



Arbeidstilsynet

Årsrapport

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2023



Innhold

Innhold	2
1. Leders beretning	4
Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt	4
2. Introduksjon og hovedtall	8
Et viktig samfunnsoppdrag	8
Riktig innsats gir riktig effekt	10
Hvordan vi bruker ressursene våre.....	12
Leveranser til arbeidslivet	16
3. Årets aktiviteter og resultater	24
Overordnede mål.....	24
Vår virkemiddelbruk	25
Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023	35
Prioriterte tema i 2023	53
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	56
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	89
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	121
4. Styring og kontroll.....	148
System for styring og kontroll.....	148
Styring og kontroll av IKT-sikkerhet	150
Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser	151
Evalueringer	152
Effektiviserings- og digitaliseringstiltak	153
Statlige fellesføringer.....	154

5. Fremtidsutsikter	155
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover.....	155
Utviklingstrekk og strategi	156
Bedre virkemidler	158
Endring og utvikling	159
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet.....	160
6. Årsregnskap	161
Ledelseskommentarer årsregnskapet 2023.....	161
Årsregnskap – oppstilling og noter	166
Referanseliste	177

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 arbeidsmiljøetsatsingen
3. Likestillingsrapport
4. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!



223 000

virksomheter



2,8 millioner

arbeidstakere

Våre 740 ansatte betjener hele landet



397 ansatte
i tilsynsavdelingene

299 ansatte
i andre fagfunksjoner

44 ansatte
i direktoratet



Leders beretning

Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt

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

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

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

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

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

Bedre treffsikkerhet

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

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

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

1. Leders beretning

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

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

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

Organisering og forbedring

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

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

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

Trondheim 15. mars 2024



Ronny Jørgenvåg
Fungerende direktør

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

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



Kr. 874 630 000

Arbeidstilsynets tildeling



■ Mål 1
■ Mål 2
■ Mål 3



12 808

gjennomførte tilsyn

- 798 vedtak om overtredelsesgebyr, en økning på 67% fra 2022
- 74% av tilsynene avdekket brudd

66 162

innsynskrav

12 196

mottatte meldinger
om kritikkverdige
forhold



62 192

henvendelser til
førstelinjetjenesten

56 546

henvendelser
til chatbot



Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

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

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

Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at

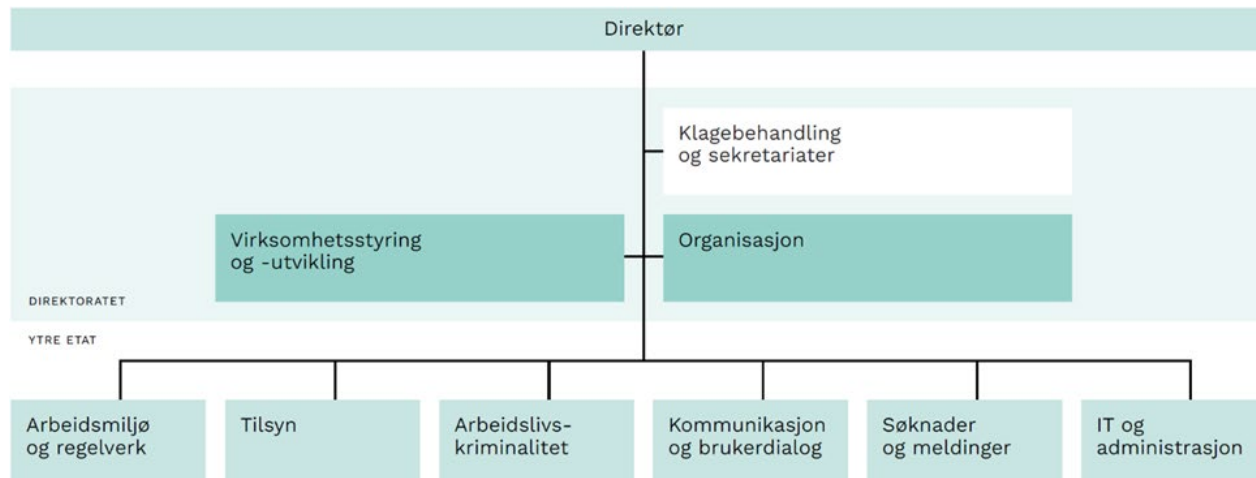
- virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes

2. Introduksjon og hovedtall

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

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

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering.



Riktig innsats gir riktig effekt

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

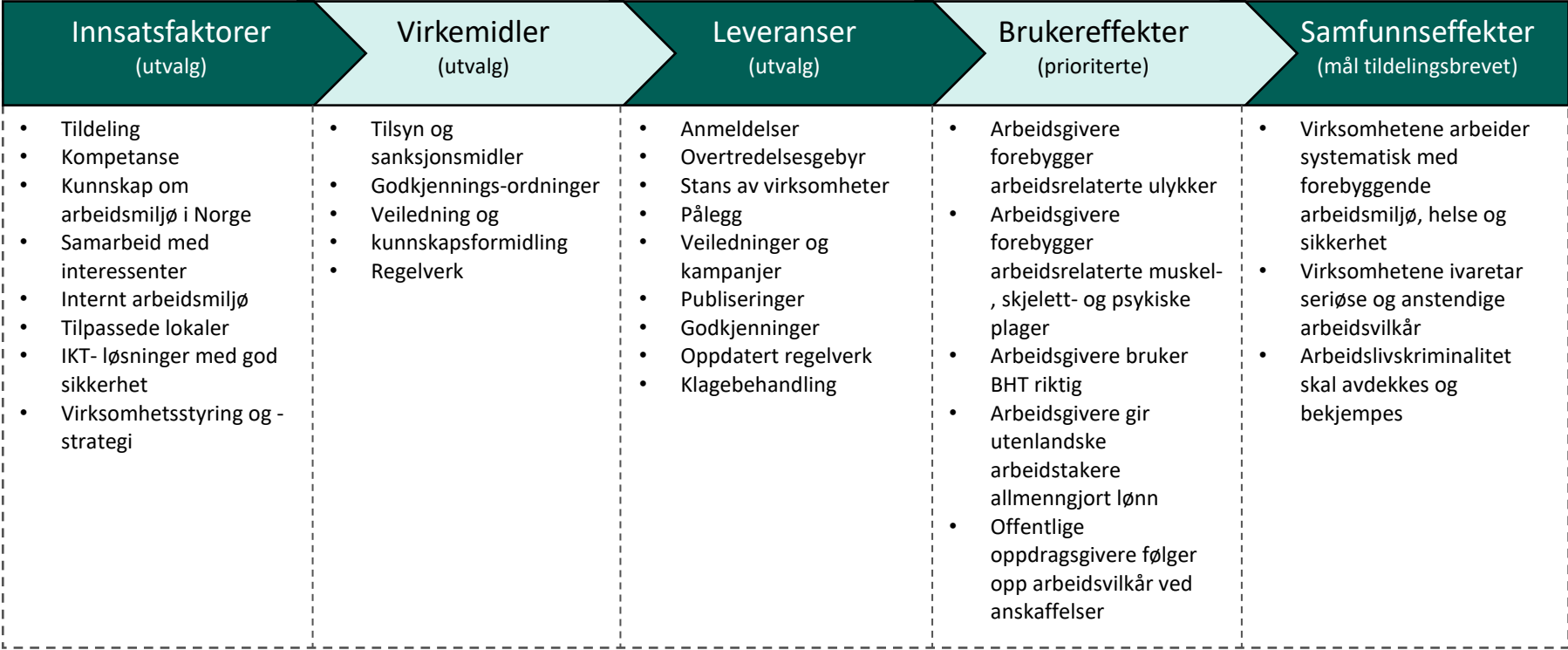
Valg av virkemidler avhenger blant annet av

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

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



Figur 2: Sammenheng mellom et utvalg av innsatsfaktorer og samfunnseffekter.



Hvordan vi bruker ressursene våre

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

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

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

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

De største kostnadsdriverne for Arbeidstilsynet er

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

Dette tilsvarer planlagt kostnadsstruktur for 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Mål og virkemidler

Av ressurser benyttet på kjerneprosesser er

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

Arbeidstilsynet benytter mer ressurser mot mål 2 enn tidligere.

Tabell 3: Ressursbruk fordelt på overordnede mål i 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Høy samfunnsnytte

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

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

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

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

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

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

Leveranser til arbeidslivet

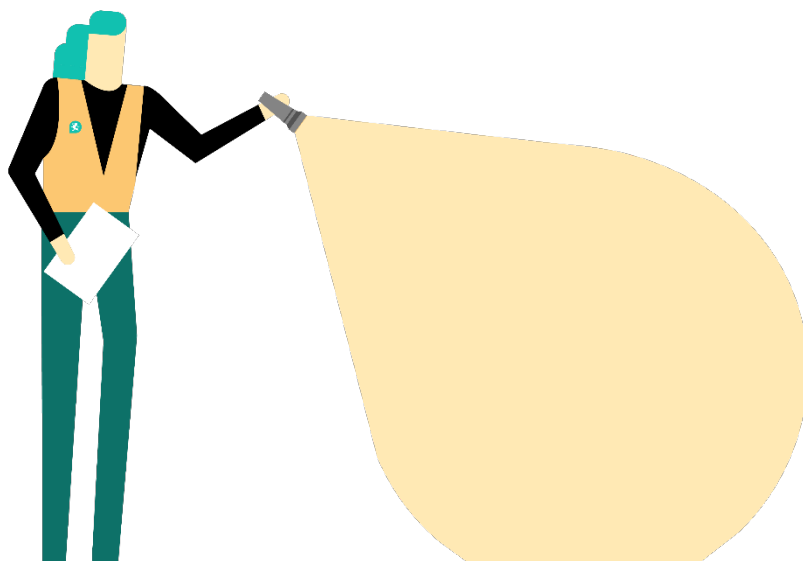
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

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

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

Videre gis det en oversikt over etatens viktigste leveranser.





Tilsyn og sanksjonsmidler

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

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

Antall gjennomførte tilsyn i 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Veiledning

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

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

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

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

Tabell 10: Hovedtall veiledning, 2019–2023.

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



Godkjenningsordninger og meldinger

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

Tabell 11: Godkjenning av søknader, 2019–2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mediesaker og innsynsbegjæringer

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

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

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

Tabell 14: Mediesaker og innsynskrav, 2019–2023.

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

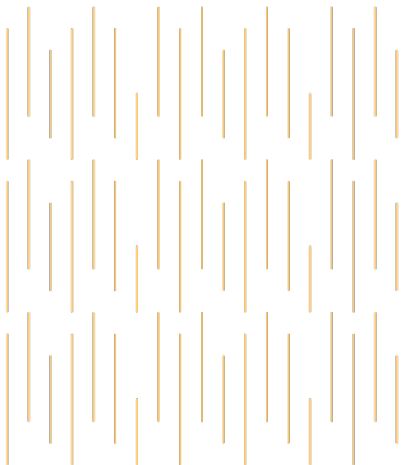
Klagebehandling

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

Tabell 15: Klagesaksbehandling, 2019–2023.

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

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





Årets aktiviteter og resultater

Overordnede mål

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

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

Følgende tre overordnede mål gjaldt for Arbeidstilsynets innsats i 2023:

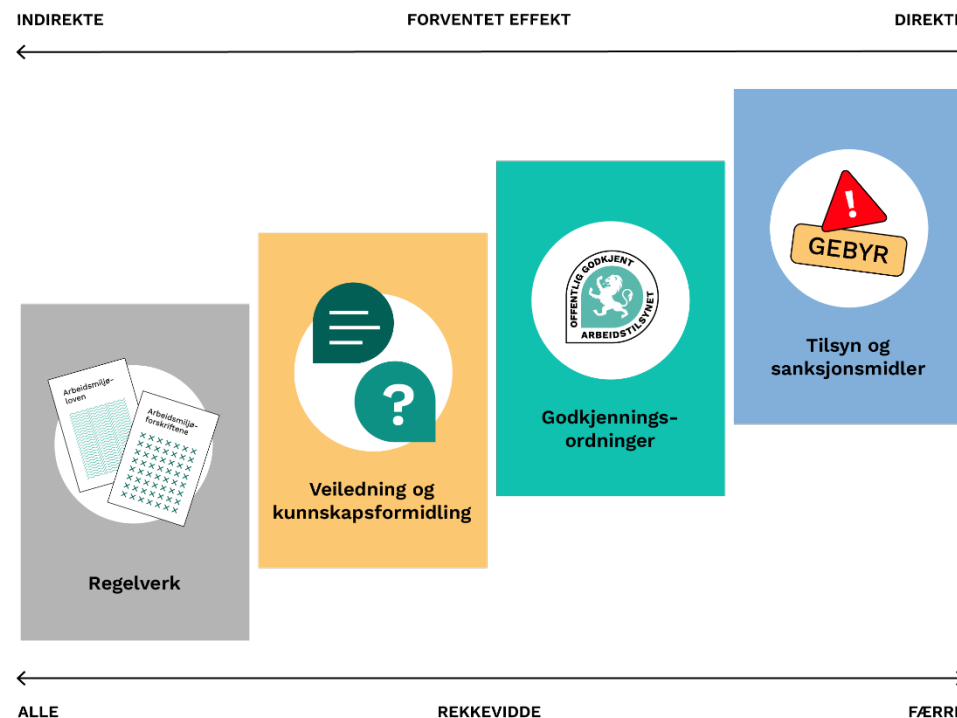
- Mål 1:** Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2:** Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3:** Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

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

Vår virkemiddelbruk

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

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



Figur 3: Forventet effekt og rekkevidde av ulike virkemidler.

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

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

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

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

Regelverk

Regelverket pålegger plikter og gir rettigheter

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

Lett og forståelig regelverk

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

Veiledning og kunnskapsformidling

Veiledning

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

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

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

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

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

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

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

Kunnskapsformidling

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

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

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

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



Godkjenningsordninger

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

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

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

Det konkrete formålet med de ovennevnte ordningene varierer. Det kan være for å bekrefte at bestemte typer virksomheter oppfyller nødvendige krav, at planer eller ordninger som søker ønsker å iverksette, ivaretar krav i arbeidsmiljøloven med forskrifter eller at virksomheter eller enkeltpersoner har nødvendig kompetanse. Felles for ordningene er at de skal bidra til et visst nivå av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i deler av arbeidslivet.

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

Tilsyn og sanksjonsmidler

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

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

Ulike typer aktører kan få tilsyn

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

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

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



Meldte og uanmeldte tilsyn

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

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

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

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

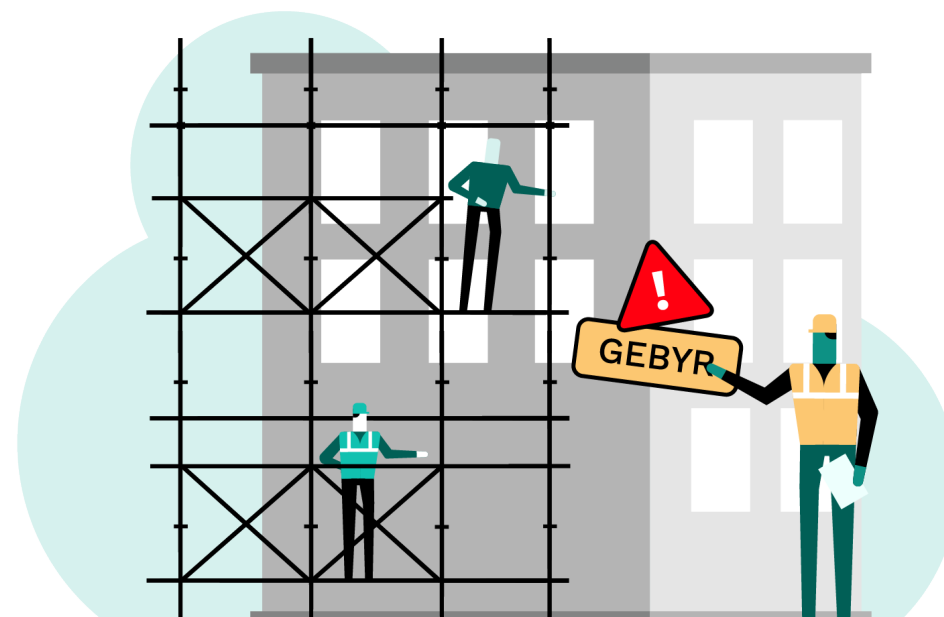
Våre reaksjoner

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

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

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

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



Kunnskap om effekter

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

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

Forskning på effekter

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

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

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

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

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

Egne effektmålinger og brukerundersøkelser

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

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

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

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

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

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

Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Flest tilsyn med små og mellomstore virksomheter

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

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

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

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

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

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

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

En tredel av tilsynene er i bygge- og anleggsnæringen

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

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

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

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

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

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

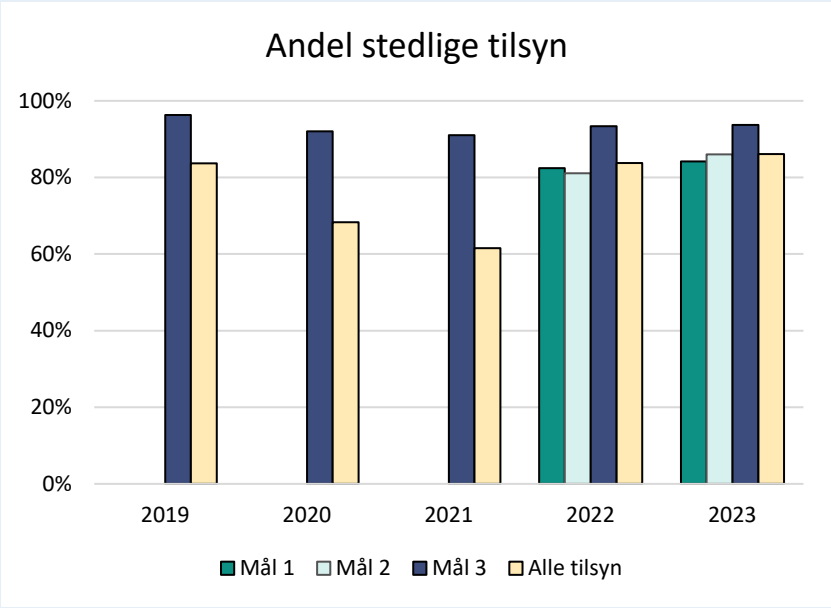
Næring	2019	2020	2021	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	4 864	3 765	3 930	4 990	4 827
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 219	872	1 017	1 704	1 581
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	1 065	754	1 367	913	1 319
C Industri	1 456	1 237	1 509	1 231	1 183
N Forretningsmessig tjenesteyting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

De fleste tilsyn er stedlige

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

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

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



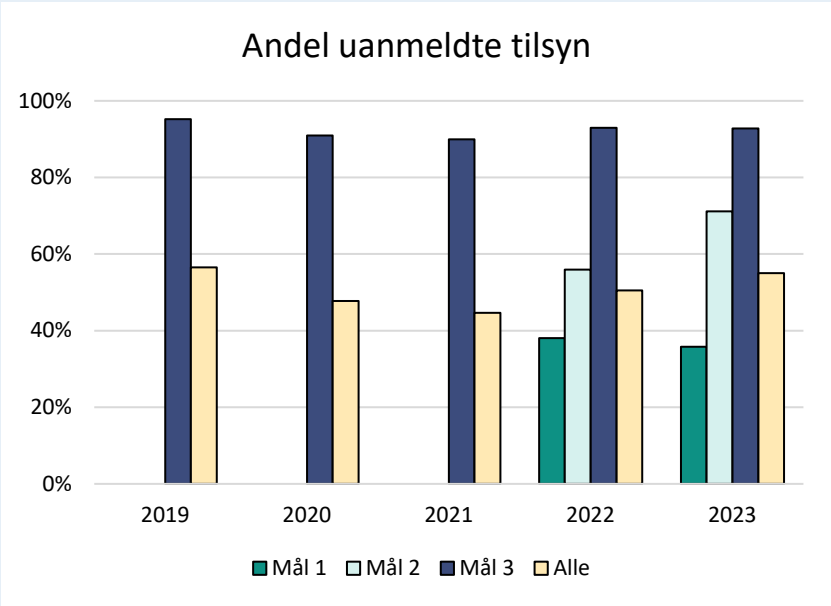
Tabell 19: Andel stedlige tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

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

Tilsyn innenfor a-krim er som oftest uanmeldte

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

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



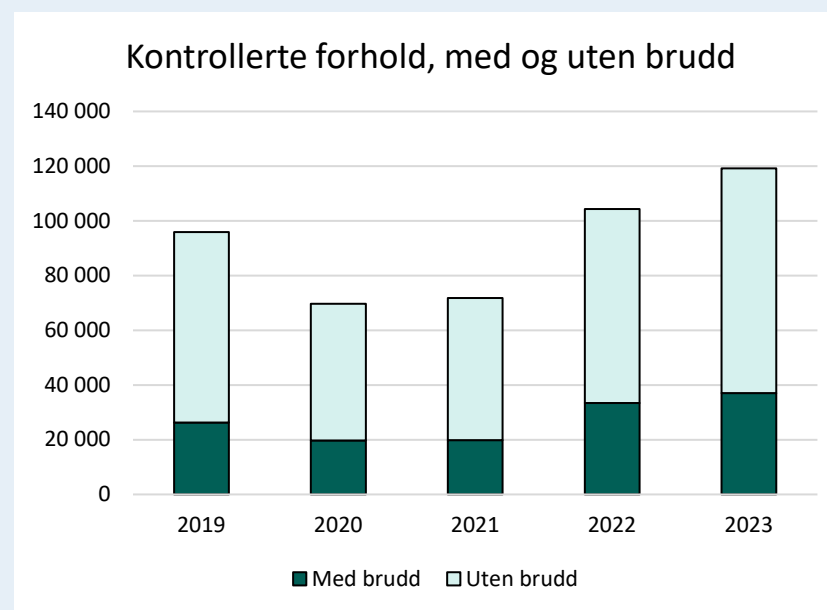
Tabell 20: Andel uanmeldte tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

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

Flere avdekkede brudd gir flere forbedringstiltak

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

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



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

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

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

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

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

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



Alvorlige funn i halvparten av tilsynene med brudd

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reaksjoner og anmeldelser

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

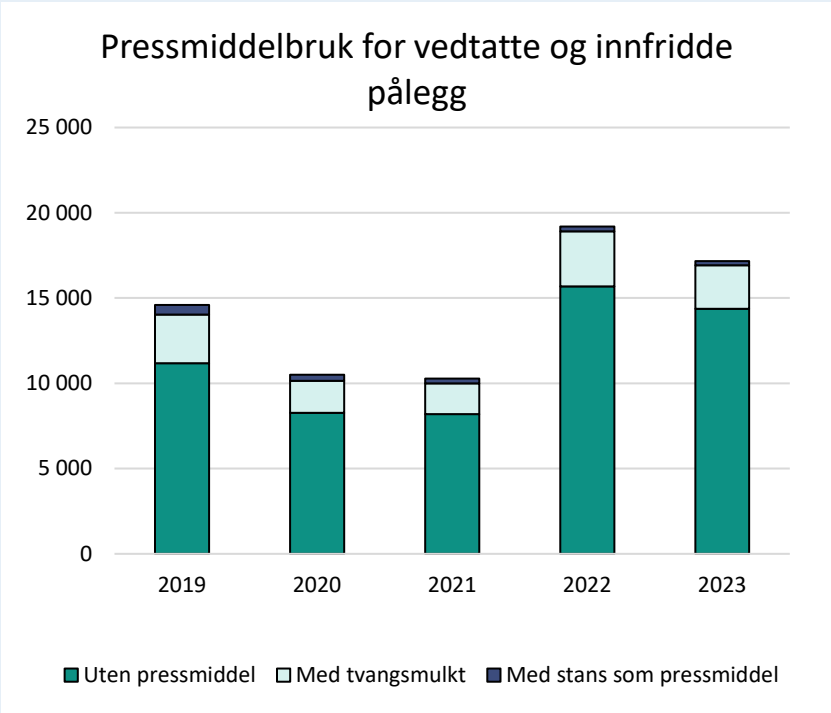
Resultater for ulike typer reaksjonsbruk og anmeldelser i 2023 er nærmere beskrevet under.

Pålegg og pressmidler

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

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

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



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

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

Stans ved overhengende fare

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

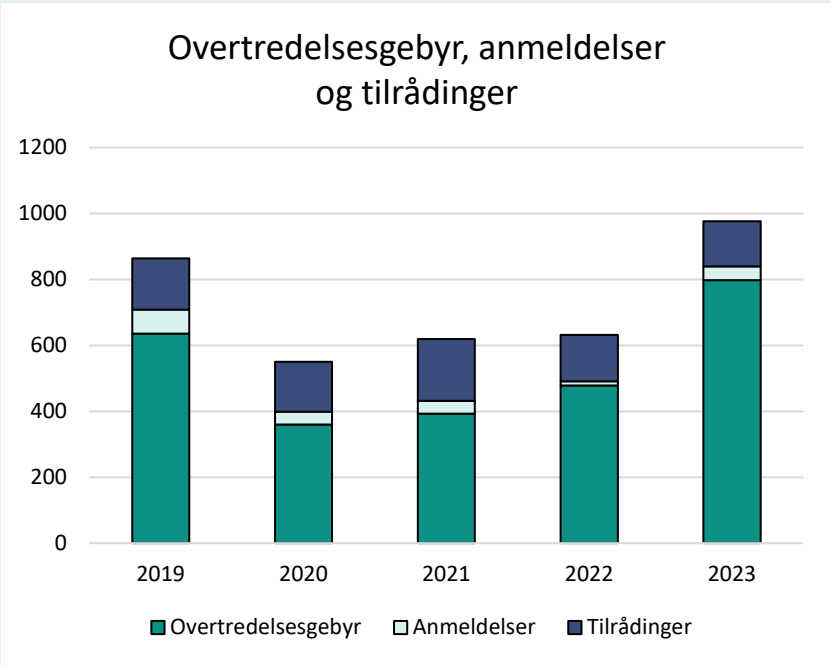
De fleste stansingsvedtakene gjaldt farlig arbeid i høyden og krav om sikring av arbeidssted i høyden, stillas eller stige.

Overtredelsesgebyr og anmeldelser

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

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

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



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

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

Overtredelsesgebyr

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

Følgende forhold gir vi oftest overtredelsesgebyr for:

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

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

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

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

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

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



I 2023 vedtok vi 798 overtredelsesgebyr.

Før vi legger et overtredelsesgebyr, må vi vurdere flere momenter rundt virksomheten og regelverksbruddet det gjelder. Vi vurderer også de samme momentene ved utmåling av et eventuelt gebyr. Dette gjør vi i henhold til en ikke uttømmende liste i arbeidsmiljøloven § 18-10 andre ledd. Sentrale forhold er:

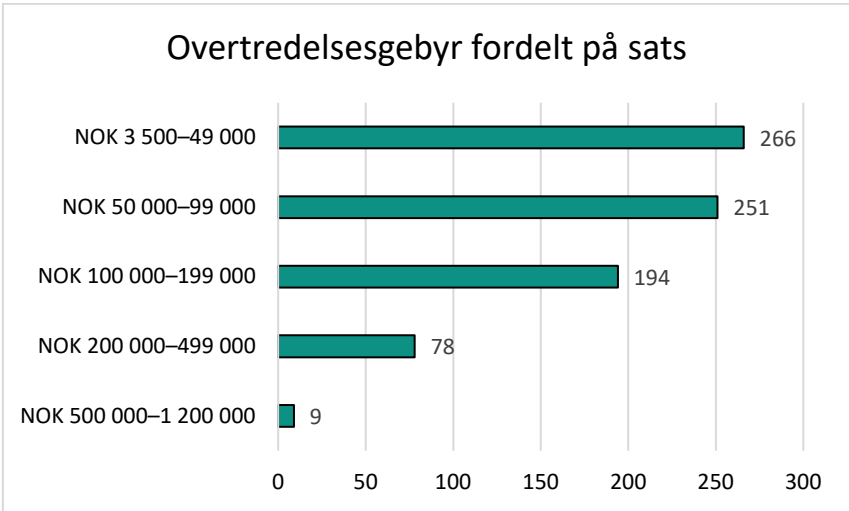
- alvorlighet av overtredelse
- grad av skyld
- om det foreligger gjentatte overtredelser
- om virksomheten kunne ha forebygget overtredelsen
- om virksomheten har eller kunne ha oppnådd en fordel med overtredelsen
- om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser
- andre reaksjoner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

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

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

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

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



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

Anmeldelser

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

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

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

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

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

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

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

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



Prioriterte tema i 2023

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

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

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

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

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

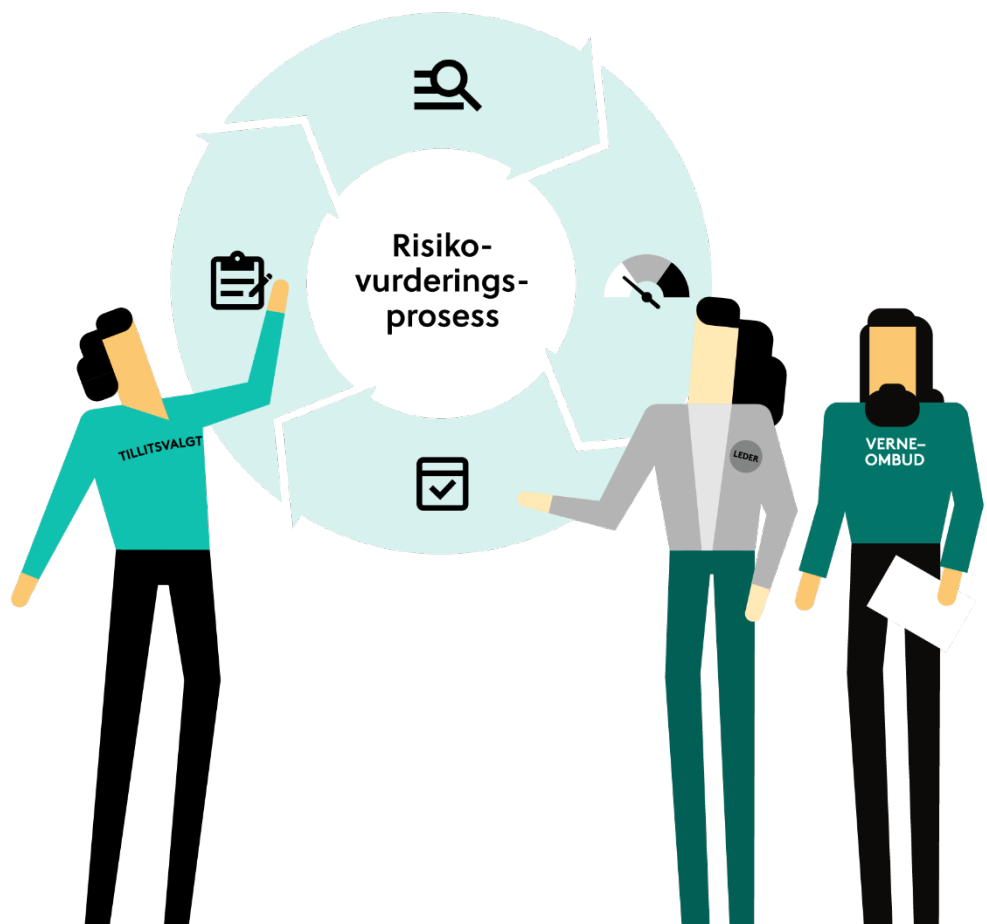
Innsatsen rettet mot disse prioriteringene er planlagt og fulgt opp spesielt i den interne styringen, for å sikre at den følger ambisjonene vi har satt.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Forebyggende tilsyn i 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Bedriftshelsetjeneste

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

Tilstand og utvikling

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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tilsyn med bedriftshelsetjenester

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

Veiledning

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

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

Regelverksutvikling

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

Endringene omfatter blant annet

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

Godkjenning av bedriftshelsetjenester

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

Dypdykk: Kombinert virkemiddelbruk for tilknytning til og bruk av BHT

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

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

Resultater

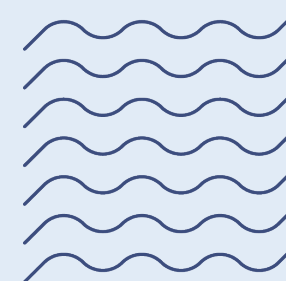
Over 80 000 virksomheter mottok brevet, og det ble åpnet av rundt 50 000 (62 prosent). Brevet medførte om lag 12 000 unike besøk på våre nettsider om BHT. Siden med veiledning om hvordan man finner en godkjent BHT var den hyppigst besøkte. Vi opplevde også økt antall henvendelser til Arbeidstilsynets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

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

Mulige effekter

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

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



Effekter

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

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

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

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



Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

Tilstand og utvikling

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

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



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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

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

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Veiledning

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

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

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

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

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

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

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

Regelverksutvikling

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

I rapporten [«Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø: Utredning av Arbeidstilsynet 2023» \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) konkluderer vi med at det er behov for å tydeliggjøre det gjeldende regelverket for psykososialt arbeidsmiljø. Et tydeligere regelverk kan bidra til at virksomhetene får bedre forståelse for hva de skal jobbe med på dette området, og hvordan. Videre kan et tydeligere regelverk bli et bedre redskap for Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning. Arbeidstilsynet jobber med konkrete forslag til forskriftsendringer som skal sendes på alminnelig høring i 2024.

