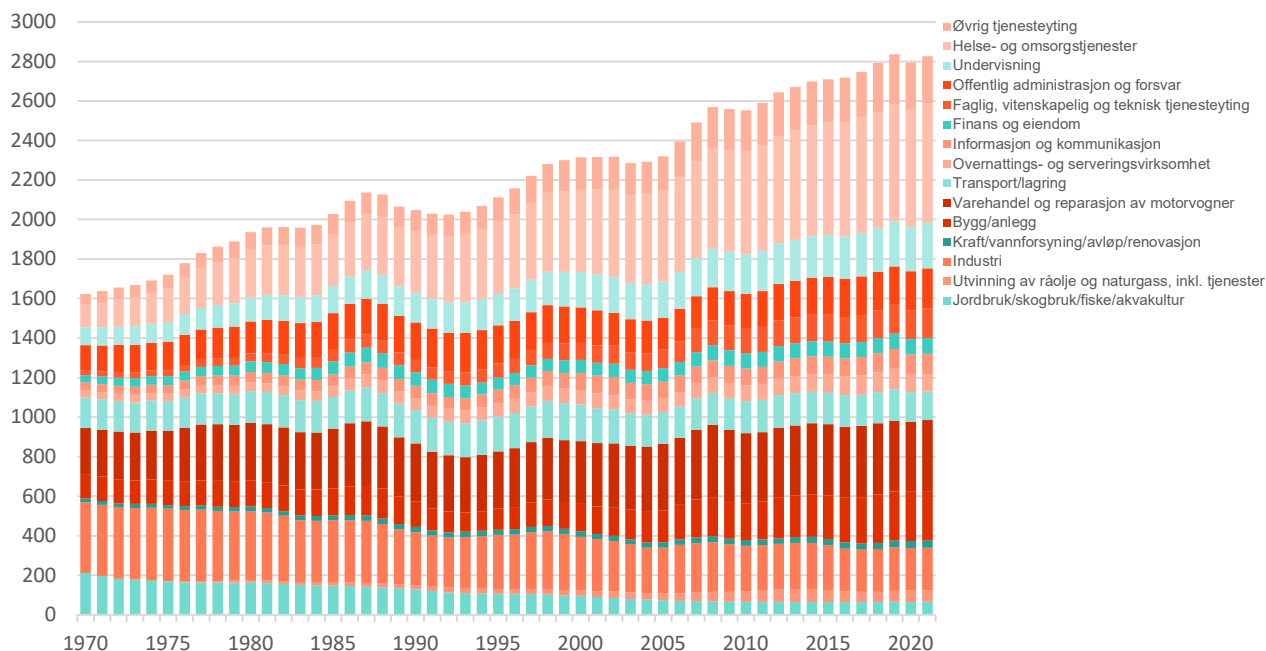
<sup>43</sup> Jordhus-Lier, D., Aasland, A., Underthun, A., og Tyldum, G. (2011). Fragmenterte arbeidsplasser? En spørreundersøkelse blant hotellarbeidere i Oslo og Akershus. *Søkelys på arbeidslivet* 28(4):355–373.

<sup>44</sup> Nassimbeni, G. et al. (2019) *Reshoring in Europe: Overview 2015–2018*, Eurofound. <https://policycommons.net/artifacts/1845276/reshoring-in-europe/2590626/>. CID: 20.500.12592/v4p6t5.

<sup>45</sup> Stensvold, T. (2016) *Ny trend: Norske bedrifter flytter hjem produksjonen fra lavkostland*. Artikkel i TU: <https://www.tu.no/artikler/ny-trend-norske-bedrifter-flytter-hjem-produksjonen-fra-lavkostland/348711>

<sup>46</sup> Lund, H.B., Steen, M. (2020) Make at home or abroad? Manufacturing reshoring through a GPN lens: A Norwegian case study. *Geoforum* 113:154–164.





Figur 5. Antall sysselsatte i tusen etter næring, 1970-2021.

En svært høy andel av personer i arbeidspør alder i Norge er i jobb sammenlignet med andre land og over tid.<sup>47</sup> Sysselsettingstrendene i Norge i perioden 1970–2021, som vist i Figur 5, viser klare endringer i hvilke næringer som ansetter flest. Sammenstilt med kunnskap om hvilke eksponeringer ulike næringsgrupper er utsatt for, kan det gi nyttig kunnskap om sannsynlig utvikling. Dette gjelder både i omtrentlig antall som vil være eksponert for visse risikoer og som andel av yrkesstokken. Primærnæringene har blitt mindre, både i absolutt antall og i enda større grad som andel av de sysselsatte. Dette er yrker med (tradisjonelt sett) større fysiske belastninger enn snittet. Tertiærnæringene har vokst både i antall og især i andel. Dette er næringer hvor de sysselsatte kan være eksponert for mange ulike risikofaktorer, men hvor særlig organisatoriske og psykososiale faktorer har stor betydning for arbeidsmiljøet.<sup>48</sup>

Ved å ta høyde for både strukturelle og konjunkturelle trekk finner SSBs fremskrivningsmodell fra 2022 for behovet for arbeidskraft frem mot 2040 at aldringen av befolkningen og økonomiske konjunkturer og langtidstrender, især aktivitetsreduksjon i petroleumssektoren, har betydelig innvirkning på fremskrevet behov for sysselsatte i ulike næringer.<sup>49</sup> Figur 6 under gjengir trenden i sysselsetting for en grovinndeling av næringer.<sup>50</sup> En kraftig reduksjon i aktivitet og sysselsetting i petroleumssektoren, fører til et sysselsettingsfall i deler av industrien, mens tradisjonell kraftkrevende industri berøres lite. Konsumvareindustri rammes indirekte ved at petroleumsfallet påvirker husholdningenes konsum negativt. Totalt trekker dette sysselsettingen for industri nedover, men mest i de nærmeste årene.

<sup>47</sup> Omtrent 80 prosent i aldersgruppen de siste 30 årene. for en sammenligning med EU se [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_H\\_custom\\_3226702/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H_custom_3226702/default/table?lang=en).

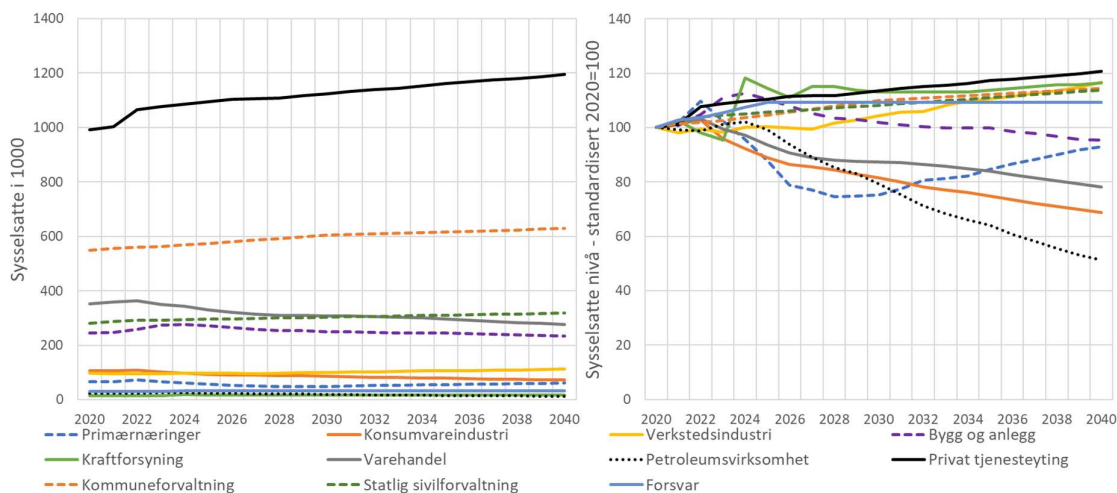
<sup>48</sup> STAMI, NOA. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr. 4, Oslo: STAMI, 2021.

<sup>49</sup> SSB understreker fremskrivningenes usikkerhet. Siden beregningene ble foretatt i 2020 er tallene for flere antakelser endret: prisvekst hos våre handelspartnere på ca. 2 prosent; styringsrente som først i 2027 når en topp på 1,25 prosent; oljepris på 50 USD fatet i 2022 og deretter svak prisstigning. At disse forutsetningene er endret skyldes dels krigen i Ukraina, dels større prisvekst enn forventet og en rekke andre faktorer. Det er også uklart hvor langvarige disse endringene vil bli. Selv de sikreste modelleringer er sårbare for uforutsette hendelser med stor konsekvens (se avsnittet «Jokere»).

<sup>50</sup> Tallene i figur 6 er basert på oppdaterte analyser fra Aune, F.R., Cappelen, Å. og Mæland, S. (2020) *Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet*. Tallene på utdanningskategorier er fra originalrapporten.



Også sysselsettingen i varehandel vil falle. Sysselsettingen innen bygg og anlegg forventes å vokse noe de nærmeste årene, for deretter å dale. Sysselsettingen innen annen privat tjenesteyting – en fellesbetegnelse for andre næringer i privat sektor – forventes å øke.



Figur 6. Antall sysselsatte per næring i tusen (venstre) og standardisert (høyre), 2020-2040.

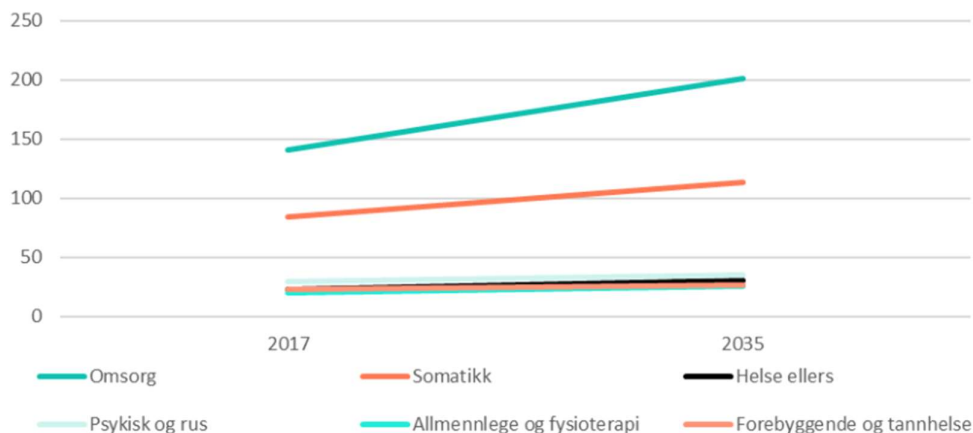
Grunnet fallet i petroleumsnæringen og tilstøtende næringer fant fremskrivningen fra 2020 at antallet ingeniører og universitetsutdannede innen natur- og teknologifag kun øker svakt. Fremskrivningene er imidlertid basert på at kompetansesammensetningen i næringene vil følge det samme endringsmønsteret som vi har observert i de foregående 30–40 år. Som vi diskuterer under **Kunnskapsøkonomi**, er det rimelig å forvente at behovet for naturvitenskapelig kompetanse i andre næringer – også i næringer hvor det hittil har vært lite utbredt – vil øke fremover og at dette i sum vil være sterkere enn den lineære trenden fremskrivningene legger til grunn. Nettoeffekten av reduksjon i petroleum og industri vs. økt behov i andre næringer er uklar, så styrken på veksten i behov for høyteknologikompetanse er uklar. Sikrere kunnskap om fremtidig sannsynlig etterspørsel etter teknologikompetanse er viktig for å forstå både endringer i næringsstruktur og omstillingsevne fremover (se **Kompetanseheving**).<sup>51</sup>

Helse- og utdanningspersonell kan i mindre grad enn andre yrkesgrupper erstattes av andre utdanningsgrupper. Behovet for denne type sysselsatte drives også i større grad enn andre av demografisk utvikling. SSB har derfor egne fremskrivninger for disse sektorene.<sup>52</sup> Behovet for arbeidskraft innen helse og omsorg vil øke. Figur 7 viser at for å ha samme dekningsgrad i omsorg i 2035 som i 2017, kreves en økning fra 141 000 til 202 000 ansatte. Også behovet for ansatte i somatikk øker sterkt. De andre yrkeskategoriene for helsearbeidere øker mindre, men utgjør i 2035 til sammen rundt 88 000. Totalt øker behovet fra 320 000 til 433 000 arbeidstakere. Behovet er størst for sykepleiere og helsefagarbeidere. Allerede er det tegn på underskudd av disse. Enkelte områder er blitt avhengige av utenlandsk arbeidskraft. Selv om antallet barn og unge totalt sett vil øke svakt fremover, antas veksten å variere etter årskull og for noen kull være negativ. Sammenholdt med antallet fremskrevne lærere vil det å opprettholde dagens lærertetthet etter hvert gi et betydelig overskudd frem mot 2035<sup>53</sup>, men med forskjeller mellom gruppene.

<sup>51</sup> Aune, F.R., Cappelen, Å. og Mæland, S. (2020) *Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet*. s. 33.

<sup>52</sup> Hjemås, G., Holmøy, E. og Haugstveit, F. (2019) *Fremskrivninger av etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorg mot 2060*. SSB 2019:12.

<sup>53</sup> Gunnes, T., Perlic, B. og Ekren, R. (2021) *Lærermot 2019-2040*. SSB 2021:11.



Figur 7. Årsverksbehov i helse- og omsorgssektoren, 2017-2035.

Endringer i næringsstruktur og andre makrofenomen er viktige drivere for endringer i både eksponeringer og arbeidsvilkår. Mer oppdaterte og skreddersydde fremskrivninger kan underbygge Arbeidstilsynets og tilstøtende etaters strategiarbeid.