Effekter

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

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

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

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

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

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

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

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



Arbeidsrelaterte ulykker

Tilstand og utvikling

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

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

[Rapporten «Arbeidsskadedødsfall i Norge» fra 2020](#)

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

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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tilsyn etter arbeidsulykker

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

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

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

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

Markedskontroll

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

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

Veiledning

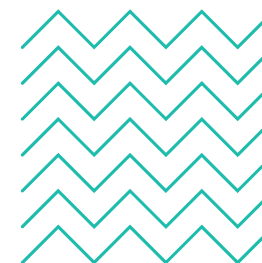
I 2023 har vi gjennomført tre veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsulykker, med over 9 000 deltagere og visninger. Videre har vi sendt ut ett veiledningsbrev til virksomheter, med til sammen 77 mottakere, der 90 prosent av disse har åpnet brevet. Vi har lagt ut 63 innlegg på sosiale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

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

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

Regelverksutvikling

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



Effekter

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

Som nevnt innledningsvis, har Arbeidstilsynet som mål å påvirke arbeidsgivere slik at de har et helhetlig styrings- og kontrollsystem for å forebygge alvorlige personskader. I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført et høyt antall ulykkesforebyggende tilsyn som bygger opp under dette målet. Mange av tilsynene er gjennomført innen prioriterte og særlig risikoutsatte næringer. Tilsynsinnsatsen vår har hatt direkte effekter på virksomhetenes forebygging av ulykker, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Blant de 1 240 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp brudd, har 1 101 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Dette innebærer blant annet at

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

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

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

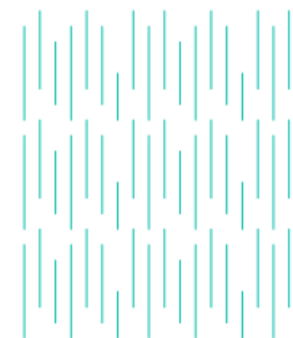
Utover å gjennomføre tilsyn med virksomheter, gjennomfører vi også tilsyn med andre typer aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre. Gjennom tilsyn med byggherrer kan vi påvirke sikkerhetsarbeidet til mange underentreprenører, og effekten av denne typen tilsyn kan derfor være stor. Det å føre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

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

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

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

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





Måloppnåelse

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

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

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

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

Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid

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

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

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

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

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

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

Effekt av tilsyn på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidshelse

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

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

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

Effekter av økt kunnskap og forståelse

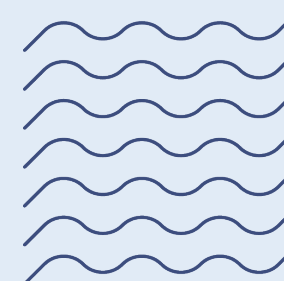
Kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forståelse for hvorfor dette er viktig, er forutsetninger for at virksomhetene skal jobbe godt med arbeidsmiljøet sitt. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn og veiledning viser at virksomhetene selv opplever at de får dette. Den faktiske endringen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

Dypdykk: Effekt av innsats i smelteverk

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

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

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



Godt arbeidsmiljø krever kontinuerlig innsats

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

- **Utskiftning av virksomheter:** Det opprettes og legges ned virksomheter hver dag. Det vil si at oppnådde effekter i nedlagte virksomheter kan opphøre, og at nye virksomheter kan ha behov for at vi bistår dem til å jobbe bedre med det forebyggende arbeidsmiljøet sitt.
- **Arbeidsmiljøarbeid er en ferskvare:** Forebyggende arbeidsmiljøarbeid krever kontinuerlig innsats fra virksomheten. Vi har som mål at virksomhetene blir i stand til å jobbe selvstendig med arbeidsmiljøet sitt over tid. Gjennom tilsyn får virksomhetene oversikt over viktige mangler de må rette opp i. Veiledning gir dem kunnskap om hvordan de kan gjøre det. Det er imidlertid først når arbeidsmiljøarbeidet og forbedringstiltakene gjentas over tid, at vi kan forvente at det fører til varige effekter på arbeidsmiljø og arbeidshelse.
- **Virksomhetenes rammebetingelser:** Måloppnåelse under mål 1 kan påvirkes av virksomhetenes rammebetingelser, som for eksempel stramme budsjetter og utfordringer knyttet til bemanning. Den kan også påvirkes av at virksomhetene dras mellom ulike krav, som krav i arbeidsmiljøloven og andre lovverk som for eksempel opplæringsloven i undervisningssektoren, og pasientsikkerhet i helsesektoren. Vi erfarer at dette kan være særlig typisk i yrker hvor man jobber med å ivareta andre mennesker, og hvor det er behov for å gjøre tøffe prioriteringer. I virksomheter med for få ressurser, kan arbeidsmiljøarbeid ofte bli nedprioritert. Dette er imidlertid ikke bærekraftig over tid, da kostnadene knyttet til dårlig arbeidsmiljø trolig vil være mye høyere enn kostnadene ved å jobbe forebyggende. Arbeidstilsynet kan påvirke disse virksomhetene gjennom å kontrollere at de retter opp pålegg om brudd, men ikke nødvendigvis ved at de prioriterer arbeidsmiljøarbeidet i etterkant.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

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

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

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

Læring og forbedring

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

Vi kan jobbe enda bedre med de prioriterte innsatsområdene våre

Bedriftshelsetjeneste

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

Arbeidsrelaterte muskel,- skjelett- og psykiske plager

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

Arbeidsrelaterte ulykker

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

Vi trenger mer kunnskap om effekt av virkemidlene våre

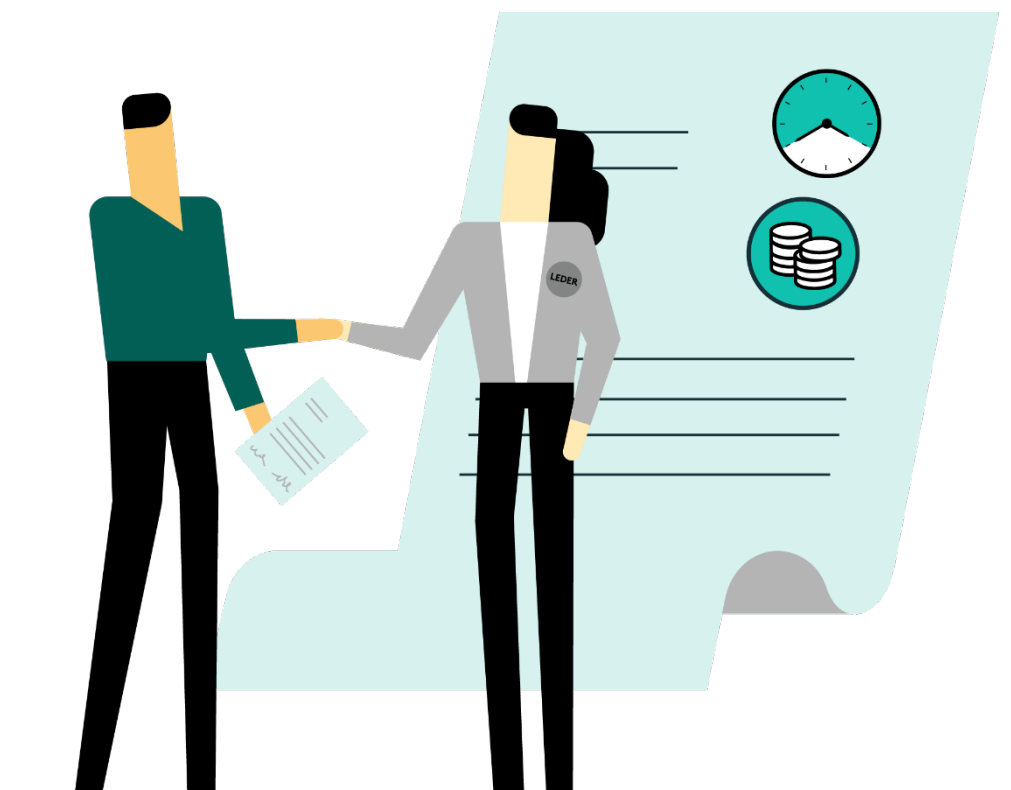
Med mer kunnskap kan vi målrette virkemidlene våre i enda større grad, og tilpasse bruk til ulike grupper og behov. Vi kan også identifisere behov for å justere virkemidlene, eller ta i bruk nye, for å oppnå målene våre.

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

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

Vi må gjøre mer for mindre

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



Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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

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

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

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

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

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

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

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

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

Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

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

Tabell 46: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2023

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

Godkjenningsordninger, HMS-kort og registre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tilsynsinnsats for seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- arbeidsavtaler
- arbeidstidsordninger
- lønnssystemer

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

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

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

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

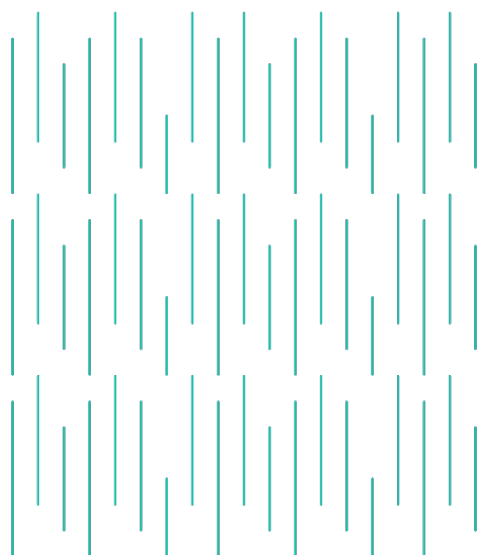
Som vist i Tabell 51, gjennomførte vi betydelig flere tilsyn med både HMS-kort og registrerings- og meldeplikt i 2023 enn året før. Økningen knyttet til HMS-kort skyldes i hovedsak økt kontroll av

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

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

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

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



Lønn under allmenngjort tariff

Tilstand og utvikling

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

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

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

I 2023 var ni tariffområder allmenngjort:

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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

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

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

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

Tilsyn

Tilsyn med arbeidsgivere

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tilsyn med oppdragsgivere

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

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

Veiledning

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

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

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

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

Andre veiledningsaktiviteter innenfor området allmenngjøring, som er gjennomført i 2023, er blant annet innlegg for alle ansatte i Næringssetaten i Oslo om Arbeidstilsynets tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i Oslo. Det ble også gjennomført kampanjer rettet mot rumenske og ukrainske arbeidstakere på våren, samt kampanje rettet mot bilpleiebransjen høsten 2023. Disse kampanjene oppnådde samlet 1,6 millioner visninger i sosiale medier. For mer målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know your rights». Denne kampanjen er nærmere beskrevet under delkapittelet «Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes». Veiledningen vår i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) omtales også i dette delkapittelet.

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

Effekter

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

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

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

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



Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser

Tilstand og utvikling

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Veiledning

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

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

Effekter

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

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

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

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



Ulovlig innleie og utleie

Tilstand og utvikling

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

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

Virkemidler og resultater

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

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Veiledning

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

Effekter

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

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

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

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



Handlingsplan mot sosial dumping i transportnæringen

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

Revidering av forskrift om arbeidstid for sjåfører

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

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

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

Utredning av tverretatlig operativ ressursgruppe

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

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

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

Tilsyn, kontroll- og håndheving

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

Publisering av stansingsvedtak

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

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

Utredning om HMS-kort i varebil

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



Måloppnåelse

Effekter på overordnet mål

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

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

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

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

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

- etterlever allmenngjøringsregelverket
- etterlever godkjenningsordninger
- etterlever innleieregelverket

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

Tabell 60: Forklaringsvariabler innenfor mål 2

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

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

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

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

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

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

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

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

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

Læring og forbedring

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

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

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



Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

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

3. Årets aktiviteter og resultater

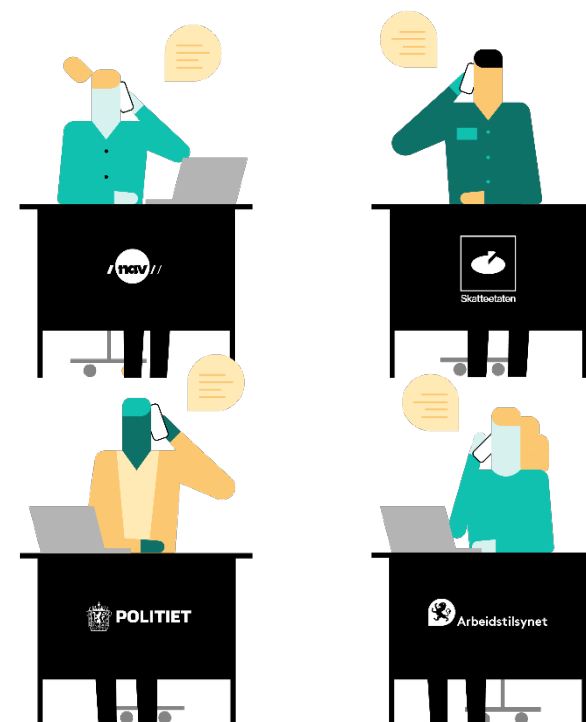
Det er krevende å anslå omfang og utvikling av a-krim. Dette skyldes blant annet at aktører som står bak a-krim kan endre registeropplysninger hyppig og ha en seriøs fremtoning i offentlige registre, som gjør den vanskelig å oppdage.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Kunnskapsbygging om a-krim

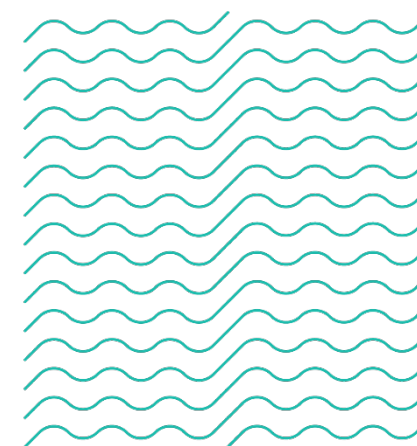
For å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk, trenger de samarbeidende etatene løpende kunnskap om a-krim.

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

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

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

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



Tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim

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

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

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

Tilsyn for å avdekke og bekjempe a-krim

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Halvparten av a-krimtilsynene skjer i bygge- og anleggsnæringen

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

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

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

Kontrollerte tema i a-krimtilsyn

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

- arbeidsavtaler
- lønnssystemer
- arbeidstidsordninger

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

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

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

Inspektørenes vurdering av tilsynene

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

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



Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

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

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

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

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

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

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

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

Anmeldelser etter a-krimtilsyn

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

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

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

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

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

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

Utfall	2019	2020	2021	2022	2023
Henleggelse	6	2	2	2	5
Forelegg	4	1	1	0	1
Påtaleunndlatelse	2	0	0	0	0
Dom	0	2	0	0	0
Utfall ikke registrert	3	3	3	4	19
Totalt	15	8	6	6	25

Sentrale trusselaktører

Tilstand og utvikling

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

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

Virkemidler og resultater

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

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

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

Tilsyn

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

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

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

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

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

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

Effekter

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

Utenlandske arbeidstakere

Tilstand og utvikling

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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn

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

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

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

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

Veiledning

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

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

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

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

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

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

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

Dypdykk: Know your rights

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

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

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

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

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

Resultater

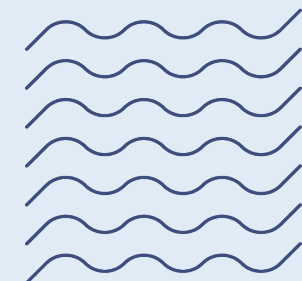
Kampanjen har så langt ført til flere hundre tusen besøk på nettsiden. Andre indikatorer vi følger med på, viser at annonsene i sosiale media har skapt mye engasjement og høy grad av klikk videre til nettsiden, samt at de besøkende typisk blir værende på nettsiden lenge. Innholdet som handler om lønn,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

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

Effekter

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

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



Effekter

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Forbrukere og oppdragsgivere

Tilstand og utvikling

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tverretatlig forebyggende innsats

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

Godkjenningsordninger og bransjeprogrammer

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

Tilsyn og veiledning

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

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

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

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

Effekter

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

Internasjonalt samarbeid mot a-krim

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

Bilateralt samarbeid

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

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

European Labour Authority (ELA)

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

Nordisk-baltisk samarbeid

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



Måloppnåelse

Effekter på overordnet mål

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

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

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

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

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

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

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

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

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

Dypdykk: Flerårig innsats for å bekjempe sentral trusselaktør innen hyttebygging

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

Resultater

Arbeidstilsynet sin innsats har vært svært sentral i denne saken. I perioden 2019 til 2022, gjennomførte vi hele 36 tilsyn med aktøren og hans nærmeste nettverk rundt omkring i landet. Det høye antallet tilsyn var nødvendig for å kunne avdekke og reagere på brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, siden opplysninger fra både arbeidsgiver og arbeidstakere ikke stemte overens med de faktiske forholdene. Vi ga til sammen 87 reaksjoner, deriblant 16 vedtak om stans på grunn av overhengende fare, to vedtak om pressmidler og ni overtredelsesgebyr til en samlet sum av 2,4 millioner kroner. Vi leverte også tre anmeldelser til politiet.

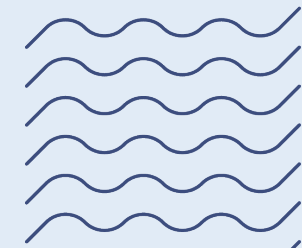
Effekter og erfaringer

A-krimssenteret i Agder vurderte i 2022 kapasiteten til denne aktøren til å være redusert, inntil videre. Flere av virksomhetene er slått konkurs som følge av sanksjoner, men sannsynligvis etter at kapital er flyttet til andre deler av selskapsstrukturen. Dette

medfører at de fleste overtredelsesgebyrene ikke kan inndrives, og dermed ikke har rammet aktøren økonomisk i særlig grad. I resterende virksomhet som aktøren har i Norge, har vi observert en forbedring av arbeidsforholdene gjennom blant annet bedre lønnsutbetalinger og sikring av arbeid i høyden. Vi er imidlertid også kjent med at flere ansatte har blitt sagt opp, muligens etter å ha snakket med Arbeidstilsynet. Dette til tross for at vi har prioritert høyt å ivareta våre kilder.

Dette viser både noe av kompleksiteten i a-krimssaker, og hvor ressurs- og tidkrevende det kan være å bekjempe sentrale trusselaktører. Og selv om kapasiteten til denne aktøren synes å ha blitt redusert, kan intensjonen om å bygge seg opp igjen i Norge være til stede. I tillegg til å følge med på aktøren og hans nettverk og fortløpende vurdere tiltak, er det derfor også viktig å skape en forebyggende effekt gjennom å opplyse potensielle kunder. For å få til dette, har vi samarbeidet med et riksdekkende mediehus om saken siden tidlig i saksforløpet. Dette har blant annet resultert i en artikkelserie med 27 nyhetssaker tidlig i 2022, med omtale i både lokale og nasjonale media. Søkelyset som ble satt på bransjen og på virksomhetene gjennom dette, er sannsynligvis er med på å bevisstgjøre forbrukere og oppdragsgivere om faren for a-krim innenfor dette markedet.

Saken har gitt mye læring, og har blitt brukt til dette i a-krimssamarbeidet nasjonalt. Én av flere viktige erfaringer for Arbeidstilsynet, er at omfanget av saken ikke hadde vært kjent for oss dersom vi kun hadde fokusert på enkeltvirksomheter og ikke aktøren og hele hans nettverk. Vi jobber med å tilrettelegge vårt fagsystem slik at dette blir enklere i fremtiden.



Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 6 i årsrapportens del 2, har 15 prosent av timeverkene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt registrert på mål 3. Av dette igjen, har brorparten (75 prosent) av tiden blitt registrert til tilsyn og sanksjoner. Seks prosent har gått til veiledningsaktiviteter, mens de resterende 19 prosent har gått til samarbeid med andre, utenom a-krimtilsyn, og kunnskapsbygging.

Kunnskapsbygging er nødvendig, men krever betydelige ressurser fra våre medarbeidere på a-krimsentrene. Informasjonsinnhenting medfører ofte forvaltningsmessig oppfølging, som innimellom kan legge beslag på ressurser uten å bidra til økt måloppnåelse. Det er krevende å finne en god balanse mellom ren informasjonsinnhenting og mer målrettede tilsyn, samtidig som vi skal ivareta våre forpliktelser i samarbeidet med de andre etatene.

Vi erfarer også at gode resultater i a-krim saker i mange tilfeller krever mye ressurser over tid. Dette kan gå på bekostning av hvor mange tilsyn vi klarer å gjennomføre, men kan gi bedre måloppnåelse samlet sett.

Siden tilsyn med trusselaktører ofte er ressurskrevende, er det svært viktig at vi også jobber forebyggende, for å gjøre både arbeidstakere og oppdragsgivere rustet til å redusere handlingsrommet for kriminelle aktører. Arbeidstilsynet har derfor rettet viktige veiledningstiltak mot disse målgruppene også i 2023. Noen tiltak har imidlertid blitt utsatt på grunn av ressursmangel og sykdom. Vi har prioritert arbeid med kampanjer og oversettelse av nettsider, og mener dette har vært riktig bruk av ressurser for å nå flest mulig i målgruppen med budskapene våre.

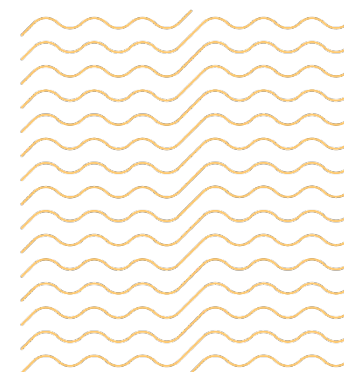
Som i 2022, har vi valgt å benytte digitale tilsyn med offentlige oppdragsgivere og bemanningsforetak, for å holde ressursbruken mest mulig nede i målgrupper dette er egnet for.

Læring og forbedring

Samlet sett, vurderer vi at det tverretatlige samarbeidet er forbedret i forkant av kontrollinnsats, men at vi fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder oppfølging av saker i tverretatlig regi. Ressurssituasjonen i de ulike etatene varierer, både fra etat til etat, fra senter til senter og over tid. Sammen med et tidvis høyt press på etatsinterne måltall, ser vi at dette til tider utfordrer samhandlingen.

Vi ser også behov for å videreutvikle samarbeidet mellom de ulike a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid rundt om i landet, da sentrale trusselaktører ofte er mobile.

Evalueringen av informasjonskampanjen «Know your rights» har lært oss at informasjon på eget språk er en viktig suksessfaktor for at utenlandske arbeidstakere skal få kunnskapen de trenger. Samtidig er det flere utenlandske arbeidstakere som etterspør mer informasjon om hva de skal gjøre når de oppdager ulovligheter i sitt arbeidsforhold og ønsker å gjøre noe med disse. Flere opplever også at Arbeidstilsynet ikke er i stand til å hjelpe dem når de tar kontakt, fordi det gjelder privatrettslige spørsmål. Dette viser at målgruppen trenger tydeligere informasjon rundt hva Arbeidstilsynet kan håndheve og ikke. Vi planlegger å arbeide med bedre veiledning om dette i 2024.





Styring og kontroll

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

System for styring og kontroll

Arbeidstilsynets system for styring og kontroll omfatter:

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

4. Styring og kontroll

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.
- Oversikt over prosesser som grunnlag for å prioritere leveranser.
- Metode for risikostyring etter COSO ERM, 2004.
- Metode for internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet.
- Verktøy for gjennomføring av mål og resultatstyring, Hypergene.

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

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

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

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

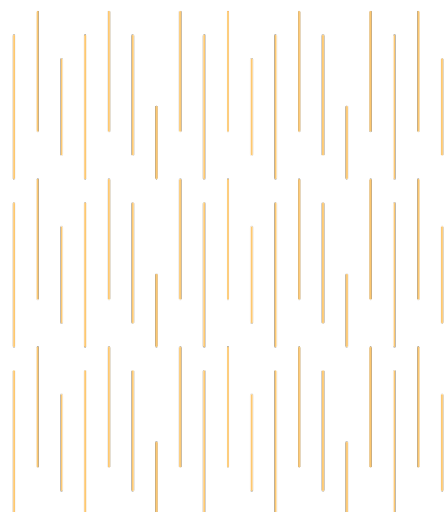
Arbeidstilsynets virksomhetsstyring skal være fullt ut integrert og effektivt innrettet for hele etaten. Den kommende perioden vil vi arbeide særskilt med å forbedre risikometodikk og internkontroll for alle arbeidsprosesser. Etaten skal også arbeide med å forbedre prosess og metoder for virksomhetsutvikling, spesielt innen IKT-utvikling. Vi vil også arbeide med å forbedre kunnskapsunderlag for prioriteringer slik at beslutningsgrunnlaget blir forbedret.

Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

Grunnet sikkerhetssituasjonen og det stadig mer alvorlige trusselbildet, har vi økt vårt fokus på sikkerhet og beredskap. I løpet av 2023 har vi styrket arbeidet, samt gjennomgått roller og ansvarsforhold. Vi har etablert en overordnet ROS-analyse, som også analyserer IT-hendelser. Overordnet beredskapsplanverket er i ferd med å revideres og det er etablert en egen IT-beredskapsplan for IT-sikkerhets- og cyberhendelser. Det er gjennomført en digital beredskapsøvelse som alle ansatte ble invitert til å delta på. Vi har også søkt om tilgang til «Nasjonalt Begrenset Nett».

Høsten 2023 ble det gjennomført en ekstern sikkerhetstest. Testen avdekte at sikkerhetstilstanden i Arbeidstilsynet er veldig god, men det ble funnet noen sårbarheter som er strukturert i en tiltaksplan for utvikling og forbedring.

Foreløpig har vi ikke integrert styringsdokumentasjon for informasjonssikkerhet og IKT-sikkerhet inn i vårt kvalitetssystem. Det er behov for å revidere og supplere styringsdokumentasjonen før den overføres til kvalitetssystemet. Vi ser også behov for gjennomgå systematikken og rapporteringslinjer, for å sikre et systematisk og helhetlig arbeid med sikkerhet, herunder IKT-sikkerhet



Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

For å styrke sammenhengen mellom etatens innsats og ønskede effekter har Arbeidstilsynet fortsatt arbeidet med å definere og tydeliggjøre etatens arbeidsprosesser. Dokumentasjon og forvaltning av arbeidsprosesser gjøres i etatens kvalitetssystem «Kvaliteket». Kvalitetssystemet gir oversikt over instruksjer, retningslinjer og rutiner. Tydelige rammer for utvikling av prosesser er et kvalitetstiltak i seg selv. Styrking av etatens risikostyring og internkontroll gir et bedre grunnlag for å kvalitetssikre arbeidsprosessene.

Arbeid med kvalitetssystemet gir økt bevissthet, både om hvilke prosesser vi har, hvilke første- og andrelinjekontroller det er behov for, hvilke roller som er involvert og samspillet mellom prosesser. På denne måten bidrar dette arbeidet til en modning og bevissthet.

Det pågår et arbeid for å se på arbeidsprosesser og saksbehandling knyttet til etatens godkjenningsordninger, hvor det arbeides for å gå fra mange forskjellige måter å behandle søknader på, med mye dialog frem og tilbake mellom Arbeidstilsynet og søker, til mer enhetlige løsninger hvor søker i større grad kan forholde seg til kjente krav, svare ut disse i søknaden og hvor Arbeidstilsynet kan behandle søknadene med vesentlig større grad av automatisk behandling enn tidligere. Dette er allerede gjennomført på byggesaksbehandling, og det arbeides videre med å tilsvarende løsninger for andre godkjenningsordninger.

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

Evalueringer

Evalueringer er integrert i mål- og resultatstyringen:

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

Underveisevaluering av organisasjonsmodell

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

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

Evalueringen viser i hovedsak at hovedmålene med omorganiseringen er oppnådd, blant annet ved at styringen i Arbeidstilsynet har blitt mer strategisk, helhetlig og enhetlig. Samtidig er det noen utfordringer knyttet til roller, ansvar og myndighet, og at samhandling på tvers av organisatoriske enheter kan oppleves som utfordrende. Oppbygging av vernetjenesten oppleves som komplisert.

Direktøren har besluttet tiltak i tråd med anbefalingene fra evalueringen. Evalueringen er gjennomført av Menon Economics AS.

Evaluering av ordning med HMS-kort

Som omtalt i del 3, har Arbeidstilsynet fått gjennomført en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene i bygg og anlegg, renhold og bilpleie, hjulskift og -lagring.

Resultatene viser at HMS-kortordningene i all hovedsak fungerer godt. Både partene, berørte virksomheter og vi i Arbeidstilsynet er i stor grad enige i at ordningene har positive effekter på registrering av virksomheter og arbeidstakers arbeidsvilkår. Effektene skapes både direkte gjennom oppfyllelse av krav til registrering for å få HMS-kort, og indirekte gjennom at det er enklere å avdekke useriøse og ulovlige arbeidsforhold for oppdragsgiverne og tilsyns- og kontrolletatene.

Kartleggingen er gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo.

Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk for å finne områder som kan forbedres, dette kan være tiltak for å øke både kvalitet og effektivitet på etatens tjenester, produkter og prosesser.

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

Arbeidstilsynet har i 2023 konkretisert etatens fire strategiske satsingsområder i fem større utviklingstiltak. Tiltakene skal bidra til å digitalisere vår virkemiddelbruk, utvikle mer effektiv gjennomføring av kontroller, øke kvaliteten i møtet mellom etat og virksomhet og utvikle etatens ledelse, kompetanse og kultur. Dette er nærmere gjort rede for i del 5 «Fremtidsutsikter».

Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet med å forbedre byggesaksbehandlingen, de digitale søkeløsningene er godt mottatt. I 2023 ble digital søknad benyttet av omtrent 75% av søkerne. Introduksjonen av preaksepterte (forhåndsgodkjente) løsninger har bidratt til at Arbeidstilsynet har gjort det mye tydeligere for søkerne hva som kreves for å få samtykke. Dette har lenge vært etterspurt av bransjen. Andelen automatisk gitte samtykker er høyt og det har bidratt til kortere saksbehandlingstid. Alle søknader mottatt i 2023 ble tatt til behandling innen fristen på 4 uker iht. forvaltningsloven. Fordi prosessene er digitalisert og delvis automatisert er ressursbruken redusert og gevinsten er tatt ut ved naturlig avgang.

Det pågår også et kontinuerlig arbeid med å forbedre og videreutvikle Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

Dette har bidratt til å gi flere bransjer konkrete og gode verktøy til støtte for sitt daglige arbeid med arbeidsmiljø. Dette gjør at det blir enklere for virksomhetene å ta vare på det som fungerer på arbeidsplassen, ta tak i det som kan bli bedre og etablere handlingsplaner for å ivareta utfordringer.

I løpet av året har Arbeidstilsynet også ferdigstilt chatfunksjonen på etatens nettsider. Dette har bidratt til at et økende antall henvendelser kan svares ut 24/7.

Det er viktig for Arbeidstilsynet å ha et klart språk med løsninger som er universelt utformet. Arbeidsmiljøregelverket blir enklere å forstå, og dermed også enklere å etterleve. Digitale løsninger blir enklere å bruke for både eksterne og interne når vi forbedrer språk, Arbeidstilsynets forvaltning blir bedre gjennom språkarbeidet.

Også internt har Arbeidstilsynet gjennomført digitaliseringstiltak. Nytt system for mål- og resultatstyring, jamfør del 4 «Styring og kontroll», bidrar til økt fokus på effektivitet og ønskede effekter. Støttesystemer for lønnsforhandlinger er digitalisert slik at administrativ ressursbruk er redusert. Etaten har også i samarbeid med de andre HMS-etatene etablert felles tilsynsopplæring, dette gir økt ressurseffektivitet for alle etatene i tillegg til at etatene etablerer mer felles praksis.

Statlige fellesføringer

Lærlinger

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

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2023 redusert konsulentbruken til informasjons- og holdningskampanjer, samt gått over fra innleid prosjektleder til intern forvaltning og utvikling for Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av filmer i forbindelse med informasjons- og holdningskampanjer, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler. I 2023 var det behov for konsulentttjenester i forbindelse med etableringen av chatbot-tjeneste, men det ble i perioden også lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling.

Arbeidstilsynet har i 2023 redusert antall konsulenter til forvaltning og utvikling av IT-løsninger fra 23 konsulenter ved inngangen av året, til 11 konsulenter ved utgangen av året. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor noen områder for utvikling og forvaltning av IT-løsninger. Arbeidstilsynet har en strategi om å ha nok kapasitet og kompetanse til å ivareta permanente behov for å utvikle og forvalte IT-løsningene med interne ressurser. I 2023 hadde tre nye faste medarbeidere oppstart hos oss, og i starten av 2024 begynner ytterligere fire faste ansatte i stillinger rekruttert i 2023. Vi har ambisjon om å rekruttere inn flere interne faste ansatte og fase ut flere konsulentstillinger i løpet av 2024.

Desentralisert arbeid

Arbeidstilsynet har vurdert hvilke muligheter etaten har for økt bruk av desentralisert arbeid, med det formål å oppnå mer desentralisering av statlige arbeidsplasser og styrke lokale fagmiljø som kan gi distriktspolitisk gevinst.