## Kunnskapsøkonomi

### Kort oppsummert:

- Verdien av kunnskap vil anses som minst like stor som verdien av andre varer og tjenester i fremtiden
- Norge opplever i økende grad et skifte fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi
- Petroleumssektoren har til nå sysselsatt personer med lite utdanning. En nedbygging av denne sektoren vil bety redusert tilgang på denne typen jobber<sup>54</sup>
- Sammen med økende globalisering og teknologisk utvikling, vil det øke etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innenfor real- og teknologifag
- Mange personer med høy teknologisk kompetanse har også vært sysselsatt i petroleumssektoren. En nedbygging av denne sektoren vil tilgjengeliggjøre disse ressursene i den grad de er overførbare til andre yrker
- En større andel av høyere utdanning vil derfor være orientert mot realfag og teknologifag i fremtiden. En kontinuerlig omstilling til en kunnskapsøkonomi vil prege arbeidslivet i Norge
- Endringer i arbeidsmarkedet vil kunne øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse<sup>55</sup>
- Risikoen øker for at vi får en gruppe i arbeidslivet med uanstendige lønns- og arbeidsvilkår

I NOU 2016:3<sup>56</sup> utredes utfordringene knyttet til at Norge, som de aller fleste andre land, opplever et skifte fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi. Mens petroleum fremdeles vil være en viktig del av norsk økonomi i fremtiden, vil det gi stadig mindre vekstbidrag. Dessuten står Norge overfor et skifte

<sup>54</sup> NOU 2016:3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi* — Produktivitetskomisjonens andre rapport s. 134.

<sup>55</sup> Aune, F.R., Cappelen, Å. og Mæland, S. (2020) *Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet*. s. 31.

<sup>56</sup> NOU 2016:3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi* — Produktivitetskomisjonens andre rapport.

fra en yngrebølge til en eldrebølge.<sup>57</sup> Derfor vil vi fremover være helt avhengig av å ha stadig mer inntektsvekst som primært skapes i næringer som produserer varer og tjenester basert seg på kunnskapsintensive aktiviteter. Disse bidrar til utvikling innenfor teknologi og vitenskapelig innovasjon.

Norge har hatt en stor petroleumssektor. Den har påvirket produktivitsveksten ved å endre norsk næringsstruktur via tre mekanismer<sup>58</sup>:

- leting, utvinning og transport av olje og gass har krevd ressurser direkte i petroleumsnæringen og i næringer som direkte og indirekte leverer varer og tjenester til denne. Dette har gått på bekostning av andre næringer.
- petroleumsinntektene har gjort det mulig å øke privat og offentlig forbruk, og det har bidratt til sterkere vekst i privat og offentlig tjenesteyting enn man ville hatt uten petroleumsinntekter
- valutainntektene, som petroleumseksperten representerer, har redusert tradisjonell konkurranseutsatt produksjon

Utfordringen knyttet til å ha ressursbasert vekst er svekkede insentiver til utdanning og innovasjon. Lav effektivitet og svak gjennomføring i det norske utdanningssystemet, samt manglende innovasjon i næringslivet tolkes delvis som et resultat av Norges ressursøkonomi.<sup>59</sup>

Overgangen fra en ressursøkonomi til en mer kunnskapsbasert økonomi – samt økende globalisering og teknologisk utvikling – trekker i retning av at etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innenfor real- og teknologifag vil øke. Siden petroleumssektoren og deler av industrien vil oppleve et fall i sysselsettingen fremover (se **Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger**), kan det tenkes at teknologer fra disse sektorene vil kunne fylle noe av denne etterspørselen i den grad deres kompetanse er overførbare til andre sektorer. Etterspørselen vil dermed avhenge av både omstillingstakten med tanke på fremveksten av nye, høyt teknologiske sektorer (som for eksempel fornybar energi), og av hvor lett de menneskelige ressursene fra petroleumsnæringen kan overføres til andre sektorer generelt sett.

Andelen av arbeidsstokken med grunnskole eller videregående skole med studiespesialisering som høyeste fullførte utdanning vil falle. Andelene med yrkesfag og universitetsgrader vil øke.<sup>60</sup> Det vil bli økt etterspørsel etter flere ulike typer høy teknologisk kompetanse grunnet et stadig større teknologiske spektrum. Driveren er den voksende kunnskapsintensive tjenestesektoren. Kompetanse (herunder utdanning og opplæring) er, ifølge Verdensbanken, en av kunnskapsøkonomiens fire grunnpillarer.<sup>61</sup> I NOU 2016:3 s.6, anbefaler Kommisjonen følgende:

*«Den viktigste forutsetningen for produktivitet er kunnskapsnivået i befolkningen og fremtidens næringer vil i stadig økende grad være kunnskapsbaserte. Kunnskap gir grunnlag for innovasjon i bedrifter og virksomheter med bedre organisering, teknologi og produkter og tjenester. Innovasjon må utnytte internasjonal teknologiutvikling og krever kompetanse på internasjonalt nivå.»*

Kommisjonen drøftet flere momenter som har bidratt til at kunnskapsnivået i den norske befolkningen er lavere enn den må være for å møte fremtidens utfordringer. Insentivsystemet i høyere utdanning

<sup>57</sup> Ibid:6.

<sup>58</sup> Ibid:13.

<sup>59</sup> Ibid:6.

<sup>60</sup> Aune, F.R., Cappelen, Å. og Mæland, S. (2020) *Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet*. s. 29.

<sup>61</sup> Disse fire er: utdanning og opplæring, kunnskapsinfrastruktur, økonomiske insentiver og regulering og innovasjonssystemer.

har gitt mange med samfunnsfaglig og humanistisk kompetanse, men svært liten andel med realfags- og teknologifagskompetanse. Dessuten er ikke kvaliteten i norsk forskning god nok i verdensammenheng. Ingen norske universitet er i verdensklasse.<sup>62</sup> Det er dermed et sterkt behov for å iverksette flere tiltak for å øke kvaliteten i forskning.

Omlegging til kunnskapsbasert vekst i Norge krever store endringer i arbeidslivet, ikke minst fordi det samtidig er press fra økende globalisering og stadig raskere teknologisk utvikling.<sup>63</sup> Nye konkurranseutsatte virksomheter vil kreve bedre teknologisk kompetanse i kunnskapsintensive næringer. Mobiliteten på arbeidsmarkedet må også økes slik at talent kan utvikles og anvendes langt mer effektivt enn i dag. Dette vil kreve tiltak i form av næringspolitikk og regulering for å koble tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft.

Hvis etterspørselen etter høy teknologisk kompetanse øker, kan dette føre til en økning i lønningene her. Høyere lønninger vil motivere flere til å ta høyere utdanning, noe som vil øke andelen som gjennomfører fremover.<sup>64</sup> Dessuten vil større regionale eller næringsvise lønnsforskjeller kunne gjøre at høy kompetanse raskere finner frem til områder med mest etterspørsel. Betraktelig høyere antall med universitetsgrad i 2040 enn i 2010 – dette er positivt for omstillingsevnen til Norge og for den enkelte. Hvorvidt utdanningsvalgene treffer med behovene fra næringene, er usikkert. Hvis dagens mønstre i utdanningsvalg strekkes inn i fremtiden, så vil det være underskudd på bl.a. helsefaglig kompetanse og overskudd på annen kompetanse.<sup>65</sup>

Endringene kan øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse. Lavere lønninger vil for enkelte grupper kunne føre til større lønnsspredning og dermed større forskjeller i befolkningen. Risikoen øker for at vi får en gruppe i arbeidslivet med uanstendige lønns- og arbeidsvilkår.

## Teknologi og kompetanseheving

### Kort oppsummert:

- Den teknologiske utviklingen fører både til tap av, og opprettelse av, jobber
- Helt overordnet vil utviklingen i IKT og digitalisering endre både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted. Digitalisering og internett legger til rette for nye forretningsmodeller og følgende nye måter å organisere arbeidet på, for eksempel via digitale plattformer

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), også kjent som informasjonsteknologi (IT), er et begrep som omfatter teknologi for innsamling, overføring, lagring, bearbeidelse og presentasjon av informasjon.<sup>66</sup> Mens forekomsten og omfanget av IKT varierer mellom næringer og sosioøkonomiske grupper, har den allikevel blitt en integrert del av nesten samtlige næringer.<sup>67</sup>

<sup>62</sup> NOU 2016:3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi — Produktivitetskomisjonens andre rapport* s.6.

<sup>63</sup> *Ibid*:7.

<sup>64</sup> *Ibid*:134.

<sup>65</sup> Aune, F.R., Cappelen, Å. og Mæland, S. (2020) *Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet*. s. 14.

<sup>66</sup> Store norske leksikon: [https://snl.no/informasjons-og\\_kommunikasjonsteknologi](https://snl.no/informasjons-og_kommunikasjonsteknologi).

<sup>67</sup> Stacey, N., Ellwood, P. og Bradbrook, S. (Health and Safety Laboratory - HSL), Reynolds, J., Williams, H. Lye, D. (SAMI Consulting Limited) (2018) Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, European Risk Observatory Report 2018. *European Agency for Safety and Health at Work*. (ISSN: 1831-9343).

Det er ingen tvil om at det vil være en betraktelig utvikling i IKT og digitalisering de kommende 15 årene, og at denne utviklingen vil ha et stadig økende tempo. Innføringen av nyutviklet IKT har allerede vært preget av et stadig økende tempo de siste 20 årene, og det er ingenting som tyder på at denne trenden vil snu.<sup>68</sup> Bare når det gjelder noe så grunnleggende som bredbåndstilgang, har den gjennomsnittlige prosentandelen av private foretak i Norge som har bredbåndstilknytning økt fra 89 prosent til 97 prosent i løpet av de siste ti årene for alle næringer.<sup>69</sup> Dessuten er det slik at Norge og de andre nordiske landene skårer høyt på internasjonale rangeringer når det gjelder å ta i bruk ny teknologi<sup>70</sup>. Den teknologiske utviklingen kommer til å ha store ringvirkninger når det gjelder arbeidslivet:

*“Den teknologiske utviklingen med økt digitalisering skaper gjennomgripende endringer i økonomi og samfunn. Den fører til endringer i markeder og skaper nye tjenester og forretningsmodeller. Dette vil ha stor påvirkning på arbeidslivet.”<sup>71</sup>*

Ifølge Acemoglu og Restrepo (2018)<sup>72</sup> finnes to former for teknologisk utvikling med ulike effekter på arbeidsmarkedet. Den første formen for teknologisk utvikling vil hjelpe mennesker til å gjennomføre visse oppgaver fortere og/eller bedre. Dette vil øke produktiviteten hos arbeidsutførerne, som igjen fører til prisreduksjoner og økt etterspørsel både innenfor bransjen som har innført teknologien, og for andre bransjer. Denne typen teknologisk utvikling har utelukkende positive effekter på sysselsettingen.

Den andre formen for teknologisk utvikling erstatter mennesker i utførelsen av oppgaver. I utgangspunktet har dette en negative effekter på sysselsettingen, men den kan også øke produktiviteten, noe som kan bidra til økt samlet etterspørsel og økt sysselsetting på lengre sikt. Teknologi generelt sett vil også endre produksjonsprosesser og -metoder, som videre kan bidra til å skape nye jobber.

Acemoglu og Restrepo (2018) skriver at totaleffekten på sysselsettingen vil avhenge av hvilken effekt som er sterkest, om det er erstatningseffekten eller virkningene via produktivitetsforbedring, etterspørselsvekst og fremveksten av nye jobber.

Under ser vi nærmere på ulike kategorier av teknologisk utvikling, og de mulige konsekvensene på arbeidsmiljøet.

---

<sup>68</sup> Ibid:9.

<sup>69</sup> SSB, statistikktabell 10970, Private foretak. Internettilknytning etter beste teknologi, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2011 - 2022.

<sup>70</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s.54.

<sup>71</sup> Ibid:54.

<sup>72</sup> Ibid:54-55, del 4.1.2.

## Nøkkelteknologier

### Kort oppsummert:

- Økt bruk av robotteknologier, droner og virtuell virkelighet kan føre til at arbeidstakere unngår farlige eksponeringer i arbeidsmiljøet
- Hurtig prototyping kan medføre at flere arbeidstakere blir utsatt for kjemisk eksponering enn tidligere
- Robotteknologier som fører til automatisering av arbeidsoppgaver kan føre til at flere oppgaver som i dag utføres av personer med lav og middels kompetanse, blir erstattet av maskiner.<sup>73</sup> På den andre siden kan slik teknologi også føre til at fremveksten av nye jobber

Noen av de mest sentrale teknologiene som vil prege utviklingen i IKT er:

- robotteknologier
- virtuell og utvidet virkelighet (ofte omtalt som VR-teknologi)
- hurtig prototyping, bl.a. 3D-utskrift
- droner.

Robotteknologier utfører stadig flere arbeidsoppgaver som tidligere måtte gjøres av mennesker. Det er særlig innenfor industri, kraftforsyning, vann, avløp og renovasjon at økningen er størst, hvor nesten én av fem private foretak brukte såkalte industriroboter<sup>56</sup> i 2020.

Foreløpig benyttes robotteknologi ved siden av mennesker, det vil si at den ofte fjernstyres av mennesker via digitale løsninger. Økt bruk av robotteknologi kan derfor være positivt ved at arbeidstakere unngår farlige eksponeringer i arbeidsmiljøet.<sup>57</sup> Men denne teknologien blir også stadig mer autonom og selvstående. Robotteknologier kan sånn sett ha negative effekter på sysselsettingen ved at den tar over noen jobber, men samtidig kan det være positivt ved at den også tar over farlige jobber og frigjør menneskelige ressurser for andre jobber.

Virtuell virkelighet bruker datateknologi til å lage et simulert, dataskapt 3D-miljø som etterligner virkelighet, og som mennesker kan påvirke.<sup>58</sup> VR-teknologien gir med andre ord en virtuell øvingsarena. Et klassisk eksempel er flysimulatorer. Utvidet virkelighet er en teknologi som kombinerer data fra den fysiske verden med virtuell data, og som ikke erstatter virkeligheten, men utvider den. Pokémon Go er et godt eksempel på bruken av utvidet virkelighet, hvor personer kan gå rundt i den virkelige verden for å finne virtuelle Pokémon og andre virtuelle gjenstander. Med virtuell og utvidet virkelighet kan mennesker øve på svært realistiske scenarioer, samtidig som de unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet.<sup>59</sup> Arbeidstilsynet har selv prøvd ut VR-teknologi som et internt opplæringstiltak, hvor nye inspektører brukte VR-briller for å oppleve et høyst realistisk tilsynsscenario.<sup>60</sup>

Ulempen med virtuell virkelighet er at den i seg selv kan ha dårlige konsekvenser for helsen. Studier har nemlig vist at bruken av virtuell virkelighet kan blant annet føre til synsforstyrrelser og kvalme.<sup>61</sup>

Hurtig prototyping som bl.a. 3D-utskrift vil bli stadig mer utbredt, noe som gjør at selv mindre virksomheter vil kunne benytte seg av mer avanserte produksjonsmetoder. De siste tallene fra SSB

<sup>73</sup> Pajarinen, M., Rouvinen, P. og Ekeland, A. (2015) *Computerization and the future of jobs in Norway*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

viser at kun 4 prosent av private foretak i alle næringer i Norge brukte 3D-utskrift i 2019,<sup>74</sup> men alt peker i retning av at dette vil øke. Mer utbredt bruk av hurtig prototyping vil nødvendigvis føre til at flere uferdige produkter (råmaterialer) vil måtte transporteres. Dette fordi råmaterialer må tilgjengeliggjøres for de som skal drive med hurtig prototyping. Siden råmaterialer kan inneholde farlige kjemikalier som overskrider grenseverdier, vil dette kunne medføre at flere arbeidstakere blir utsatt for kjemisk eksponering enn tidligere.

Droner har et stadig økende anvendelsesområde i mange næringer. Et eksempel er innenfor geoteknikk, hvor droner blir hyppig brukt i arbeidet med å undersøke og varsler om ras og skred. Droner fjerner behovet for manuelle inspeksjoner av mennesker i mange ulike situasjoner, for eksempel inspeksjoner for å oppdage gasslekkasjer i olje og gass industrien.<sup>75</sup> En stor fordel med bruken av droner er at arbeidstakere unngår farlige eksponeringer i arbeidslivet.

## Internett og “Big data”

### Kort oppsummert:

- Smarte og bærbare teknologier kan brukes som hjelpemidler i arbeidet med HMS slik at flere får en tryggere arbeidsplass
- Stor data og innsamling av stadig mer data generelt utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere. På denne måten kan den føre til HMS utfordringer, men den kan også benyttes for å forbedre HMS. Det samme gjelder for bruk av kunstig intelligens

Kvernberg Andersen mfl. (2020)<sup>76</sup> har kartlagt hvordan arbeidsoppgaver som før ble utført av personer ved hjelp av kognitive prosesser, i økende grad kan utføres av datamaskiner. De legger vekt på følgende sentrale tema innenfor denne utviklingen:

1. tingenes internett er et begrep som beskriver såkalte “smarte objekter” (teknologiske enheter) som kan koble seg til hverandre og utveksle data i et nettverk via internettet.
2. stordata (“big data”), som “innebærer en stor mengde med data av ulike formater som blir satt sammen for å analyseres”<sup>77</sup>. Stordata er et paraplybegrep som omtaler tre hovedtrender: dataproduksjon, datalagring og stadig mer avanserte dataanalysemetoder
3. kunstig intelligens (KI) “innebærer teknikker for å gi datamaskiner og systemer størst mulig evne til å gi intelligent respons ved hjelp av metoder for læring, resonnering og selvkorrigering”.<sup>78</sup>

Tingenes internett beskriver gjenstander som er utstyrt med elektronikk, programvarer, sensorer og lignende, samt nettverk som gjør gjenstandene i stand til å koble seg til hverandre og utveksle data. Utviklingen i tingenes internett drives i all hovedsak av utvikling innenfor kunstig intelligens generelt. De teknologiske enhetene samler inn informasjon om brukerne via sensorer, og gir tilpassede

<sup>74</sup> SSB, statistikktabell 12350, Private foretak. Formål med 3D-printing, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2017 – 2019.

<sup>75</sup> Daly, D. (2022) *6 Major Industries Being Elevated by Drones*: <https://consortiq.com/uas-resources/6-major-industries-being-elevated-by-drones>

<sup>76</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s. 54.

<sup>77</sup> Kvernberg Andersen, T., Kamsvåg, P. F. og Torvatn, H. (2020). *Hvordan påvirker digitalisering akademikerkyrkene?* Rapport 2020:00560. Trondheim: SINTEF.

<sup>78</sup> Ibid.

tilbakemeldinger til brukerne ved hjelp av algoritmer (regelsett for hvordan noe skal gjøres). Særlig smarte bærbare teknologier, som for eksempel smartklokker som kan måle antall steg, puls og andre mål på helsetilstand, er det stadig økende etterspørsel etter fra forbrukerne.

Smarte og bærbare teknologier har mange mulige bruksområder og kan brukes som hjelpemidler i arbeidet med HMS slik at flere får en tryggere arbeidsplass. I et innlegg fra SINTEF om HMS-utfordringer i fremtiden<sup>79</sup>, presenterte de flere hjelpemidler, blant annet en såkalt smart jakke<sup>80</sup> som måler verdier på både omgivelsene og kroppen til arbeidstakere som jobber på Arktis. Informasjonen som blir innsamlet sendes direkte til leder, eller annen ansvarlig, som kan overvåke helsetilstanden og at gjeldende grenseverdier på temperatur og lignende er overholdt. Det ble også vist til petroleumsindustrien, og at det er nettopp den ustrakte bruken av digitale hjelpemidler, som for eksempel smart verneutstyr, som gjør at petroleumsindustrien er verdensledende innenfor HMS.

På den andre siden kan smarte bærbare gjenstander misbrukes, for eksempel ved å overvåke arbeidstakerens arbeidsinnsats eller ved å dele/selge dataene til andre. Bruk av smarte bærbare teknologier i arbeidssammenheng vil derfor kreve regulering.

Innsamling og deling av data på denne måten fører oss naturlig over til temaet stordata. Stordata, som omtaler trender knyttet til økt data produksjon, større muligheter for datalagring og dataanalyse, har blitt mulig gjort av teknologisk utvikling knyttet til internettet og skytjenester. Vi får stadig flere muligheter til å måle ulike fenomener. Virksomheter samler inn og produserer stadig mer data, som igjen muliggjør bruk av maskinlæringsmodeller og algoritmer til å lagre prognoser og prediksjoner. Dette fører ikke bare til økt effektivisering og automatisering av tjenester, men også økt tilpassing av tjenester til sluttbrukerne. Fordelene med dette er mange, men innsamling av data utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere. Stordata kan føre til HMS-utfordringer, men den kan også benyttes for å forbedre HMS.

Kunstig intelligens beskriver maskiner som autonomt (uten menneskelig involvering) tar avgjørelser basert på algoritmer, og som er i stand til å lære fra erfaringene. Kunstig intelligens medfører at lærende maskiner gradvis kan utføre mer komplekse oppgaver.<sup>81</sup> Effekten av kunstig intelligens på arbeidslivet er foreløpig usikker. Det er også problemstillinger knyttet til ansvarlig bruk av algoritmer, overvåking og bruk av personopplysninger ved innsamling av data svært relevante. Regelverket må tilpasses slike problemstillinger i fremtiden.

---

<sup>79</sup> HMS Utfordringer i Fremtidens Arbeidsliv, Hilde Færevik PhD, Seniorforsker Sintef Digital, Avdeling Helse (<http://intranett/content/83716/nordisk-gruppe-ser-pa-fremtidens-utfordringer>)

<sup>80</sup> Seeberg TM, Vardoy AS, Austad HO, Wiggen O, Stenersen HS, Liverud AE, Storholmen TC, Faerevik H. *Protective jacket enabling decision support for workers in cold climate*. Annu Int Conf IEEE Eng Med Biol Soc. 2013; 2013:6498-501. doi: 10.1109/EMBC.2013.6611043. PMID: 24111230.

<sup>81</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s.54.



## Kommunikasjonsnettverk

### Kort oppsummert:

- Nettverksutvikling, som for eksempel wifi og mobilnett, som muliggjør digitale samtaler av stadig høyere kvalitet og hvor man kan ha øyeblikkelig koblinger som er mer sikre og fleksible
- Utbredelse av mindre, bærbare enheter med stadig bedre trådløs nettverksdekning gjør mange jobber helt frikoblet fra tid og sted

Helt overordnet vil nettverksutvikling og digitalisering endre både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted.

Enkelthendelser kan sette ytterligere fart på den teknologiske utviklingen. Koronapandemien er et godt eksempel på en driver som satte fart på IKT-utviklingen innenfor kommunikasjonsnettverk, ettersom det oppsto et akutt behov for å gi en stor andel av befolkningen tilgang til å jobbe hjemmefra og samhandle digitalt. Ifølge SSB var det en gjennomsnittlig økning i gjennomførte fjernmøter på 76 prosent for alle næringer grunnet koronapandemien.<sup>82</sup> Det var også en gjennomsnittlig økning i bruk av digital kommunikasjon med kunder og forretninger på 66 prosent for alle næringer.<sup>83</sup> Teknologien som skulle til for å løse kommunikasjonsutfordringene fantes stort sett fra før, men pandemien gjorde at denne teknologien ble mye raskere utbredt. Det er verdt å merke seg at den teknologiske utviklingen ble drevet av noen få store selskaper. Dette viser at noen få, men store, selskaper har mulighet til å legge premisser for arbeidslivet, verden rundt.

Samtidig som mindre, bærbare enheter har blitt mer utbredt, har hovedutviklingen de siste ti årene skjedd i forbindelse med 5G wifi- og mobilnettverk.<sup>84</sup> Kombinasjonen av 5G wifi-nettverk og et stadig voksende omfang av trådløs lading vil øke eksponering for elektromagnetiske felt. Slike felt kan være sårbar for elektromagnetisk inngrep, både utilsiktet og forsettlig.<sup>85</sup> Slike angrep kan forstyrre aktivitet som foregår på nett, og i verste fall koble den ut fullstendig.

## Økte kvalitetskrav fra kunder, klienter og pasienter

### Kort oppsummert:

- Teknologisk utvikling bidrar til at kunder, klienter og pasienter vil etterspørre varer og tjenester av stadig høyere kvalitet i fremtiden
- Denne trenden blir forsterket av en voksende og aldrende befolkning og stadig knappere ressurser

<sup>82</sup> SSB, statistikktabell 13305, Konsekvensar av koronapandemien. Fjerntilgang og nettsal, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2020.

<sup>83</sup> SSB, statistikktabell 13306, Konsekvensar av koronapandemien. IKT-bruk og digitalisering, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2021.

<sup>84</sup> Stacey, N., Ellwood, P. og Bradbrook, S. (Health and Safety Laboratory - HSL), Reynolds, J., Williams, H. Lye, D. (SAMI Consulting Limited) (2018) Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, European Risk Observatory Report 2018. *European Agency for Safety and Health at Work*. (ISSN: 1831-9343) s.55.

<sup>85</sup> Ibid:55.

Teknologisk utvikling har gjort at de varene og tjenestene som brukere, kunder, klienter og pasienter etterspør er i stadig endring.<sup>86</sup> Det blir enklere og enklere å designe gode kundeopplevelser ved bruk av prediktiv analyse, og dermed etterspør også kundene stadig bedre kundeopplevelser. Teknologisk fremgang er hoveddriveren for etterspørselen. Motsatt driver også etterspørselen videre teknologisk utvikling.

En voksende og aldrende befolkning og stadig knappere ressurser er en driver for endrede etterspørselsmønstre<sup>87</sup>. Særlig innenfor helse, og fremskyndet av pandemien, har etterspørselen endret seg. Stadig flere etterspør nå et helsetilbud hjemme, og til og med digitalt. Mange flere er også mer opptatt av egen helse enn tidligere, med et større fokus på forebygging og bruk av elektroniske verktøy til å overvåke egen helsen. En økt tilgang til medisinske data fører også til at det stilles stadig større krav til leger når det gjelder omfanget av utredninger. Brukerne vil ha bedre tjenestekvalitet, tjenestetilgjengelighet og større kontroll over egne helsedata.

## Kompetanseheving

### Kort oppsummert:

- Teknologisk utvikling medfører økte kompetansekrav for arbeidstakere på ulike måter
- Såkalt teknostress kan resultere fra det kontinuerlige kravet om å oppdatere kunnskap
- En positiv følge med økte kompetansekrav er at arbeidsgivere vil investere mer i opplæring av deres ansatte

Utvikling i IKT og økte krav til kompetanse henger sammen. Ny teknologi fører ofte til fremveksten av nye jobber som krever ny kompetanse. En økt endringstakt i teknologisk utvikling fører også til en økt endringstakt når det gjelder kompetansekrav:

*“Et generelt trekk er at bruk av ny teknologi stiller krav til oppdatert kompetanse, for eksempel ved at arbeid som utføres manuelt erstattes av maskiner, programmer og algoritmer som skal utvikles, styres og kontrolleres.”<sup>88</sup>*

Ny teknologi kan tenkes å føre til økte kompetansekrav på fire ulike måter<sup>89</sup>:

- knyttet til bruken av en ny teknologi direkte, for eksempel at man må lære å jobbe med et nytt verktøy
- knyttet til nye jobber/roller som ikke fantes tidligere, for eksempel data scientist
- knyttet til nye måter å jobbe på, for eksempel digitale møter via Teams

<sup>86</sup> Diebner, R., Malfara, D., Neher, K., Thompson, M. og Vancauwenberghe, M. (2021) *Prediction: The Future of CX*. McKinsey's Marketing & Sales and Operations. McKinsey Quarterly, February 24 2021: <https://www.mckinsey.com/business-functions/growth-marketing-and-sales/our-insights/prediction-the-future-of-cx>

<sup>87</sup> Betts, D., Giuliani S. og Korenda, L. (2021) *Are consumers already living the future of health?* Article in Deloitte Insights: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/health-care/consumer-health-trends.html>

<sup>88</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s.54.

<sup>89</sup> Stacey, N., Ellwood, P. og Bradbrook, S. (Health and Safety Laboratory - HSL), Reynolds, J., Williams, H. Lye, D. (SAMI Consulting Limited) (2018) Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, European Risk Observatory Report 2018. *European Agency for Safety and Health at Work*. (ISSN: 1831-9343) s.63.

- knyttet til det kontinuerlige behovet for å oppdatere kompetansen gjennom hele livet, for eksempel gjennom økte krav knyttet til personlige egenskaper som tilpasningsdyktighet, selvstendighet, tværfaglighet og fleksibilitet.