Arbeidstilsynet har tilrettelagt 1 stilling til å være desentralisert etter føringer som er gitt for desentralisert arbeid. Flere har fått muligheten til utvidet hjemmekontor der dette er blitt etterspurt. Staten er opptatt av å tilby fleksible ordninger slik at arbeidstakere kan tilpasse stillingen sine behov, blant annet er stillinger utlyst med flere lokasjoner som arbeidssted.



Fremtidsutsikter

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover

Arbeidstilsynet skal også i årene som kommer, med kjente og ukjente utfordringer, ivareta vårt samfunnsoppdrag ved å rette innsatsen mot de mest risikoutsatte næringene, og der konsekvenser av kjente risikoforhold er alvorlig – på kort eller lang sikt. Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, og det er tydelige forventninger til at Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket. Reaksjoner skal innrettes slik at de bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Arbeidstilsynet skal også være aktiv, synlig og til stede i det fremtidige arbeidslivet.

Vi vet at vi må endre oss, og at endringene må skje stadig raskere. Det er ikke tilstrekkelig å digitalisere og utvikle nye eller justerte virkemidler. For å svare ut utviklingstrekk i virksomhetene som vi skal følge opp må Arbeidstilsynet ha ledelse, kompetanse og kultur som støtter digitalisering og endring. Vi må ha tilstrekkelig endringskompetanse og endringsdyktighet, både blant ledere og medarbeidere. Utvikling av virkemidler og nye måter å jobbe på krever samtidig at vi må sette organisasjonen i stand til å endre seg i takt med nye behov og utfordringer rundt oss. Omstilling og utvikling krever ny kompetanse, kultur for endring og deling, og også en kultur som bidrar til økt nytenking, utvikling og innovasjon. Arbeidstilsynet opplever store forventninger til at vi løser dagens og fremtidens utfordringer i arbeidslivet. En suksessfaktor er at vi evner å realisere strategien raskt nok for å svare ut utviklingstrekke. Vi må prioritere mellom drift og utvikling. Samtidig må vi anerkjenne at utvikling og drift går hånd i hånd, og at vi må jobbe med kultur for kontinuerlig forbedring i hele etaten.



Utviklingstrekk og strategi

For å utvikle virkemidler som påvirker virksomheter slik vi ønsker, er det viktig å ha kunnskap om og forståelse for hvordan utviklingstrekk påvirker arbeidslivet. De viktigste overordnede utviklingstrekke som kan påvirke Arbeidstilsynets måloppnåelse, og som vi må tilpasse oss er:

- utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, endrede forutsetninger for Norge, og forebygging av klimaendringer og økt omstilling. Det er også forventet gradvis økning i arbeidsledighet, og at statens utgifter vil øke raskere enn inntektene
- det høye antallet flyktninger vil kunne påvirke det norske arbeidslivet, som følge av sårbare arbeidstakere som kan føre til utnytting, særlig i utvalgte næringer
- teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering som vil medføre økte krav til kompetanse og ferdigheter i eksisterende og nye jobber, og et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer
- en tendens mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetanseyrker
- nye forretningsideer eller virksomheter som ikke blir regulert i dagens arbeidsmiljøregelverk. Utvikling av [plattformøkonomi \(regjeringen.no, PDF\)](#) - flere får oppdragene sine via en digital applikasjon og ikke får tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter

5. Fremtidsutsikter

- en aldrende befolkning har konsekvenser for offentlige inntekter, arbeidskraft, næringsutvikling og etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Forsørgerbyrden som følge av flere eldre per arbeidstaker, og aldringen er sterkest i kommuner i distrikt.
- kriminelle aktører blir mer tilpasningsdyktige for ikke å bli oppdaget, og flere kamuflerer sin virksomhet bak en lovlydig fasade
- klimaendringer kan føre til nye typer risikoforhold, for eksempel ved flom og ekstremvær. Samtidig er Norge blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden, og det vil være begrensede deler av norsk arbeidsliv som blir direkte påvirket

Utviklingstrekkene har konsekvenser for det fremtidige arbeidslivet som Arbeidstilsynet skal forbedre, og for hvordan vi bør innrette våre virkemidler, som igjen påvirker kompetansebehov. På den ene siden kan digitalisering og annen teknologisk utvikling gi positive utviklingsmuligheter hvor et godt arbeidsmiljø med motiverte og innovative arbeidstakere er en forutsetning for konkurransedyktige virksomheter. På den andre siden kan arbeidstakere bli utnyttet i sårbare stillinger, eller havne utenfor arbeidslivet på grunn av høye jobbkraav. Vi antar at arbeidstakere vil oppleve økte og endrede krav til kompetanse og ferdigheter, og at det vil bli vanskeligere å regulere, iallfall deler av, arbeidslivet med lover og forskrifter. Sårbare grupper vil få økt press for å tilpasse seg et arbeidsliv i endring. Useriøse og kriminelle aktører kan få økt mulighet til å utnytte sårbare grupper, og særlig mindre attraktive arbeidstakere med lav kompetanse.

For å møte utviklingstrekkene har Arbeidstilsynet besluttet fire strategiske områder. Vi skal bli bedre til å arbeide *risikobasert* og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnyttning er størst. Vi skal bli mer *endringsdyktige* og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og til utfordringer. Vi skal være en *kunnskapsaktør* og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet. Vi skal utvikle en lærende organisasjon med gode fagmiljø, og samarbeide tett med andre for å innhente kunnskap og dele erfaringer. Vi skal også samhandle på tvers for å ha gode virkemidler, være et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning, og ha utviklingsorienterte medarbeidere – Vi skal være *ett lag*.

I arbeidet med å operasjonalisere strategien har etaten igangsatt flere strategiske utviklingsprosjekter som skal bidra til å digitalisere våre virkemidler der det er hensiktsmessig, se på ny tilnærming til stedlige tilsyn, og sørge for videre utvikling av ledelse, medarbeidere, kompetanse og kultur i etaten. Dette skal sette Arbeidstilsynet i stand til å møte utviklingstrekkene i arbeidslivet slik at vi i fremtiden fortsatt er aktiv, synlig og til stede.

Bedre virkemidler

For at Arbeidstilsynet skal møte overordnede utviklingstrekk og være aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet er det behov for å digitalisere våre virkemidler, både for å øke brukervennligheten og nå ut til flere, og for å øke kapasitet. Digitalisering er en forutsetning for å levere stadig bedre og mer treffsikkert på samfunnsoppdraget. Digitaliseringen skal ha virksomhetene i sentrum og bidra til bedre brukervennlighet for virksomhetene. I tillegg vil digitalisering frigjøre kapasitet internt til utvikling.

Arbeidstilsynet skal gjennomføre flere tilsyn for å bli mer synlige og til stede, og dermed påvirke flere virksomheter direkte. Flere tilsyn, i tillegg til økt treffsikkerhet på tilsynene, vil også øke bruken av overtredelsesgebyr og anmeldelser. Utvikling av tilsynsprosessen skal føre til at inspektørene kan bruke mer av sin arbeidshverdag ute på tilsyn, og mindre på planlegging og oppfølging av tilsynene. En forutsetning for å lykkes med dette er tilgang til relevante datakilder og registre som kan ses i sammenheng og øke nytten og treffsikkerheten i tilsyn i ulike målgrupper.

For å nå ut til stadig flere med veiledning knyttet til arbeidsmiljø ønsker Arbeidstilsynet å utvikle nye digitale veiledningstjenester og -prosesser som gjør at virksomhetene er selvbetjent med god veiledning. Eksempel på digital veiledning kan være i chat og ved bruk av kunstig intelligens til for eksempel språkstøtte, og vil gjøres tilgjengelig hele døgnet.

Digitale veiledningstjenester skal også tilrettelegges for BHT-ene slik at de kan bedre støtte virksomhetene i både enkle og kompliserte forhold. Startpakke til alle nye virksomheter med informasjon om plikter, ansvar, oppgaver, BHT og aktuelle støtteverktøy basert på deres bransje. Mulige gevinster og effekter av dette er at alle virksomheter får raskt tilgang på relevant informasjon om arbeidsmiljø, de finner informasjonen ett sted og de får informasjonen når de trenger den. I tillegg vil virksomheter fra oppstart bli gjort oppmerksomme på aktuelle plikter, ansvar og oppgaver de som arbeidsgivere har (startpakke).

For at korte ned behandlingstid på godkjenninger, øke kvaliteten på registre og redusere intern ressursbruk på søknader og meldinger, skal etaten digitalisere virkemidlene godkjenninger og meldinger ytterligere, og utvikle brukerløsninger som bedrer kvaliteten i datafangsten og legger til rette for automatiske vedtak. Vi skal også arbeide for en mer helhetlig oppfølging av meldinger (som tips) i etaten.

Endring og utvikling

Økt etterlevelse av regelverk

Å gjøre regelverket vi kontrollerer mer digitaliseringsvennlig vil gjøre det mulig å kontrollere betydelig flere virksomheter enn i dag. Det vil også bidra til å kunne frigjøre ressurser til å gjennomføre flere tilsyn. Arbeidsmiljøloven med forskrifter forutsetter skjønnsmessige vurderinger. For å gjøre regelverket mer digitaliseringsvennlig må regelverkshjemler være mulig å kontrollere automatisk. I dette ligger en endring til et mer funksjonsbasert regelverk, med konkrete minsteverdier eller akseptanseverdier for de ulike kravene som stilles i regelverket slik at det kan etableres automatiserte kontroller av om kravene blir innfridd. Dette er et omfattende arbeid. Arbeidstilsynet har allerede utarbeidet akseptansegrenser i etableringen av godkjenningsordninger. Dette videreføres til andre områder av regelverket innebærer dette betydelig regelverksutvikling.

Dataoverføring mellom etater

Flere aktører har informasjon som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen av virksomhetene, men deling av informasjon på tvers av forvaltningsorganer er regulert og begrenset, og er derfor utfordrende å gjennomføre i praksis. I sum har Skatt, NAV, Arbeidstilsynet og andre etater store databaser som ved bedre utveksling mellom etatene vil sette Arbeidstilsynet bedre i stand til å kontrollere virksomhetene digitalt. Det er behov for utstrakt samarbeid med andre etater for å få til endringer i regelverkene som forvaltes av andre etater enn Arbeidstilsynet.

Dette forutsetter at andre etater er villig til å forplikte seg til innsats på Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag.

Arbeidstilsynet erfarer at mange etater har tilsvarende utviklingsbehov og utfordringer, Riksrevisjonen understreker dette i sin rapport [Dokument 3:8 \(2023–2024\) Myndighetenes tilrettelegging for deling og gjenbruk av data i forvaltningen](#). I rapporten understrekes det at «manglende og sene avklaringer av juridiske problemstillinger står i veien for deling og gjenbruk av data». Riksrevisjonen konkluderer med at:

- offentlig sektor har mye data som ikke deles og gjenbrukes
- det er fortsatt betydelige barrierer for deling og gjenbruk av data
- styringen og samordningen av datadelingen fungerer ikke godt nok til å løse sektorovergripende utfordringer

Dette er kritiske suksessfaktorer for at Arbeidstilsynet skal greie å løse sitt samfunnsoppdrag godt nok i fremtiden, samtidig er dette utfordringer som Arbeidstilsynet ikke kan løse alene.

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Med utviklingstrekkene som er beskrevet ser vi at samfunnsoppdraget som Arbeidstilsynet forvalter blir stadig mer aktuelt og samtidig mer krevende. I vanskeligere tider blir det økt behov for Arbeidstilsynet. Etaten skal være mer aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet gjennom tilsyn og veiledning, men også gjennom godkjenningsordninger og meldingsordninger. Samtidig skal vi utvikle regelverket i takt med nye arbeidsmiljøutfordringer som oppstår som følge av endring av arbeidsmiljøutfordringer. Ved å utvikle våre virkemidler og vår kjennskap til effekten av ulike virkemidler i ulike målgrupper skal vi øke måloppnåelsen knyttet til samfunnsoppdraget, først og fremst i de mest risikoutsatte bransjene og målgruppene.





Årsregnskap

Ledelseskommentarar årsregnskapet 2023

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etatens hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav.

Årsregnskapet utgjør del 6 i årsrapporten til Arbeidstilsynet.

Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2023 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og post 21 var på 864,4 millioner kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 875 millioner kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 10,6 millioner kroner.

Mindreforbruket på post 01 utgjør 11 millioner kroner. Justert for merinntekt for kapittel og post 364006 «Refusjoner og mindreinntekt» for kapittel og post 364007 «Byggesaksbehandling», er mulig overførbart beløp beregnet til å utgjøre 10,3 millioner kroner for post 01.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til administrative utgifter som var planlagt utbetalt i 2023, først kommer til utbetaling i 2024. Dette fordeler seg hovedsakelig på utgifter til nytt inventar som følge av utsatt flytting, samt lisensutgifter og andre administrative utgifter.

- Noe av beregnet husleieutgifter i 2023 kommer først til utbetaling i 2024.
- Resterende er knyttet lønnsutgifter og reiser som ble lavere enn planlagt i budsjettet.

Mindreforbruket ønskes overført til 2024, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2023 som kommer til utbetaling i 2024.

Av samlede utgifter på 864,4 millioner kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 655,9 millioner kroner. Dette tilsvarer 76 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 06 «Refusjoner» viser avvik fra inntektskravet. Inntektene er normalt knyttet til refusjoner fra fond for regionale verneombud bygg og anlegg. Disse inntektene knyttet til regionale verneombud bygg og anlegg utgjorde omtrent 2,5 millioner kroner. Inntekter utover dette er refusjoner fra tidligere års utgifter som Arbeidstilsynet har hatt, knyttet til internasjonalt arbeid med arbeidslivskriminalitet. Dette forklarer merinntekten på post «Refusjoner» på 1,1 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 07 «Byggesaksbehandling, gebyrer» viser avvik fra inntektskravet. Inntekten på byggesaksgebyret blir mindre som følge av noe lavere byggeaktiviteter. Dette forklarer mindreinntekten på 1,8 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 85 «Tvangsmulkt» viser avvik fra inntektskravet. Summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til ilagte tvangsmulker. Disse inntektene er ikke noe Arbeidstilsynet kan styre gjennom egne planer, da de er knyttet til virksomhetenes respons på vedtatte pålegg. Men også i 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 0,5 millioner kroner.

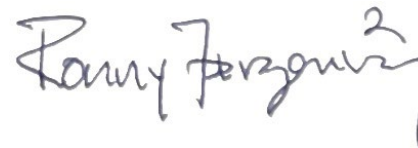
Kapittel 3640, post 86 «Overtredelsesgebyr» viser avvik fra inntektskravet. Antall reaksjoner med vedtak om overtredelsesgebyr har økt betydelig fra 2022 til 2023. Det er en utfordring å beregne resultatet for denne posten. Posten blir justert kontinuerlig i prognosene. For 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 4,8 millioner kroner.

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

Arbeidstilsynet hadde 753 årsverk i 2023, mot 714 i 2022.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester. Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er offentlig og vil bli publisert når vi har mottatt revisjonsberetning, senest innen 1. mai 2024.

Trondheim 15. mars 2024



Ronny Jørgenvåg
Fungerende direktør

Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a. regnskapet følger kalenderåret
- b. regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- c. utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- d. regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen «Netto rapportert til bevilgningsregnskapet» er lik i begge oppstillingene.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet hvordan brukte, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

Artskontorapportering

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen.

Artskontorapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindre-utgift
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	856 972 000	845 979 081	10 992 919
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	18 028 000	18 446 675	-418 675
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter		1 200 000	1 200 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	22	Bransjeprogram IA, forvaltning		500 000	498 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	71	Tilskudd bransjeprogram		67 513 000	67 493 000	
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva. i staten		0	24 664 821	
Sum utgiftsført					944 213 000	958 281 576	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll	B	7 150 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner		3 600 000	4 749 043	1 149 043
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer		23 695 000	21 900 892	-1 794 108
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO		18 280 000	18 670 805	390 805
3640	Arbeidstilsynet	10	Gebyr, godkjenningsordning innkvartering		4 000	4 000	0
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt	B	12 975 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr	B	55 000 000	0	0
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Tilfeldige inntekter, ymse		0	1 234 641	0
5700	Arbeidsgiveravgift – lønn	72	Arbeidsgiveravgift – lønn		0	76 659 960	
Sum inntektsført					120 704 000	123 219 342	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						835 062 234	

Kapitalkontoer	Kapittelnavn	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger			76 878 549	
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger			-902 519 129	
715104	Endring i mellomværende med statskassen			-9 421 655	
Sum rapportert				0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)			31.12.2023	31.12.2022	Endring
715104	Mellomværende med statskassen		-51 349 212	-41 927 557	-9 421 655

Note A: Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	17 745 000	839 227 000	856 972 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		18 028 000	18 028 000

Note B: Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulig overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Merutgift (-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindre utgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	10 992 920	0	10 992 920	-645 066	10 347 854	41 961 350	10 347 854
064021	-418 674	0	-418 674	390 804	-27 870	901 400	0

Maks. overførbart beløp: Maksimalt beløp som kan overføres er 5% av årets bevilgning på driftspostene 01–29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet «kan overføres». Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

Opplysninger om avgitte belastningsfullmakter på inntektskapitler

Kapittel og post	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastnings fullmakter (+)	Avvik fra tildeling
364004	-7 150 000	7 282 812	132 812
364085	-12 975 000	13 437 850	462 850
364086	-55 000 000	59 796 955	4 796 955

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Fullmakter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delegert fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 «Arbeidstilsynet», post 01 «Driftsutgifter» mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640 «Arbeidstilsynet», post 01 «Diverse inntekter», post 06 «Refusjoner» og post 07 «Byggesaksbehandling, gebyrer». Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 640 «Arbeidstilsynet», post 21 «Spesielle driftsutgifter», regionale verneombud mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08 «Refusjon utgifter regionale verneombud».

Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 22 med inntil 0,5 millioner kroner for forvaltning av bransjeprogram IA.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 21 med inntil 1 200 000 kroner for gjennomføringen av en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene.

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapitel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapittel post 3640 85 «Tvangsmulkt» med 13 mill. kroner og på kapittel 3640 86 «Overtredelsesgebyr» 59,8 mill. kroner.

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

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 11 mill. kroner. Mindreinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 0,6 mill. kroner. Samlet mindreutgift for posten 01 er søkt overført til 2024.

Artskontorrapportering

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2023

Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 575 697	40 233 851
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger	1	4 749 043	4 825 795
Andre innbetalinger	1	0	0
Sum innbetalinger fra drift		45 324 740	45 059 646

Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetalinger til lønn	2	655 922 627	591 807 647
Andre utbetalinger til drift	3	205 071 867	246 440 380
Sum utbetalinger til drift		860 994 494	838 248 026
<i>Netto rapporterte driftsutgifter</i>		<i>815 669 754</i>	<i>793 188 380</i>

Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetaling av finansinntekter	4	18 159	2 618
Sum investerings- og finansinntekter		18 159	2 618

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetaling til investeringer	5	5 117 062	9 335 361
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,8 del B	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	30 358	141 677
Sum investerings- og finansutgifter		5 147 420	9 477 038
<i>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</i>		<i>5 129 261</i>	<i>9 474 420</i>

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	Note	2023	2022
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	67 493 000	64 380 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		67 493 000	64 380 000

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler	Note	2023	2022
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		1 234 641	900 465
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		76 659 960	68 750 423
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		24 664 821	36 585 908
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-53 229 781	-33 064 980
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		835 062 235	833 977 820

Oversikt over mellomværende med statskassen

Eiendeler og gjeld	Note	2023	2022
Fordringer		208 070	128 212
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-25 712 075	-23 868 655
Skyldige offentlige avgifter		-56 649	-87 088
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-25 766 905	-18 188 134
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)		36 339	88 108
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger		-57 992	0
Sum mellomværende med statskassen	8	-51 349 212	-41 927 557

Note 1: Innbetalinger fra drift

Innbetalinger fra gebyrer	31.12.2023	31.12.2022
Byggesaksgebyr	21 900 892	23 566 613
Refusjon utgifter RVO	18 670 805	15 893 238
Godkjenningsordning innkv.	4 000	774 000
Sum innbetalinger fra gebyrer	40 575 697	40 233 851

Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	31.12.2023	31.12.2022
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0

Salgs- og leieinnbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Diverse inntekter	4 749 043	4 825 795
Sum salgs- og leieinnbetalinger	4 749 043	4 825 795

Andre innbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	45 324 740	45 059 646

Note 2: Utbetalinger til lønn

Utbetalinger til lønn	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	548 119 060	496 974 080
Arbeidsgiveravgift	76 659 742	68 750 423
Pensjonsutgifter	48 228 614	39 344 472
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-26 769 490	-21 238 778
Andre ytelser	9 684 700	7 977 449
Sum utbetalinger til lønn	655 922 627	591 807 647
Antall utførte årsverk	753	714

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

Note 3: Andre utbetalinger til drift

Andre utbetalinger til drift	31.12.2023	31.12.2022
Husleie	59 211 508	57 728 972
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	707 072	832 206
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	19 491 173	17 782 805
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	32 041	14 021
Mindre utstyrsanskaffelser	2 769 589	3 940 683
Leie av maskiner, inventar og lignende	15 732 222	21 664 050
Kjøp av konsulentttjenester	53 990 314	85 221 421
Kjøp av fremmede tjenester	6 331 583	8 257 541
Reiser og diett	23 775 350	27 376 178
Øvrige driftsutgifter	23 031 015	23 622 502
Sum andre utbetalinger til drift	205 071 867	246 440 380

Note 4: Finansinntekter og finansutgifter

Innbetaling av finansinntekter	31.12.2023	31.12.2022
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	18 159	2 618
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	18 159	2 618

Utbetaling av finansutgifter	31.12.2023	31.12.2022
Renteutgifter	25 808	135 828
Valutatap	4 550	5 849
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter	30 358	141 677

Note 5: Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

Utbetaling til investeringer	31.12.2023	31.12.2022
Immaterielle eiendeler og lignende	0	29 688
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5 117 062	9 305 673
Sum utbetaling til investeringer	5 117 062	9 335 361

Utbetaling til kjøp av aksjer	31.12.2023	31.12.2022
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
Sum utbetaling til kjøp av aksjer	0	0

Note 6: Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten

Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilfeldige og andre inntekter (Statskonto 530929)	0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

Note 7: Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilskudd bransjeprogram	67 493 000	64 380 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	67 493 000	64 380 000

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

Finansielle anleggsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Investeringer i aksjer og andeler	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0

Omløpsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Kundefordringer	2 691 307	0	2 691 307
Andre fordringer	208 070	208 070	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	2 899 377	208 070	2 691 307

Langsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0

Kortsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Leverandørgjeld	-36 999 275	0	-36 999 275
Skyldig skattetrekk	-25 712 075	-25 712 075	0
Skyldige offentlige avgifter	-65 415	-56 649	-8 766
Annen kortsiktig gjeld	-2 526 489	-25 788 559	23 262 070
Sum	-65 303 254	-51 557 282	-13 745 971

Avregning med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Totalsum	-62 403 877	-51 349 212	-11 054 665

Referanseliste

- [1] Hem, K., Dahl, Ø., Rohde, T., og Øren, A., «Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader», SINTEF, SINTEF rapport A27430, 2016. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdommer-og-skader.pdf>
- [2] Oslo Economics, «Samfunnsnytt av bedriftshelsetjenesten», Oslo, Norge, mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnytt-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [3] STAMI, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [4] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Resultater fra spørreundersøkelse.», Trondheim, 3–2023, nov. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/kompass-tema-nr.-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [5] H. A. Johannessen, I. Løchting, B. Bakke, M. B. Nielsen, K. Skyberg, og I. S. Mehlum, «Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering», Statens arbeidsmiljøinstitutt, 5/2017, 2017. Åpnet: 17. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/publikasjon/effekter-av-myndighetstiltak-pa-arbeidsmiljo-og-helse-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- [6] H. A. Johannessen, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og B. Finnanger Garshol, «Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services», *BMC Res. Notes*, bd. 15, nr. 1, s. 349, nov. 2022, doi: 10.1186/s13104-022-06244-4.
- [7] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial», *Occup. Environ. Med.*, bd. 79, nr. 12, s. 807–815, des. 2022, doi: 10.1136/oemed-2022-108470.
- [8] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labor Inspection Authority's regulatory tools on physician-certified sick leave and employee health in Norwegian home-care services - a cluster randomized controlled trial», *Scand. J. Work. Environ. Health*, s. 4126, okt. 2023, doi: 10.5271/sjweh.4126.

- [9] R. K. Andersen, M. Bråten, K. Nergaard, og S. Trygstad, «'Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke'. Evaluering av godkjenningsordningen for renhold.», Fafo, 2016:18, jul. 2016. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/vi-ma-ha-is-i-magen-og-la-tiltakene-fa-virke>
- [10] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Bråten, «Evaluering av HMS-kortordningen», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 33–2023, des. 2023. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2023/12/6/r33-2023-evaluering-av-hms-kortordningen>
- [11] Ø. Dahl og M. Sjøberg, «Labour Inspection and its Impact on Enterprises Compliance with Safety Regulations», *Saf. Sci. Monit.*, bd. 17, nr. 2.
- [12] B. Mjaaland, H. M. U. Gravseth, E. Rosenquist, S. Østhus, og H. Øygardslia, «Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning», 98, 2023, Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/3072212>
- [13] R. Mandal, K. Dyrstad, L. Melby, og T. M. Midtgård, *Evaluering av bedriftshelsetjenesten*. SINTEF, 2016. Åpnet: 6. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2562844>
- [14] P. Molander, H. R. Eriksen, A. L. Grasdahl, og J. Jensen, «Hva bør skje med BHT? En fremtidsrettet bedriftshelse tjeneste med fokus på kjerneoppgaver», Evaluering, 2018. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047_b_bedriftshelsetjenesten_ny_versjon_19062018.pdf
- [15] T. Kjeldsberg *mfl.*, «Bedriftshelsetjenesten - Utviklingsprosjekt 2020», Forhåndsutredning, 2020. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/a10367791b674fc2bbe4b5f181ed939b/utviklingsprosjekt-bedriftshelsetjenesten-rapport.pdf>
- [16] «Behov for en mer målrettet og effektiv bedriftshelsetjeneste». Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/2022/12/06/behov-for-en-mer-malrettet-og-effektiv-bedriftshelsetjeneste/>
- [17] «Sykefraværstatistikk - Årsstatistikk», nav.no. Åpnet: 5. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [18] Arbeidstilsynet, «Risikobilde», 2023.
- [19] European Agency for Safety and Health at Work, «Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf

- [20] Arbeidstilsynet, «Utsikt», 2022.
- [21] S. Thun, M. P. Buvik, L. Øyum, og S. O. Ose, «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?», SINTEF, 2022. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/3044281>
- [22] B. Bakke *mfl.*, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», *Årg.* 22, 2021, Åpnet: 19. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495>
- [23] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2022», Fafo, 2024:08, mar. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2024/10401.pdf>
- [24] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [25] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler», 13–2021, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60c9b7d75f246a0a06114cf5/1623832549339/R13-2021+Evaluering+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av+tariffavtaler.pdf>
- [26] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2020», 2022:7, 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2020>
- [27] Riksrevisjonen, «Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser», Riksrevisjonen, 2023.
- [28] N. Oslo Economics, Inventura, og NIVI Analyse, «Innkjøpsamarbeid i kommunesektoren», regjeringen.no, Rapport, mar. 2021. Åpnet: 12. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innkjopssamarbeid-i-kommunesektoren/id2839072/>
- [29] Deloitte AS, «Evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriøsitet», Deloitte AS, Rapport, jul. 2022. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/evaluering-av-hvordan-offentlige-innkjop-bidrar-til-a-fremme-seriositet/id2922496/>
- [30] DFØ, «Anskaffelsesundersøkelsen», DFØ, 2022. Åpnet: 24. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://anskaffelser.no/innkjopsledelse/anskaffelsesundersokelsen>
- [31] P. Mattila-Wiro, Y. Samant, W. Husberg, M. Falk, A. Knudsen, og E. Saemundsson, «Work today and in the future : Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates», Ministry of Social Affairs and Health, serial publication, sep. 2020. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>

[32] S. Cools, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Atypisk arbeid som -hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021», 2023:9, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3103729/Rapport_9_23_Atypisk_arbeid_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[33] Prognosesenteret og NHO Service og Handel, «Bemanningsbarometeret for 2022», NHO Service og Handel og Prognosesenteret, 2022. Åpnet: 5. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nhosh.no/bransjer/bemanningsbarometeret-for-hele-2022/>

[34] J. Svalund, B. S. Øistad, og K. Alsos, «Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie», Fafo, 2019:38, 2019. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/handheving-av-regler-for-midlertidige-ansettelser-og-innleie>

[35] Skatteetaten, «Bygg- og anleggsbransjens oppfatning av arbeidslivskriminalitet. Resultater fra Skatteetatens spørreundersøkelse BA-proff 2023». Skatteetatens analyseteam, 2023.

[36] Arbeidstilsynet, «Sluttrapport - innleieprosjektet», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/arbeidstilsynet-innleieprosjekt---sluttrapport.pdf>

[37] Samferdselsdepartementet, «Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren», regjeringen.no, Plan, okt. 2022. Åpnet: 22. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-sosial-dumping-i-transportsektoren/id2937090/>

[38] Regjeringen, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 1. oktober 2022. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>

[39] F. W. Eggen, P. Gottschalk, R. Nymoen, T. Ognedal, og M. Rybalka, «Analyse av former, omfang og utvikling av a-krim», Oslo, 69–2017, mai 2017. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/d333d1662158474b858dea3667d42964/r-69-analyse-av-former-omfang-og-utvikling-av-arbeidslivskriminalitet.pdf>

[40] Skatteetatens analysenytt, «Arbeidslivskriminalitet kan bekjempes», Skatteetaten, 01/2017, mai 2017. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analysenytt/analysenytt2017-1.pdf>

[41] Økokrim, «Økokrims trusselvurdering 2022 - Økokrim». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.okokrim.no/oekokrims-trusselvurdering-2022.6527255-549350.html>

- [42] SSB, «Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert», SSB. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>
- [43] C. Berge og I. Johansen, «Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>
- [44] F. W. Eggen, M. Iversen, og J. I. Steen, «Evaluation of the campaign Know your rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 27–2021, 2021.
- [45] F. W. Eggen, T. Gamrath, og J. I. Steen, «Follow-up on the evaluation of Know Your Rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, R1-2024, feb. 2024. Åpnet: 13. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2024/3/12/r1-2024-follow-up-on-the-evaluation-of-know-your-rights>
- [46] Økokrim, «Status arbeidslivskriminalitet, januar 2022». Åpnet: 29. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://img8.custompublish.com/getfile.php/4988785.2528.pu7itzplqpszpp/Statusrapporter+A-krim+-januar+2022.pdf?return=www.okokrim.no>
- [47] Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, og Skatteetaten, «Felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet 2020-2024».



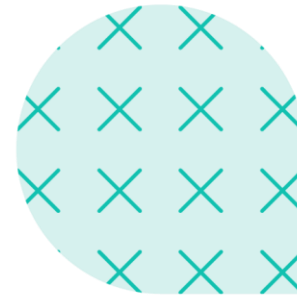
Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!





Arbeidstilsynet



Årsrapport

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2024

Aksjonerte på 48 skoler – sier opp to store avtaler

Arbeidstilsynet har justert kravene til sikkerhet på skoler, og sier opp to store avtaler med kommuner og fylkeskommuner.



Arbeidstilsynet har justert kravene til sikkerhet på skoler, og sier opp to store avtaler med kommuner og fylkeskommuner. Dette gjelder blant annet krav til sikkerhet for elever og lærere, og krav til sikkerhet for utrustning og byggverk.

Kunstig intelligens hjelper Arbeidstilsynet med å avsløre skurkene

Inspisjonerne Magnus og Virginia slipper å kote etter nåler i høystakkene når de skal ut på tilsyn. Algoritmene regner ut hvor det er størst mulighet for å finne snusk.



99 av 100 arbeidsrelaterte dødsfall skyldes sykdom

Publisert 18.12.2024 - 12:39



Vaktpress kan gjøre sykepleiere syke



Psykososialt arbeidsmiljø? Arbeidstilsynet vil endre loven for å hjelpe arbeidsgiverne



Ny direktør i Arbeidstilsynet med klare forventninger til næringen

Byggeindustrien bygg.no

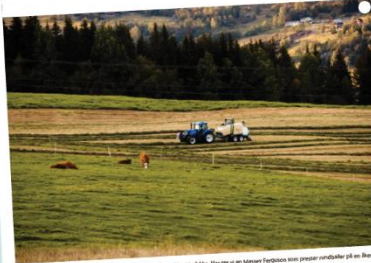


Skjerper tilsynet med serveringsbransjen



To bønder omkom i ulykker i fjor

1 2023 omkom to personer tilknyttet landbruk og skogbruk her i landet, viser tall fra Arbeidstilsynet. Det er færre enn vanlig.