Økt utvikling i IKT vil med andre ord ha en stor påvirkning på arbeidslivet via kompetansekravene som stilles til arbeidstakerne. Arbeidstakere vil sannsynligvis måtte oppdatere ferdighetene kontinuerlig gjennom hele karrieren. En ulempe med dette er at det kan føre til såkalt "teknostress", hvor arbeidstakerne må tilegne seg ny og kompleks kunnskap hele tiden. Når stadig flere av rutineoppgavene blir automatisert, vil en voksende andel oppgaver kreve høy teknisk kompetanse. En fordel med dette er at bedrifter vil måtte investere mer i opplæring av deres ansatte, noe som kan føre til at stadig flere blir mer ettertraktet i arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverne vil følgelig måtte strekke seg langt for å beholde kompetansen, noe som igjen kan tenkes å bidra til forbedrede arbeidsvilkår for arbeidstakerne.

## Arbeidets rammebetingelser

### Arbeidets organisering

#### Kort oppsummert:

- Nye tilknytningsformer utfordrer både jussen på tilknytningsformer og normen om fast ansettelse som arbeidstaker
- Andelen midlertidige har falt de siste 25 årene og var i 2020 på 7,7 prosent. Innleide arbeidstakere har økt og var i 2017 to prosent
- Flere faktorer, blant annet usikkerhet rundt økonomiske konjunkturer og politiske veivalg, gjør det vanskelig å si noe om sannsynlig fremtidig utvikling i innleie og midlertidighet

Ved å sette minimumskrav til arbeidets organisering definerer Arbeidsmiljøloven rammene for arbeidet, blant annet ved å definere arbeidstakers vern, rettigheter, plikter, samt arbeidsgivers ansvar, plikter og styringsrett. Disse og andre organisatoriske arbeidsbetingelser påvirker totaliteten i arbeidsmiljøet i hver enkelt virksomhet. Bærebjelken i Arbeidsmiljøloven er relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tradisjonelt forstås det som en person som utfører arbeid og er sysselsatt av én arbeidsgiver. Arbeidstakeren er *avhengig* økonomisk som lønnsinntaker og *underordnet* arbeidsgiver organisatorisk.<sup>90</sup> Dette er utgangspunktet for arbeidsmiljøloven, hvor de som er å anse som arbeidstaker har vern, rettigheter og plikter etter denne loven. Tilsvarende er en rekke plikter og ansvar arbeidsgiveren har, nedfelt i loven. Som vernelov for arbeidstaker slår arbeidsmiljøloven §1-9 fast at den ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker.

Arbeidsmiljøloven kommer ikke til anvendelse for personer som faller utenfor arbeidstakerbegrepet, siden man da klassifiseres som selvstendig oppdragstaker. Det lovmessige vernet er da svakere, ettersom underordnings- og avhengighetsforholdet som preger et arbeidsforhold ikke er til stede. Loven inneholder ingen mellomkategori mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker.<sup>91</sup> Arbeidstakerbegrepet, tidligere tatt for gitt i det norske arbeidslivet, har nylig blitt gjenstand for

<sup>90</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s.164.

<sup>91</sup> *Ibid*:163.

debatt<sup>92</sup> på grunn av fremveksten av arbeid i gråsonen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Særlig tvetydigheten ved arbeid som utføres innenfor Plattformøkonomi. Det har utløst et behov for nærmere avklaringer rundt arbeidstakerbegrepet både i Norge og internasjonalt (se **Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv**).

Arbeidets organisering er kjernen i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i form av grunnleggende premisser som tilknytningsform, lønn, arbeidstid, selvbestemmelse og faglig utvikling. Med tilknytningsformer menes her fast eller midlertidig ansettelse, lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende, eventuelt ikke-ansatt lønnstaker (for eksempel frilanser) eller om arbeidstaker er utleid gjennom et bemanningsbyrå. Normen i Norge er faste ansettelsesforhold<sup>93</sup>. Andelen midlertidige har falt fra 12,7 prosent i 1996 til 7,7 prosent i 2020.<sup>94</sup> Innleie anses som en årsak til sosial dumping.<sup>95</sup> Selv om det har økt de siste 20 årene, så utgjør innleide rundt 2 prosent av de sysselsatte. Siden andelen innleide er konjunkturavhengig og en stor andel er arbeidsinnvandrere<sup>96</sup> og lovparagrafene som regulerer adgangen til midlertidige ansettelser og innleie er i endring, er fremtidig utvikling vanskelig å forutsi.

### Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv

#### Kort oppsummert:

- EUs arbeidslivsreguleringer, via EØS-avtalen, forplikter Norge til visse minimumskrav. Dette har sjelden senket standarden for arbeidstakerrettigheter i Norge
- Minimumsdirektiv gjør at Norge hittil har stått fritt til å ha enda sterkere rettigheter fordi direktiv er bindende kun «i sin målsetting». Nasjonale myndigheter kan derfor avgjøre hvordan direktivet skal gjennomføres i nasjonal rett<sup>97</sup>
- EUs økende bruk av forordninger, som i motsetning til direktiv er bindende i alle deler og må gjennomføres i norsk rett ord for ord, innskrenker handlingsrommet for nasjonale tilpasninger. EU-forordninger på arbeidsmiljøområdet medfører som oftest strengere regler
- Internasjonale organisasjoner har økt fokus på å sikre arbeidstakerrettigheter gjennom å klassifisere faktiske arbeidsutførere som arbeidstakere med de rettigheter det medfører

Norges deltakelse i EUs felles indre marked via EØS-avtalen la føringer på arbeidslivspolitikken gjennom felles politikk på bl.a. fri bevegelse av kapital, tjenester og personer.<sup>98</sup> Norge forpliktet til å følge EUs minimumsregler for arbeidsmiljø og rettigheter for arbeidstakere. Minimumsdirektiv gjør at Norge hittil har stått nokså fritt til å ha strengere regler<sup>99</sup>, men har også medført skjerpede krav om

<sup>92</sup> Ibid. Internasjonalt har dette blitt undersøkt de siste årene. bl.a Future of Work bestilt av Nordisk Ministerråd; Alsos, K. & Dølvik, J. E. (red). (2021). The Future of Work in The Nordic Countries. *TemaNord 2021:520*, s. 52-59. Av EU; EU-OSHA. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy. *European Risk Observatory Discussion Paper*. European Agency for Safety and Health at Work og ILO; ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021*. International Labour Office – Geneva: ILO.

<sup>93</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) Kapittel 14.

<sup>94</sup> Nergaard, K (2018) *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018 s. 49.

<sup>95</sup> Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A. og Sæmundsson, E. (2020) *Work today and in the future*.

<sup>96</sup> Nergaard, K (2018) *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018 s.38.

<sup>97</sup> NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering s. 149

<sup>98</sup> ILO-initiativ kan også binde Norge folkerettslig.

<sup>99</sup> EFTA-land kan velge å ikke innføre EU-regler. Denne reservasjonsretten har hittil ikke vært benyttet (NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s.150).

skriftlige arbeidsavtaler, medvirkning og økte rettigheter ved virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser.<sup>100</sup> EUs direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsforhold av 2019 innebærer en innskjerping for å tydeliggjøre hvilke betingelser som gjelder for reelle arbeidstakere, minimumskriterier for bl.a. prøvetid, forutsigbar arbeidstid og andre konkrete bestemmelser som i sum styrker arbeidstakerne. EU går imidlertid mer og mer over fra direktiv til forordninger.<sup>101</sup> Med mindre det er snakk om minimumskrav, er Norge forpliktet til å gjennomføre forordninger ord for ord i norsk rett så lenge forordningen har blitt innlemmet i EØS-avtalens vedlegg. Siden forordninger som er ikke-minimumskrav hittil har vært like strenge eller strengere enn gjeldene norske regler, kan implikasjonene i det lange løp totalt sett bety høyere snarere enn lavere krav til norsk arbeidsmiljø.

I senere tid har ILO og EU fokusert mye på å sikre arbeidstakere, eller det som faktisk viser seg å være arbeidstakere, grunnleggende rettigheter i lys av utviklingen med nye tilknytningsformer (se **Arbeidets organisering**). EUs kriterier i såkalte presumpsjonsmodeller, hvor det ligger inne et krav om en helhetsvurdering om arbeidsforhold avviker i tilstrekkelig grad til å falle utenfor arbeidstakerbegrepet, er i hovedsak graden av underordning, type arbeid (aktiviteter med en reell og substansiell økonomisk verdi) og vederlag. De fleste EU-regler på arbeidsrettigheter viser til nasjonale definisjoner av arbeidstaker eller arbeidsforhold. I de tilfellene hvor EUs definisjon omfatter flere enn det nasjonale arbeidstakerbegrepet, er medlemslandene forpliktet til å følge EUs mer inkluderende definisjon.<sup>102</sup> Dette gjelder blant annet innenfor plattformøkonomien med klassifisering av de facto arbeidstakere med de rettigheter det medfører.

## Politiske føringer og trepartssamarbeidet

### Kort oppsummert:

- Trepartssamarbeidet står sterkt: både partene og fra politisk hold er det sterk konsensus om trepartssamarbeidet
- Organisasjonsgraden er stabil totalt sett, men veksten i organiserte virksomheter i privat sektor er i betydelig grad blant ikke-tariffbundne virksomheter
- Tariffdekningen går litt ned i privat sektor
- Vekst i noen næringer i privat sektor med lav organisasjonsgrad kan bidra til reduksjon i organiseringsgraden på lengre sikt
- Allmenngjøring fungerer langt på vei etter hensikten og har ikke store negative konsekvenser

Det er stor politisk konsensus om trepartssamarbeidet og dermed viktigheten av høy organisasjonsgrad og tariffdekning. Figur 8 viser at fagorganiseringsgraden steg fra 1945, og er nokså stabil fra 2005 frem til i dag.<sup>103</sup> Den er høyere blant middelaldrende og norskfødte, men allerede 30-

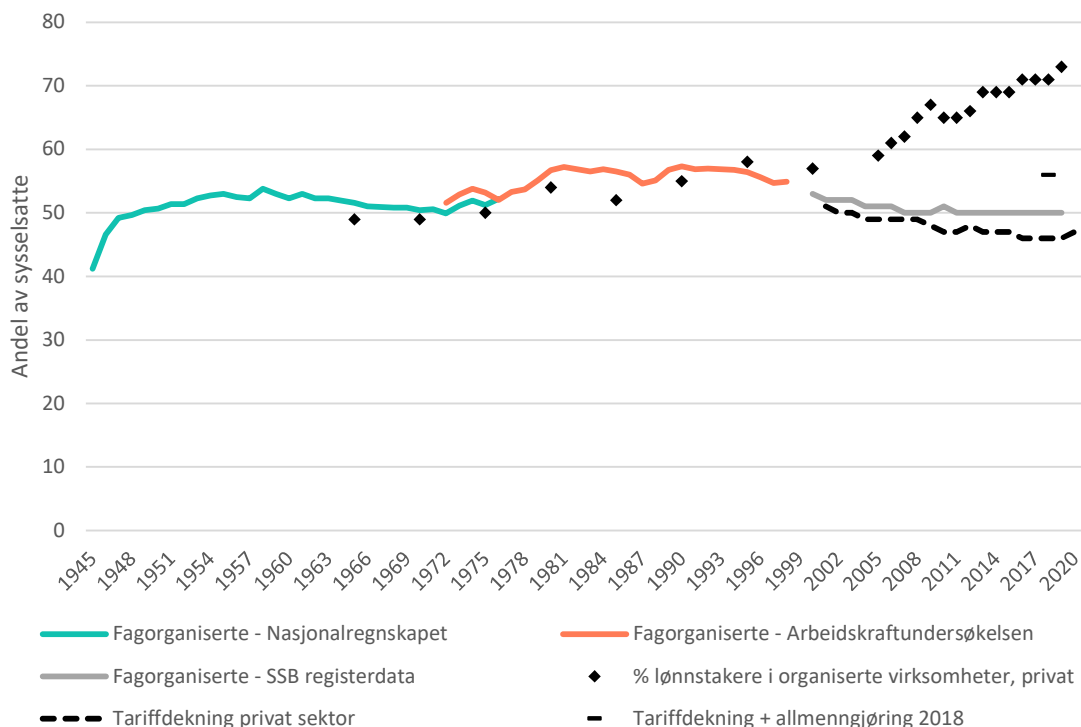
<sup>100</sup> Ibid:150.

<sup>101</sup> Det har bestandig vært vedtatt flere forordninger enn direktiv hvert år, men de siste par årene er det langt flere se <https://eur-lex.europa.eu/statistics/2022/legislative-acts-statistics.html>

<sup>102</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv — Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s. 167f.

<sup>103</sup> Tallene på organiseringsgrad fra de senere årene er hentet fra registerdata hos SSB som arbeidstakerorganisasjonene melder inn. Dataene i figur 8 er hentet fra 16 i Stokke, T. A. (2000) Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998. Fafo-notat 2000:10 og s11 i Nergaard, K. (2020) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12. I beregningsgrunnlaget er ikke-yrkesaktive medlemmer og selvstendig næringsdrivende tatt ut. Tallene i dette delkapittelet ekskluderer utstasjonerte arbeidere. Det varierer hvorvidt innleid arbeidskraft er inkludert.

34 åringer og innvandrere med botid på ti år er nesten på snittet.<sup>104</sup> Det er betydelige forskjeller i andeler om vi sammenligner offentlig – stabilt rundt 80 prosent i perioden 1995–2017 – og privat sektor hvor den faller fra 44 prosent i 1995 til å flate ut rundt 37-38 prosent i perioden 2013–2017.<sup>105</sup> Internt i privat sektor er det næringsforskjeller, slik at nedgangen skyldes større sysselsettingsvekst og nyetablering i næringer med lav organisasjons- og tariffdekningsgrad. Anslagene over andelen sysselsatte i organiserte virksomheter i privat sektor er litt usikre og antageligvis litt lavere enn det Figur 8 viser.<sup>106</sup> Mye av veksten i de siste 15–20 årene har kommet blant bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale, noe som kan svekke lokalt partssamarbeid.



Figur 8. Organiseringsgrad og tariffdekning blant norske arbeidstakere og virksomheter, 1945-2020.

Organiserte arbeidstakere og virksomheter er viktig for å få i stand tariffavtaler. Disse binder som oftest også arbeidsgiver overfor uorganiserte arbeidstakere. De øker også muligheten til systematisk HMS-arbeid, siden dette krever partsinvolvering lokalt. Andelen lønnstakere i privat sektor i virksomheter med tariffavtale sank anslagsvis fra over 51 til 47 prosent mellom 2001 og 2021.<sup>107</sup> Det er store forskjeller mellom næringer i dekningsgraden.<sup>108</sup> Innad i noen næringer falt tariffavtaledeknningen.<sup>109</sup> Siden noen av disse næringene forventes å vokse, så kan dette utgjøre en utfordring for den norske modellen.<sup>110</sup> I virksomheter med tariffdekning er andelen fagorganiserte

<sup>104</sup> Nergaard, K. (2018) *Organisasjonsgrad, tariffavtaledeknning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Faforapport 2018:15.