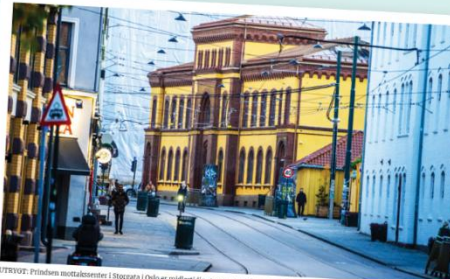


E18-utbygger får kraftig kritikk

Varden



Arbeidstilsynet stenger rustilbud – frykter sikkerheten til de ansatte



Finner HMS-feil ved nesten hver eneste skole

Nesten alle undersøkte skoler har mangler ved HMS-arbeidet, konkluderer Arbeidstilsynet. Flest pålegg gis innenfor temaet **VOLD OG TRUSLER**.



Norgeshistoriens største broprosjekt: Mener Statens vegvesen ikke har kontroll

Det nye Sotrasambandet er historiens største enkeltkontrakt for Statens vegvesen. Nå retter Arbeidstilsynet pekefinger mot Statens vegvesen.



Innhold

Innhold.....	2
1. Leders beretning	3
2. Introduksjon og hovedtall.....	6
Et viktig samfunnsoppdrag	6
Riktig innsats gir riktig effekt	10
3. Årets aktiviteter og resultater	14
Ressursbruk innen kjerneprosesser	15
Overordnet om aktiviteter og resultater	17
Kunnskap om effekter	41
Prioriterte brukermål i 2024	42
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	45
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	85
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	113
4. Styring og kontroll.....	139
System for styring og kontroll	139
Klagebehandling	140
Personalmessige forhold	143
Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser	144
Evalueringer	145
Effektiviserings- og digitaliseringstiltak.....	145
Sikkerhet og beredskap	146
Statlige fellesføringer	147

5. Fremtidsutsikter	149
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet	149
Arbeidstilsynets strategi.....	152
6. Årsregnskap	154
Ledelseskommentarer årsregnskapet 2024	154
Årsregnskap – oppstilling og noter	159
Referanseliste.....	169

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. Ligestillingsutgreiinga- Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2024
4. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv



Leders beretning

Året vi har lagt bak oss, har vært både utfordrende og utviklende for Arbeidstilsynet. Vi har stått stødig i samfunnsoppdraget og vi har levert solide resultater for det norske arbeidslivet. Samtidig ser vi et vedvarende behov for innsats, samarbeid og utvikling for å sikre et trygt, seriøst og inkluderende arbeidsliv.

Vi utgjør en forskjell

I fjor mistet 20 arbeidstakere livet på jobb i Norge – et historisk lavt tall. Dette er en positiv utvikling, men hvert eneste dødsfall er ett for mye. Vi ser at mange virksomheter jobber systematisk med arbeidsmiljøet for å forebygge ulykker, men våre tilsyn og analyser viser fortsatt at det er et stort forbedringspotensial og at mange av ulykkene kunne vært unngått. Det er derfor avgjørende at alle aktører i arbeidslivet opprettholder trykket på det forebyggende arbeidet, slik at enda flere liv blir spart.

Vi gjennomfører mange tilsyn med hensikt å forebygge sykdom og skader. Muskel- og skjelettplager er den vanligste årsaken til sykefravær og frafall fra arbeidet. I 2024 har den forebyggende innsatsen ført til at over 4 800 virksomheter, med rundt 520 400 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak etter våre tilsyn. Rundt 770 virksomheter har rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare. I innsatsen rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, har vi pålagt store arbeidsgivere som sykehus og kommuner å forebygge de viktigste risikofaktorene for arbeidsrelatert sykefravær. Vi har også økt fokuset på mellomlederes arbeidsmiljø i offentlig sektor. Mellomledere har ofte stor arbeidsmengde og lite tid til systematisk HMS-arbeid. Derfor har vi løftet dette til neste ledernivå i virksomheten, og undersøkt kartlegging, risikovurdering og tiltak – og i flere tilfeller gitt pålegg.

1. Leders beretning

Overtredelsesgebyr har konsekvenser for enkeltvirksomheter, i tillegg har det også en stor allmennpreventiv effekt på arbeidslivet. Vi gir flest overtredelsesgebyr for mangler ved bygnings- og utstyrsmessige forhold, som oftest farlig arbeid i høyden, og har gitt klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter registrert innen byggenæringen. 1. juli 2024 hevet Stortinget det maksimale beløpet for overtredelsesgebyr betydelig. Denne hevingen gjenspeiles i at gjennomsnittlig gebyrbeløp var betydelig høyere i 2024 enn i 2023. Vi ila flere gebyrer på over 500 000 kroner enn tidligere, og også noen flere over 1 million kroner. Vi har med dette hatt enn strengere reaksjonspraksis i 2024 enn tidligere.

Innsats for et seriøst arbeidsliv

Et seriøst og godt arbeidsliv er en viktig kamp. Arbeidstilsynets tilsynsinnsats med seriøse og anstendige arbeidsvilkår i 2024, har ført til at omtrent 2 170 virksomheter, med rundt 67 500 registrerte ansatte, har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak. Den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak, i likhet med de andre godkjenningsordningene og HMS-kortordningene, bidrar til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv. Vi har også veiledet alle landets kommuner om deres plikter som offentlige oppdragsgivere.

I 2024 førte vi blant annet tilsyn med et stort samferdselsprosjekt knyttet til utbygging av ny motorvei i Sør-Norge. Over tid mottok vi en rekke tips om kritikkverdige forhold. Tilsynene avdekket manglende systematisk HMS-arbeid, fryktkultur på anleggsplassen og misbruk av ledende og særlig uavhengige stillinger som fratok et hundretalls arbeidstakere retten til overtidsbetaling.

Dette var krevende tilsyn der vi blant annet brukte drone for å sikre dokumentasjon, noe som var en suksessfaktor. I samarbeid med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Det lokale eltilsyn (DLE) og Skatteetaten, avdekket vi flere alvorlige forhold, og byggherreorganisasjonen har nå i større grad tatt sitt arbeidsmiljøansvar. Disse funnene understreker viktigheten av å følge opp de store offentlige oppdragsgiverne for å gjøre dem bevisst på ansvaret og innflytelsen de har ved valg av en hovedentreprenør til en totalentreprise. Vi vil jobbe tettere på disse prosjektene også i 2025.

Like rettigheter for alle arbeidstakere

Utenlandske arbeidstakere er spesielt utsatt for utnyttelse. Vi møter stadig arbeidsgivere som mener det er akseptabelt å gi utenlandske arbeidere dårligere vilkår enn norske. Det er det ikke.

Våre tilsyn og reaksjoner innenfor arbeidslivskriminalitet har i 2024 samlet sett ført til at over 580 virksomheter, med nær 8 000 registrerte ansatte, har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak. Kampanjen «Know your rights» og Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), har nådd ut til om lag 190 000 arbeidstakere. Det er vi fornøyde med, samtidig som vi må fortsette innsatsen mot sårbare grupper.

Tillit og samarbeid

Arbeidstilsynet møter i hovedsak stor respekt i virksomhetene vi fører tilsyn med. Sanksjonene våre blir i stor grad akseptert og etterlevd, noe som understreker viktigheten av å ha en kunnskapsbasert tilsynspraksis.

1. Leders beretning

Globalt er dette ingen selvfølge. Aksept for reguleringer er en forutsetning for vår rolle i arbeidslivet. Derfor er samarbeid med partene i arbeidslivet, med andre myndigheter og med internasjonale kollegaer, viktig. I 2024 var vi vertskap for den internasjonale arbeidsmiljøkonferansen “Working together for Social Justice Through Labour Inspection” i Trondheim, med deltakere fra over 60 land. Hensikten med konferansen var å utveksle erfaringer, lære, og å få inspirasjon gjennom gode eksempler. Dialog på tvers av landegrenser bidrar til innsikt, felles forståelse for hvordan skape gode arbeidsliv, samtidig som vi deler vår kunnskap og bidrar til å styrke både våre egne og andre lands løsninger.

99 av 100 arbeidsrelaterte dødsfall skyldes sykdom

En ny rapport om arbeidsrelaterte dødsfall i Norden, viser at sykdom er en større årsak til arbeidsrelaterte dødsfall enn ulykker. Dette må vi som etat ta innover oss. Det betyr ikke at utfordringene i for eksempel bygg og anlegg er løst, men at vi må vurdere hva som både er riktig ressursfordeling fremover og hvilken virkemiddelmiks som er best egnet slik at innsatsen vår treffer der den har størst effekt for samfunnet. Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel og vi vet at våre pålegg og reaksjoner har god effekt. Samtidig har Arbeidstilsynet flere virkemidler som supplement til tilsyn. Vi bruker ressursene våre best når vi setter sammen den riktige virkemiddelmiksen, samtidig som vi treffer på reaksjonene vi gir. Som direktør er det viktig for meg at etaten har riktig innsats til riktig tid.

Vi forbereder også Arbeidstilsynet for fremtidens arbeidsliv, der digitalisering og brukerorientering blir en nøkkelfaktor. Vi skal utvikle digitale løsninger for å gi brukerne bedre muligheter til å ta gode valg for sitt arbeidsmiljø. Erfaringene fra

godkjenningsordningen for bemanningsforetak gir verdifulle innspill til videre digitalisering.

Varm velkomst

Som ny direktør har jeg hatt et halvt år på å bli kjent med Arbeidstilsynet, både ledere og medarbeidere, partene i arbeidslivet og andre viktige samarbeidspartnere. For å sikre at vi er godt rustet fremover, vil jeg bruke dette året til å se nærmere på hvordan Arbeidstilsynet er organisert for å løse samfunnsoppdraget best mulig, samtidig som jeg har igangsatt et arbeid for å revitalisere verdigrunnlaget vårt.

Jeg ønsker å takke alle i Arbeidstilsynet for en veldig fin mottakelse og en ekstra takk til tillitsvalgte for et godt samarbeid. Etaten hadde en vanskelig start på året, men nå skal vi se framover og finne veien sammen. Med så mange dyktige medarbeidere som brenner for det viktige samfunnsoppdraget vårt, ser jeg frem til veien videre.

Trondheim 15. mars 2025

Ingvill Kvernmo
Direktør for Arbeidstilsynet





Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

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

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

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

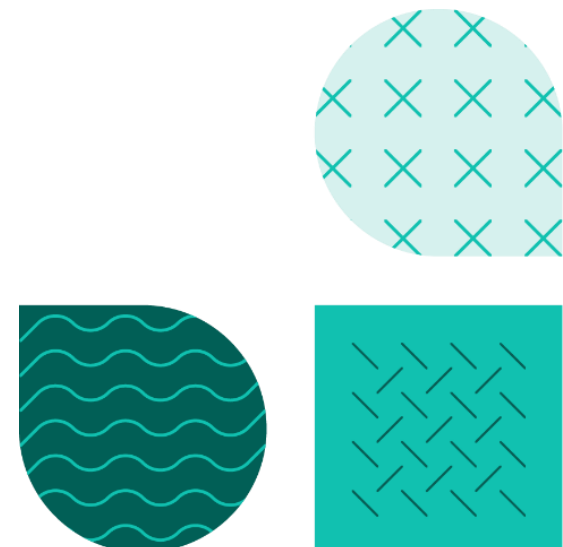
Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er:

Arbeidstilsynet skal legge premisser for og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

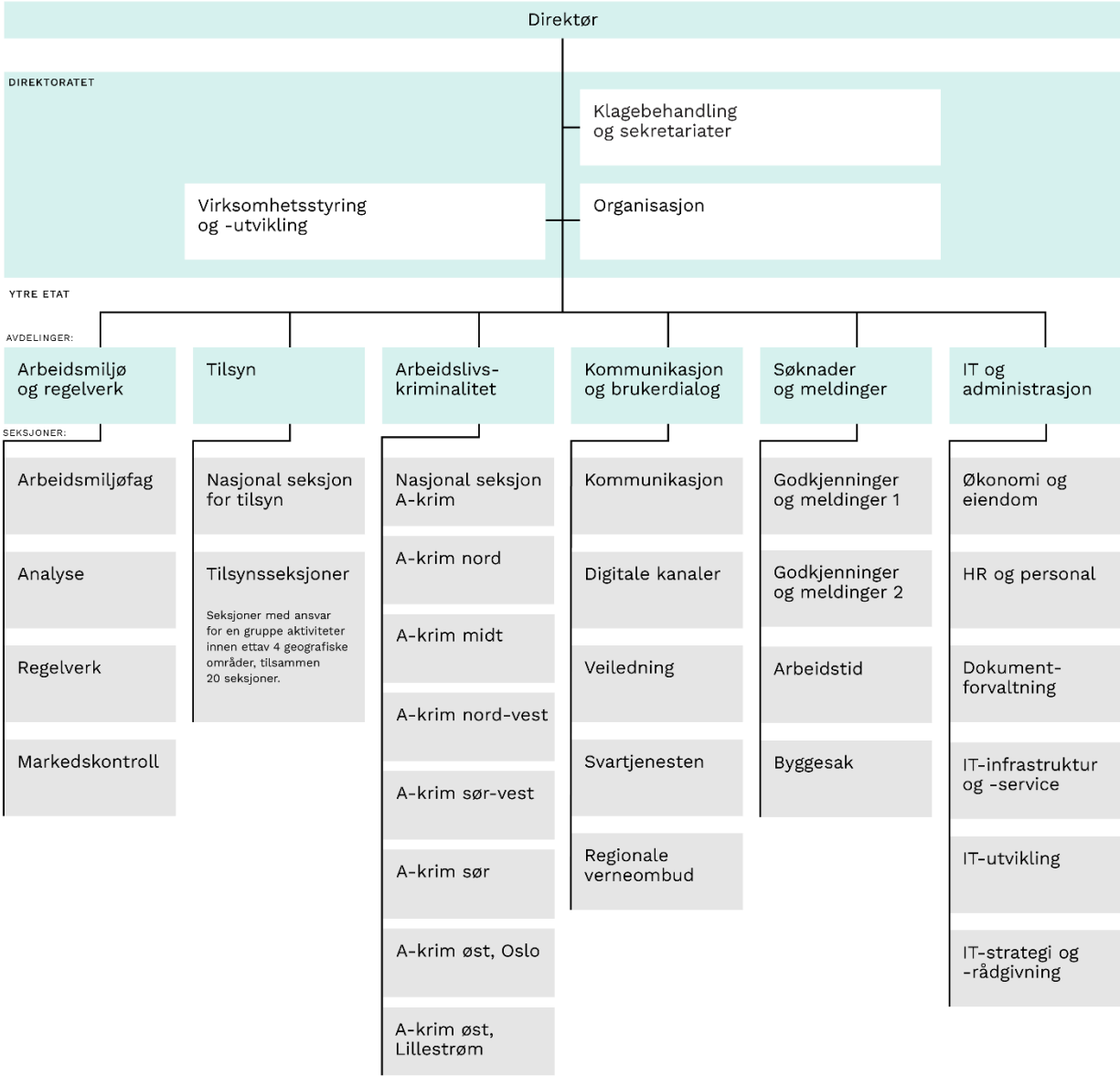
Organisering for å løse oppdraget

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av direktør Ingvill Kvernmo og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. Per 31. desember 2024 var 724 ansatte fordelt på 24 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 8 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.



2. Introduksjon og hovedtall

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering per 01.02 2025.





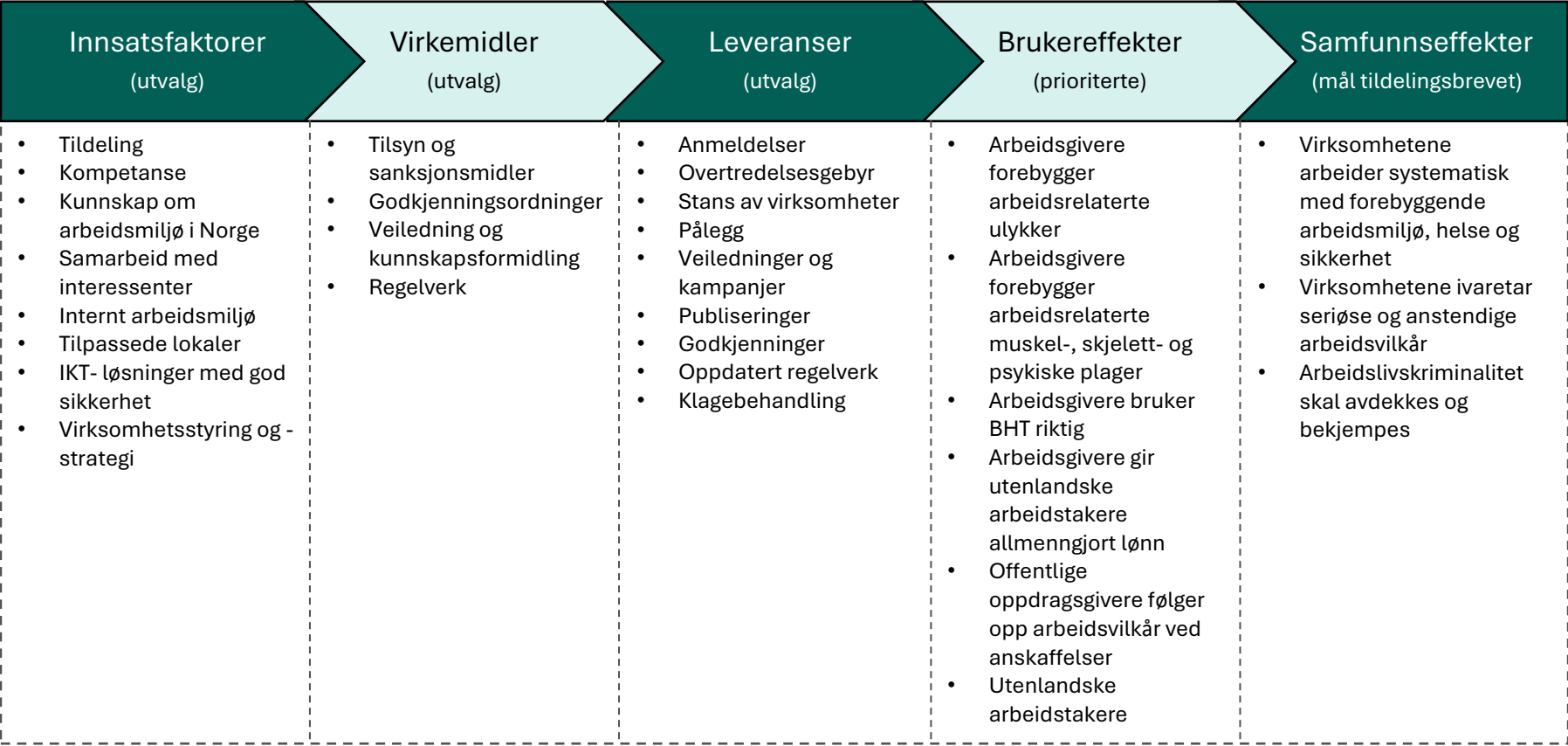
Arbeidstilsynet har
kontor på 24 steder.



Riktig innsats gir riktig effekt

Arbeidstilsynets evne til å løse samfunnsoppdraget avhenger av en rekke innsatsfaktorer, tilgjengelige virkemidler gir en rekke leveranser som påvirker virksomhetene direkte og indirekte. Etatens innsats skal gi god samlet samfunnseffekt. Sammenhengen mellom innsats og effekt vises i figur 2.

Figur 2: Sammenheng mellom et utvalg av innsatsfaktorer og samfunnseffekter



Effektiv ressursbruk

Arbeidstilsynet ble i 2024 tildelt om lag 900 millioner kroner. Dette innebærer en styrking fra 2023 på 3,75 millioner kroner til det tverretatlige a-krimssamarbeidet i Innlandet, samt 5 millioner kroner til en generell økning av Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall for ressursbruk, 2020–2024.

Hovedtall	2020	2021	2022	2023	2024
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	750 665 000	837 507 000	862 678 000	875 000 000	900 519 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	91,1 %	92,2 %	95,7 %	98,8 %	95,2 %
Driftsutgifter (kroner)	684 073 408	771 911 534	838 248 026	855 877 432	853 491 463
Lønnsandel driftsutgifter	72 %	71 %	70 %	75,7 %	76,9%
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	860 818	834 972	828 862	860 178	903 311
Antall avtalte årsverk	571	660	714	753	715

2. Introduksjon og hovedtall

Arbeidstilsynets driftsutgifter er i hovedsak administrative utgifter, lønnsutgifter, husleie, tjenestekjøp og reisekostnader. Arbeidstilsynet har i 2024 et mindreforbruk på 43,5 millioner kroner. Hovedårsaken til mindreforbruket er reforhandling av leieforhold, tjenestekjøp og andre planlagte innkjøp som ikke er iverksatt eller hvor kostnaden kommer i 2025. 12,9 millioner kroner av mindreforbruket, er kompensasjon for lønnsoppgjøret i 2024, og som utbetales i 2025.

De største kostnadsdriverne for Arbeidstilsynet er

- lønn: 77 prosent
- husleie og drift av bygninger: 10 prosent
- tjenestekjøp: 6 prosent

Lønnskostnadene fordeles på kjerne-, støtte- og styringsprosesser. Av registrert tidsbruk utgjør

- kjerneprosesser: 62 prosent
- styringsprosesser: 14 prosent
- støtteprosesser: 24 prosent

Fordelingen mellom de største kostnadsdriverne har vært relativ stabil de siste 5 årene.

Tabell 2: Ressursbruk fordelt på kjerne-, støtte- og styringsprosesser i 2024.

Prosesser	Utgifter (i tusen)	Tilstedetid i årsverk	Andel årsverk
Kjerneprosesser	403 649	375	62 %
Styringsprosesser	105 901	82	14 %
Støtteprosesser	330 396	148	24 %
Ikke ført	17 173		
Sum	857 119	605	100 %

Arbeidstilsynets beregner tall for årsverk på ulike måter. Tabell 1 med utvalgte hovedtall gir antall avtalte årsverk med SSB som kilde (715 årsverk), og omfatter det man forventer å arbeide ifølge arbeidskontrakten, og det tas ikke hensyn til overtid og ulike typer fravær. Tabell 2 viser Arbeidstilsynets faktiske registrert tidsbruk på kjerne, støtte og styringsprosesser (Tilstedetid 605 årsverk). I del 6 årsregnskap oppgis årsverk som justert for ulike former for merarbeid eller fravær (652 årsverk) med kilde fra DFØ.

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomhetene i norsk, landbasert arbeidsliv oppfyller kravene i regelverket vi forvalter.

Tabell 3 gir en oversikt over de viktigste tilsynstallene siste fem årene. Årsrapportens del tre går nærmere inn i disse tallene og andre hovedtall for etatens innsats.

Tabell 3: Tilsyn, hovedtall.

Tilsyn og reaksjoner	2020	2021	2022	2023	2024
Antall tilsyn	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890
Andel tilsyn med brudd	63 %	51 %	71 %	74 %	72 %
Andel tilsyn med reaksjon	60 %	46 %	66 %	69 %	67 %
Antall reaksjoner opprettet	15 116	15 117	25 526	30 376	26 207
Antall vedtak om pålegg	11 200	10 342	19 680	23 585	21 255
Antall innfridde vedtak om pålegg	10 596	9 952	18 941	22 566	17 646
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	918	795	1 139	1 424	1 140
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	358	392	478	793	653
Antall anmeldelser	39	39	13	42	29

Tabellen viser at antall tilsyn er på tilsvarende nivå som tidligere år, samtidig som det ikke er gitt like mange reaksjoner som i 2023.

Arbeidstilsynet veileder om rettigheter og plikter slik at arbeidsgivere, arbeidstakere og aktører i arbeidsmiljøet selv kan ivareta ansvaret sitt og bidra til et godt arbeidsliv. I veiledningen formidler vi kunnskap om farer og utfordringer i arbeidsmiljøet og konsekvenser av at de ikke blir ivaretatt. Vi gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves.

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

- renhold
- bilpleie, hjulskift og hjullagring
- bedriftshelsetjeneste
- bemanningsforetak

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

Gjennom regelverket pålegger vi plikter og gir rettigheter. Regelverksutvikling er derfor et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig – dette gjør at vi i tillegg til å arbeide med å lage nytt regelverk, arbeider med å forbedre det regelverket som allerede finnes.

Arbeidstilsynet skal være, og er, aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet, årsrapportens del 3 vil gi en analyse av etatens viktigste resultater og effekter for 2024.



Årets aktiviteter og resultater

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i alle landbaserte næringer holder et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette omfatter over 220 000 virksomheter med til sammen 2,9 millioner sysselsatte [\[1\]](#). I tillegg finnes om lag 470 000 virksomheter uten registrerte ansatte. Mange av disse kan også være underlagt deler av regelverket som vi forvalter. Det samme gjelder for utenlandske virksomheter som har arbeidstakere i Norge.

Følgende tre overordnede mål gjaldt for Arbeidstilsynets innsats i 2024:

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

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

I del 3 av årsrapporten presenterer vi først ressursbruken innenfor vår kjernevirksomhet i 2024 nærmere. Deretter viser vi utvalgte tall fra vår virkemiddelbruk de siste årene, før vi kort beskriver kunnskap om effekter av virkemidlene og hvilke tema i arbeidslivet vi har prioritert i 2024. Resten av del 3 handler om ressursbruk, aktiviteter, resultater og vurderinger av måloppnåelse innenfor de tre overordnede målene, både i 2024 og i et flerårig perspektiv.

Ressursbruk innen kjerneprosesser

Ressursbruk handler både om medgått tid og faktiske kostnader knyttet til tidsbruken og til direkte kostnader. Vi omtaler her ressursbruk som kostnader oppgitt i millioner (mill.) kroner.

Som vist i del 2, brukte Arbeidstilsynet 403,6 millioner kroner på utadrettet kjernevirksomhet i 2024. Dette utgjorde 47 prosent av ressursbruken til Arbeidstilsynet for 2024.

Fordelt på virkemidler

Tabell 4 viser tall på hvordan ressursbruken til kjerneprosesser fordelte seg på våre ulike virkemidler i 2024. 59 prosent, tilsvarende 241,3 millioner kroner, gikk til tilsyn og arbeid med reaksjoner og anmeldelser. Dette er altså virkemiddelet vi brukte desidert mest ressurser på.

Videre gikk 13 prosent eller 52,5 millioner kroner til veiledning og kunnskapsformidling. 9 prosent eller 35,6 millioner kroner gikk til utvikling og forvaltning av godkjenningsordninger, og fem prosent eller 19,7 millioner kroner til regelverksutvikling.

I tillegg brukte vi 14 prosent eller 57,9 millioner kroner på annen kjerneaktivitet. Dette omfatter samarbeid med andre, mottak og behandling av ulike typer varsel og meldinger, regionale verneombud og andre særskilte oppgaver som Arbeidstilsynet har.

Tabell 4: Ressursbruk per virkemiddel, i millioner kroner og andel av totalen for kjerneprosesser. Tall per 20. februar 2025.

Virkemiddel	Ressursbruk i mill. kroner	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	241,3	59
Veiledning og kunnskapsformidling	52,5	13
Godkjenningsordninger	35,6	9
Regelverksutvikling	19,7	5
Annen kjerneaktivitet	57,9	14
Totalt, kjerneprosesser	407,0	100

Innenfor tilsyn, brukte vi mest ressurser på forebygging av ulykker og sykdom i 2024. Andre store poster var tilsyn med arbeidsvilkår og med arbeidslivskriminalitet (a-krim), samt arbeid med overtredelsesgebyr og anmeldelser.

Innenfor veiledning og kunnskapsformidling, var veiledning om sykdomsforebygging og veiledning i førstelinje de største postene.

Fordelt på overordnede mål

Arbeidstilsynet bruker klart mest ressurser på overordnet mål 1, sammenlignet med de andre to målene. Andelen av ressursbruk innenfor kjerneprosesser som ble brukt på mål 1, var 64 prosent i 2024. Vi brukte 22 prosent av ressursene på mål 2, og 15 prosent på mål 3. Fordelingen er omtrent lik som i 2023. Dette er vist i tabell 5.

Ressursbruk innenfor de overordnede målene er nærmere beskrevet i delkapitlene om hvert mål. Vi tar forbehold om at enkelte kjerneprosesser går på tvers av målene, men kan kun telles under ett av dem. Arbeid med overtredelsesgebyr er et eksempel på dette. All ressursbruk til dette telles under overordnet mål 2, selv om det også omfatter overtredelsesgebyrer gitt i tilsyn innenfor mål 1 og 3. Et annet eksempel er regelverksutvikling og klagesaksbehandling i andre instans, som i sin helhet telles under mål 1. Dette gjør at det ikke er helt samsvar mellom den beskrevne ressursbruken og aktivitetene og resultatene under hvert enkelt mål.

Tabell 5: Ressursbruk innenfor kjerneprosesser per overordnede mål. Avrundede tall, per 20. februar 2025.

Mål	2023	2024
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	63 %	64 %
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	19 %	22 %
Mål 3: Arbeidskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	15 %	15 %
Ikke fordelt på mål	2 %	0 %
Totalt, kjerneprosesser	100 %	100 %

Særsilt om bevilgningsøkninger

Arbeidstilsynet ble styrket med 3,75 millioner kroner til det tverretatlige a-krimssamarbeidet i Innlandet i 2024, samt 5 millioner kroner til en generell økning av Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping.

Styrkingen er i hovedsak benyttet til nyansettelser, men også til lokaler, reiser og felles IKT-løsning for de samarbeidende etatene. A-krimssamarbeidet i Innlandet er styrket, og Arbeidstilsynet har økt tilsynsinnsatsen mot useriøsitet og sosial dumping.

Overordnet om aktiviteter og resultater

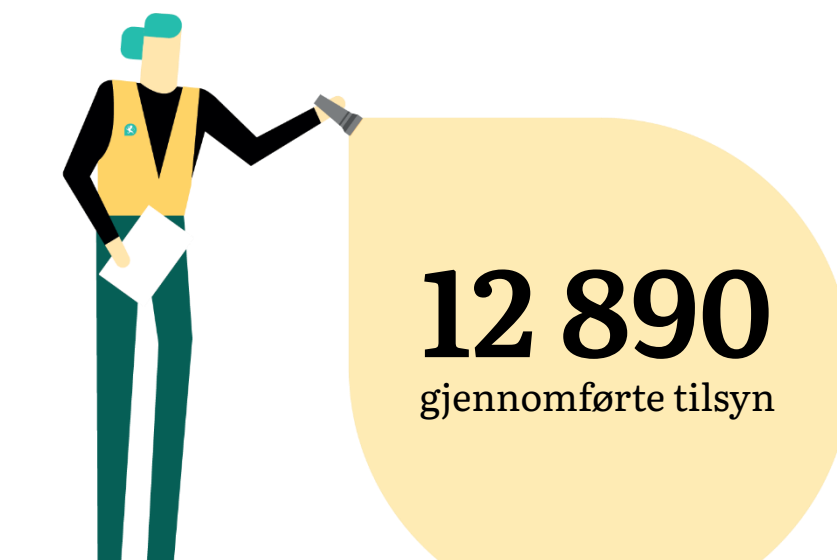
I dette delkapitlet beskriver vi hovedtall for ulike aktiviteter og resultater for de siste årene:

- tilsyn og sanksjonsmidler
- veiledning og kunnskapsformidling
- godkjenningsordninger og meldinger
- regelverksutvikling

Tilsyn og sanksjonsmidler

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomheter oppfyller kravene i regelverket vi forvalter. I 2024 gjennomførte vi 12 890 tilsyn. Tilsynene kan være svært ulike i innhold og omfang, avhengig av blant annet type virksomhet og tematikk de rettes mot, hvilke kontrollmetoder vi bruker og om de meldes på forhånd. Vi har også ulike reaksjonsmidler å følge opp brudd på regelverket med.

Under presenterer vi utvalgte tall fra tilsynsinnsatsen i 2024, sammenlignet med tidligere år. Tall som ikke er fordelt på overordnede mål vises for femårsperioden 2020–2024. Tall fordelt på overordnede mål kan kun vises for årene 2022–2024.



Tilsyn fordelt på de tre overordnede målene

Tabell 6 viser tilsyn fordelt på våre tre overordnede mål de siste tre årene.

Brorparten av tilsynene var rettet mot mål 1. I 2024 var 7 534 tilsyn rettet mot dette målet. 3 960 tilsyn var rettet mot mål 2, og 1 396 tilsyn mot mål 3.

Hvordan teller vi tilsyn?

Et tilsyn er en kontroll av at en virksomhet følger relevante lov- og forskriftskrav og eventuelle reaksjoner som følge av kontrollen. En kontroll kan være et stedlig tilsynsbesøk, et digitalt møte eller gjennomgang av tilsendte dokumenter. Normalt gjennomfører vi én kontroll per tilsyn, men vi kan gjennomføre flere kontroller dersom det trengs for å få saken godt nok opplyst. Etter den siste kontrollen utarbeider vi en tilsynsrapport med oppsummering av tilsynet og eventuelle reaksjoner og frister for tilbakemelding.

Først når tilsynsrapporten er sendt til virksomheten, inngår tilsynet i Arbeidstilsynets statistikk over gjennomførte tilsyn. Da telles tilsynet på den datoen den siste kontrollen ble gjennomført. Normalt går det noen uker fra siste kontroll til tilsynsrapporten blir sendt til virksomheten. I noen tilfeller kan det ta lenger tid. Dette medfører at vår tilsynsstatistikk kan forandre seg tilbake i tid. De flerårige tilsynstallene vi rapporterer kan derfor endre seg noe fra årsrapport til årsrapport.

Sammenlignet med 2023, gjennomførte vi litt flere tilsyn innenfor mål 1 og litt færre innenfor mål 3 i 2024. Innenfor mål 2 har vi de siste to årene økt tilsynsinnsatsen med ca. 1 000 tilsyn siden 2022. Utviklingen i antall tilsyn innenfor hvert av målene er beskrevet nærmere i egne delkapitler. Kort oppsummert, skyldes nedgangen innenfor mål 3 hovedsakelig en tverretattlig, nasjonal innsats som ble påbegynt i 2024.

Tabell 6: Antall gjennomførte tilsyn per overordnet mål, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Overordnet mål	2022	2023	2024
Mål 1	7 426	7 046	7 534
Mål 2	2 884	3 998	3 960
Mål 3	1 818	1 928	1 396
Totalt	12 128	12 972	12 890

Tabell 7 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd. I 2024 hadde vi høyest andel innenfor mål 1, med 79 prosent. Dette er omtrent likt som i 2023 og høyere enn i 2022. I tilsyn rettet mot mål 2 avdekket vi brudd i 67 prosent av tilsynene i 2024, som er litt lavere enn i 2023, men også litt høyere enn i 2022.

Innenfor mål 3 avdekket vi brudd i 53 prosent av tilsynene i 2024, som er en god del lavere enn de to foregående årene. Dette er nærmere forklart i delkapitlet om overordnet mål 3.

Tabell 7: Andel gjennomførte tilsyn med minst ett avdekket brudd, per overordnede mål, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Overordnet mål	2022	2023	2024
Mål 1	76 %	80 %	79 %
Mål 2	65 %	69 %	67 %
Mål 3	60 %	65 %	53 %
Totalt	71 %	74 %	72 %

Flest tilsyn med virksomheter med færre enn 50 ansatte

Størrelsen på en virksomhet har gjerne betydning både for kompleksiteten i arbeidsmiljøforholdene og hva slags ressurser de har til å jobbe med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet [2].

Tabell 8 viser antall og andel virksomheter (underenheter) som fikk tilsyn i 2024, fordelt på ulike virksomhetsstørrelser. Totalt sett, førte vi tilsyn med om lag 4 prosent av norske, landbaserte virksomheter med ansatte. Dette er omtrent på linje med tidligere år.

Vi gjennomfører generelt sett klart flest tilsyn blant virksomheter med færre enn 50 ansatte. I 2024 var åtte av ti tilsyn rettet mot virksomheter i denne størrelsesordenen. Vi førte likevel tilsyn med en høyere andel av de større virksomhetene, som det er betydelig færre av totalt sett, men som hver for seg sysselsetter flere arbeidstakere.

Å beregne andel virksomheter som har fått tilsyn krever gode tall på hvor mange virksomheter som til enhver tid faktisk er underlagt regelverket vi forvalter. Dette er utfordrende, av følgende årsaker:

- Virksomheter startes opp og legges ned hver dag, som betyr at det er langt flere virksomheter som har eksistert innenfor et gitt år enn det vi kan se av et øyeblikksbilde.
- Virksomheter uten registrerte ansatte kan være underlagt deler av regelverket, avhengig av hva slags aktivitet de driver. Det finnes ikke tall på hvor mange dette gjelder til enhver tid. I 2024 gjennomførte vi 1 919 tilsyn med virksomheter uten ansatte. Disse er ikke med i tabellen.
- Utenlandske virksomheter som sender sine arbeidstakere til Norge på midlertidige oppdrag, for eksempel som yrkessjåfører, er også underlagt norsk regelverk. Det finnes ikke tall på hvor mange utenlandske virksomheter som til enhver tid har utsendte arbeidstakere i Norge.

På bakgrunn av dette må tallene i tabell 8 tolkes med varsomhet.

Det er også viktig å nevne at en del av tilsynene vi gjennomfører indirekte påvirker arbeidsmiljøet for et stort antall arbeidstakere. Dette er tilsyn med aktører som for eksempel byggherrer og andre oppdragsgivere, innleiere av arbeidskraft, bedriftshelsetjenester og produsenter og importører av maskiner, utstyr og kjemikalier som brukes i arbeid. Gjennom å sikre at disse aktørene ivaretar sine forpliktelser i regelverket, legger vi et grunnlag for at mange arbeidstakere har et forsvarlig arbeidsmiljø.

Tabell 8: Antall og andel virksomheter (underenheter) som har fått minst ett tilsyn i 2024, etter virksomhetsstørrelse. Antall virksomheter uten ansatte som er underlagt deler av regelverket er ikke kjent og derfor ikke inkludert i tabellen. Tall per 20. februar 2025.

Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter med tilsyn	Antall aktive virksomheter totalt	Andel virksomheter med tilsyn
1–4 ansatte	846	110 023	5 %
5–9 ansatte	2 203	41 046	8 %
10–19 ansatte	2 575	32 939	10 %
20–49 ansatte	2 421	25 209	14 %
50–99 ansatte	1 115	8 078	16 %
100–249 ansatte	555	3 577	27 %
250 ansatte og over	297	1 105	4 %
Totalt	9 927	221 977	4 %

Det er blant virksomhetene med fem til tjue ansatte at vi avdekker brudd i høyest andel av tilsynene. Dette samsvarer godt med resultater fra to virksomhetsundersøkelser om systematisk HMS-arbeid som vi gjennomførte i 2022. Disse viste at små virksomheter generelt både har dårligere kunnskap om og holdninger til HMS-arbeid og jobber mindre systematisk med dette, enn større virksomheter [\[3\]](#) [\[4\]](#).

En tredel av tilsynene var i bygge- og anleggsnæringen

Ulike næringer har ulike kjennetegn med hensyn til både virksomhetsstruktur, arbeidsmiljø og demografisk sammensetning blant de som jobber der. Dette gjør også at Arbeidstilsynets tilnærming når det gjelder virkemiddelbruk varierer.

Tabell 9 viser hvor mange tilsyn vi har gjennomført i ulike næringer i årene 2020–2024.

I 2024 gjennomførte vi flest tilsyn med følgende fem hovednæringer:

- bygge- og anleggsvirksomhet
- overnattings- og serveringsvirksomhet
- varehandel og reparasjon av motorvogner
- industri
- helse- og sosialtjenester

Ca. 4 500 tilsyn, tilsvarende litt over en tredel, var med virksomheter i bygge- og anleggsnæringen i 2024. Både antallet og andelen har sunket noe siden 2022. De mange tilsynene med denne næringen skyldes både at den omfatter et høyt antall virksomheter og arbeidstakere, og at arbeidstakerne i næringen er utsatt for mange og betydelige risikofaktorer for både arbeidsrelaterte sykdommer, helseplager og skader. Deler av næringen er også utsatt for useriøse og kriminelle aktører. I tillegg har næringen et høyt antall små og mellomstore virksomheter, som innebærer at vi må gjennomføre relativt sett flere tilsyn for å påvirke arbeidsmiljøet til like mange

arbeidstakere som i næringer med flere større virksomheter, som for eksempel i offentlig sektor.

Overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner er næringer som er høyt prioritert innenfor overordnet mål 2 og 3, og utgjorde henholdsvis 1 688 og 1 231 tilsyn, tilsvarende 13 og 10 prosent, i 2024.

Helse og sosial og undervisning er næringer hvor vi har økt innsatsen de seneste årene. I 2024 gjennomførte vi 1 144 tilsyn i helse og sosial og 304 tilsyn i undervisning, som til sammen er mer enn en dobling siden 2022. Dette skyldes blant annet at muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær, hvor disse næringene er særlig utsatt (jamfør delkapitlet Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager). Dette er også næringer med mange sysselsatte, og antallet innen helse- og sosialtjenester er i tillegg økende [\[2\]](#).

I næringen forretningsmessig tjenesteyting har vi derimot gjennomført færre tilsyn i 2024, etter å ha hatt nokså mange tilsyn innen særlig utleie av arbeidskraft over flere år.

I sammenheng med antall tilsyn per næring, er det viktig å nevne at dette antallet står ikke i et én-til-én-forhold med vår ressursbruk innenfor en gitt næring. Ressursbruken på et tilsyn varierer blant annet med formål, tilsynsform, reaksjonsbruk og reisetid til og fra virksomheten. Innenfor bygge- og anleggsnæringen kan vi ofte effektivt gjennomføre tilsyn med flere virksomheter på samme tid og sted, fordi de jobber på samme bygge- eller anleggs plass.

Tabell 10 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd på kontrollert regelverk i hver av næringene i samme periode, sortert etter antallet tilsyn vist i tabell 9. De siste to årene har vi høyest andel tilsyn med brudd innen næringer med høyt innslag av offentlig sektor, altså helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig administrasjon og trygdeordninger. I 2023 og 2024 har andelen vært særlig høy innen undervisning, med 92 prosent. Disse bruddene dreier seg særlig om mangelfull forebygging og håndtering av vold og trusler.

Tabell 9: Antall gjennomførte tilsyn per næring, 2020–2024. Én virksomhet kan være registrert i flere næringer. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2020	2021	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 759	3 932	4 992	4 871	4 460
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	872	1 017	1 706	1 638	1 688
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	754	1 367	913	1 331	1 231
C Industri	1 236	1 510	1 232	1 195	1 200
Q Helse- og sosialtjenester	311	427	615	811	1 144
H Transport og lagring	506	678	583	753	910
N Forretningsmessig tjenesteyting	820	786	968	1 081	595
A Jordbruk, skogbruk og fiske	546	631	338	377	405
P Undervisning	60	81	64	121	304
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	327	188	232	256	254
Andre næringer	670	1 093	681	721	862
Totalt	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Tabell 10: Andel tilsyn med brudd per næring, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2020	2021	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	59 %	54 %	67 %	70 %	69 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	72 %	62 %	79 %	78 %	72 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	65 %	44 %	82 %	80 %	75 %
C Industri	62 %	39 %	71 %	76 %	78 %
Q Helse- og sosialtjenester	73 %	67 %	89 %	89 %	87 %
H Transport og lagring	61 %	53 %	66 %	68 %	53 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	66 %	51 %	57 %	72 %	67 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	66 %	48 %	64 %	65 %	73 %
P Undervisning	75 %	57 %	66 %	92 %	92 %
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	72 %	70 %	75 %	84 %	79 %
Andre næringer	61 %	47 %	71 %	67 %	71 %
Totalt	63 %	51 %	71 %	74 %	72 %

Over åtte av ti tilsyn med stedlig kontroll

Arbeidstilsynet kan gjennomføre tilsyn med stedlige kontroller på en arbeidsplass eller virksomhetens kontor, digitale tilsyn med videomøter eller kontroller av tilsendte dokumenter. Sistnevnte kan for eksempel omfatte nedskrevne risikovurderinger, timelister og lønns slipper. Ofte inneholder et tilsyn en kombinasjon av disse metodene. Dersom tilsynet inneholder minst én stedlig kontroll, telles det som et stedlig tilsyn.

Tabell 11 viser andel tilsyn med ulike tilsynsformer i perioden 2020–2024. Fullstendige tall for digitale tilsyn vises først fra 2021. I 2024, gjennomførte Arbeidstilsynet 84 prosent av tilsynene stedlig. Dette tilsvarer om lag 11 000 tilsyn, som er på linje med 2023. Den prosentvise nedgangen fra 2023 skyldes delvis at vi har gjennomført litt flere dokumenttilsyn og digitale tilsyn i 2024. En annen årsak er at vi har gjennomført færre tilsyn innenfor mål 3, hvor de aller fleste tilsyn er stedlige.

Dokumenttilsyn utgjorde 13 prosent av tilsynene i 2024, mens digitale tilsyn utgjorde 3 prosent.

Tabell 11: Andel tilsyn med ulike tilsynsformer, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Tilsynsform	2020	2021	2022	2023	2024
Stedlige tilsyn	68 %	62 %	84 %	86 %	84 %
Dokumenttilsyn	31 %	36 %	12 %	12 %	13 %
Digitale tilsyn	1 %	3 %	4 %	2 %	3 %
Antall tilsyn (N)	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Halvparten av tilsynene var meldt på forhånd

Tilsyn kan enten være meldt til virksomheten på forhånd eller uanmeldte. Tabell 12 viser andel tilsyn som var meldt eller uanmeldt i perioden 2020–2024. I 2024 var fem av ti tilsyn meldt på forhånd, på linje med året før.

Tabell 12: Andel meldte og uanmeldte tilsyn, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Meldingsmåte	2020	2021	2022	2023	2024
Meldt	52 %	55 %	49 %	45 %	47 %
Uanmeldt	48 %	45 %	51 %	55 %	53 %
Antall tilsyn (N)	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Systematisk arbeidsmiljøarbeid oftest kontrollert

Regelverket som Arbeidstilsynet forvalter, spenner over flere ulike tema som må være på plass for at virksomhetene skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø:

- ergonomiske arbeidsbetingelser
- fysiske arbeidsbetingelser
- kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser
- organisatoriske arbeidsbetingelser
- psykososiale arbeidsbetingelser
- systematisk arbeidsmiljøarbeid

I et tilsyn kan vi kontrollere forhold knyttet til ett eller flere av disse temaene.

Tabell 13 viser i hvor mange tilsyn vi har kontrollert ulike tema den siste femårsperioden. Tallene for 2020 og 2021 er preget av tilsyn med smittevern og avviker dermed fra normalen.

Tabell 13: Andel tilsyn med ulike arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Ett tilsyn kan dekke flere arbeidsmiljøtema. Summen av radene overstiger derfor totaltallet. Tall per 20. februar 2025.

Tema	2020	2021	2022	2023	2024
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	7 164	5 536	10 097	10 428	9 453
Organisatoriske arbeidsbetingelser	4 577	3 832	7 774	8 384	7 588
Fysiske arbeidsbetingelser	4 088	4 434	4 465	5 195	4 918
Ergonomiske arbeidsbetingelser	329	730	2 024	2 010	1 766
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	1 984	6 829	864	1 248	1 329
Psykososiale arbeidsbetingelser	324	491	1 370	1 293	1 083
Totalt	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

3. Årets aktiviteter og resultater

I 2024 har antallet tilsyn sunket innenfor de fleste arbeidsmiljøtemaene, sammenlignet med 2023. Dette skyldes at vi har kontrollert litt færre forhold per tilsyn. Unntaket er kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser, som vi har kontrollert i litt flere tilsyn i 2024 enn i 2023.

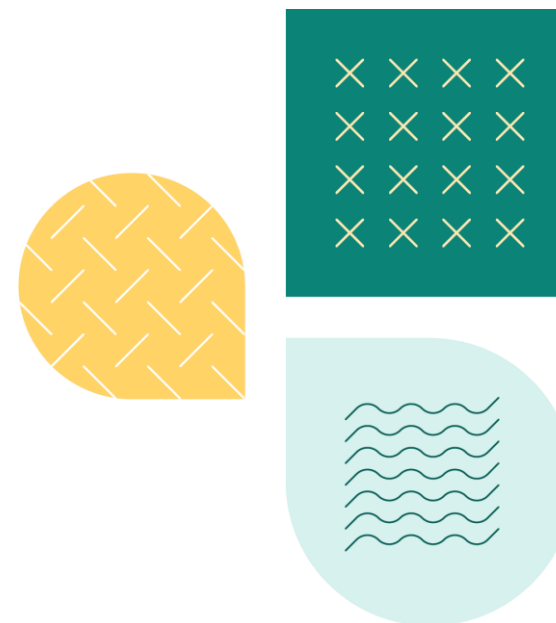
Det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er en forutsetning for at virksomhetene skal klare å forebygge arbeidsrelaterte plager, sykdommer og skader godt nok. Dette temaet er derfor det vi kontrollerer oftest, uavhengig av hva slags risikofaktorer tilsynet er rettet mot. Temaet omfatter blant annet virksomhetenes kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av risikoreduserende tiltak. Slike forhold ble kontrollert i nær 9 500 tilsyn i 2024.

Organisatoriske arbeidsbetingelser er også et omfattende tema som kan ha betydning for risikoen for ulike helseutfall, samt for grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår. Forhold knyttet til dette temaet ble kontrollert i litt under 7 600 tilsyn i 2024. Dette omfatter først og fremst arbeidsavtaler, lønnssystemer, arbeidstidsordninger og informasjon og opplæring.

Vi kontrollerte fysiske arbeidsbetingelser i nær 5 000 tilsyn i 2024. Dette gjaldt som regel bygnings- og utstyrmessige forhold, særlig arbeid i høyden og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr.

Ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser ble kontrollert i henholdsvis ca. 1 800 og 1 100 tilsyn i 2024, mens kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser ble kontrollert i litt over 1 300 tilsyn.

Både systematisk arbeidsmiljøarbeid, organisatoriske arbeidsbetingelser og fysiske arbeidsbetingelser ble mest kontrollert i næringen bygge- og anleggsvirksomhet. Vi kontrollerte ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser mest innen helse- og sosialtjenester, mens kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser ble mest kontrollert innen varehandel og reparasjon av motorvogner.





Funn i tilsyn

Vi avdekket 33 600 brudd på regelverket i 2024

Jo flere brudd vi avdekker, jo flere forbedringstiltak iverksettes i virksomhetene. Samtidig må vi, av hensyn til ressursbruk, spisse tilsynene mot de viktigste utfordringene vi ser i arbeidslivet. Vi kontrollerer altså ikke alt regelverk i ett tilsyn, men det som er viktigst ut fra formålet med tilsynet. Vi følger selvsagt også opp andre brudd vi måtte komme over under tilsynet.

Innenfor hvert av arbeidsmiljøtemaene presentert over, har Arbeidstilsynet et sett med kontrollpunkter vi kan bruke i tilsyn. Det er stor variasjon i hvor omfattende de ulike kontrollpunktene er, og hvor ressurskrevende de er å kontrollere. I 2024 kontrollerte vi i snitt 9 kontrollpunkter per tilsyn, som summerer seg opp til totalt ca. 116 400 kontrollerte forhold. Dette er flere enn i 2022, men litt færre enn i 2023. Dette skyldes at vi har spisset tilsynene noe mer mot de forholdene vi anser som viktigst.

Totalt avdekket vi ca. 33 600 brudd i tilsynene i 2024, som tilsvarer 29 prosent av alle forholdene vi kontrollerte. Denne andelen var litt lavere enn i 2023.

Mest brudd innenfor psykososiale arbeidsbetingelser

Tabell 14 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd på ulike arbeidsmiljøtema i perioden 2020–2024.

Andelen tilsyn med brudd var høyest innenfor psykososiale arbeidsbetingelser, som vi hovedsakelig kontrollerte i næringene helse- og sosialtjenester og undervisning. Vi fant brudd på forhold knyttet til dette temaet i 89 prosent av tilsynene hvor det ble kontrollert. Disse bruddene gjaldt særlig ofte mangelfull forebygging og håndtering av vold og trusler i arbeidsmiljøet. Manglende forebygging og håndtering av psykososiale risikofaktorer i arbeidsmiljøet kan føre til både psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Slike helseplager er de to hyppigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær, som indikerer et betydelig forebyggingspotensial.

Vi avdekket også brudd i mange av tilsynene med kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser. Dette gjaldt 67 prosent av tilsynene hvor dette ble kontrollert. Vi gjennomførte flest av disse tilsynene innen næringene varehandel og reparasjon av motorvogner og industri. Bruddene dreide seg særlig om kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer og markedskontroll.

Videre, fant vi brudd på fysiske arbeidsbetingelser i 64 prosent av tilsynene hvor slike forhold ble kontrollert – de aller fleste innen næringen bygge- og anleggsvirksomhet. Bruddene dreier seg for en stor del om manglende forebygging av ulykker, gjennom å sikre forsvarlig arbeid i høyden og håndtering av maskiner og annet arbeidsutstyr. Vi fant imidlertid også mange brudd knyttet til inneklima og støy.

Til slutt, fant vi brudd på systematisk arbeidsmiljøarbeid i 58 prosent hvor dette ble kontrollert. Tilsvarende tall for ergonomiske og organisatoriske arbeidsbetingelser var henholdsvis 52 og 43 prosent. Sistnevnte kategori gjelder særlig brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Tabell 14: Andel tilsyn med brudd innenfor ulike arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Tema	2020	2021	2022	2023	2024
Psykososiale arbeidsbetingelser	74 %	78 %	79 %	83 %	89 %
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	43 %	27 %	69 %	64 %	67 %
Fysiske arbeidsbetingelser	61 %	50 %	67 %	67 %	64 %
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	49 %	48 %	53 %	55 %	58 %
Ergonomiske arbeidsbetingelser	46 %	58 %	69 %	65 %	52 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	41 %	44 %	44 %	44 %	43 %
Totalt	67 %	53 %	71 %	74 %	72 %

Alvorlige funn i mange tilsyn

Etter et tilsyn, registrerer inspektører sin vurdering av om det de har funnet i tilsynet var svært alvorlig, alvorlig eller mindre alvorlig. Inspektører innenfor a-krim registrerer ikke dette, men en lignende vurdering tilpasset a-kriminnsatsen.

Inspektørenes vurderinger gir oss mulighet til å følge med på alvorlighetsgraden i det vi ser ute på tilsyn. Det er likevel viktig å ha med seg at vurderingene er basert på inspektørenes faglige skjønn, og at de kan bety ulike ting.

Et alvorlig lovbrudd kan for eksempel være et uttrykk for hvor helsefarlig bruddet potensielt kan være, akutt eller på lengre sikt, for hvor mange arbeidstakere som blir berørt eller for hvor overlagt lovbruddet er. Hva som vurderes som alvorlig, kan også variere etter hva som var formålet med tilsynet. Vurderingen kan videre gjelde ett eller flere kontrollerte forhold i et tilsyn, og vi har ikke data på hvilke av funnene i et tilsyn som ligger til grunn for vurderingen. Vi kan likevel se på hva som kjennetegner tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, mer overordnet.

I 2024 ble litt over 3 100 tilsyn registrert med vurderingen alvorlig eller svært alvorlig. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Tilsyn for å forebygge ulykker utgjør 41 prosent av tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige. Tilsyn med arbeidsvilkår utgjør 28 prosent og tilsyn med sykdomsforebygging 25 prosent.

Som forventet, er det en tydelig sammenheng mellom inspektørenes vurdering av alvorlighet i tilsyn og reaksjonsbruken vår. Dette gjelder både hvor mange reaksjoner vi har gitt og om vi har gitt alvorlige reaksjoner som stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse eller overtredelsesgebyr.

Alvorlighetsvurderingene er også omtalt i delkapitlene for overordnet mål 1 og 2.

Reaksjoner og anmeldelser

Arbeidstilsynet har følgende reaksjoner til rådighet, dersom vi avdekker brudd på regelverket i tilsyn:

- pålegg om å rette opp brudd på regelverket, eventuelt med påfølgende pressmidler som tvangsmulkt og stans
- helt eller delvis stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse
- overtredelsesgebyr ved alvorlige eller gjentakende brudd

I tillegg, anmelder vi særlig grove brudd på regelverket til politiet.

Vi følger opp de aller fleste brudd med én eller flere reaksjoner. Det er likevel ikke alle brudd som blir fulgt opp med reaksjon, dette skjer etter en nødvendighetsvurdering i det enkelte tilsyn. Den vanligste årsaken til at vi ikke gir reaksjon, er at virksomheten allerede har iverksatt tilfredsstillende forbedringstiltak, enten på eget initiativ eller som direkte følge av veiledning i tilsynet.

Som vist i tabell 3, har Arbeidstilsynet gitt minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene som er gjennomført i 2024. I hvert av disse tilsynene har vi i snitt gitt 3 reaksjoner. Totalt opprettet vi ca. 26 200 reaksjoner i 2024, som er færre enn i 2023, men flere enn i 2022 (også vist i tabell 3).

82 prosent av reaksjonene opprettet i 2024 er innfridd per 20. februar 2025. Det betyr at virksomhetene har dokumentert at de har rettet opp i forholdene som ligger til grunn for reaksjonene. Dette er derfor et uttrykk for direkte effekter av tilsyn på virksomhetenes etterlevelse av kontrollerte krav i regelverket.

Vi vil nå beskrive Arbeidstilsynets bruk av ulike typer reaksjoner og anmeldelser i 2024.

Pålegg og pressmidler

Pålegg om at virksomheten må rette opp brudd på regelverket, er den vanligste reaksjonen Arbeidstilsynet gir. Som vist i tabell 3, vedtok vi i 2024 ca. 21 300 pålegg. Dette er flere enn i 2022, men færre enn i 2023. Per 20. februar 2025 er 83 prosent av påleggene som ble vedtatt i 2024 innfridd.

Dersom virksomheten ikke retter seg etter et vedtatt pålegg innen den fristen vi har satt, kan vi bruke tvangsmulkt eller stans av arbeid som pressmidler. De aller fleste pålegg innfris av virksomhetene i løpet av forholdsvis kort tid og uten bruk av pressmidler. Vi har vedtatt pressmidler etter 1 486 pålegg som ble vedtatt i 2024. Løpende tvangsmulkt er vårt primære pressmiddel, men i noen tilfeller kan en engangsmulkt eller stans være mer egnet. Dette vurderes i hver enkelt sak.

Stans ved overhengende fare

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

Som vist i tabell 3, har Arbeidstilsynet vedtatt 1 140 stans ved overhengende fare i 2024. Per februar 2025, er 98 prosent av disse stansingsvedtakene innfridd, som betyr at de farefylte forholdene er rettet opp.

De klart fleste stansingsvedtakene gjelder farlig arbeid i høyden og krav om sikring av arbeidssted i høyden, stillas eller stige. Andre eksempler på forhold vi har stanset, er farlig bruk av maskiner og utstyr, uforsvarlig håndtering av asbest og uforsvarlig gravearbeid.

Overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger

Overtredelsesgebyr er en forvaltningsmessig sanksjon som Arbeidstilsynet kan bruke når vi finner alvorlige eller gjentatte lovbrudd. Et slikt gebyr skal ha en avskrekkende effekt både mot nye lovbrudd i virksomheten det gjelder, og på at virksomheter som ikke har fått tilsyn eller gebyr korrigerer egen adferd på områder der de kan få overtredelsesgebyr.

Det er selve lovbruddet som utløser gebyr, og ikke egenskaper ved virksomheten som sådan. Dette er et viktig poeng, som vi noen ganger ser misforstås. Både virksomheter som i utgangspunktet prøver å drive seriøst, så vel som kriminelle og useriøse virksomheter, kan begå brudd på regelverket som resulterer i overtredelsesgebyr.

Dersom vi avdekker grov arbeidslivskriminalitet eller lovovertridelser hvor vi vurderer at overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, skal vi politianmelde forholdet. Vi kan ikke ilegge overtredelsesgebyr og anmelde samme alvorlig lovbrudd, vurderes fra sak til sak ut fra ulike hensyn, som regel i dialog med politiet.

Politiet kan også be oss om råd i politisaker som handler om regelverket vi forvalter. Dette kalles tilrådinger. Siden både overtredelsesgebyrer, anmeldelser og tilrådinger handler om sanksjonering av lovovertridelser, er det hensiktsmessig å se utviklingen for disse i sammenheng med hverandre.

3. Årets aktiviteter og resultater

Figur 3 og tabell 15 viser utvikling i antall overtredelsesgebyrer, anmeldelser og tilrådinger i perioden 2020–2024. Utviklingen i overtredelsesgebyrer og anmeldelser henger tett sammen med hvor mange tilsyn vi har gjennomført og hvilke tema og målgrupper vi har prioritert for tilsyn.

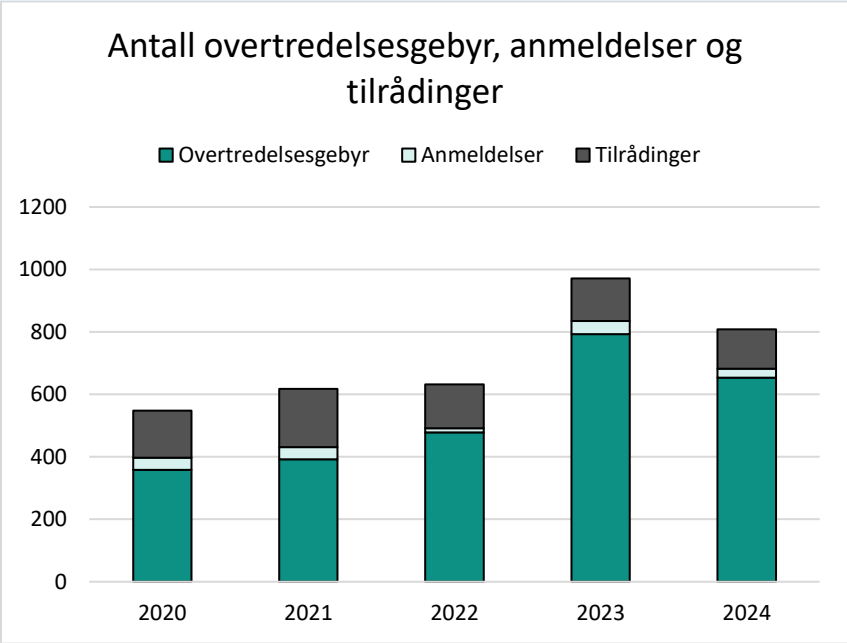
I 2024, vedtok vi 653 overtredelsesgebyrer, og vi sendte 29 anmeldelser og 126 tilrådinger til politiet.

Antallet overtredelsesgebyrer i 2024 er noe lavere enn i 2023, men høyere enn tidligere år. I 2023 vedtok vi 793 gebyrer, som var det høyeste antallet på ett år noensinne. Nedgangen fra 2023 til 2024 gjelder først og fremst innenfor mål 1, og da særlig gebyrer for mangelfull forebygging av arbeidsulykker. Det lavere antallet skyldes i stor grad manglende juristkapasitet. Mange tilsyn fra 2024 ligger derfor fortsatt til vurdering for overtredelsesgebyr. Eventuelle vedtak i disse tilsynene vil derfor ikke komme før i 2025.

Alle tall som gjelder overtredelsesgebyrer, kan bli justert ved eventuell påklaging av vedtak. Derfor er antallet overtredelsesgebyrer for 2023 i tabellen noe lavere enn oppgitt i årsrapporten for 2023.

Vi hadde også en nedgang i antall anmeldelser og tilrådinger fra 2023 til 2024.

Figur 3: Antall vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2020–2024. Antall overtredelsesgebyr kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.



Tabell 15: Antall vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2020–2024. Antall overtredelsesgebyr kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.

Sanksjonering	2020	2021	2022	2023	2024
Overtredelsesgebyr	358	392	478	793	653
Anmeldelser	39	39	13	42	29
Tilrådinger	151	187	141	136	126



Overtredelsesgebyr

Tabell 16 viser hvilke brudd vi har gitt flest overtredelsesgebyrer for i perioden 2020–2024. Ett overtredelsesgebyr kan gjelde flere typer brudd.

Følgende forhold gir vi oftest overtredelsesgebyr for:

- mangler ved bygnings- og utstyrsmessige forhold (som oftest farlig arbeid i høyden)
- manglende HMS-kort
- uforsvarlig bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr
- brudd på arbeidstidsregelverk

Tabell 16: Antall vedtak om overtredelsesgebyr fordelt på ti vanligste underkategorier av arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Antall vedtak kan bli justert ved påklaging. Ett gebyr kan gjelde brudd innenfor flere underkategorier av arbeidsmiljøtema. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2020	2021	2022	2023	2024
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	150	147	204	354	237
HMS-kort	125	113	178	312	229
Arbeidstidsordninger	46	44	64	94	130
Maskiner og annet arbeidsutstyr	79	62	82	125	81
Lønnssystemer	24	19	28	36	50
Registrerings- og meldeplikt	0	0	1	21	35
Arbeidsavtaler	7	4	14	6	32
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	5	15	21	17	30
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2	14	19	27	18
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	3	17	15	14	10

Vi har videre gitt klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter registrert innen byggenæringen. Disse utgjorde 58 prosent av gebyrene i 2024, som er langt høyere enn hvor stor andel av tilsynene som er gjennomført i denne næringen.

De tre andre næringene med flest overtredelsesgebyrer i 2024 var:

- 45 Handel med og reparasjon av motorvogner – 7 prosent
- 56 Serveringsvirksomhet – 6 prosent
- 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift – 5 prosent

Vi vurderer både om vi skal gi overtredelsesgebyr og størrelsen på gebyret etter vilkårene nedfelt i arbeidsmiljøloven § 18–10.

Sentrale momenter i en slik vurdering er:

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

1. juli 2024 hevet Stortinget det maksimale beløpet for overtredelsesgebyr betydelig. Inntil da, var grensen 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Nå er grensen 50 G eller inntil 4 prosent av virksomhetens årsumsetning. Det høyeste av disse beløpene utgjør den øvre rammen for gebyr.

Denne hevingen gjenspeiles i at gjennomsnittlig gebyrbeløp var betydelig høyere i 2024 enn i 2023. Vi ila forholdsvis flere gebyrer på over 500 000 kroner enn tidligere, og også noen flere over 1 million kroner. Likevel er de fleste overtredelsesgebyrene fortsatt utmålt til under 200 000 kroner. Ettersom gebyrbeløpet skal være i samsvar med vurderinger i tidligere saker, vil økningen i gebyrstørrelse måtte skje gradvis.