<sup>105</sup> Nergaard (2020):11ff. Dette er tall fra spørreundersøkelser. De kan avvike litt fra de registerbaserte tallene i figur 2.1.

<sup>106</sup> Alsos, K., Nergaard, K. og Svarstad, E. (2021) *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Faforapport 2021:7. Offentlige virksomheter har tariffavtale. Her er organisasjonsgraden irrelevant (Alsos m.fl. 2021:29).

<sup>107</sup> Nergaard, K (2022) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledeknning og arbeidskonflikter 2020 og 2021*.

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Ibid:36f.

<sup>110</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* s. 46.

nokså stabil, noe som tilsier at i disse virksomhetene er ikke partssamarbeidet svekket. En del virksomheter har tariffavtaler uten at virksomheten er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon<sup>111</sup> og noen «følger tariffen» uten avtale, men i begge tilfeller synker andelen.<sup>112</sup> Tross en del stabilitet, så er det en svak økning fra 2008 til 2018 i andelen lavtlønte i privat sektor. Mens andelen i perioden 2008–2018 faller fra 27 prosent til 23 prosent i tariffdekte virksomheter, så øker den fra 32 prosent til 40 prosent i virksomheter uten avtale.<sup>113</sup>

Frykten for negative utslag av EUs østutvidelse førte til vedtaket om allmenngjøring av tariffavtaler – statlig bestemte minstekrav til arbeidsbetingelser – i visse næringer. Her har LO og NHO sentrale roller, som gjenspeiler at partene står sterkt i norsk arbeidslivspolitik. Inkluderer vi allmenngjorte områder i tariffdekningsgraden for private virksomheter i 2018, øker den med omtrent ti prosent.<sup>114</sup> Allmenngjøring reduserer klart andelen lønnstakere under allmenngjort sats, selv kort tid etter vedtaket. Andelen under minstesats i 2020 er høyest innenfor overnatting, servering og catering, med tretten prosent.<sup>115</sup> Allmenngjøring har ikke påvirket organiseringsgraden blant ansatte, virksomheter eller tariffdekningen i betydelig grad. Selv om den fungerer godt, foreslås det å gjøre den enklere å forstå, flere tilsyn og strengere reaksjoner for å få forsterket effekt.<sup>116</sup>

Norge så en reduksjon i midtkompetansejobber fra 1995 til 2006, men fra 2004 til 2018 ble fallet i midtkompetansejobber i overveiende grad erstattet med høykompetansejobber. Selv om det kan tyde på at det norske arbeidslivet har gjennomgått en oppgradering,<sup>117</sup> så gjør det også situasjonen vanskeligere for de med lav utdanning.<sup>118</sup> Det har blitt påstått at Norges sammenpressede lønnsstruktur gjør høykompetansejobber rimeligere, noe som gjør teknologisk omstilling og produktivitetsøkning enklere. Hvis midtkompetansejobber erstattes med høykompetansejobber, uten en tilsvarende økning i lavkompetansejobber, så vil man få en oppgradering snarere enn polarisering.<sup>119</sup> Når det gjelder frontfagmodellens rolle i den kollektive lønnsdannelsen, konkluderer en studie med heller «økt oppslutning om modellen enn forvitring».<sup>120</sup> Selve kjernen i den norske modellen – lønnsdannelsesmodellen – har ikke blitt mye svekket i tiåret 2008–2018, selv om det i noen områder av privat sektor, især når det gjelder tariff, er tegn på svekkelse.

Større endringer i organisasjonsgraden og tariffdekningen er lite sannsynlig de nærmeste årene. I noen næringer i privat sektor bør tiltak som styrker tariffdekningen vurderes og med dette tiltak som styrker andelen fagorganiserte. Siden endringen i tariffdekning i størst grad skyldes at nye virksomheter etableres uten at de blir med i en avtale, samt at sysselsettingsveksten er sterkest i næringer hvor dekningen har vært lav, bør innsatsen rettes inn mot disse. I disse næringene er utenlandske arbeidstakere overrepresentert. I og med at allmenngjøringsordningen ikke ser ut til å gå ut over det tradisjonelle trepartssamarbeidet, så kan en utvidelse av dette være en mulighet.

<sup>111</sup> Andelen av virksomheter med tariffavtale som ikke er medlem i arbeidsgiverorganisasjon er betydelig lavere enn tilsvarende andel som er medlem. Se s.35f i Alsos mf.l. (2021).

<sup>112</sup> Alsos m.fl. 2021 s.85ff.

<sup>113</sup> Jordfald, Svarstad og Nymoen (2021) Hvem er de lavtlønte? Fafo rapport 2021:29.

<sup>114</sup> Tallene inkluderer ikke-bosatte sysselsatte Alsos et al. 2021:40ff.

<sup>115</sup> Svarstad, E. og Dapi, B. (2022) *Lønn i allmenngjorte bransjer 2020*. Fafo-notat 2022: 07, s. 9.

<sup>116</sup> Benedictow m.fl. 2021:v og 73-82se s.92ff for utfyllende om forbedringsforslag.

<sup>117</sup> Berglund, Dølvik, Rasmussen & Steen (2020).

<sup>118</sup> Barth, E. og Østbakken, K.E. (2021) Fortsatt polarisering i det norske arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidslivet* 38(1):23–40.

<sup>119</sup> Acemouglo, D. (2019) It's good jobs stupid. *Economics for Inclusive Prosperity*. Research Brief. MIT.

<sup>120</sup> Jordfald m.fl. (2021:11).

## Plattformøkonomi

### Kort oppsummert:

- Omfanget av plattformøkonomi i Norge er beskjedent, men ventes å øke
- Til tross for muligheter for effektivisering og økt fleksibilitet, skaper plattformbaserte virksomheter en tvetydighet rundt den juridiske statusen til faktiske arbeidsutførere. Dette kan medføre at personer som skulle ha hatt arbeidstakerrettigheter ikke får det.

Plattformøkonomi omfatter digitale markeds plasser organisert som en algoritmedrevet app. Denne kobler tilbyder og kunde ved å utnytte informasjon om etterspørselen etter en tjeneste eller vare og antall tilgjengelige tilbydere i et område.<sup>121</sup> Slike plattformer formidler arbeid innenfor ytelser som transport, rengjøring, oversetting, boligutleie, matlevering og bildeling.

Anslagsvis hadde 10 000 til 30 000 personer utført arbeid gjennom en plattform i tidsrommet september 2016 til oktober 2017 i Norge.<sup>122</sup> De fleste som tilbød tjenester gjennom plattformer utførte slikt arbeid sporadisk. Ca. en tredjedel hadde dette som sin hovedinntektskilde. Omtrent én av tre husholdninger har bestilt oppdrag gjennom plattform.<sup>123</sup> Plattformvirksomhetenes omsetning lå i 2015 på rundt 500 millioner kroner – 0,16 promille av BNP.<sup>124</sup> Omfanget av plattformøkonomi i Norge er med andre ord begrenset, men økning både internasjonalt<sup>125 126</sup> og nasjonalt<sup>127 128</sup> forventes.

Plattformøkonomien kan bidra til å åpne nye muligheter for både kunder og oppdragstakere, ved mer effektiv ressursutnyttelse og muligheter for arbeidstakere med svak arbeidsmarkedstilknytning.<sup>129</sup> Det kan også åpne opp for mer fjernarbeid, og slik sett mer fleksibelt arbeidssted. Hvor og når arbeidet utføres vil bli mer gjenstand for forhandling fra oppdrag til oppdrag, og åpner opp for å tilpasse arbeidet mer til arbeidsutføreres behov.

Bortsett fra selve teknologien kjennetegnes plattformøkonomien av at den er oppdragsstyrt. Arbeidsprosessen og betalingen er oppstykket i enkeltstående oppdrag som gjør det mulig for selskapene å koordinere en arbeidsstyrke bestående av oppdragstakere.<sup>130</sup> Prisen per oppdrag styres ofte etter tilbud og etterspørsel og endres dermed kontinuerlig. Algoritmestyringen handler også ofte om at oppdragsutfører blir vurdert av kunden etter fullført oppdrag. For lave vurderinger kan noen ganger føre til at oppdragstakerne blir deaktivert fra plattformen. Dette sammen med uforutsigbarhet og nivå på pris har flere stilt spørsmål ved i hvor stor grad arbeidsutførerne kontrollerer egen arbeidssituasjon i en grad som gjør arbeidet tilstrekkelig selvstendig.<sup>131</sup> Det er uklart hvorvidt

<sup>121</sup> Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. S., & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app. FAFO-rapport*, 41. Oslo: FAFO.

FAFO. Delingsøkonomi er noe annet. Det handler i mindre grad om plattformformidlet arbeid og mer om deling av underutnyttede gjenstander.

<sup>122</sup> Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B. S., & Nesheim, T. (2017). *Når sjefen er en app. FAFO-rapport*, 41. Oslo: FAFO.

<sup>123</sup> Berg, L. og Kjørstad I. (2017). *Delingsøkonomien i Norge*. Oslo: SIFO.

<sup>124</sup> Pedersen, S., Haavardsholm, O. og Vennemo, H. (2016). *Delingsøkonomiens betydning for norsk økonomi i dag og i fremtiden*. Vista analyse rapport nr. 45.

<sup>125</sup> Dølvik, J. E. og Jesnes, K. (2017). *Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project*. TemaNord 2017:508.

<sup>126</sup> ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office – Geneva: ILO.

<sup>127</sup> NOU 2017:4. (2017). *Delingsøkonomien – Muligheter og Utfordringer*.

<sup>128</sup> NOU 2021:9. (2021). *Den Norske Modellen og Fremtidens Arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og Virksomhetsorganisering*.

<sup>129</sup> Se f.eks. NOU 2017:4 *Delingsøkonomien – Muligheter og Utfordringer*.

<sup>130</sup> Oppstykkning av arbeidsprosess og vederlag skjer også i mer tradisjonelle former f.eks. ved konsulentinnleie.

<sup>131</sup> Se for eksempel NOU 2021:9.



selvstendigheten i arbeidet skiller seg klart fra underordnings- og avhengighetsforholdet i den tradisjonelle arbeidstaker-arbeidsgiverrelasjonen. Siden stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon kreves for defineres som selvstendig oppdragstaker, og disse (se **Arbeidets organisering**) ikke har arbeidstakerrettighet, kan dette medføre at arbeidsutførerne innen plattformøkonomien i mange tilfeller burde ha hatt de samme eller deler av de rettighetene som arbeidstakere har.<sup>132</sup> <sup>133</sup> Et eksempel på en anerkjennelse av tvetydigheten er at enkelte plattformvirksomheter tilbyr fast ansettelse og tariff til deler av sin arbeidsstyrke, slik som Foodora. Det har også blitt pekt på hvordan andre virksomheter enn typiske plattformvirksomheter kan komme til å organisere utførelse og arbeidsforhold etter plattformenes modell. Dette vil potensielt svekke vernet for arbeidsutførere<sup>134</sup>.

Om en ser fremover vil plattformøkonomien være en del av bildet som påvirker arbeidets organisering, enten gjennom

- at det påvirker hvordan arbeidet utføres,
- hvordan relasjonen mellom arbeidsutfører, virksomhet og oppdragsgiver kontraktsfestes, eller
- i lovarbeid nasjonalt og internasjonalt for å regulere denne pågående utviklingen

Dette gjenspeiles også i vurderingene gjort av inspektørene i Arbeidstilsynet som har listet plattformøkonomi som en viktig del av hva de mener vil være sentralt i utviklingen i norsk arbeidsliv de kommende årene.<sup>135</sup>

Nye organiseringsformer og kategorier av arbeidsutførere som ikke omfattes av det vernet norske arbeidstakere har, kan utvikle seg raskt. Oppdaterte anslag på antall arbeidsutførere innen plattformøkonomien, men også andre utradisjonelle tilknytningsformer og utsendte arbeidere bør kartlegges og oppdateres jevnlig for å si noe om hvor mange dette omfatter og utvikling over tid. Dette er nødvendig for å si noe om hvor høyt man bør prioritere arbeidet og hvilke tiltak som er passende.

## Hjemmekontor

### Kort oppsummert:

- En betydelig andel av den norske arbeidsstyrken kan jobbe hjemmefra (ca. 50 prosent), og etter opphevelsen av hjemmekontorpåbudet har mange fortsatt med hjemmekontor én eller flere dager i uken
- Hjemmekontor medfører flere fordeler, men også utfordringer som må løses, blant annet knyttet til psykososiale, organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer

Selv for personer som faller inn under det vi tradisjonelt oppfatter som arbeidstakere, har det vært viktige endringer i rammene for arbeidsutførelsen de siste årene. Især hjemmekontor har økt i omfang de siste årene, og har særlig skutt fart under pandemien. Undersøkelser viser at omtrent alle med

<sup>132</sup> Alsos, K., Jesnes, K., og Øistad, B. S. (2018). Når sjefen er en app–delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv. *Praktisk økonomi & finans*, 34(02), 101-110.

<sup>133</sup> Oppegaard, S. M. N. (2020). Hva er Gig- og Plattformøkonomien? *Ramazzini Norsk Tidsskrift for Arbeids- og Miljømedisin*, 37 (1), 7-10.

<sup>134</sup> Alsos, K., Jesnes, K., og Øistad, B. S. (2018). Når sjefen er en app–delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv. *Praktisk økonomi & finans*, 34(02), 101-110.

<sup>135</sup> Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A. og Sæmundsson, E. (2020): *Work today and in the future*.

mulighet til å jobbe hjemmefra har hatt hjemmekontor i løpet 2020 og 2021, noe som tilsvarer om lag 50 prosent av den norske arbeidsstyrken.<sup>136</sup> Pandemi, i kombinasjon med digital teknologi, har på mange måter aktualisert hjemmet som arena for utførelse av arbeid, og vi lever nå i en tid hvor mange arbeidstakere er kun avhengig av PC og internett for å utføre jobben sin. Undersøkelser viser at omtrent halvparten har fortsatt med hjemmekontor én eller flere dager i uken også etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet<sup>137</sup>, og vi kan anta at en betydelig andel arbeidstakere kommer til å fortsette med å arbeide hjemmefra på jevnlig basis de neste 15 årene.