Figur 4 viser gebyrer etter grupperte gebyrbeløp i 2023 og 2024. Av de totalt 653 gebyrene i 2024, var 211 på under 50 000 kroner.

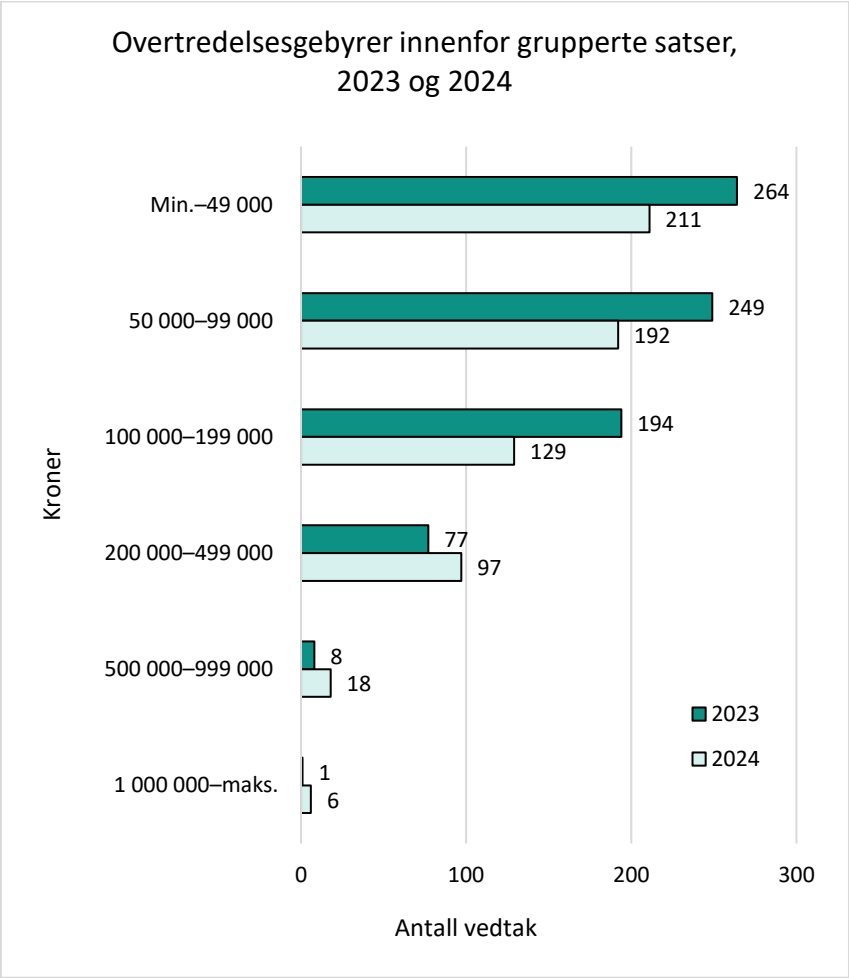
Nesten like mange – 192 gebyrer – var på mellom 50 000 og 99 000 kroner. 129 gebyrer var på mellom 100 000 og 199 000 kroner, mens 97 var på mellom 200 000 og 499 000 kroner. 18 gebyrer i 2024 var på mellom 500 000 og 999 000 kroner, mot åtte i 2023. Til slutt var 6 gebyrer i 2024 på 1 million kroner eller mer, mot ett i 2023. Det høyeste gebyret vedtatt i 2024 var på litt under 1,9 millioner kroner.

Årsakene til gebyrbeløpene er sammensatte, som illustrert i den ikke uttømmende momentlisten fra arbeidsmiljøloven. Blant annet, er virksomhetens økonomiske evne et vilkår som skal hensyntas ved utmåling. De fleste virksomheter som ilegges overtredelsesgebyr er små, hvor den økonomiske evnen kan være begrenset. Sju av ti gebyrer i 2024 ble gitt til virksomheter med under 20 registrerte ansatte. Motsatt, ble under ett av ti gebyrer gitt til store virksomheter med over 100 ansatte.

For øvrig gjelder de fleste av de laveste gebyrene brudd på HMS-kortplikten, hvor vår praksis er å gi lave gebyrer, uavhengig av virksomhetens størrelse og økonomi.

Det er likevel et viktig prinsipp at det ikke skal lønne seg å bryte regelverket. I noen tilfeller må gebyret derfor justeres slik at det overstiger en eventuell gevinst som virksomheten har fått. En slik gevinst kan imidlertid kun beregnes for den perioden vi kan dokumentere at overtredelsen har foregått.

Figur 4: Vedtak om overtredelsesgebyr i 2023 (N=793) og 2024 (N=653), innenfor grupperte satser. Antall vedtak og beløp kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.



Anmeldelser

Tabell 17 viser en oversikt over hvilke lover og tilhørende forskrifter vi oftest har anmeldt brudd på de siste fem årene. Merk at én anmeldelse kan gjelde brudd på flere lover og forskrifter samtidig. De fleste anmeldelser er hjemlet i både arbeidsmiljøloven og en tilhørende forskrift.

Tabell 17: Antall anmeldelser innenfor mest brukte lover og forskrifter, 2020–2024. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lov eller forskrift	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeidsmiljøloven	28	38	12	36	26
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	7	15	3	9	12
Forskrift om utførelse av arbeid	11	20	1	9	12
Internkontrollforskriften	10	14	3	5	9
Arbeidsplassforskriften	4	6	2	5	6
Straffeloven	5	6	5	18	6
Allmenngjøringsloven	7	3	4	5	1

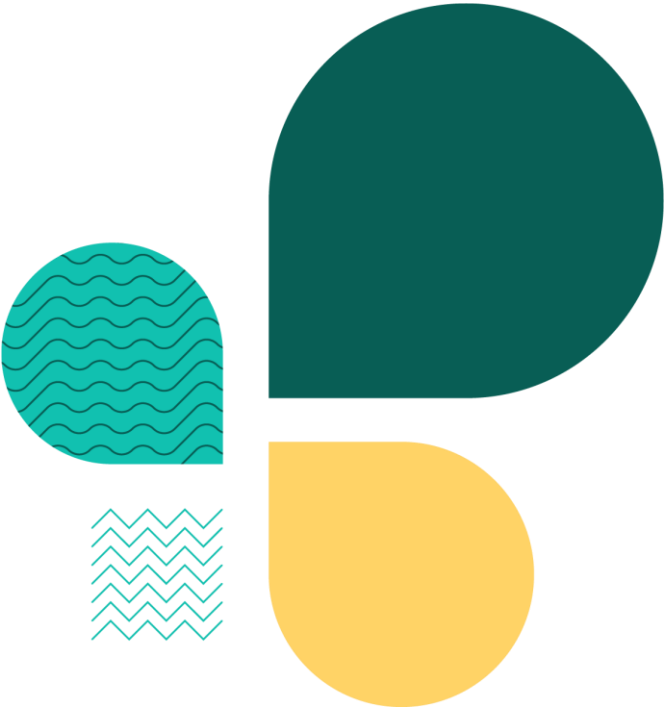
Mange av anmeldelsene er sendt på bakgrunn av arbeidsulykker. I 2024 gjaldt det 17 av de 29 anmeldelsene, som er sju flere enn i 2023.

Sju av anmeldelsene i 2024 ble sendt etter tilsyn innenfor mål 3. Dette er en betydelig nedgang fra 2023, og er den viktigste årsaken til nedgangen i anmeldelser totalt. De siste årene har vi økt fokuset på sanksjonering i forvaltningssporet fremfor straffesporet, for mest mulig effektiv reaksjons- og sanksjonsbruk.

Tabell 18 viser utfall av de 162 anmeldelsene Arbeidstilsynet har sendt til politiet i perioden 2020–2024. Totalt, har 67 av anmeldelsene blitt henlagt. Videre har 38 av våre anmeldelser endt med et forelegg, mens fem er avgjort med dom eller påtaleunntatelse. For 52 anmeldelser er utfall foreløpig ikke registrert i vårt fagsystem. Dette gjelder særlig anmeldelser sendt i 2023 og 2024, hvor mange fortsatt er til behandling hos politiet eller i domstolene.

Tabell 18: Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2020–2024.
Tall per 20. februar 2025.

Utfall	2020	2021	2022	2023	2024	Totalt
Henleggelse	25	17	7	14	4	67
Forelegg	9	16	2	10	1	38
Dom	2	0	1	1	0	4
Påtaleunntatelse	0	1	0	0	0	1
Ikke registrert	3	5	3	17	24	52
Totalt	39	39	13	42	29	162



Veiledning og kunnskapsformidling

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

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

Tabell 19 gir en oversikt over hovedtall for veiledning i perioden 2020–2024. De siste årene har vi dreid store deler av veiledningen vår over på digitale flater. Tallene viser derfor en økning i digital veiledning, samtidig som det fortsatt er høy etterspørsel etter fysisk veiledning og førstelinjeveiledning.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal med over 5,8 millioner besøk i 2024. Våre prioriterte veiledningssider på nettsiden hadde over 1,2 millioner besøk.

Sosiale medier er et område med kraftig utvikling de siste årene, og derfor viktig for å spre budskap med Arbeidstilsynet som avsender. Vi fikk over 10 000 flere følgere i sosiale medier i 2024 og solid engasjement rundt mange innlegg. Rekkevidden på innlegg i sosiale medier har også økt noe.

Arbeidstilsynets svartjeneste og veiledere på servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) håndterte over 51 400 henvendelser i 2024. Antall henvendelser til Svartjenesten og SUA er noe lavere i 2024 enn tidligere år. Nedgangen skyldes i hovedsak en omprioritering av ressurser fra veiledning til saksbehandling av innsynskrav. Vi opplever imidlertid at etterspørselen er minst like stor som før. Det er en enorm bredde i henvendelsene som Svartjenesten mottar, og i 2024 utgjorde arbeidstid den største enkeltkategorien.



Tabell 19: Hovedtall veiledning, 2020–2024. Tall per 1. januar 2025.

Veiledning	2020	2021	2022	2023	2024
Antall besøk på arbeidstilsynet.no	5 200 000	5 200 000	5 290 000	5 964 766	5 832 801
Antall besøk på prioriterte veiledningssider på arbeidstilsynet.no				1 204 273	1 217 734
Antall kampanjer		7	6	8	6
Antall kampanjevisninger				10 031 496	10 763 373
Antall veiledningsseminar (inkludert seminarer, innlegg, foredrag, e-læring og nettmøter)				138	210
Antall deltakere på veiledningsseminarer				12 890	16 657
Antall webinar (direkte og tilgjengelig for strømming)				49	61
Antall deltagere på webinar (direkte og strømmet)				50 771	44 691
Antall likelydende veiledningsbrev sendt til virksomheter			8	6	3
Antall mottakere av veiledningsbrev			107 000	49 074	28 178
Antall førstelinjeveiledninger (SUA, Svartjenesten)	62 910	63 379	58 568	62 192	51 464
Antall henvendelser til chatbot				56 546	73 898
Antall innlegg på sosiale medier (Facebook og LinkedIn)			218	363	345
Antall følgere på sosiale medier			65 341	78 104	89 485
Rekkevidde sosiale medier			1 110 692	2 583 079	4 000 000
Antall mediasaker	9 557	9 194	8 444	8 886	8 616
Antall innsynskrav	38 021	44 218	65 545	66 162	62 308

Godkjenningsordninger og meldinger

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter inneholder krav om at virksomheter må ha Arbeidstilsynets godkjenning eller tillatelse før de kan gjennomføre visse typer aktiviteter. Felles for ordningene er at de skal bidra til bedre helse, miljø og sikkerhet (HMS) innenfor risikoutsatte deler av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet mottar og behandler derfor hvert år et høyt antall søknader på en rekke ulike områder. Digitalisering og skjematløsninger i Altinn innen mange av områdene har ført til økt effektivitet og kvalitet på saksbehandlingen, samtidig som ordningene er enklere for brukerne.

Tabell 20 gir en oversikt over antall mottatte søknader for noen av de mest sentrale ordningene, for siste femårsperiode. Godkjenningsordningen for bilpleie trådte i kraft i 2022 og godkjenningsordningen for bemanningsforetak i 2024. Den erstattet da den tidligere registerordningen. For disse to ordningene har vi derfor ikke tall for hele femårsperioden.



Tabell 20: Antall mottatte søknader, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall mottatte søknader	2020	2021	2022	2023	2024
Godkjenningsordning bemanningsforetak					2 746
Godkjenningsordning renhold	2 423	2 402	2 175	2 243	2 165
Godkjenningsordning bilpleie			620	542	369
Byggesak	4 300	4 815	4 076	3 985	4 320
Dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene	1 050	1 062	1 014	883	822
Arbeid med asbest	73	28	192	180	149

De fleste søknadene om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene kommer fra bransjene bygg og anlegg, regnskap og revisjon og helse og omsorg. De aller fleste som søker, får godkjenning. I 2024 ga vi avslag på 67 søknader, hovedsakelig fordi virksomhetene søkte om planer som vi vurderte som uforsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

I tillegg til de ulike godkjennings- og søknadsordningene, mottar og saksbehandler Arbeidstilsynet meldinger og varsel om uønskede hendelser.

Tabell 21 gir en oversikt over antall tilfeller av kritikkverdige forhold, ulykker og arbeidsrelatert sykdom som er meldt til Arbeidstilsynet siste femårsperiode.

Tabell 21: Antall kritikkverdige forhold, arbeidsulykker og tilfeller av arbeidsrelatert sykdom meldt til Arbeidstilsynet, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilfeller	2020	2021	2022	2023	2024
Kritikkverdige forhold	7 739	8 868	10 373	12 196	13 233
Arbeidsulykker	2 263	2 481	2 174	2 123	2 166
Arbeidsrelatert sykdom	1 515	1 742	1 817	1 860	1 910

Antall mottatte meldinger om kritikkverdige forhold har gått betraktelig opp de siste tre årene. Denne økningen sammenfaller med innføring av en ny løsning for mottak av meldinger om kritikkverdige forhold som ble satt i drift høsten 2021.

I noen tilfeller, og spesielt for arbeidsulykker, mottar vi flere varsel om samme tilfelle. Det reelle antallet varsler og meldinger Arbeidstilsynet har saksbehandlet vil derfor være noe høyere.



Regelverksutvikling

Regelverk er et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig. Det må også være forståelig og lett å finne frem i. Dette gjør at vi hele tiden både jobber med å utvikle nytt regelverk og med å forbedre det som allerede finnes.

Sentralt i arbeidet med regelverksutvikling er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder.

I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, arbeider vi mye med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans for andre.

Av regelverksutvikling som Arbeidstilsynet har jobbet med i 2024, nevner vi noen eksempler:

- tydeligere krav til innkvartering i arbeidsplassforskriften, der arbeidsgiver innkvarterer arbeidstakere (trådte i kraft 1. juni 2024)
- tydeliggjøring av regelverket om psykososialt arbeidsmiljø
- krav om HMS-kort i varebilsegmentet
- fastsetting av grenseverdier for eksponering for enkelte aprotiske løsemidler som kan gi helseskade for arbeidstakere (kommer inn i REACH-forskriften tidlig i 2025)
- nye krav til blant annet kunstig intelligens, cybersikkerhet og andre teknologiske fremskritt (kommer inn i maskinforskriften fra 1. mai 2025)

Noen av disse endringene er innført i 2024 eller skal innføres i 2025, mens andre ikke er besluttet.

Kunnskap om effekter

For å kunne bruke og kombinere virkemidler på en god måte, trenger vi kunnskap om hvilke effekter de ulike virkemidlene har. Vi bør også vite noe om hvordan de virker på ulike målgrupper, og hvordan de kan skape en merverdi når de brukes koordinert.

De viktigste kildene vi har til slik kunnskap, er

- forskning på tilstand og utvikling innen arbeidsmiljø eller på effekter av våre virkemidler
- våre egne effektmålinger av tiltak vi gjennomfører
- brukerundersøkelser etter tilsyn og utvalgte veiledningstiltak

I tillegg, har vi omfattende data om avdekkede brudd og reaksjoner i tilsyn, som er de mest håndfaste tallene vi har på direkte effekter av vår innsats på virksomhetene. Vi prøver også å ha best mulige tall på hvor mange i målgruppene vi har nådd med ulike veiledningstiltak og hvor mange i målgruppene for godkjenningsordningene som er godkjent. Dette er imidlertid mer krevende å ha løpende og presise tall på.

Forskning fra blant annet STAMI og funn i våre egne effektmålinger viser at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [\[5\]](#) [\[6\]](#). Det finnes også noe forskning som tilsier at godkjenningsordninger og HMS-kortordninger langt på vei fungerer etter intensjonene [\[7\]](#) [\[8\]](#).

Det er mer utfordrende å påvise effekter av andre virkemidler på etterlevelse. Det samme gjelder mer langsiktige effekter på arbeidsmiljø og helseutfall i virksomhetene. Selv om vi har en del kunnskap, er det derfor fortsatt mye vi ikke vet om effekter av virkemidlene og hva som fungerer best i ulike sammenhenger. Vi jobber kontinuerlig med å skaffe oss mer kunnskap om dette. I 2024 har vi gjennomført en effektmåling av veiledningsbrev, som er nærmere omtalt på side 79.

Prioriterte brukermål i 2024

Arbeidstilsynets innsats skal være risikobasert, slik at vi sikrer best mulig måloppnåelse med ressursene vi er tildelt. Ved behov, oppdaterer vi våre risikovurderinger av de tre overordnede målene. Dette gjør vi på bakgrunn av kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden og vurderinger av fremtidig utvikling.

Vi gjør risikovurderinger av de overordnede målene i to steg:

1. Vi beskriver de viktigste problemene i arbeidslivet gitt våre overordnede mål.
2. Vi prioriterer ulike delmål, kalt brukermål, basert på problemene og annet kunnskapsgrunnlag.

I rapporten «Risikobilde», som vi oppdaterer jevnlig, beskriver vi hva vi ser på som de viktigste problemene innenfor arbeidsmiljø og -helse, useriøsitet og a-krim. Denne rapporten har i mange år vært et sentralt kunnskapsunderlag for våre prioriteringer, og utarbeides i samarbeid med STAMI.

Tabell 22 viser hvilke næringer som er mest utsatt for hvert av problemene beskrevet i Risikobilde 2024 [\[9\]](#). Tabellen viser at noen hovednæringer er særlig utsatt for flere ulike problemer.

De siste årene er Risikobilde supplert med to andre rapportserier: «Utsikt», hvor vi vurderer utviklingstrekk for arbeidslivet i fremtiden, og «Signal», med våre inspektører og regionale verneombud sine funn og erfaringer fra direkte kontakt med ulike bransjer.

Det samlede kunnskapsgrunnlaget fra disse tre rapportene brukes til å prioritere hvilke delmål Arbeidstilsynet skal prioritere i neste virksomhetsplan. Virksomhetsplanen varer i utgangspunktet i fem år, men vurderes årlig for endringer.

Delmålene kalles **brukermål**, i tråd med DFØs metode for risikostyring i staten, fordi de handler om hvilke aktører i arbeidslivet vi anser som viktigst å påvirke til å endre sin atferd. Slike aktører kan være arbeidsgivere, arbeidstakere, oppdragsgivere og andre som har viktige roller i arbeidslivet, som for eksempel verneombud og bedriftshelsetjenester.

Brukermålene besluttet av direktøren for Arbeidstilsynet basert på en risikovurdering av hvert brukermål på overordnet mål. Det kan også være andre forhold som spiller inn på beslutningen, som konkrete styringssignaler fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Selv om vi har et spesielt fokus på enkelte tema og aktørgrupper, ivaretar vi samtidig en rekke andre oppgaver og ansvarsområder. Dette er også en betydningsfull del av vår innsats. Et eksempel på dette fra 2024, er forebygging av arbeidsrelatert kreft. Vi viser til delkapitler for hvert overordnet mål for en beskrivelse av aktiviteter og resultater både mot målet i sin helhet og mot hvert enkelt brukermål.

Tabell 22: Utsatte næringer for arbeidsmiljø-, seriøsitets- og a-krimproblemer. Kilde: Risikobilde 2024.

Type problem	Problemer	Jord- og skogbruk, fiske (inkl. akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg og anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport og lagring	Overnatting og servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Off.adm., forsvar og sos.forsikring	Helse- og sosialtjenester	Annen tjenesteyting	Undervisning
Arbeidsmiljø-problemer	Arbeidsrelatert kreft	X	X	X	X	X	X	X						
	Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	X	X	X	X	X		X		X	X	X		X
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X				X	X	X	X	X		X	X	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							X	X	X		X		
Seriøsitets-problemer	Brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår	X		X		X		X	X	X				
	Uforsvarlig innkvartering	X		X	X	X		X	X	X				
	Ulovlig innleie					X				X				
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					X		X		X				
A-krim-problemer	Lønnstyveri	X		X	X	X		X	X	X				
	Falsk entreprise					X		X		X				
	Fiktiv dokumentasjon	X		X	X	X		X	X	X				

I 2024 prioriterte Arbeidstilsynet brukermål innenfor følgende tema, for å forebygge de viktigste problemene beskrevet i Risikobilde:

- **Overordnet mål 1:**
 - arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
 - arbeidsrelaterte ulykker
 - bedriftshelsetjeneste
- **Overordnet mål 2:**
 - lønn under allmenngjort tariff
 - offentlige oppdragsgivere
- **Overordnet mål 3:**
 - utenlandske arbeidstakere

Tilstand, virkemiddelbruk og målgrupper, resultater og effekter innenfor de ovennevnte temaene er nærmere beskrevet under hvert overordnede mål. Tabell 23 sammenstiller antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor de prioriterte brukermålene i 2024. Tallene inkluderer kun tilsyn rettet direkte mot arbeidsgivere, og som tilfredsstiller visse kvalitetskrav som vi har satt for at tilsynene skal telles med i innsatsen for de enkelte brukermålene. Tilsyn rettet mot andre aktører, som også er viktige for måloppnåelsen, er beskrevet under de enkelte temaene.

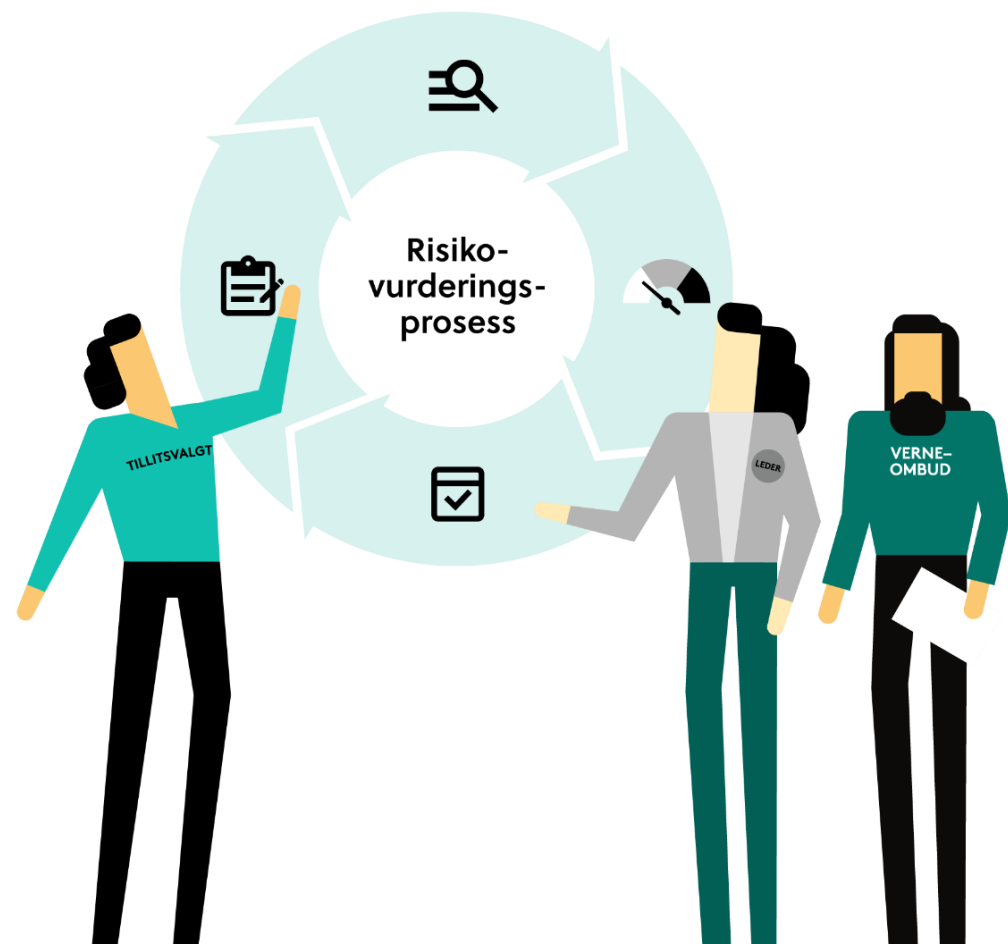
Som det fremgår av tabellen, har vi flest tilsyn med at virksomheter bruker bedriftshelsetjeneste. Dette kommer av at vi kontrollerer dette i mange ulike tilsyn, uavhengig av hvilke risikoforhold de er rettet mot.

Tabell 23: Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor prioriterte brukermål, 2024. Tall per 20. februar 2025.

Tema for prioriterte brukermål	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd
Mål 1 – Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager	1 895	82 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte ulykker	3 207	74 %
Mål 1 – Bedriftshelsetjeneste	4 955	49 %
Mål 2 – Lønn under allmenngjort tariff	2 267	17 %
Mål 2 – Offentlige oppdragsgivere	108	83 %
Mål 3 – Utenlandske arbeidstakere	693	72 %

Mål 1:

Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet



Arbeidslivet i Norge er i hovedsak preget av trygge og gode arbeidsforhold, og arbeidsmiljøet kjennetegnes som stabilt godt [2]. Undersøkelser viser at Norge holder et høyt nivå med tanke på arbeidsmiljø og arbeidshelse, også sammenliknet med andre europeiske land [10].

STAMIs Faktabok for arbeidsmiljø og helse fra 2024 viser at forekomsten av risikofaktorer i arbeidsmiljøet de siste årene i det store og hele har vært stabil. Når det gjelder arbeidshelse, rapporterer STAMI om en svak økning i andelen sysselsatte som oppgir å ha arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. I 2022 rapporterte om lag 1,2 millioner sysselsatte om muskel- og skjelettsmerter som helt eller delvis skyldes jobben, og om lag 500 000 sysselsatte rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager [2]. Når det gjelder arbeidsskader, så blir rundt 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid hvert år [2]. Forekomsten av arbeidsskader har vært svakt synkende over flere tiår. For kreft som skyldes yrkeseksponering, ligger antallet på om lag 1 000 krefttilfeller årlig. Slike tilfeller kan ofte knyttes til eksponering flere tiår tilbake i tid.

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

Funn fra Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk HMS-arbeid fra 2022, viser at mange virksomheter jobber med sitt eget arbeidsmiljø og HMS, men at det er et betydelig forebyggingspotensial i å få virksomhetene til å arbeide mer systematisk med risikovurderinger og tiltak. Som tabell 24 viser, gjennomførte åtte av ti virksomheter risikovurderinger, men kun fire av ti jobbet systematisk i henhold til satte kriterier. I disse kriteriene inngikk at kartlegging og risikovurdering skulle gjennomføres minst årlig, at de ansatte skulle involveres, og at prosessen skulle dokumenteres. Blant virksomhetene som jobbet systematisk med risikovurderinger og som der hadde identifisert behov for risikoreduserende tiltak, hadde 66 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte.

Tabell 24: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Merk at det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i rapporten [3].

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

Videre viser tabellen at en relativt lav andel av lederne som ble intervjuet i undersøkelsen hadde fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. For å kunne følge opp sitt ansvar for systematisk arbeidsmiljøarbeid, er arbeidsgiver pålagt å gjennomgå slik opplæring. Funnene viser imidlertid at kun halvparten av lederne hadde fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. I tillegg hadde tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring i et tidligere arbeidsforhold, men vi vet ikke om opplæringen har vært relevant for risikoforholdene på nåværende arbeidsplass. To av ti ledere hadde aldri mottatt HMS-opplæring, verken på nåværende eller tidligere arbeidsplass.

For å sikre at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, prioriterte Arbeidstilsynet i 2024 brukermål innenfor tre tema innenfor overordnet mål 1. Disse var

- arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- arbeidsrelaterte ulykker
- bedriftshelsetjeneste

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først ressursbruken i 2024 innenfor mål 1, etterfulgt av den samlede tilsynsaktiviteten innenfor mål 1. Deretter går vi i dybden på de tre prioriterte brukermålene, hvor vi beskriver tilstand og utvikling, virkemiddelbruk og resultater, og vurderinger av effekter. Til slutt gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse for mål 1.

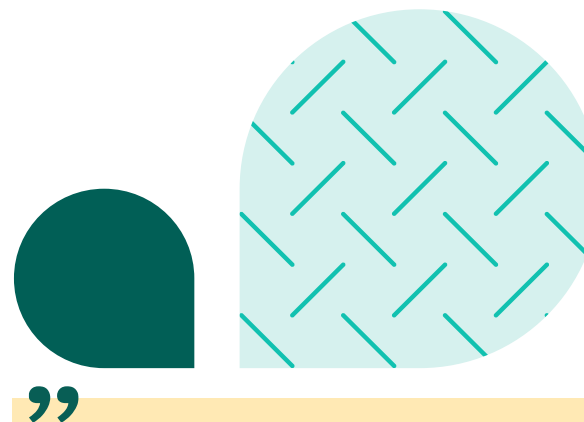
Delkapitlet beskriver ikke all aktivitet som Arbeidstilsynet har gjennomført innenfor mål 1 i 2024. Markedskontroll av kjemikalier og fastsettelse av grenseverdier for kjemikalier er eksempler på viktige aktiviteter som ikke beskrives nærmere, men som også bidrar til vår måloppnåelse.

Ressursbruk innenfor mål 1

Som vist i tabell 5, bruker Arbeidstilsynet klart mest ressurser på overordnet mål 1. I 2024 brukte vi 246,1 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor dette målet. Over halvparten av dette, 58 prosent, ble benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. 15 prosent av ressursene gjaldt arbeid med veiledning og kunnskapsformidling, hvor den største andelen var knyttet til veiledning om muskel- og skjelettplager og psykiske plager, etterfulgt av kunnskapsformidling og presse, sosiale medier og innlegg. 11 prosent av ressursene ble benyttet til arbeid med godkjenningsordningene, hvor hovedvekten gjaldt arbeid med ordningene for byggesak og arbeidstid. 8 prosent av ressursene var knyttet til regelverksutvikling. Resterende andel av ressursene har blitt brukt på andre særskilte oppgaver, som for eksempel meldinger om kritikkverdige forhold, meldinger om arbeidsulykker, og meldinger om arbeidsrelatert sykdom.

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler, har vi brukt mest ressurser på tilsyn med forebygging av personskader og tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager – begge med om lag en tredjedel av ressursene. Resten av ressursene har blitt brukt på oppfølging av arbeidsulykker, etterfulgt av tilsyn med forebygging av kreft og kjemisk eksponering, tilsyn med oppfølging av tips, varsel og grunnleggende lovkrav, og markedskontroll.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 1.



Arbeidstilsynet har hatt landsdekkende kjedetilsyn med en større butikkjede, hvor det ble avdekket en rekke brudd på systematisk HMS-arbeid som de nå har rettet opp i.

Øverste leder i Norge for kjeden sier at «Det høres nesten ut som et eventyr, men vi hadde sett fullstendig annerledes ut hvis vi ikke hadde fått Arbeidstilsynet på besøk og med den samarbeidsvilligheten de har vist oss». Lederen sier også at «måten vi har samarbeidet med Arbeidstilsynet på i Norge har blitt en foregangsfigur for hvordan man har tilpasset HR- og HMS-arbeidet i de andre åtte landene vi har butikker i».

Etter tilsynene har virksomheten fått mange tiltak på plass i sitt internkontrollsystem. Nå er jobben deres videre å integrere arbeidet i HMS-styringslinjen, og utøve systematisk HMS-arbeid sammen med arbeidstakerne og deres representanter i den enkelte butikk.

Heidi Haugland Walker, seniorinspektør, avdeling for tilsyn

Forebyggende tilsyn i 2024

For å redusere risikoen for arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skade, gjennomfører Arbeidstilsynet forebyggende tilsyn med virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid.

I 2024 gjennomførte vi 7 534 slike tilsyn. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 79 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 73 prosent. Tabell 25 oppsummerer nøkkeltall for forebyggende tilsyn gjennomført i perioden 2022–2024. Som tabellen viser, har antallet forebyggende tilsyn ligget på over 7 000 tilsyn per år de siste tre årene. I 2024 er antallet tilsyn noe høyere enn i 2022 og 2023. Andelen tilsyn med brudd er på samme nivå som i 2023. Andelen tilsyn med reaksjon er foreløpig noe lavere, men kan fortsatt øke etter hvert som flere tilsyn går videre i saksforløpet.