Kunnskapen om sammenhengen mellom hjemmekontor, arbeidsmiljø og helse er begrenset og det finnes få studier med høy kvalitet på området.<sup>138</sup> Gitt den begrensede kunnskapen, vet vi likevel at hjemmekontor kan gi flere gevinster, blant annet økt fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, mer autonomi, sparte kontorutgifter og mindre reisevirksomhet. Studier viser også at ansatte som jobber med konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver som krever lite samarbeid med kolleger, opplever høyere jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret, spesielt hvis de til vanlig sitter i åpent landskap på arbeidsplassen.<sup>139 140</sup>

Samtidig er det flere utfordringer knyttet til hjemmekontor. Det å ivareta arbeidsmiljøet og håndtere psykososiale, organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer på hjemmekontoret blir vanskeligere. En undersøkelse gjennomført av Eurofound fant at de som arbeider hjemmefra ofte jobber lengre arbeidsdager<sup>141</sup>, noe som kan ha konsekvenser for arbeidshelsen. Lange arbeidsdager og skrift-/turnusarbeid er vist å ha negative effekter på helsen.<sup>142</sup> Videre kan større grad av tilgjengelighet gjøre det vanskeligere å logge av jobb, noe som kan skape dårligere balanse mellom arbeid og fritid. Studier viser også at stor grad av hjemmekontor kan føre til en økt opplevelse av mangel på informasjon, ressurser og utviklingsmuligheter. Hvor ofte man har hjemmekontor og om det er frivillig har imidlertid stor betydning for de ansattes jobbtilfredshet, og for hvilke effekter som gjør seg gjeldende.<sup>143</sup>

<sup>136</sup> NOU 2021: 6, *Myndighetenes håndtering av koronapandemien – Rapport fra Koronakommisjonen*. 2021, Statsministerens kontor: Oslo.

<sup>137</sup> Hjemme-Borte-Uavgjort: Hjemmekontor og annet fjernarbeid: kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (2022) [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022\\_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

<sup>138</sup> STAMI: Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. 2021. <https://stami.no/publikasjon/arbeid-hjemmefra-helse-og-arbeidsmiljo-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>

<sup>139</sup> Ibid.

<sup>140</sup> Hjemme-Borte-Uavgjort: Hjemmekontor og annet fjernarbeid: kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (2022).

<sup>141</sup> Eurofound: COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

<sup>142</sup> STAMI, NOA. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr 4, Oslo: STAMI, 2021.

<sup>143</sup> STAMI: Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. 2021.

## Jokere og miljøendring

### Pandemi

#### Kort oppsummert:

- Koronapandemien har rammet skjevt og forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter og inntektsforskjeller. Det er imidlertid vanskelig å si hvordan konsekvenser av pandemien vil slå ut på lengre sikt
- Sannsynligheten for nye fremtidige pandemier er usikker, men økt globalisering, nye produksjonsmåter og klimaendringer er noen faktorer som bidrar til et høyere smittepress i verdenssamfunnet

Arbeidslivet har siden våren 2020 vært preget av koronapandemien. Blant annet har hjemmekontor blitt mer vanlig (se delen om hjemmekontor). De nasjonale smitteverntiltakene har vært inngripende, og har blant annet ført til nedstenginger av samfunnet, redusert sosial kontakt, permitteringer, arbeidsledighet, nasjonale og internasjonale reiseforbud og stengte landegrenser. Tiltakene har medført både helsemessige, økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser. Noen av konsekvensene er synlige allerede nå, mens andre er vanskelig å måle eller vil komme til syne etter lang tid.<sup>144</sup> Som følge av høy vaksinasjonsgrad i befolkningen er vi per sommeren 2022 på et nivå hvor vi kan leve med koronaviruset uten særlige smitteverntiltak. Situasjonen fremover er imidlertid usikker og ifølge FHI vil et slikt nivå være avhengig av befolkningsimmunitet og sesongeffekt.<sup>145</sup>

Pandemien har rammet skjevt og den har forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter, inntektsforskjeller med mer. Arbeidstakere med kort utdanning, lav inntekt og lavinntekts familiebakgrunn har blitt hardest rammet av permitteringer og oppsigelser, og det er også disse gruppene som i større grad har blitt syke av covid-19.<sup>146</sup> Videre har de psykososiale følgende ved å leve med inngripende smitteverntiltak vært store. Langvarig redusert sosial kontakt og isolasjon kan ha negative konsekvenser i form av ensomhet og svekket psykisk helse, og de siste to årene har rekordmange barn og unge søkt hjelp for psykiske lidelser.<sup>147</sup> Dette er faktorer som kan komme til å påvirke arbeidslivet fremover. Det er imidlertid vanskelig å si noe om hvordan langtidskonsekvenser av koronapandemien vil slå ut. Pandemien kan muligens føre til økt frafall fra videregående skole som videre kan få negative virkninger for sysselsetting på lengre sikt, den kan forsterke ulikheter i arbeidslivet ytterligere eller medføre et vedvarende økt nivå av arbeidsledighet.<sup>148</sup> En annet usikkerhetsfaktor er langtidsvirkninger av covid-19-sykdom og hvordan dette kan påvirke sykefravær på sikt.

Pandemi er heldigvis en sjelden hendelse og det er stor usikkerhet knyttet til sannsynligheten for fremtidige pandemier. Imidlertid kan faktorer som økende import av matvarer, nye råstoffer og produksjonsmåter, klimaendringer samt økende reisevirksomhet mellom land og kontinenter bidra til et høyere smittepress i verdenssamfunnet.<sup>149</sup> Ettersom alle pandemier er ulike, vil både hendelsesforløp og konsekvenser ved eventuelle fremtidige pandemier være nye og usikre. I de tidlige

<sup>144</sup> NOU 2021: 6, *Myndighetenes håndtering av koronapandemien — Rapport fra Koronakommisjonen*. 2021, Statsministerens kontor: Oslo.

<sup>145</sup> <https://www.fhi.no/nyheter/2022/oppdatert-risikovurdering-om-covid-19-pandemien-i-norge/>

<sup>146</sup> NOU 2021: 6, *Myndighetenes håndtering av koronapandemien — Rapport fra Koronakommisjonen*. 2021, Statsministerens kontor: Oslo.

<sup>147</sup> Ukom, 2022: *To år med pandemi - status for det psykiske helsetilbudet til barn og unge* <https://ukom.no/rapporter/to-ar-med-pandemi-status-for-det-psykiske-helsetilbudet-til-barn-og-unge/situasjonen-i-helse-og-omsorgstjenesten>

<sup>148</sup> NOU 2021: 6, *Myndighetenes håndtering av koronapandemien — Rapport fra Koronakommisjonen*. 2021, Statsministerens kontor: Oslo.

<sup>149</sup> Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) (2019) *Analysen av krisescenarioer 2019*.

fasene vil kunnskapen om viruset være begrenset, og det vil være vanskelig å vite hvilke tiltak som er effektive. Dette vil medføre at en rekke yrker er særlig utsatt for økt risiko for helsefare, nettopp fordi jobben de gjør innebærer en økt eksponering for viruset. Dette gjelder særlig helsearbeidere, sykepleiere og leger, men også andre yrker er utsatte, som for eksempel yrkessjåfører, ansatte i matbutikker, politi, barnehagelærere og grunnskolelærere. Videre kan en pandemi medføre høy arbeidsbelastning i utsatte yrker. En høy andel syke som trenger behandling, i kombinasjon med høyt sykefravær blant ansatte, vil medføre en særlig høy belastning i helsesektoren. Som følge av stengte landegrenser og lav arbeidsinnvandring kan også andre næringer oppleve høy arbeidsbelastning på grunn av manglende arbeidskraft. Eksempelvis avdekket Arbeidstilsynet mange brudd på arbeidstid innen jordbruksnæringen i 2021, som manglet viktig arbeidskraft i forbindelse med sesongarbeid.<sup>150</sup> Konsekvenser ved nye pandemier vil være avhengig av myndighetenes beredskap, overvåkningssystemer, virksomhetenes tilpasningsevne og krisehåndtering.

## Miljøendring

### Kort oppsummert:

- Klimaendringene vil ha liten direkte betydning for norsk arbeidsliv de neste 15 årene, med mindre endringer av lav sannsynlighet, men med høy konsekvens inntreffer
- En større endring i retning fornybar energi, resirkulering og reparasjon vil kunne øke noen eksponeringer som ikke er så vanlige i dag

Vi må 125 000 år tilbake i tid for å finne en lengre periode som var like varm som årene 2011–2020 globalt.<sup>151</sup> Nesten uavhengig av utslippstiltak, så vil temperaturen være 1,5°C høyere i 2040 enn i førindustriell tid.<sup>152</sup> Dels som en konsekvens av dette forventes det også tap av artsmangfold som igjen går utover grunnlaget for matproduksjon, naturressurser, det hydrologiske kretsløpet, genetisk mangfold og energi.<sup>153</sup> Hvis vi ser bort fra klimatiske endringer av lav sannsynlighet og svært høy konsekvens<sup>154</sup>, så vil skadepotensialet på samfunn avhenge av sårbarhet og evnen til å tilpasse seg og mindre av de faktiske utslippene i denne perioden. Klimarelatert ekstremvær har allerede bidratt til migrasjon i sårbare deler av verden, forverret pågående kriser<sup>155</sup> og er negativt for global matproduksjon. Makroøkonomiske og muligens også politiske konsekvenser, især i utviklingsland kan inntreffe. Konsekvensene av naturforringelse utenfor Norge for vårt arbeidsliv er usikre.<sup>156</sup>

Selv om oppvarmingen går raskere i Norge enn globalt og vi allerede ser flere veldig varme og våte dager som øker faren for flom i små, bratte og urbane vannløp<sup>157</sup>, samt springflo, så har Norge sammenlignet med de fleste andre land en økonomi som er lite direkte avhengig av fornybare ressurser og en velfungerende stat når det gjelder å håndtere konsekvensene av negative miljøendringer. Dette gjør oss mindre sårbare for konsekvensene av klimaendringer enn mesteparten

<sup>150</sup> Årsrapport 2021: En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2021.

<sup>151</sup> Arias, P. A. m.fl. (2021) *Climate Change 2021: The Physical Science Basis*. Cambridge University Press, Cambridge, UK (33–144). doi:10.1017/9781009157896.002. (59ff).

<sup>152</sup> Både de mest optimistiske og pessimistiske anslagene til IPCC viser ca 0,4°C oppvarming fra 2020 til 2040 (Ibid:14).

<sup>153</sup> IPBES (2019): Summary for policymakers of the global assessment report on biodiversity and ecosystem services of the Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services. <https://ipbes.net/global-assessment>.

<sup>154</sup> Eksempler på potensielle bruddpunkt er massiv skogdød i Amazonas med påfølgende global temperaturøkning, (IPCC WG1 AR6 s238) eller en kollaps av Golfstrømmen (ibid:kap 3,s 236).

<sup>155</sup> IPCC AR6 Kap 16:23.

<sup>156</sup> Selv om klimaendringer øker motivasjonen for å emigrere, så reduseres evnen især for langdistanseforflytninger. Se Kaczan, D.J. og Orgill-Meyer, J. (2020) The impact of climate change on migration. *Climatic Change* 158:281–300.

<sup>157</sup> Hansen-Bauer m.fl. (2015) *Klima i Norge*. Norsk klimaservicesenter <https://klimaservicesenter.no/kss/rapporter/kin2100>.

av Verden som allerede opplever bl.a. økt dødelighet, lavere matsikkerhet og feilernæring drevet av klimaendring. Dette er konsekvenser som er langt mer dramatiske enn det som er sannsynlig for Norge de neste 15-20 årene hvor tilfeldige værvariasjoner vil gi større utslag enn klimaendringene. Utover ødelagt infrastruktur og økonomisk skade, herunder belastning på forsikringsordninger<sup>158</sup>, kvikkleireskred og at økningen i ekstremvær<sup>159</sup> vil øke arbeidspresset på akuttjenester, utgjør miljørelaterte hendelser ikke noen stor trussel for det norske samfunnet på kort sikt. Selv om det er vanskelig å knytte tørken i Sør-Norge i 2022 direkte til klimaendringer, så vil dette bli vanligere i fremtiden med de konsekvenser det har for strømproduksjon- og pris.<sup>160</sup> Vår vurdering er at Norge sannsynligvis ikke vil oppleve større arbeidslivsmessige konsekvenser av miljøendringer de neste 10-15 årene.

Graden av satsning på grønne industrier er usikker og dermed også konsekvensene for norsk arbeidsliv. I en undersøkelse i regi av Future of Work, hvor 26 inspektører bl.a. fra Arbeidstilsynet ble spurt, rangeres klimaendringer midt på treet etter antatt viktighet for fremtidens arbeidsliv.<sup>161</sup> Det er begrenset kunnskap om hvordan grønne jobber påvirker arbeidstakernes helse og arbeidsmiljø, men det er antatt at det vil «berøre mange sektorer i arbeidslivet» og for de berørte sektorene vil det innebære nye kompetansekrav og opplæringsbehov.<sup>162</sup> EU-OSHAs scenarier for det europeiske arbeidslivet frem mot 2040 med ulike grader av gjenvinning og karbonkutt langs en akse, og ulike grader av sosial ulikhet langs en annen, angir at økt sirkulærøkonomi innebærer sannsynligvis også økt regionalisering.<sup>163</sup> Dette er en mulighet for bedret livsløpsdokumentasjon på produkter og dermed også strengere HMS-standarder. Grønnere industri innebærer en del ny teknologi og nye stoffer/ending i hva arbeidstakerne er eksponert for, som kan gjøre HMS-risikoer som er mindre utbredte i dag blir vanligere. Især siden det er mulige langtidseffekter av eksponering bør dette dokumenteres kontinuerlig. Et tiltak på arbeidstakersiden er fokus på livslang læring blant arbeidstakere som også kan sikre oppdatert kunnskap om de risikoene man er utsatt for (se **Teknologi og kompetanseheving**). Et for sterkt fokus på å motvirke miljøendring kan gå på bekostning av HMS og sosiale hensyn mer generelt. Integrering av HMS-standarder i miljølovgivningen er noe som bør prioriteres.