Tabell 25: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, innenfor overordnet mål 1, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	2022	2023	2024
Antall tilsyn	7 426	7 046	7 534
Andel tilsyn med brudd	76 %	80 %	79 %
Andel tilsyn med reaksjon	72 %	75 %	73 %

Flest forebyggende tilsyn i bygg og anlegg

I 2024 har vi gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg med 39 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial med 15 prosent av tilsynene, og industri med 13 prosent av tilsynene. Tabell 26 gir en oversikt over de ti næringene vi har gjennomført flest tilsyn med innenfor mål 1 i perioden 2022–2024. Som tabellen viser, gjennomførte vi mange tilsyn innenfor de samme næringene også i 2022 og 2023.

Tabell 26: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på næringer, 2022–2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 293	2 891	2 922
Q Helse- og sosialtjenester	604	783	1 127
C Industri	965	980	972
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	611	698	662
P Undervisning	56	113	296
H Transport og lagring	255	221	266
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	661	411	248
A Jordbruk, skogbruk og fiske	165	208	232
N Forretningsmessig tjenesteyting	272	221	190
S Annen tjenesteyting	35	32	179
Andre næringer	648	614	549
Totalt	7 426	7 046	7 534

I 2024 har vi avdekket brudd i en høy andel tilsyn med disse næringene. Vi har avdekket særlig ofte brudd innen undervisning, med 93 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial, med 88 prosent av tilsynene, og industri, med 81 prosent av tilsynene. Vi avdekket tilsvarende høye bruddandeler innen helse og sosial og industri også i 2022 og 2023. Innen undervisning var det en noe lavere andel tilsyn med brudd i 2022. De siste to årene har vi imidlertid økt tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler innen undervisning, som har gitt utslag i flere brudd.

Kontrollerte tema i tilsyn innenfor mål 1

Som vist i tabell 27, har vi i 2024 oftest kontrollert forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud. Dette er tema vi ofte kontrollerer, uavhengig av hvilke risikoforhold tilsynet ellers er rettet mot.

Blant de mest kontrollerte undertemaene, har vi avdekket klart flest brudd på forhold knyttet til vold og trusler, med brudd i 93 prosent av tilsynene. Vi har også avdekket en relativt høy andel brudd på kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer, med brudd i 69 prosent av tilsynene, og manuelt arbeid knyttet til muskel- og skjelettplager, med brudd i 65 prosent av tilsynene.

Tabell 27: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på mest kontrollerte undertema, 2022–2024. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Bedriftshelsetjeneste	3 205	4 369	4 955
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 312	4 192	4 253
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud	3 109	2 843	3 082
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	2 935	2 695	2 997
Informasjon og opplæring	3 357	2 909	2 620
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 537	2 607	2 555
Bygnings- og utstyrmessige forhold	2 505	2 305	2 240
HMS-kort	2 557	2 238	2 201
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 496	2 183	2 015
Tungt og ensformig arbeid	878	1 404	1 358
Manuelt arbeid	1 977	1 729	1 044
Vold og trusler	478	657	877
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	545	448	712
Personlig verneutstyr - teknisk	891	782	637
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	507	447	624
Andre tema	4 288	3 856	3 065
Totalt	7 426	7 046	7 534

Vi har kontrollert om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i HMS-arbeid i nær 2 300 tilsyn. Når vi fører tilsyn med dette, kontrollerer vi om det foreligger skriftlig dokumentasjon på om arbeidsgiver har gjennomført opplæring og hva innholdet i opplæringen har bestått av. Vi har avdekket brudd på dette i 17 prosent av tilsynene i 2024, som er en relativt lav andel. Dette betyr ikke nødvendigvis at den gjennomførte opplæringen er tilstrekkelig. Krav til innhold i HMS-opplæringen av arbeidsgiver, i tilfeller der arbeidsgiver ikke er medlem av arbeidsmiljøutvalget, er ikke presisert i forskrift. Dagens ordning for HMS-opplæring er nå til vurdering av en partssammensatt arbeidsgruppe.

Inspektørenes vurdering av funn i forebyggende tilsyn

Som tidligere beskrevet, registrerer våre inspektører sin helhetsvurdering av hvor alvorlig de mener det de har funnet i et tilsyn er. Alvorlighetsvurderingen kan være knyttet til flere funn innen ulike tema i samme tilsyn, og ikke til ett enkelt brudd. I 2024 er 2 144 tilsyn innenfor mål 1 registrert med vurdering alvorlig eller svært alvorlig, per februar 2025. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Reaksjonsbruk i tilsyn innenfor mål 1

Tabell 28 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn innenfor mål 1 i perioden 2022–2024. Vi har i 2024 fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 4 320 tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til brudd på regelverket for bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, maskiner og annet utstyr, vold og trusler og arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud. Vi har fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel i 305 tilsyn, og vedtak om stans som pressmiddel i 19 tilsyn.

Så langt har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 172 tilsyn i 2024. Dette er foreløpige tall, men likevel en del lavere enn i 2022 og 2023. For OTG vil det ofte ta en del tid fra en kontroll er gjennomført til reaksjonen blir vedtatt.

Tabell 28: Antall tilsyn innenfor mål 1 med ulike reaksjoner, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023	2024
Vedtak om pålegg	4 227	4 199	4 320
Vedtak om tvangsmulkt	551	524	305
Vedtak om stans som pressmiddel	43	34	19
Vedtak om stans ved overhengende fare	784	856	776
Vedtak om overtredelsesgebyr	388	390	172

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Tilstand og utvikling

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager er de to vanligste årsakene til sykefravær og frafall fra arbeidslivet i Norge. Muskel- og skjelettplager utgjør den største enkeltstående årsaken til legemeldt sykefravær, mens en stor og økende andel av sykefraværet skyldes psykiske plager [\[2\]](#). I 2023 utgjorde muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser de to viktigste årsakene til tapte dagsverk i Norge, med henholdsvis 33 og 26 prosent av andelen tapte dagsverk [\[11\]](#). Til sammen står muskel- og skjelettplager og psykiske plager for godt over halvparten av alt sykefraværet.

Tall fra STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og -helse viser at om lag 1,2 millioner sysselsatte rapporterte om muskel- og skjelettsmerter som helt eller delvis skyldes jobben i 2022 [\[2\]](#). Disse tallene har holdt seg nokså stabile de siste tjue årene. Videre rapporterte om lag 500 000 sysselsatte om arbeidsrelaterte psykiske plager. Andelen yrkesaktive som rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager gikk noe opp i perioden 2003–2022. Det har også vært en økning i det legemeldte sykefraværet på grunn av psykiske plager.



3. Årets aktiviteter og resultater

Årsakene til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er sammensatte. Forskning viser at risikofaktorer innenfor organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø kan føre til disse helseplagene [2]. Flere av risikofaktorene kan være årsak til både muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og det er derfor viktig å se plagene i sammenheng, i tillegg til hver for seg.

Arbeidstakere i alle næringer kan bli utsatt for risikofaktorer som kan føre til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Noen næringer har særlig høy forekomst av kjente risikofaktorer og har et høyt sykefravær som følge av disse helseplagene. Kunnskapen vi hadde før 2024 tilsa at særlig helse og sosial og overnatting og servering var utsatt for begge disse helseplagene.

De neste årene vil etterspørselen etter arbeidskraft innen helse og omsorg øke betraktelig [12]. Dette kan føre til at flere vil jobbe i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer i tiden fremover. Dermed øker også risikoen for at flere utvikler arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Det er, med andre ord, viktig å forebygge disse plagene, både ut fra dagens risikobilde, men også for å møte fremtidige utfordringer.

I 2024, som året før, prioriterte Arbeidstilsynet derfor høyt å følge opp at arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Virkemiddelbruk og resultater

For å få arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, benytter vi flere virkemidler. I 2024 har vi ført tilsyn for å kontrollere at arbeidsgivere etterlever regelverket. Vi har veiledet og formidlet kunnskap for å øke deres motivasjon, kunnskap og evne til å forebygge disse plagene. Vi har veiledet om relevant regelverk, risikofaktorer i næringene, systematisk arbeidsmiljøarbeid, verktøy de kan bruke, og om hvordan psykososialt, organisatorisk og ergonomisk arbeidsmiljø henger sammen med helse.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager forekommer i store deler av arbeidslivet. Vi har derfor gått bredt ut mot ulike næringer for å påvirke arbeidsgivere til å jobbe forebyggende. I tillegg har vi i 2024 fulgt opp utsatte helsevirksomheter og byggevirksomheter ekstra tett. Virksomhetene i disse gruppene har ulike risikobilder, og vi antar at det er stor variasjon i deres motivasjon og evne til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi vektla derfor både tilsyn og veiledning som virkemiddel.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 1 895 tilsyn hvor vi kontrollerte lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi avdekket ett eller flere brudd i 82 prosent av tilsynene, og vi fulgte opp bruddene med minst én reaksjon i 72 prosent av tilsynene. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav, og resultatene for 2024 er på samme nivå som i 2023.

Tabell 29 viser hvilke næringer vi gjennomførte flest tilsyn med i 2024. Vi gjennomførte aller flest tilsyn innen helse og sosial, etterfulgt av bygg og anlegg, og undervisning. Vi avdekket en høy andel brudd i tilsyn med disse næringene, med særlig høye bruddandeler i helse og sosial og undervisning. I disse to næringene har vi avdekket særlig høye bruddandeler på forhold knyttet til vold og trusler.

Tabell 29: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Q Helse- og sosialtjenester	944	85 %	76 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	503	75 %	67 %
P Undervisning	236	94 %	75 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	60	72 %	67 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	59	59 %	54 %
Andre næringer	101	78 %	64 %
Totalt	1 895	82 %	72 %

I tilsynene med dette temaet i 2024 kontrollerte vi oftest om

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

Som vist i tabell 30, avdekket vi oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan knyttet til vold og trusler, med brudd i 90 prosent av tilsynene. Vi erfarer at mange virksomheter har relevant dokumentasjon, men at den ofte ikke tilfredsstiller kravene i lov og forskrift. Vi avdekket også en høy andel brudd på opplæring og øvelse for å beskytte mot vold og trusler, med brudd i 84 prosent av tilsynene, og kartlegging og risikovurdering av faktorer som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager, med brudd i 76 prosent av tilsynene.

Tabell 30: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte kontrollpunktene i tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Ett tilsyn kan kontrollere flere kontrollpunkt. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger – kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak (n = 754)	90 %	80 %
Vold og trussel om vold – opplæring (n = 518)	84 %	72 %
Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak (n = 1 024)	76 %	52 %
Muskel- og skjelettplager – plan og tiltak (n = 938)	59 %	34 %
Psykiske plager - plan og tiltak (n = 386)	59 %	13 %

Som vist i tabell 31, har vi fulgt opp bruddene med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 321 tilsyn. Vi har fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 61 tilsyn, og stans som pressmiddel i 3 tilsyn. Vi har vedtatt overtredelsesgebyr i 2 av tilsynene, der begge var knyttet til vold og trusler. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er ofte et resultat av langvarig eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet og innebærer sjelden akutt helsefare. Det er derfor sjeldent behov for å bruke strenge eller umiddelbare reaksjoner for å få virksomhetene til å jobbe bedre med å forebygge disse helseplagene.

Tabell 31: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 321
Vedtak om tvangsmulkt	61
Vedtak om stans som pressmiddel	3
Vedtak om overtredelsesgebyr	2

Veiledning

Sammenliknet med andre tema, er arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager det temaet som Arbeidstilsynet veileder klart mest om. I 2024 veiledet vi prioriterte grupper om dette temaet gjennom en rekke ulike veiledningsaktiviteter. Vi utviklet blant annet to bransjespesifikke webinarer med over 2 000 seere, og gjennomførte nettmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte. Vi hadde mange samlinger, seminarer, innlegg og foredrag, og vi skrev flere kronikker for fagmagasiner. Vi holdt også en faglunsj sammen med Samarbeidsforum for helse og undervisning.

For de gruppene vi har valgt å følge ekstra tett i denne innsatsen – byggevirksomheter og helsevirksomheter – har vi blant annet veiledet byggevirksomheter om hvordan de kan forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, om partssamarbeid og om verneombudets rolle. Vi har veiledet helsevirksomheter om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, vold og trusler, roller i HMS-arbeidet, partssamarbeid, medvirkning og alenearbeid.

I tillegg har vi gjennomført veiledning i samarbeid med IA bransjeprogram, som en del av arbeidsmiljøsatsingen. Her har vi gjennomført målrettet veiledning og formidlet arbeidsmiljøsatsningens budskap i mange ulike arenaer og kanaler. Arbeidsmiljøhjelpen, som er et bransjetilpasset verktøy som kan hjelpe virksomheter med å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet, har blitt videreutviklet, slik at den nå dekker 29 ulike bransjer. I forbindelse med arbeidsmiljøsatsningen har vi også veiledet undervisningssektoren om forebygging av vold og trusler, i tillegg til kontorarbeidsplasser, politi og bank/finans/forsikring. Resultater fra Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøsatsningen er nærmere beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøsatsingen.

Gjennom de ulike veiledningsaktivitetene, nådde vi godt over 61 000 deltakere i 2024, de fleste digitalt. Dette er mer enn vi hadde forventet og viser at interessen for tematikken er stor. Vi har i tillegg hatt over 178 000 besøk på temasider om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager på arbeidstilsynet.no. Dette er på samme nivå som i 2023.

Regelverksutvikling

Mange av risikofaktorene som kan føre til eller forverre arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager finnes i det psykososiale arbeidsmiljøet. Dagens regelverk gir imidlertid en begrenset oversikt over hvilke faktorer det er viktig å jobbe forebyggende med. Vi vet samtidig at mange virksomheter synes dagens lovkrav på dette området er vanskelig å sette seg inn i og etterleve. Arbeidstilsynet har derfor foreslått en tydeliggjøring i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet og nye generelle forskriftsbestemmelser på området.

Mer konkret, har vi foreslått å synliggjøre

- at arbeidsmiljølovens § 4-3 ikke gir en uttømmende opplisting av risikofaktorer
- at kravene i loven til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder på det psykososiale området
- sammenhengen mellom psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer
- en større bredde av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer enn de man finner i dagens lovtekst

Vi mener en slik tydeliggjøring vil kunne bidra til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid og etterlevelse av kravene på det psykososiale området. Konkrete forslag til forskriftsendringer ble sendt på høring i 2024, med frist i desember.

Effekter

Arbeidstilsynet videreførte en omfattende innsats rettet mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Dette har gitt direkte effekter i form av at mange arbeidsgivere har iverksatt tiltak etter tilsynene. Nærmere bestemt, har tilsyn med muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024 ført til at om lag 1 020 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag

- 390 virksomheter har gjennomført kartlegging, risikovurdering og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å beskytte arbeidstakere fra vold, trusler om vold og uheldige belastninger
- 330 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering for å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene
- 260 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering av forhold som kan føre til muskel- og skjelettplager, og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene

Kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket, hvordan kravene kan etterleves og hvorfor det er viktig, er en viktig forutsetning for at virksomhetene skal kunne jobbe godt og forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024 viste at mange opplever at tilsynene har gitt dem økt kunnskap og forståelse om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Resultatene viser blant annet at

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

Blant virksomheter som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 67 prosent at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet sitt etter å ha hatt tilsyn. Blant de som fikk pålegg, har 75 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I 2024 nådde vi ut til langt flere med veiledningsaktiviteten vår enn vi hadde antatt på forhånd. Brukerundersøkelser sendt ut i etterkant av veiledningsseminarer viser positive resultater når det gjelder økt kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Eksempelvis ble det sendt ut evalueringer i etterkant av veiledningsseminarer om vold og trusler i skoler, hvor 80 prosent av deltakerne svarte at de opplevde seminaret som svært nyttig og relevant, og 90 prosent svarte at de hadde fått økt kunnskap om hva som kreves av opplæring og øvelse for å forebygge og håndtere vold og trusler.

Reportasje

Læring og deling om vold og trusler i skolen

Hvordan kan skolene sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte når stadig flere elever er utagerende? Arbeidstilsynet har gjennom hele 2024 veiledet skoler i hvordan de kan forebygge og håndtere vold og trusler.

– Dere er vant til å sette barnas ve og vel først, men husker dere på dere selv? Spørsmålet stilles til en fullsatt konferansesal i Tunet kyrkje- og kultursenter. Arbeidstilsynet besøkte i september Os i Bjørnafjorden kommune. Bjørnafjorden er én av 45 kommuner hvor Arbeidstilsynet har holdt veiledningsseminar om vold og trusler.

Ulike roller samlet

For å hjelpe skolene med å gjøre klasserommet og skolegården tryggere for skoleansatte, har Arbeidstilsynet reist rundt med et veiledningsopplegg om forebygging av vold og trusler siden oktober 2023. Mer enn 1500 personer har deltatt på veiledning.

– Ved å besøke kommunene framfor å veilede digitalt, legger vi til rette for god erfaringsutveksling og praktisk jobbing. Vi kan dessuten justere veiledningen etter hva det er mest behov for i den aktuelle kommunen og ved den enkelte skole, sier Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.



VEILEDER: Skoleansatte er blant yrkesgruppene som er mest utsatt for vold og trusler. I hele 2024 har Arbeidstilsynet veiledet om temaet for skoleansatte og -eiere. Her besøker Ingri Litleskare (til venstre) og Øyfrid Geiring Bjørnafjorden kommune. FOTO: Arbeidstilsynet

Problemene er mer komplekse enn før

– Lærere og fagarbeidere må stå i mye. Omgivelsene har endret seg, foreldregruppene har endret seg og utfordringene er blitt mer komplekse, sier Line Marie Aarbakke som er rektor ved Søfteland barneskule.

Gjennom 11 år som rektor, mener Aarbakke å se noen klare tendenser når det kommer til voldsbruk i skolen.

– Første-, andre- og tredjeklassinger kan spytte, slå og sparke. Før var voldshendelser noe vi så blant de eldste elevene, men nå har vi mer av det også på småtrinnet. Dette betyr at vi må jobbe bedre med problemet. Vi må møte omgivelsene og samarbeide på tvers i større grad enn tidligere.

Nyttig erfaringsdeling

I veiledningsseminarene gis det gode råd om forebygging, tiltak og rutiner. Gjennom gruppeoppgaver og plenumsdiskusjoner deler skoleansatte erfaringer og tips fra egen hverdag.

– Mange deltakere setter pris på å dele på tvers. Her får skolene ideer til løsninger de kanskje ikke hadde kommet på alene, sier Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.

At skoleledelsen i de forskjellige kommunene ber ansatte sette av tid til en veiledningsdag om vold og trusler, sender også et viktig signal, mener kollega Øyfrid Geiring.

– Da er ledelsen tydelige på at «dette prioriterer vi, dette er viktig for oss».

Tar opp tråden etter et halvår

Et halvt års tid etter veiledningsseminarene, får kommunene tilbud om en oppfølgingssamtale med Arbeidstilsynet.

– Da snakker vi om hvordan teori er omsatt til praksis. Om hvilke grep kommunene har tatt for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de skoleansatte, forteller Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.



STOR INTERESSE: Deltakerne på veiledningsseminarene har viktige roller i arbeidsmiljøarbeidet på skolene – rektorer, verneombud, hovedtillitsvalgte og skoleeiere. FOTO: Arbeidstilsynet.

Arbeidsrelaterte ulykker

Tilstand og utvikling

Hvert år blir rundt 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid [2]. Om lag 40 prosent av skadetilfellene medfører sykefravær. Lengden på sykefraværet er oftest under 2 uker (57 prosent), mens 2,7 prosent har et sykefravær på 6–12 måneder. Samlet sett, antas arbeidsskader å utgjøre omtrent 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge [2].

I 2024 omkom 20 arbeidstakere i ulykker i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er det laveste antallet arbeidsskadedødsfall på ett år som noensinne er registrert i Norge. Til sammenligning, omkom i gjennomsnitt 28 personer per år i arbeidsrelaterte ulykker i femårsperioden 2019–2023. Historisk har det vært en tydelig nedgang i antall dødelige arbeidsulykker, fra over 100 arbeidsskadedødsfall per år på starten av 1970-tallet, til dagens nivå. Analyser av arbeidsskadedødsfall i Norge viser også en nedgang innenfor alle ulykkestyper i perioden 2010–2014 til 2015–2019, med unntak av arbeidsulykker i trafikken [13]. Denne nedgangen har vært særlig markant for klemskader, skader som følge av sammenstøt/påkjørsel, fall og voldsskader.

Forekomsten av arbeidsskader uten dødsfall har også vært svakt synkende over lengre tid [2]. Andelen sysselsatte med fraværsskader begynte å gå gradvis nedover fra rundt 3 prosent årlig på 1990-tallet til rundt 1,5 prosent på 2000-tallet.

Den positive utviklingen henger sammen med at maskiner har overtatt mye av det farlige arbeidet, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, og at virksomhetenes HMS-arbeid generelt er blitt bedre. I tillegg kan endringer i næringsstrukturen forklare noe av nedgangen, ettersom det er færre som jobber i skadeutsatte næringer nå enn tidligere [2].

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle virksomheter. Enkelte næringer er imidlertid mer utsatt for alvorlige arbeidsulykker enn andre, fordi de i større grad utfører risikofylte arbeidsoppgaver der store krefter er i sving. Utsatte næringer er bygg og anlegg, transport og lagring, industri, bergverksdrift og utvinning, elektrisitet, vann og renovasjon, og jordbruk, skogbruk og fiske. Hvilke ulykkestyper som forekommer oftest, varierer mellom de ulike næringene. Samlet sett utgjør klemulykker, ulykker med kjøretøy i bevegelse, og fallulykker fra høyde størsteparten av de mest alvorlige ulykkene. Det er også et relativt stort omfang av alvorlige arbeidsskader som følge av å ha blitt truffet av gjenstander, stikk-/kuttskader, og påført voldsskade [9]. Helse og sosial, undervisning, og offentlig administrasjon og forsvar er næringer med særlig høy risiko for ulykker hvor arbeidstakere blir påført voldsskade.

Arbeidstilsynet har i 2024, som tidligere år, prioritert høyt å følge opp at arbeidsgivere forebygger alvorlige personskader.

Virkemiddelbruk og resultater

Vi bruker flere ulike virkemidler for å påvirke arbeidsgivere til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker. I 2024 har vi gjennomført ulike typer tilsyn, både rent forebyggende og som oppfølging av allerede inntrufne arbeidsulykker. I tillegg har vi gjennomført markedskontroll og markedsovervåkning med maskiner og annet utstyr. For å bidra til at virksomheter får kunnskap om relevante risikoforhold og lærer hvordan disse skal håndteres i praksis, har vi veiledet og formidlet kunnskap.

Arbeidsgivere i næringer med midlertidig eller varierende arbeidssted var en prioritert gruppe i 2024. Dette omfattet i hovedsak bygg og anlegg, godstransport på vei og andre tjenester tilknyttet transport og utleie av arbeidskraft. I tillegg var arbeidsgivere i spesielt utsatte næringer med fast arbeidssted en prioritert gruppe, og dette omfattet særlig næringene industri og jordbruk. Vi skiller mellom virksomheter med midlertidig eller varierende arbeidssted og fast arbeidssted fordi de er utsatt for ulike risikofaktorer. For virksomheter i begge gruppene var tilsyn vektlagt som virkemiddel.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 3 207 ulykkesforebyggende tilsyn. Vi avdekket ett eller flere brudd i 74 prosent av tilsynene, og ga minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene.

Som vist i tabell 32, gjennomførte vi over halvparten av tilsynene i bygg og anlegg, etterfulgt av industri og varehandel. Vi avdekket særlig høye bruddandeler innen industri, med brudd i 82 prosent av tilsynene, og transport og lagring, med brudd i 81 prosent av tilsynene. Vi prioriterte i stor grad stedlige tilsyn, for å være synlige ute på bygge- og anleggsplasser og slik bidra til økt opplevd oppdagelsesrisiko.

Tabell 32: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med ulykkesforebygging i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 823	69 %	60 %
C Industri	562	82 %	80 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	208	79 %	75 %
H Transport og lagring	179	81 %	83 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	170	66 %	59 %
Andre næringer	326	80 %	72 %
Totalt	3 207	74 %	67 %

Tabell 33 viser de fem forholdene vi kontrollerte oftest i de ulykkesforebyggende tilsynene, og i hvor stor andel av disse vi avdekket brudd og ga reaksjon. Vi kontrollerte oftest maskiner og annet arbeidsutstyr, bygnings- og utstyrmessige forhold, virksomhetenes bruk av bedriftshelsetjeneste, samt kartlegging, risikovurdering og tiltak. En høy andel av tilsynene, om lag 88 prosent, var rettet mot spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper, som farlig arbeid i høyden og maskinsikkerhet. Vi avdekket oftest brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. Vi ser at det utføres usikret arbeid særlig innen byggebransjen, for eksempel på tak, fasader og andre bygningsdeler, og i stillas og stiger, i lift og i høyspentmast.

Vi kontrollerte kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak i 1 507 tilsyn, og avdekket brudd på dette i 40 prosent av tilsynene. Mye av det ulykkesforebyggende arbeidet handler om at virksomhetene skal jobbe systematisk for å gjøre arbeidsplassen tryggere, gjennom å kontinuerlig kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, og iverksette tiltak for å forebygge ulykker. Tiltak kan være å sette inn sikring eller barrierer, rette mangler på arbeidsutstyr, og gjennomføre vedlikehold eller opplæring. Vi ser imidlertid at mange av virksomhetene ikke jobber systematisk nok med disse tingene. Mangelfulle kartlegginger og risikovurderinger gjør at farer ikke blir identifisert, og at det ikke blir iverksatt tiltak for å sikre arbeidet.

Tabell 33: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte undertemaene i tilsyn med ulykkesforebygging i 2024. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Undertema kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygnings- og utstyrmessige forhold (n = 1 934)	61 %	48 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud (n = 574)	49 %	47 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr (n = 2 004)	48 %	44 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak (n = 1 507)	40 %	35 %
Bedriftshelsetjeneste (n = 1 535)	29 %	27 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 318 tilsyn, som vist i tabell 34. Vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i 90 tilsyn og stans som pressmiddel i 7 tilsyn. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp bruddene med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Brudd avdekket i ulykkesforebyggende tilsyn innebærer ofte umiddelbar fare for arbeidstakerne. Reaksjonsbruken er derfor preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. Vi har også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyrer, oftest som følge av usikret arbeid i høyden. Noen av overtredelsesgebyrene gjelder lovbrudd knyttet til maskinsikkerhet.

Tabell 34: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med ulykkesforebygging i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 318
Vedtak om tvangsmulkt	90
Vedtak om stans som pressmiddel	7
Vedtak om stans ved overhengende fare	701
Vedtak om overtredelsesgebyr	105

Tilsyn etter arbeidsulykker

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. I 2024 ble vi varslet om 2 166 arbeidsulykker, som er på samme nivå som foregående år. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for å følge opp med tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighetsgraden i ulykken og forebyggingspotensialet vi ser hos virksomheten.

I 2024 gjennomførte vi 650 tilsyn etter arbeidsulykker. Vi avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 60 prosent av disse, og ga minst én reaksjon i 58 prosent. I likhet med tidligere år, ble mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i næringene bygg og anlegg og industri, som også var de to næringene med flest registrerte arbeidsulykker.

I tilsyn etter arbeidsulykker legger vi vekt på å kontrollere systematiske og organisatoriske arbeidsbetingelser. Oftest kontrollerer vi om arbeidsgiver har kartlagt årsaken til ulykken og på bakgrunn av denne vurdert risikoen for at liknende ulykker kan skje igjen, og eventuelt iverksatt tiltak eller utarbeidet plan med frist for gjennomføring av tiltak. I 2024 avdekket vi brudd på dette i 21 prosent av tilsynene. I tillegg kontrollerte vi en rekke andre forhold i tilsynene, avhengig av type ulykke og egenskaper ved virksomheten, som for eksempel næring.

Vi vedtok ett eller flere pålegg i 276 tilsyn etter arbeidsulykker i 2024. Påleggene var ofte knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Som følge av overhengende fare for liv og helse, vedtok vi stans i 20 tilsyn etter arbeidsulykker. Per februar 2025 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 9 av disse tilsynene.

Markedskontroll

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

I 2024 gjennomførte vi 48 tilsyn med maskiner og arbeidsutstyr, og personlig verneutstyr. Vi avdekket ett eller flere brudd i 56 prosent av tilsynene, og nesten alle disse ble fulgt opp med minst én reaksjon.



”

Fall under arbeid i høyden er en av de viktigste årsakene til skader og dødsfall på norske arbeidsplasser. Under tilsyn ser vi ofte at stillas med standardrekkverk blir benyttet til kantsikring av tak, gjerne som eneste sikring. En gjennomgang av brukerveiledninger etter fallulykker viser at oppdragsgiver må bli bedre på å spesifisere kravet til kantsikring.

Som del av våre funn i tilsyn, ble det arbeidet sammen med produsenter, sertifiseringsorganer og bransjeorgan for å bedre forståelsen av kravene til bruk, og produktsertifisering av stiger, stillas og kantsikring. Flere leverandører ble utsolgt, og nye produkter er under utvikling for å tilfredsstille de forskriftsmessige kravene til kantsikringsprodukter. Dette er et eksempel på markedskontroll som gir stor effekt over hele landet.

Rolf Engstrøm, senioringeniør, avdeling for arbeidsmiljø og regelverk

Veiledning

I 2024 har vi videreutviklet temasider innen ulykkesforebygging på arbeidstilsynet.no. Disse sidene gir veiledning på tvers av bransjer. I 2024 var det litt over 315 000 besøk på temasidene knyttet til ulykkesforebygging, noe som er på samme nivå som i 2023. I tillegg gjennomførte vi en veiledningskampanje om fallulykker, som inngår i et nordisk samarbeid på dette området, og synliggjorde våre erfaringer fra tilsynsaktivitet gjennom nyhetssaker i sosiale medier.

I likhet med tidligere år, rettet vi også i 2024 veiledning mot landbruksnæringen om bruk av setebelte i traktor. Dette har vært et viktig satsningsområde for Arbeidstilsynet over flere år. Vi mener vi i stor grad har lyktes med å tilpasse denne veiledningen etter målgruppen, slik at både tema og veiledningskanal oppleves som relevant.

Effekter

Arbeidstilsynet gjennomførte et høyt antall ulykkesforebyggende tilsyn i 2024, mange av dem innen særlig risikoutsatte næringer. Tilsynene har hatt direkte effekter på virksomhetenes forebygging av ulykker, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter reaksjoner gitt i tilsyn. I 2024 har tilsyn med ulykkesforebygging ført til at om lag 1 970 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag

- 910 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til bygnings- og utstyrmessige forhold, hvor mange gjelder sikring av farlig arbeid i høyden
- 800 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til maskiner og annet utstyr

- 420 virksomheter har kartlagt og risikovurdert farer som kan oppstå under arbeid, og iverksatt forebyggende tiltak og vern
- 700 virksomheter har rettet opp farlige forhold som har satt arbeidstakeres liv og helse i umiddelbar fare

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

I likhet med tidligere år, gjennomførte vi i 2024 ulykkesforebyggende tilsyn med aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre virksomheter. Dette omfatter blant annet flere tilsyn med store samferdselsprosjekter, som for eksempel utbyggingen av Sotra-sambandet. Dette er et milliardprosjekt organisert som offentlig-privat samarbeid (OPS), og som involverer virksomheter som sysselsetter svært mange arbeidstakere. Det å føre tilsyn med denne typen anleggsprosjekter kan gi store forebyggende effekter for alle virksomheter som utfører arbeid på prosjektet. Tilsvarende effekter kan vi få ved å gjennomføre tilsyn med byggherrer, som kan påvirke sikkerhetsarbeidet til mange underentreprenører. Selv om at det er vanskelig å tallfeste konkrete effekter av denne typen tilsyn, mener vi de gir omfattende indirekte effekter på det ulykkesforebyggende arbeidet. Dette fordi et tilsyn rettet mot én sentral aktør medfører viktige ringvirkninger for mange virksomheter.

Liknende effekter oppnår vi gjennom markedskontrollstilsyn og markedsovervåkning, siden disse tilsynene i hovedsak rettes mot produsenter, importører og leverandører av produkter som brukes av mange arbeidsgivere og arbeidstakere.

For at virksomhetene skal settes i stand til å jobbe godt og selvstendig med forebygging av arbeidsulykker, er det viktig at de har god kjennskap til krav i regelverket, relevante risikoforhold og hvordan disse skal håndteres i praksis. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn med ulykkesforebygging i 2024 viste at mange opplever at tilsynene ga dem økt kunnskap og forståelse om ulykkesforebygging:

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

Dette er på samme nivå som i 2023. Av de virksomhetene som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 64 prosent at de likevel har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. Av de som fikk pålegg har 72 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I likhet med tidligere år, har vi i 2024 gjennomført veiledning rettet mot landbruket. Arbeidstilsynet startet i 2017 med ulike kommunikasjonsaktiviteter for å få flere bønder til å bruke setebelte, og intensiverte aktiviteten i forbindelse med regelverksendringene i 2020. Undersøkelser viser at andelen bønder som aldri bruker setebelte nå er redusert fra 43 prosent i 2018 til 26 prosent i 2024. Det er sannsynlig at noe av økningen i setebeltebruk blant bønder skyldes søkelyset vi har hatt på dette temaet disse årene.