## Geopolitikk, krig og terror

### Kort oppsummert:

- Geopolitiske endringer som krig har store konsekvenser, men er svært uforutsigbare
- Energipolitikk og geopolitikk er tett sammenkoblet

Geopolitikk er samspillet mellom stater, deres befolkning og hvordan geografisk posisjon påvirker og endrer dette. Dagens kanskje største endring i et langtidsperspektiv er Kinas fremvekst. Især Kinas

<sup>158</sup> Thistlethwaite, J. og Wood, M. O. (2019) Insurance and climate change risk management. *British Journal of Management* 29(2):279–298.

<sup>159</sup> Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB) (2019) *Analysen av krisescenarier 2019*.

<sup>160</sup> <https://www.vl.no/nyheter/2022/05/04/uvanlig-torke-vil-pavirke-stromprisene-fremover/> (150922).

<sup>161</sup> Se s.11ff i artikkelen «Fremtidens arbeidsliv kommer med både nye og kjente arbeidsmiljøutfordringer. *Innsikt* 4-2021.

<sup>162</sup> STAMI, NOA. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr 4, Oslo: STAMI, 2021. s. 45f.

<sup>163</sup> EUs beslutning om å øke produksjon av fornybar energi som konsekvens Ukrainakrigen og påfølgende fokus på suverenitetsaksen i energisikkerhet kan øke relevansen av noen av disse scenariene. Hvorvidt Norge vil vri produksjonen i mer miljøvennlig retning er usikkert, siden vi er bedt om å øke produksjon og eksport av all energi inkludert fossil.

globale infrastrukturbygging er et tydelig eksempel på dette hvor landet søker å øke sin handel, men også politiske innflytelse.<sup>164</sup> Hovedhensikten og sannsynlige hovedutfall er økt internasjonal handel, som for norsk næringsliv isolert sett kan dette være positivt. Selv om EU står for 73 prosent av norske eksporter, så var Kina i 2021 det ikke-europeiske landet Norge eksporterer mest til og totalt sett det enkeltlandet Norge importerer mest fra.<sup>165</sup> På den annen side vil Kinas økonomiske vekst føre til endring i maktbalansen mellom NATO/USA og Kina, noe som kan øke internasjonale spenninger. Endring i stormaktsbalansen er en av de strukturelle faktorene som øker faren for rivalisering og krig mellom stater mest.<sup>166</sup> Kriger mellom land har svært store konsekvenser også utover partenes og deres umiddelbare nabolands landegrensener i form av flyktningestrømmer, narkotikasmugling og internasjonal terrorisme.<sup>167</sup> Tross fremskritt i evnen til å forutsi hvor væpnede konflikter kan forekomme, så er det fortsatt vanskelig å forutsi såpass sjeldne fenomen som internasjonale kriger<sup>168</sup>. Dette gjør at vi ikke behandler deres konsekvenser for norsk arbeidsliv noe videre her med unntak av i delkapittelet om migrasjon.<sup>169</sup>

For Norge i dag øker krigen i Ukraina interessen for norsk energi, samtidig som internasjonale markeder ellers og især små og åpne økonomier som Norge rammes negativt.<sup>170</sup> Det at Russland bruker gasssekporten til Europa som et maktmiddel og at det for Norges del sammenfaller med regionalt lav strømproduksjon, har for deler av Norge resultert i uvant høye strømpriser med potensielt negative konsekvenser for bedrifter og sysselsetting.

## Implikasjoner for arbeidslivet

Denne delen av *Utsikt* diskuterer de viktigste trekkene i faktorene med betydning for norsk arbeidsliv som vi har presentert over. Den første diskusjonsdelen tar for seg ulike utviklingstrekk hver for seg, mens den siste delen trekker trådene sammen for å si noe overordnet om i hvilken retning norsk arbeidsliv er på vei.

### Sannsynlige utviklingstrekk

Flere av faktorene som har blitt diskutert over kan vi med nokså stor sikkerhet si at inntreffer. I den første delen av dette delkapittelet diskuterer vi derfor de mulige implikasjonene av disse. Våre anslag på hvor høy sannsynlighet de ulike faktorene og implikasjonene har for å inntreffe, baserer seg på sannsynlighetskategoriene fra etterretningsdoktrinen og er gjengitt i *kursiv*. Disse sannsynlighetskategoriene er laget for å gjør vurderingene mer forutsigbare for leseren, og kan være et nyttig verktøy også her. De bør imidlertid ikke tolkes så bokstavelig som til å angi prosentvise sannsynligheter i denne sammenhengen.

<sup>164</sup> Se Frankopan, P. (2019) *The New Silk Roads* (New York: Penguin) for en beskrivelse og mulige konsekvenser.

<sup>165</sup> SSB Statistikkbanken tabell 08804.

<sup>166</sup> Kim W. og Gates, S. (2015) Power transition theory and the rise of China. *International Areas Studies Review* 18(3):219–226.

<sup>167</sup> Collier, P. m.fl. (2003) *Breaking the Conflict Trap*. Washington, DC: The World Bank.

<sup>168</sup> Se for eksempel Hegre, H., H. M. Nygård, og P. Landsverk (2021) Can We Predict Armed Conflict? *International Studies Quarterly* 65(3):660–668, <https://doi.org/10.1093/isq/sqaa094>.

<sup>169</sup> Se for øvrig Søberg, M, Jakobsen, T.S. og Heer, M. (2022) Krigen i Ukraina og dens mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv. *Innsikt* 4-2022.

<sup>170</sup> SSB 1/2022 Økonomiske analyser: Økonomisk utsyn over året 2021.

Sannsynlighetsord	Beskrivelse
<b>Meget sannsynlig</b>	Det er meget god grunn til å forvente
<b>Sannsynlig</b>	Det er grunn til å forvente
<b>Mulig</b>	Det er like sannsynlig som usannsynlig
<b>Lite sannsynlig</b>	Det er liten grunn til å forvente
<b>Svært lite sannsynlig</b>	Det er svært liten grunn til å forvente

### Arbeidstilsynet får tilsynsansvar for flere

- Det er *meget sannsynlig* at det absolutte antallet personer i arbeidsfør alder (15–74) kommer til å øke fra i overkant av 4 millioner i 2020 til ca. 4,2 millioner i 2035-40. Gitt samme sysselsettingsgrad som i 2020 (70 prosent) vil antall sysselsatte øke med over 100 000. En *sannsynlig* utvikling er dermed også flere virksomheter i Arbeidstilsynets ansvarsområde.

### Flere eldre arbeidstakere kan gi økte behov for tilrettelegging i arbeidet

- Det er *meget sannsynlig* at veksten i antall eldre vil føre til at vi må stå i jobb lenger. Dette har implikasjoner for arbeidshelsen. Dagens eldre arbeidstakere er i mindre grad eksponert for risikofaktorer i arbeidet enn yngre arbeidstakere, men har høyere forekomst av enkelte helseproblemer.<sup>171</sup>
- Det er derfor *sannsynlig* at aldringen i arbeidsstokken vil medføre økt arbeidsrelatert sykefravær og frafall før pensjonsalder.
- For at flere skal klare å stå i jobb lenger er det *sannsynlig* at det blir et økt behov for tilrettelegging når det gjelder f.eks. arbeidstid og fysisk krevende arbeid for eldre arbeidstakere.

### Sentralisering kan gi færre virksomheter i perifer strøk

- Veksten i personer i arbeidsfør alder er geografisk ujevnt fordelt. Det er *meget sannsynlig* at sentrale kommuner vil oppleve en sterk vekst i denne aldersgruppen, mens de mest perifere kommunene vil oppleve en sterk nedgang i denne aldersgruppen og generelt økt snittalder.
- For førstnevnte er det *sannsynlig* at dette betyr økt antall sysselsatte og *mulig* dermed også flere virksomheter. For sistnevnte er det *sannsynlig* med betydelig færre sysselsatte og *mulig* færre virksomheter. En mer usikker utvikling som kan inntreffe – med mindre politisk drevet sentralisering gjennomføres – er at en større andel av arbeidsstokken jobber innen pleie og omsorg.
- Totalt sett kan disse endringene påvirke den geografiske fordelingen i hvor mye og hva slags type innsats Arbeidstilsynet bør gjøre.
- Dessuten er det *mulig* at større regionale eller næringsvise lønnsforskjeller fører til at høy kompetanse raskere finner frem til områder med mest etterspørsel (de store byene).

<sup>171</sup> STAMI, NOA. *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk*. STAMI-rapport, Årg. 22, nr 4, Oslo: STAMI, 2021. s. 212

### **Økningen i helsepersonell gjør noen eksponeringer mer utbredt**

- Det er *meget sannsynlig* at betraktelig flere jobber i helsesektoren i 2035. Dette medfører at de viktigste risikofaktorene i helse- og omsorgssektoren vil bli enda mer fremtredende. I dag er disse særlig overrepresentert på risikofaktorer rundt kontakt med biologisk materiale, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler om vold, vått arbeid og hudkontakt med rengjørings-/desinfeksjonsmidler.

### **Teknologisk utvikling og utviklingen i folkerike mellominntektsland vil påvirke norsk arbeidsliv**

- Med teknologisk utvikling og kompetanseheving i folkerike mellominntektsland, er det *sannsynlig* at vi ser en fortsettelse og mulig økning i at:
  - Virksomheter flytter hele eller deler av sin produksjon utenlands
  - Avslutter deler av produksjonen og i stedet kjøper dette av andre. Det er *sannsynlig* at dette øker tvetydigheten i hvem som har og tar arbeidsgiveransvaret for ulike deler av produksjonskjeden
- Økte kostnader i lav- og mellominntektsland, økt digitalisering og automatisering og undervurderte kostnader ved å flytte hele eller deler av produksjonen utenlands gjør det *mulig* at flere selskaper flytter produksjon tilbake fra utlandet
- Omfanget av jobbmigrasjon til Norge fremover i tid er høyst usikkert. Forskjeller i lønnsnivå mellom høy- og mellominntektsland samt lavinntektsland vil spille en sentral rolle, og avhenger av både internasjonale og nasjonale faktorer som påvirker konjunkturer i økonomien. Teknologisk utvikling er en annen sentral faktor. Automatisering kan redusere behovet for arbeidskraft i næringer og yrker med en høy andel jobbmigranter. Videre vil digitalisering og fjernarbeid gjøre migrasjon mindre nødvendig for å utføre arbeidet, og påvirke etterspørsel fra arbeidsgivere i aktuelle næringer.
- Det er *sannsynlig* at etterspørselen etter lavt kvalifiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv, inkludert jobbmigranter med lav utdanning, vil bli betydelig redusert på grunn av teknologiske endringer i næringer som i dag har en høy andel av arbeidstakere med lav formell kompetanse, som detaljhandel og transport.

### **Et skifte fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi kan øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse**

- Alt annet likt, er det *sannsynlig* at fall i petroleumsproduksjonen, med ringvirkninger til industri, vil gi lav vekst i behovet for naturvitere og teknologer totalt sett.
- På den andre siden er det også *sannsynlig* at overgangen fra en ressursøkonomi til en mer kunnskapsbasert økonomi totalt sett vil trekke i retning av at etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innenfor real- og teknologifag vil øke. Dette fordi teknologisk utvikling vil endre forhold internt i næringene, noe som vil øke behovet for teknologer og naturvitere tross nedgang i petroleumsproduksjonen og deler av industrien.
- Arbeidstakere med teknologisk og lignende kompetanse vil oppleve en økning i lønnene, noe som vil øke avstanden til de med lav og middels kompetanse



- Det er *sannsynlig* at automatisering av arbeidsoppgaver fører til at flere oppgaver som i dag utføres av personer med lav og middels kompetanse, blir erstattet av maskiner.<sup>172</sup> I mange jobber og for mange yrker er antallet sysselsatte allerede sterkt redusert. Kontinuerlig teknologiutvikling kan gi enda flere nye bølger av jobber som blir automatisert bort.<sup>173</sup>
- Teknologisk endring som krever kontinuerlig kompetanseheving kan også føre til økt sprik i lønninger, og for de som ikke klarer å henge med, potensielt uanstendige lønnsforhold
- Det er en viss frykt for todeling av arbeidslivet i Norge. En todeling av arbeidslivet innebærer at andelene som jobber i yrkene i toppen av yrkeslønnsfordelingen øker, samtidig som andelen som jobber i yrkene på midten og i bunnen går ned. Frykten er særlig knyttet til økt lønnsforskjeller og mindre sosial mobilitet. En studie har vist at nettopp denne todelingen skjer.<sup>174</sup>
- En økning i automatisering og digitalisering sammen med en lang periode med økonomisk vekst etter finanskrisen i 2008, har ført til at sysselsettingsveksten har vært ulik i forskjellige deler av arbeidsmarkedet. Dette igjen har ført til en endring i yrkesfordelingen. Økende etterspørsel på toppen av yrkesfordelingen, og et fall i store yrkesgrupper på midten og i bunnen er observert i Norge mellom årene 2004 til og med 2018.<sup>175</sup> Det at det blir flere høykompetansejobber og færre lavkompetansejobber har både en positiv og negativ side. Det positive er at en lavere andel av arbeidstakere må jobbe i lavkompetanseryrker, noe som betyr at en større andel tjener bedre og levevilkårene til flere forbedres. På den andre siden har også de arbeidstakerne uten høyere utdanning fått vanskeligere forhold på arbeidsmarkedet. Med andre ord har en stadig større andel av arbeidstakere bedre arbeidsforhold, men den andelen av arbeidstakere som fremdeles jobber i lavkompetanse yrker får det verre.
- Det er også observert at fallet i utlyste stillinger, som følge av koronapandemien, er kraftigere i bunnen av yrkesfordelingen, mens jobber som krever høy utdanning har stort sett returnert til et mer normalt nivå.<sup>176</sup>

### **Endringer i organisering av arbeidet vil ha betydning for arbeidsmiljøet**

- Omfanget av plattformøkonomien i Norge er beskjedent, men bør følges nøye med på, på linje med andre måter å organisere arbeidet på som tradisjonelt sett ikke har vært så utbredt i Norge.
- Arbeidstilsynet bør fortsette å styrke samarbeidet med andre europeiske organer for å få på plass et system for korrekt klassifisering av arbeidsutførere som i dag ikke klassifiseres som hverken arbeidstaker eller arbeidsgiver. Hensikten med dette bør være å sikre at personer som er faktiske arbeidstakere får de rettigheter det medfører for både å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, men også redusere muligheten for utnyttelse av juridiske smutthull som virker konkurransevridende.
- Internasjonale organisasjoner har økt fokus på å sikre arbeidstakerrettigheter gjennom å klassifisere faktiske arbeidsutførere som arbeidstakere med de rettigheter det medfører. Det er *sannsynlig* at det i årene som kommer også vil bli mer arbeid med dette i Norge, i samarbeid med EU. Det er *sannsynlig* at dette vil styrke heller enn svekke rettighetene til faktiske arbeidsutførere.
- EUs økende bruk av bindende forordninger gir økte føringer for Norge. Det er *sannsynlig* at dette totalt sett vil styrke snarere enn svekke rettighetene for arbeidstakere i Norge.

<sup>172</sup> Pajarinen, M., Rouvinen, P. og Ekeland, A. (2015) *Computerization and the future of jobs in Norway*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

<sup>173</sup> NOU 2016:3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi — Produktivitetskommissjonens andre rapport* s.134.

<sup>174</sup> Barth, E. og Østbakken, K.E. (2021) Fortsatt polarisering i det norske arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidslivet* 38(1):23–40.

<sup>175</sup> Ibid.

<sup>176</sup> Ibid.

- Som følge av utvikling i teknologi og digitalisering vil både organisering av arbeid og arbeidets natur endres. Det er *mulig* at omfanget av hjemmekontor blir stort, og det er viktig at kunnskapshull knyttet til de ulike risikofaktorene blir tettet. Nye regler for hjemmekontor som trådte i kraft 1. juli 2022<sup>177</sup> tydeliggjør at arbeidsmiljøloven, inkludert arbeidstidsreglene, også gjelder ved hjemmearbeid. I tillegg krever forskriften at ulike forhold knyttet til hjemmearbeid må avtales skriftlig. Arbeidstilsynet bør følge den videre utviklingen, og vurdere ulike veiledningstiltak knyttet til både regelverket og forskning på området.

### Bekymringsverdige tendenser i organisering av arbeidstakere innenfor deler av privat sektor

- Mye av endringer i arbeidsforhold skyldes endringer i næringsstruktur og utvidelsen av EU østover i 2004, og i langt mindre grad at de samme virksomhetene blir mindre seriøse.
- Fagforeningsgrad og tariffdekning falt i perioden 2001–2010 litt i noen næringer i privat sektor, men begge deler har for sektoren totalt sett holdt seg stabil etter 2010. Utviklingen skyldes i betydelig grad endringer i næringsstrukturen hvor sysselsettingen i næringer med høy organisasjonsandel minker, mens den øker i næringer med lavere organisasjonsandel.
- Fremskrevet næringsvis sysselsetting, med antatt reduksjon i sysselsatte i næringer med høy organiseringsgrad og forventet vekst i privat tjenesteproduksjon som har klart lavere organisasjonsgrad, gjør at en ytterligere reduksjon i andel organiserte i privat sektor i fremtiden er *mulig*. Videre, så har andelen organiserte innen byggenæringen falt over tid.
- Til tross for at organiseringsgraden i Norge er relativt høy sammenlignet med andre land, er det likevel rundt halvparten av arbeidstakere som ikke er organisert.<sup>178</sup> Hvis organiseringsgraden i Norge fortsette å synke, vil dette kunne ha store konsekvenser for arbeidstakernes rettigheter.
- Selv om Arbeidstilsynet ikke direkte kan påvirke organisasjonsgraden – en forutsetning for at tariffavtaler skal komme i stand – så bør vi jobbe for å øke organisasjonsgraden på de måtene vi kan. Som allmenngjøring øker det sannsynligheten for anstendige arbeidsvilkår, men i motsetning til allmenngjøring øker lokale tariffavtaler også muligheten til vellykket systematisk HMS-arbeid siden det krever partsinvolvering lokalt. Arbeidstilsynet bør gjøre det vi kan for å få opp organisasjonsgraden i de næringene i privat sektor hvor denne er lav.

### Viktigheten av tariffavtaler øker

- Tariffavtalene har blitt mer avgjørende for om virksomheter i privat sektor tilbyr anstendige lønnsvilkår og generelt har det å «følge tariffen» blitt mindre vanlig. Et motgrep mot uanstendige arbeidsvilkår som også hjelper mot fallende tariffdekning og svekket tariffeffekt utenfor tariffdekte virksomheter har vært allmenngjøring. Siden det ikke er noen tegn på at allmenngjøring går utover fagforeningsgraden ei heller vanlig tariffdekning, så kan en utvidelse av allmenngjøringsinstituttet vurderes, især hvis vi ser en økning i uverdige ansettelsesforhold.
- Tilsyn med allmenngjøringsregelverket er meget tidkrevende. Tiltak for å lette inspektørenes arbeid med dette kan vurderes. En datakilde vi bør se om vi kan utnytte for mer effektive tilsyn er A-ordningen med rapporterte data om lønn og arbeidstid.

<sup>177</sup> Regjeringen: Forskriftsendringene ble fastsatt ved kongelig resolusjon 18. mars 2022, og trer i kraft 1. juli 2022..pdf <https://www.regjeringen.no/contentassets/212096d098de4cf1a23ab75c31599efa/forskriftsendringene-ble-fastsatt-ved-kongelig-resolusjon-18.-mars-2022-og-trer-i-kraft-1.-juli-2022..pdf>

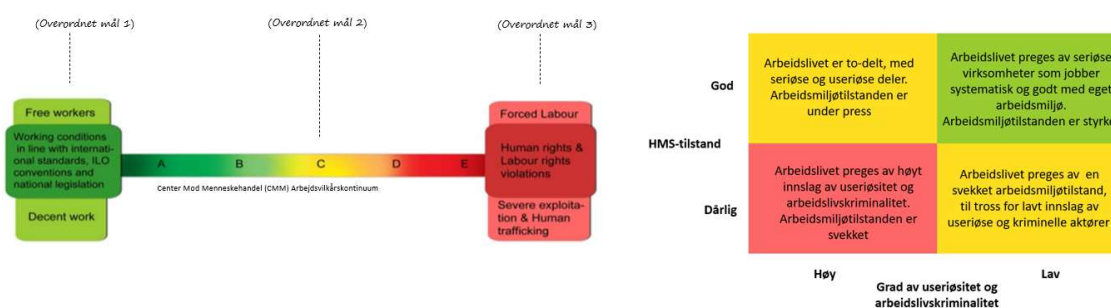
<sup>178</sup> NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* s.38.

### Økt behov for å kunne justere strategi etter hendelser med lav forutsigbarhet, men høy konsekvens

- De siste tre årene bør også ha lært oss at faktorer med lav forutsigbarhet – fordi de har svært liten sannsynlighet for å inntreffe et gitt sted på et gitt tidspunkt – kan ha høy konsekvens for arbeidslivet og Arbeidstilsynets arbeid. Siden Arbeidstilsynet langt på vei evnet å snu om på prioritert innsats i denne perioden, bør evnen til å gjøre dette dersom arbeidsforholdene i arbeidslivet endres, bevares. Arbeidstilsynet bør derfor søke å lære mer av erfaringene fra COVID-tilsyn, for å bedre kunne justere innsatsen etter faktorer med vanskelig forutsigbar timing og faktisk utkomme.
- COVID-19 førte til en fremskynding i utviklingen av teknologi som gjør kontorarbeid mindre steds- og tidsbegrenset. Dette later til å være en vedvarende endring som Arbeidstilsynet og samarbeidende etater må gå opp grenser for når det gjelder ansvar for HMS, forsikring osv.
- Likeledes var en fullskala krig i Ukraina med påfølgende flyktningkriser uventet. Det at antallet flyktninger til Norge hittil har vært lavere enn noen av anslagene, understreker hvor vanskelig slike fenomener er å fastslå. At vi skulle få en krig som også har ringvirkninger på energipriser og dermed norsk arbeidsliv var også vanskelig å forutsi på lang sikt, men her er det fortsatt vanskelig å spå konsekvenser for Arbeidstilsynets arbeid.

### Hvilken retning tar det norske arbeidslivet?

Innledningsvis skisserte vi mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet gjennom en figur med to hovedakser som er viktige for Arbeidstilsynets overordnede måloppnåelse – HMS-tilstand og grad av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Hovedbildet i norsk arbeidsliv i dag er at det er preget av godt forebyggende HMS-arbeid og et lavt innslag av kriminalitet og useriøsitet, men likevel en bekymring for at enkelte bransjer har et for stort innslag av useriøse aktører. Dette plasserer oss i øvre del av figuren til høyre, men antakelig innenfor den grønne ruten, selv om enkelte næringer kanskje befinner seg lenger mot venstre.



Figur 9. Mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet

Hovedfunnene i denne rapporten trekker den videre utviklingen i ulike retninger på begge disse aksene. Vi vil nå gå kort gjennom hva de viktigste implikasjonene kan bli for HMS-tilstanden og for omfanget av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

For *HMS-tilstanden* vil en forventet vekst i helse- og omsorgssektoren føre til en høyere andel virksomheter som i utgangspunktet er seriøse og som bør ha både vilje og evne til å jobbe godt og

systematisk med eget arbeidsmiljø. Samtidig er det en kjensgjerning at dette er en næring hvor arbeidstakere i dag er høyere eksponert for flere risikofaktorer, særlig innenfor organisatorisk, ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljøbetingelser. Dette gjenspeiles også i en relativt høy andel sysselsatte med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og/eller psykiske plager. Et økt press på tjenesteproduksjonen innenfor denne sektoren kan resultere i redusert evne til å jobbe godt forebyggende med den iboende risikoen som finnes der. Det er også usikkert hvor mye av veksten som vil komme i offentlig sektor versus privat.

Det er god grunn til å forvente at trender innenfor arbeidsmiljøtilstanden som allerede har pågått en stund vil fortsette. Dette gjelder f.eks. en over tid synkende skaderisiko, samtidig som andelen som oppgir å ha arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager øker. Kravene til systematikk i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er imidlertid de samme, uavhengig av hvilke risikofaktorer som er til stede på en arbeidsplass. Derfor er det sentralt at arbeidsgivere har både vilje og evne til å ivareta det systematiske HMS-arbeidet. Her kan et generelt høyere utdanningsnivå i befolkningen være med på å trekke nivået i riktig retning. Det vil likevel være et sterkt behov for at Arbeidstilsynet kontrollerer og veileder om dette i all overskuelig fremtid, men sammensetningen av virkemiddelbruken kan påvirkes.

Virkemiddelbruken vil også påvirkes av den teknologiske utviklingen. Dette skjer allerede, gjennom bruk av nye kanaler som eksempelvis digitale tilsyn og brev, webinarer, sosiale media og digitale selvhjelpsverktøy. Slike kanaler gir Arbeidstilsynet mulighet til å nå flere med lavere ressursbruk, og, gitt at tiltakene har ønsket effekt, til å påvirke HMS-tilstanden mer kraftfullt.

Omfanget av *useriøsitet og arbeidslivskriminalitet* avhenger av flere andre samfunnsforhold. Konjunkturer i både inn- og utland, sammen med tilstrømning av utenlandsk arbeidskraft av ulike bakenforliggende årsaker, er blant de viktigste. Globaliseringen bidrar til at både økonomier og arbeidsmarkeder er tett knyttet sammen på tvers av landegrenser. Den forventede nedgangen i netto innvandring til Norge på lang sikt antas å bidra til redusert tilgang på sårbar arbeidskraft for kriminelle aktører. På kortere sikt ser vi allerede nå at den kraftige nedgangen i antall utenlandske arbeidstakere under koronapandemien var forbigående. Koronapandemien har også rammet skjevt og forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter og inntektsforskjeller. Økte forskjeller kan isolert sett øke mulighetsrommet for kriminelle til å utnytte sårbare grupper, men det er for tidlig å si hvordan konsekvenser av pandemien vil slå ut på lengre sikt. Både pandemien og krigen i Ukraina har også ført til prisøkning på de fleste områder. På kort sikt kan dette påvirke motivasjonen hos kunder til å bidra til useriøsitet og arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester i negativ retning, fordi pris kan bli mer utslagsgivende for valg av tilbydere.

Samtidig vil opplevd sannsynlighet for at ulovligheter blir oppdaget og straffet være en sentral påvirkende faktor når det gjelder useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Her er både regelverk (nasjonalt og internasjonalt), kontroller og kommunikasjonstiltak viktige påvirkningsmekanismer.

Nye tilknytningsformer kan innebære useriøsitet, gjennom at omgåelse av arbeidsgiveransvar fører til dårlige arbeidsvilkår og konkurransevridning. Dette skjer både innenfor og utenfor plattformøkonomien, når selvstendige oppdragstakere reelt sett er arbeidstakere. Hvorvidt omfanget av dette vil øke eller ikke i fremtiden avhenger av flere forhold, men særlig av regelverkets definisjon av arbeidstakerbegrepet, både nasjonalt og gjennom internasjonale organer som EU og ILO.

Etterspørselen etter høyt utdannede arbeidstakere forventes å gå opp. Færre jobber for de med lav eller ingen utdanning kan føre til at vilkårene for denne gruppen blir dårligere, noe som allerede reflekteres i at reallønnsveksten for de med lavest lønn er dårligere enn for resten av arbeidsstokken.

De blir ikke nødvendigvis flere, men de som er der får det verre. Dette gjør at viktigheten av tariffdekning øker.

Kort oppsummert kan funnene i denne rapporten tilsi at det systematiske HMS-arbeidet i stort vil bli styrket i den seriøse delen av arbeidslivet, mens arbeidstakere som er sårbare for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet står i fare for å få det verre. Hvorvidt denne gruppen øker eller minker i omfang er imidlertid et åpent spørsmål, som i stor grad avhenger av internasjonale forhold, men også av hvor godt vi treffer med forebyggende og motvirkende tiltak her i landet. Vi anser det imidlertid som svært lite sannsynlig at vi vil komme i en situasjon hvor HMS-tilstanden jevnt over er dårlig.

## **Utsikt**

1-2022 – 1. årgang