Reportasje

Flere bønder bruker setebelte

Siden 2017 har Arbeidstilsynet jobbet på ulike fronter for å øke bruken av setebelte i traktor, for slik å hindre dødsulykker og alvorlige ulykker ved traktorvelt.

Undersøkelser viser at andel bønder som aldri bruker setebelte er redusert fra 43 % i 2018 til 26 % i 2024.

Arbeidet startet med en bredt sammensatt prosjektgruppe med deltakere med kompetanse på tilsyn i landbruket, koordinering, analyse, regelverk og kommunikasjon. Basert på statistikk og analyser kom vi fram til at bruk av setebelte i traktor var et område vi mente det var mulig og behov å få til forbedringer på.

I perioden har Arbeidstilsynet jobbet bredt med både kommunikasjonstiltak, regelverksutvikling, et tett samarbeid med partene i landbruket, tilsyn og analyse, for å få flere bønder til å bruke setebelte.

Kampanjen «Setebelte i traktor»

Sommeren 2024 kjørte vi i gang en ny kampanje med oppfordring om å bruke setebelte i traktor. I sommermånedene har vi annonsert i både nettaviser og papiraviser for å treffe bønder med budskap om å bruke setebelte i traktor. Annonsene ble vist ca. 1,5 millioner ganger til målgruppen i løpet av juni måned.



SETEBELTE KAN REDDE LIV: Bruk av setebelte kan utgjøre forskjell på liv og død ved for eksempel traktorvelt. FOTO: Arbeidstilsynet

Suksesskriteriene for kampanjen er at vi identifiserte og testet gode kanaler for å nå målgruppen, turte å prioritere, har hatt jevnlig undersøkelser, et godt tverrfaglig team og jobbet langsiktig.

Mer kunnskap om den norske bonden

Siden 2018 har Arbeidstilsynet jevnlig deltatt i omnibusundersøkelser blant 1000 bønder med spørsmål om bruk av setebelte i traktor.



STORE KONSEKVENSER: Det er ikke bare traktorkjørerene selv som rammes etter en ulykke. FOTO: Arbeidstilsynet

Noen funn fra 2024 er blant annet at de som svarer at de aldri bruker belte:

- Er i kategorien med laveste produksjonstilskudd (under 100.000 kr).
- 15 % har ikke montert setebelte i traktor
- 57 % kjente ikke til regelverksendringen fra 2020
- Bønder over 50 år bruker i mindre grad setebelte enn de yngre
- Dårlig vane blir oppgitt som hovedgrunn

I 2025 gjennomfører vi en analyse for å gå dypere inn i datagrunnlaget vi har fra 2018 til 2024. Fremover blir det også viktig for oss å få mer kunnskap om de 26 % i målgruppa som fortsatt ikke bruker setebelte, for å kunne følge opp med enda mer målrettede tiltak.

Det handler om alle som bor på gården

Bruk av setebelte i traktor skal bidra til at den enkelte bonde er tryggere på jobb. I situasjoner med velt, påkjøring og steiling vil setebelte kunne ha stor betydning for sikkerheten; det kan utgjøre forskjellen på liv og død. For det er ikke bare traktorkjørerene selv som rammes etter en ulykke.

På en gård henger hjem, familie og arbeid tett sammen. Hvis en bonde blir ufør eller dør, blir bondens ansvar videreført til familien og de nærmeste. Så med denne vissheten fortsetter vi å jobbe for at enda flere spenner på seg beltet ved all kjøring med traktor.

Fakta om ulykker i jordbruk

- Jordbruksnæringen er en av de næringene med flest dødsulykker i Norge sammenlignet med antall sysselsatte.
- Arbeidstilsynets egen gjennomgang viser at traktorulykker står for ca. halvparten av alle dødsulykkene i landbruket.
- I 2020 ble det innført et generelt påbud om bruk av setebelte i traktor ved kjøring i arbeid.
- I august 2023 ble påbudet utvidet og du skal nå spenne på deg beltet ved all kjøring med traktor, både i og utenfor arbeid.

Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste (BHT) skal hjelpe arbeidsgivere og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Dette innebærer at BHT skal bistå med å identifisere og håndtere risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og med å iverksette tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skader. BHT er derfor et sentralt virkemiddel i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

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

Tilstand og utvikling

Virksomheter i bestemte bransjer med særlig høy risiko for arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skader har plikt til å være knyttet til en godkjent BHT. Bransjene denne plikten gjelder for, står i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1 \(bransjeforskriften; arbeidstilsynet.no\)](#). Oslo Economics anslo i 2018 at forskriften omfattet om lag 50 prosent av virksomhetene i Norge med en eller flere ansatte, og at forskriften omfattet litt under 60 prosent av arbeidstakerne i Norge [\[14\]](#). Det er imidlertid vanskelig å gi et eksakt tall på virksomheter som er pålagt å ha BHT, da dette kan variere over tid og vil være avhengig av risikoforholdene i virksomhetene.

I tillegg til de utvalgte bransjene som denne plikten gjelder for, har arbeidsgivere plikt til å knytte virksomheten til en godkjent BHT dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Arbeidstilsynet kan også pålegge enhver virksomhet å knytte seg til en godkjent BHT dersom vi ser et særlig behov for overvåking av arbeidsmiljøet.

I 2017 fant en ekspertgruppe at Norge har en av de beste BHT-ordningene i verden, men at det likevel var et betydelig rom for forbedring og effektivisering [\[15\]](#). De siste årene har det kommet flere tiltak for å styrke BHT-ordningen. 1. januar 2023 trådte en regelverksendring for BHT i kraft, og flere tiltak skal støtte opp under denne regelverksendringen.

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere med BHT-plikt bruker BHT til å kartlegge og vurdere risiko i arbeidsmiljøet og iverksette forebyggende tiltak. På denne måten skal vi bidra til at ordningen fungerer etter intensjonen.

Virkemiddelbruk og resultater

I 2024 har vi brukt flere virkemidler i innsatsen med dette brukermålet: Vi har ført tilsyn med virksomheter, vi har veiledet virksomheter med BHT-plikt, og vi har veiledet selve BHT-ene. I tillegg forvalter vi godkjenningsordningen for BHT.

I denne innsatsen har vi prioritert å øke virksomhetenes bevissthet om plikt til å være tilknyttet BHT, og deres kompetanse til å bestille riktige tjenester. Vi har også påvirket BHT-ene ved å øke deres forståelse av sin rolle og sitt ansvar, og hva de skal bistå virksomhetene med.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 4 955 tilsyn hvor vi kontrollerte ett eller flere forhold knyttet til BHT. Vi avdekket ett eller flere brudd på slike forhold i 49 prosent av tilsynene, og ga minst én reaksjon i 45 prosent av tilsynene. Vi gjennomførte litt flere tilsyn med dette i 2024 enn i 2023.

Som vist i tabell 35, gjennomførte vi flest tilsyn med dette temaet innen næringene bygg og anlegg, etterfulgt av helse og sosial og industri. Vi avdekket brudd på dette i høyest andel av tilsynene innen undervisning, med 75 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial, med 67 prosent av tilsynene.

Tabell 35: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon med BHT som tema i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 512	34 %	32 %
Q Helse- og sosialtjenester	1 081	67 %	58 %
C Industri	828	38 %	35 %
G Varehandel, rep. av motorvogner	409	56 %	51 %
P Undervisning	271	75 %	52 %
Andre næringer	911	52 %	51 %
Totalt	4 955	49 %	45 %

3. Årets aktiviteter og resultater

Som vi ser av tabell 36, kontrollerte vi i hovedsak om virksomhetene var tilknyttet BHT og hvordan de hadde brukt tjenesten. I likhet med funn fra tilsyn i 2023, viser funn fra tilsyn i 2024 at mange av de kontrollerte virksomhetene var tilknyttet BHT. Mange virksomheter hadde imidlertid ikke en god nok plan for hvordan de skal bruke BHT. Vi finner at planene ofte er for overordnede og ikke beskriver godt nok hva BHT skal bistå med inn mot konkrete risikofaktorer i ulike deler av virksomhetene.

Vi avdekket mange brudd på bistand til påleggsgjennomføring, med brudd i 51 prosent av tilsynene. Når virksomheten må bruke BHT til påleggsgjennomføring, skyldes det at vi mener virksomheten selv har for lite kunnskap om det systematiske HMS-arbeidet til å kunne iverksette nødvendige forbedringstiltak etter tilsyn. Ved å involvere BHT i påleggsgjennomføring, vil virksomheten være i bedre stand til å følge opp risikofaktorer i arbeidsmiljøet.

Tabell 36: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de mest kontrollerte kontrollpunktene om BHT i 2024. Ett tilsyn kan dekke flere kontrollpunkter. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
BHT - bistand til påleggsgjennomføring (n = 2 931)	51 %	45 %
BHT - plan for bistand (n = 4 165)	35 %	29 %
BHT - årsrapport (n = 1 980)	18 %	8 %
BHT - tilknytning (n = 4 691)	7 %	7 %

Tabell 37 oppsummerer reaksjonsbruken for tilsynene med BHT som tema i 2024. Vi fulgte opp avdekkede brudd med ett eller flere vedtak om pålegg i 2 004 tilsyn. Vi vedtok tvangsmulkt som pressmiddel i 128 tilsyn og stans som pressmiddel i 3 tilsyn.

Tabell 37: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med BHT som tema i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	2 004
Vedtak om tvangsmulkt	128
Vedtak om stans som pressmiddel	3

Veiledning

Vi gjennomførte flere ulike typer veiledningsaktiviteter rettet direkte mot BHT i 2024. Vi arrangerte blant annet erfaringssamlinger med BHT, i samarbeid med Havindustritilsynet. Vi gjennomførte også nettmøter, holdt ulike innlegg og foredrag gjennom året, og vi har sendt ut nyhetsbrev. Nettsidene våre med veiledning om BHT har hatt nær 50 000 besøk i 2024, som er i tråd med det vi hadde som mål.

I tråd med hva vi har erfart i tilsyn, har veiledningsaktivitetene handlet om BHT sin rolle i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, med særlig fokus på kartlegging og risikovurdering, og innhold i planer for BHT sin bistand i virksomheten. I veiledning rettet mot virksomheter med BHT-plikt, har vi veiledet om rollen til BHT og hvordan de skal bruke BHT i det forebyggende arbeidet. Veiledningen har i stor grad vært rettet mot næringene med høyest risiko for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Godkjenning av bedriftshelsetjenester

Alle leverandører som tilbyr bedriftshelsetjenester, skal være godkjent av Arbeidstilsynet. Hvis BHT oppfyller kravene, vil Arbeidstilsynet som hovedregel gi godkjenning for en periode på fem år. Vi kan trekke godkjenningen tilbake dersom vilkårene ikke lenger er oppfylt, eller hvis de ikke oppfylles innen en fastsatt frist.

I 2024 var det 139 godkjente BHT-er i godkjenningsregisteret på arbeidstilsynet.no. Vi har ikke oversikt over ikke-godkjente BHT-er, men vi har grunn til å tro at de fleste er godkjent.

BHT må være forberedt på tilsyn fra Arbeidstilsynets godkjenningsenhet i løpet av godkjenningsperioden. I 2024 gjennomførte vi 26 tilsyn hvor vi kontrollerte om BHT oppfyller kravene til godkjenning. Vi avdekket ett eller flere brudd i 19 prosent av tilsynene. I alle tilsynene der vi har funnet brudd, har vi fulgt opp med minst én reaksjon.

Effekter

I 2024 har Arbeidstilsynet fortsatt innsatsen rettet mot arbeidsgivers bruk av BHT. I likhet med i 2023, har vi gjennomført et høyt antall tilsyn med dette i risikoutsatte næringer. Tilsynene har ført til direkte effekter i form av gjennomførte forbedringstiltak etter reaksjoner gitt i tilsyn. Om lag 1 670 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at

- 970 virksomheter har utarbeidet plan for bruk av BHT
- 870 virksomheter har fått bistand fra BHT til å gjennomføre pålegg
- 280 virksomheter har knyttet seg til en godkjent BHT

Vi har også gjennomført omfattende veiledning som vi mener har bidratt til at BHT brukes i henhold til intensjonen, uten at dette kan tallfestes. Mye av veiledningen er rettet mot selve BHT-ene, noe som kan ha store indirekte forebyggende effekter hos virksomheter som er tilknyttet disse. Gjennom å gjøre BHT bevisst sin rolle og sitt ansvar, og ved å øke deres kunnskap, vil de i større grad kunne bistå arbeidsgivere på riktig måte.

I tillegg har vi godkjenningsordningen for BHT som Arbeidstilsynet forvalter. Det finnes ikke studier om effekter knyttet til godkjenningsordningen for BHT, men forskning på effekter av andre godkjenningsordninger som Arbeidstilsynet forvalter, tyder på at de fungerer etter intensjonen og at de kan bidra til bedre HMS-tilstand når de etterleves [\[8\]](#) [\[7\]](#). Det er naturlig å anta at tilsvarende effekter også gjelder for godkjenningsordningen for BHT. Videre har vi grunn til å tro at de fleste BHT-er etterlever godkjenningsordningen, noe som tilsier at den har ønsket effekt.

Måloppnåelse på overordnet mål 1

Vurdering av effekter

Arbeidstilsynets innsats innenfor overordnet mål 1 skal bidra til at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

I 2024 har vi gjennomført et høyt antall tilsyn innenfor mål 1, og tilsynstallet var litt høyere enn de to foregående årene. En høy andel av tilsynene har avdekket brudd, og vi har fulgt opp med å gi én eller flere reaksjoner i en høy andel av tilsynene. Forskning viser at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [5] [6]. Pålegg vi har gitt i tilsyn for å få virksomhetene til å rette opp i viktige mangler, har derfor ført til mange forbedringstiltak i de kontrollerte virksomhetene. Videre viser resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2024 at 73 prosent av respondentene oppgir at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om. Dette er på samme nivå som i 2023, der 75 prosent svarte det samme.

Samlet sett, har derfor tilsynene ført til bedre etterlevelse av regelverket. Samtidig ønsker vi også at forebyggende tilsyn skal føre til organisatorisk læring hos virksomhetene, slik at de er i stand til å oppnå en varig og helhetlig forbedring av arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig med veiledning, slik at virksomhetene får kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forståelse for hvorfor dette er viktig. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2024 viser at 63 prosent av lederne som svarte på undersøkelsen, opplevde at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø.

Videre svarte 73 prosent av lederne at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket. Brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2023 ga tilsvarende resultater.

Brukerundersøkelser sendt ut etter våre veiledningsseminarer viser også at virksomhetene opplever at de får kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og forståelse for hvorfor dette er viktig. Veiledningsseminarer er imidlertid én av mange veiledningsaktiviteter, og vi mangler kunnskap om effekter knyttet til mange andre typer veiledning og kanaler. Her jobber vi med å bygge kunnskap. I 2024 gjennomførte vi en effektmåling knyttet til veiledningsbrev, som viser at godt utformede og målrettede veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring i arbeidsmiljøarbeidet. Se side 79 for nærmere beskrivelse av effektmålingen.

Arbeidstilsynet har hatt en målrettet innsats for å følge opp at virksomheter arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet over mange år. På sikt vil Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk HMS-arbeid blant norske virksomheter gi oss viktig innsikt i utviklingen i HMS-tilstanden i Norge. Undersøkelsen skal gjennomføres med jevne mellomrom, neste gang i 2025.

Måloppnåelse på mål 1 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor mål 1 har ført til at over 4 800 virksomheter, med rundt 520 400 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Det innebærer blant annet at:
 - Ca. 1 240 virksomheter jobber mer systematisk med kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av tiltak.
 - Ca. 710 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud.
 - Rundt 770 virksomheter har rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Et høyt antall overtredelsesgebyrer har ført til avskrekkende effekter i virksomhetene som har mottatt gebyret, i tillegg har gebyrene en allmennpreventiv effekt på andre virksomheter.
- Regelverksendring og påfølgende veiledningsbrev har ført til at flere tusen virksomheter med mellom fem og ti ansatte har fått verneombud.
- Vi fått store arbeidsgivere med mange arbeidstakere, som sykehus og kommuner, til å forebygge de viktigste risikofaktorene for arbeidsrelatert sykefravær.
- Gjennom tilsyn med aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre virksomheter, som byggherrer og produsenter av maskiner og arbeidsutstyr, har vi hatt viktige indirekte effekter på det ulykkesforebyggende arbeidet.

Utfyllende beskrivelser av effekter knyttet til de prioriterte brukermålene er omtalt på side 57, 66 og 74.

Kombinert virkemiddelbruk gir gode resultater

Vi tror at økt kunnskap og forståelse har størst innvirkning når det kommer fra mange kanter og når vi kombinerer virkemidlene våre. Gjennom god og koordinert innsats kan vi slik oppnå mer, og vi erfarer at vi lykkes stadig bedre med dette.

Et eksempel på god, koordinert virkemiddelbruk er innsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler i undervisning. Elevers utagering i skolen er en arbeidsmiljøutfordring som peker seg ut som kritisk i denne næringen. Både i 2023 og i 2024 har vi gjennomført flere veiledningsaktiviteter om dette temaet, i kombinasjon med flere forebyggende tilsyn i undervisningssektoren. I veiledningsaktivitetene har vi prioritert å veilede personer med roller som har størst påvirkning på arbeidsmiljøarbeidet, som blant annet rektorer, verneombud, tillitsvalgte og skoleeiere. Innsatsen har vært forankret hos skoleeierne, og vi har fått til et godt samarbeid med partene.

Flere mediasaker om tilsynsinnsatsen har også bidratt til økt interesse og oppmerksomhet rundt denne tematikken, og flere kommuner har kommet aktivt på banen med ønske om å forbedre sitt systematiske HMS-arbeid. Understøtting av gjennomført tilsynsinnsats i form av mediasaker kan altså skape mye oppmerksomhet rundt viktige tema. Dette er viktig for å spre kunnskap og veiledning til prioriterte grupper. I tillegg kan mediasaker om tilsynsinnsats forsterke de direkte effektene vi oppnår hos kontrollerte virksomheter, og medføre økt opplevd oppdagelsesrisiko blant andre virksomheter.

Nedgang i arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidstilsynet har lange tradisjoner for å prioritere arbeidsrelaterte skader og ulykker høyt, og det er antakelig innenfor dette området at forbedringer i tilstanden også er mest tydelig. Som nevnt tidligere, har både antall arbeidsskadedødsfall og forekomsten av arbeidsskader gått ned de siste 50 årene. Mye av forbedringene skyldes forhold i samfunnet generelt, som for eksempel den teknologiske utviklingen hvor maskiner har blitt sikrere og overtatt mye av det farlige arbeidet. I tillegg er det færre som jobber i ulykkesutsatte næringer nå, sammenliknet med tidligere. Vår erfaring er også at virksomhetenes HMS-arbeid generelt har blitt bedre over årene. Vi antar at langvarig og målrettet innsats fra vår side har bidratt til dette, uten at vi kan tallfeste hvor stor effekten av Arbeidstilsynet sin innsats har vært.

Økt innsats mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

De siste årene har Arbeidstilsynet hatt en betydelig opptrapping av innsats rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette skyldes utviklingen i risikobildet, hvor slike helseplager, som tidligere nevnt, er de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær. I denne innsatsen har vi fått store arbeidsgivere som sysselsetter svært mange arbeidstakere, som sykehus og kommuner, til å forebygge disse risikofaktorene. Dette kan gi store samfunnsgevinster.

Det er imidlertid lite sannsynlig at vi vil se effekter av denne innsatsen på statistikken over helseutfall på kort sikt. Dette skyldes at slike effekter vil komme gradvis og over tid. I tillegg kan utviklingen påvirkes av andre faktorer, som for eksempel at vi får flere sysselsatte i yrker med høy risiko for slike plager.

Flere virksomheter er tilknyttet BHT

Funn fra tilsyn viser at kontrollerte virksomheter i 2023 og 2024 i større grad er tilknyttet BHT, sammenliknet med virksomheter som vi har kontrollert tidligere år. Denne økningen henger trolig sammen med forskriftsendringene for BHT som trådte i kraft 1. januar 2023, og en målrettet og kombinert virkemiddelbruk rundt dette. Det at mange virksomheter nå er tilknyttet BHT kan bidra til at flere virksomheter setter forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet høyere på dagsordenen. Imidlertid viser funn fra tilsyn de siste to årene at mange arbeidsgivere fortsatt ikke bruker BHT etter intensjonen, og at det er et betydelig forbedringspotensial i virksomhetenes bruk av BHT i det systematiske HMS-arbeidet.

Godt arbeidsmiljø krever kontinuerlig innsats

Til tross for målrettet innsats innenfor viktige områder over mange år, har mange virksomheter fortsatt betydelige arbeidsmiljøproblemer. Mange arbeidstakere rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager og skader, og det arbeidsrelaterte sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er fortsatt høyt. Det er mange forklaringer til dette. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er først og fremst en ferskvare som krever kontinuerlig innsats fra virksomhetene. Det er først når arbeidsmiljøarbeidet og forbedringstiltakene gjentas over tid, at vi kan forvente at det fører til varige effekter på arbeidsmiljø og arbeidshelse. I tillegg er det stor utskifting i virksomheter, der det hver dag blir opprettet og lagt ned virksomheter, noe som medfører at effekter vi har oppnådd i nedlagte virksomheter vil opphøre. Det vil også stadig komme til nye virksomheter med behov for bistand i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Et annet viktig aspekt er knyttet til virksomhetenes rammebetingelser. Arbeidstilsynet kan oppnå direkte effekter i kontrollerte virksomheter ved å gi pålegg om å rette opp i viktige mangler, men ikke nødvendigvis sikre at de prioriterer arbeidsmiljøarbeidet i etterkant. For eksempel opplever vi i offentlig sektor at risikofaktorene for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager kan være kjent for virksomheten, men at de likevel ikke har satt inn eller fulgt opp tiltak for å redusere farene. Mangelfulle tiltak begrunnes ofte med at HMS-arbeid ikke prioriteres når budsjettene er stramme, eller at lav bemanning og utfordringer med arbeidstid setter begrensninger.

Dypdykk

Effekt av veiledningsbrev om verneombud

Kan veiledningsbrev endre arbeidsmiljøpraksis i virksomhetene?

De siste årene har Arbeidstilsynet via Altinn sendt ut veiledningsbrev til store grupper av virksomheter. Disse brevene har hatt som mål å gi informasjon på en ressurseffektiv måte ved å nå mange mottakere samtidig. Men hvor god effekt har disse brevene? Dette har vi sett nærmere på i en effektmåling i 2024.

Eksperiment med tre grupper

Fra 1. januar 2024 ble det innført et nytt krav om at virksomheter med 5–9 ansatte skal ha verneombud. Tidligere gjaldt dette kravet kun for virksomheter med 10 eller flere ansatte. For å teste effekten av et brev med informasjon om dette, ble 42 000 berørte virksomheter tilfeldig delt inn i tre grupper:

- **Eksperimentgruppen** mottok et brev med informasjon om regelverksendringene knyttet til verneombud.
- **Placebogruppen** fikk et brev med generell informasjon om arbeidsmiljøarbeid.
- **Kontrollgruppen** fikk ikke noe brev.

Begge brevene ble sendt ut via Altinn i mai 2024, og ble åpnet av litt over 70 prosent av mottakerne. I oktober 2024 ble alle virksomhetene invitert til å delta i en spørreundersøkelse med spesielt fokus på verneombudsordningen. For å sikre pålitelige resultater, ble analysene begrenset til enkeltstående virksomheter (N=28 000 og ca. 38 prosent svarandel).

Resultater: Kan et brev gjøre en forskjell?

Ifølge undersøkelsen, hadde 64 prosent av de som hadde åpnet brevet i eksperimentgruppen verneombud. Til sammenligning var andelen 55 prosent i placebogruppen, og 54 prosent i kontrollgruppen. Dette innebærer en økning på ni–ti prosentpoeng for eksperimentgruppen sammenlignet med placebo- og kontrollgruppene. Forskjellene er statistisk signifikante.

Hva har vi lært?

Effektmålingen viser at veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring, spesielt når brevet er målrettet, tydelig og omhandler et nytt lovkrav. Brevet bør også inneholde konkrete handlinger som mottakeren skal utføre og en kort forklaring på hvorfor disse er viktige. Godt utformede og målrettede brev kan derfor være et effektivt verktøy i arbeidsmiljøarbeidet.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som nevnt under Ressursbruk innenfor mål 1, har vi brukt mye av kjerneressursene på tilsyn. I 2024 hadde vi omtrent lik ressursbruk på tilsyn med forebygging av personskader og tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har imidlertid gjennomført klart flere tilsyn med ulykkesforebygging enn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette skyldes at slike tilsyn er relativt ressurskrevende. Vi erfarer at virksomhetene ofte har manglende kunnskap om sammenhengene mellom risikofaktorer og sykdom. Tematikken krever derfor en del veiledning underveis i tilsynet, noe som medfører mer tidsbruk per tilsyn. For å sette arbeidsgivere i bedre stand til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, har vi derfor prioritert å bruke flest ressurser innenfor veiledning på akkurat dette.

I 2024 har vi gjort flere forbedringer som bidrar til mer ressurseffektive tilsyn. Vi har blant annet blitt mer bevisste på å ta i bruk digitale tilsyn der det er hensiktsmessig. Digitale tilsyn ble i liten grad videreført etter pandemien, men vi ser at reiser til og fra virksomheter for å gjøre stedlige tilsyn utgjør en betydelig del av den totale ressursbruken. For å kutte unødvendig tidsbruk på reising, kan digitale tilsyn benyttes i større grad der vi vurderer det som godt egnet. Vi har også effektivisert enkelte steg i saksbehandlingssystemet vårt, som gjør at inspektører og ledere ikke må bruke like mye tid på dette.

I 2024 har vi også i stor grad valgt å veilede digitalt. Ved å veilede over digitale flater kan vi nå mange på én gang. Digital veiledning, eksempelvis i form av webinarer, vil også være tilgjengelig over tid. Selv om veiledning er et virkemiddel som har mindre direkte effekter ovenfor virksomhetene, har vi et bredere nedslagsfelt. Dette innebærer at vi potensielt påvirker flere med bruk av færre ressurser.

Vi har i 2024 rettet mye av ressursbruken mot de prioriterte brukermålene. Dette følger av at kunnskapsunderlaget vårt sier at det er her risikoen for manglende måloppnåelse er størst. Vi opplever at vi treffer godt med tematikken, og en høy andel tilsyn med brudd har resultert i mange forbedringstiltak i virksomheter i risikoutsatte næringer. En særlig høy andel tilsyn med brudd når vi kontrollerer lovkrav knyttet til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, viser at det er riktig å prioritere dette området. I stort anser vi at den samlede ressursbruken har vært brukt på en formålseffektiv måte i 2024.

Læring og forbedring

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

Sykdom er den viktigste årsaken til arbeidsrelatert sykefravær og arbeidsrelaterte dødsfall

Kunnskap viser at en høy andel av sykefraværet i Norge er knyttet til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og at adskillig flere dør av arbeidsrelaterte sykdommer enn av arbeidsrelaterte skader. I en nordisk studie fra 2024 ble det funnet at 99 prosent av arbeidsrelaterte dødsfall var knyttet til arbeidsrelaterte sykdommer, mens kun 1 prosent var knyttet til arbeidsrelaterte ulykker [\[16\]](#).

Med bakgrunn i dette, har Arbeidstilsynet et mål om å dreie en større andel av ressursbruken fra forebygging av arbeidsrelaterte ulykker, til forebygging av arbeidsrelaterte sykdommer. De siste årene har vi derfor hatt en gradvis ressursvridning over på sykdomsforebygging. Vi ser likevel et forbedringspotensial på dette området, og særlig knyttet til hvordan vi utnytter og fordeler våre tilsynsressurser. Ettersom Arbeidstilsynet gjennom mange år har opparbeidet høy kompetanse innen ulykkesforebygging, erfarer vi at det tar tid å vri kompetansen over til sykdomsforebygging. Dette medførte at vi i 2024 gjennomførte et betydelige høyere antall tilsyn med ulykkesforebygging enn det vi hadde planlagt, og et noe lavere antall tilsyn med forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette kan ha ført til målforskyvning. Det er derfor viktig at vi fortsetter arbeidet med å dreie en større andel av ressursbruken over på

sykdomsforebygging. I tråd med dette har vi planlagt å øke innsatsen mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025.

For å få til en vellykket ressursvridning, må vi sikre at vi har tilstrekkelig kompetanse i tilsyn som bidrar til å forebygge arbeidsrelatert sykdom, og at vi styrker vår oppfølging av planer slik at vi leverer i henhold til forventninger og mål.

Store målgrupper krever koordinert innsats

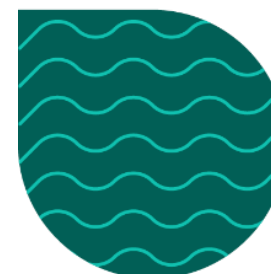
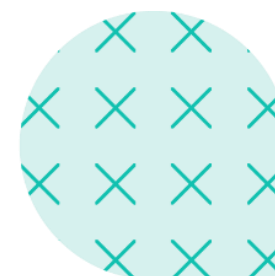
Arbeidstilsynet prioriterer innsats rettet mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for sykdom eller skade. I innsatsen rettet mot brukermålene, har vi sentrale målgrupper som etaten skal ha koordinert innsats mot. Vi vurderer at koordinert innsats gir ønskede resultater og effekter, eksempelvis i form av bedre etterlevelse og økt kunnskap og forståelse blant virksomheter. Samlet sett har vi bedret koordineringen av virkemiddelbruken mot flere målgrupper. Et eksempel på dette er innsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler i undervisning, beskrevet på side 76. Dette har også bidratt til samarbeid og kunnskapsdeling internt i etaten. Vi ser imidlertid at det fortsatt er potensial for bedre koordinering og mer kombinert virkemiddelbruk mot sentrale målgrupper.

Potensial for mer systematisk forebygging

Arbeidstilsynet har et stort ansvarsområde og begrenset med ressurser. For å få virksomhetene til å arbeide enda mer systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, er det viktig at vi videreutvikler systemer og arbeidsmetoder slik at vi oppnår mest mulig med ressursene vi har til rådighet. Særlig for innsatsen rettet mot brukermålene, ser vi et potensial for mer systematisk forebygging blant virksomhetene.

For innsatsen rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, erfarer vi fortsatt at virksomheter i offentlig sektor ofte er klar over risikofaktorene, men at de ikke gjennomfører tilstrekkelige tiltak. Manglende tiltak begrunnes ofte med at det er begrensninger i økonomien, eller at det ikke prioriteres på grunn av ressursutfordringer eller utfordringer med arbeidstid. Vi må bidra til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke nedprioriteres av offentlig sektor.

Når det gjelder arbeidsrelaterte ulykker erfarte vi også i 2024 at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk med å kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, vurdere tiltak og iverksette barrierer for å forebygge ulykker. Vi bør derfor i større grad kontrollere helheten i virksomhetenes systematiske HMS-arbeid i våre ulykkesforebyggende tilsyn.



Reportasje

Arbeidstilsynets siste sjekk i norsk gruve på Svalbard

Ras, eksplosjoner, støv og store maskiner, i mørke og trange arbeidsforhold. Det har vært hverdagen for gruvearbeidere opp gjennom årene. – Vi ser heldigvis en helt annen sikkerhetskultur i dag enn for noen tiår siden, sier seksjonsleder Trond-Henry Skjønsvfjell i Arbeidstilsynet.

Høsten 2024 gjennomførte han sammen med to inspektører det aller siste planlagte tilsynet med en norsk kullgruve. I år er det kroken på døra for utvinning av kull i Store Norskes gruver.

Opp gjennom historien har det vært en av de mest risikofylte bransjene man kan jobbe i.

Enorm utvikling

Siden 70-tallet har antall ulykker og dødsfall i kullgruvene på Svalbard falt dramatisk.

– Gjennom 60 år med tilsyn med gruver på Svalbard har vi sett en enorm utvikling i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, sier seksjonsleder i Arbeidstilsynet, Trond-Henry Skjønsvfjell.



PÅ TILSYN: Trond-Henry Skjønsvfjell, seksjonsleder i Arbeidstilsynet, på siste tilsyn med en norsk kullgruve. FOTO: Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets aktivitet på Svalbard

- De første tiårene etter at Arbeidstilsynet tok over tilsynsansvaret på Svalbard, var kullgruvene i fokus.
- I løpet av årene er det gjennomført en rekke tilsyn, både hos Store Norske sine gruver (Svea, gruve 3 og gruve 7), samt de russiske gruvene i Barentsburg og Pyramiden, drevet gjennom selskapet Trust Arktikugol AS.
- Kullgruvedrift er svært risikofylt arbeid og våre tilsyn har bidratt til en betydelig bedring i sikkerheten for arbeiderne i gruvene på Svalbard.
- I tillegg til tilsyn med kullgruvene, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn med andre virksomheter på Svalbard, for eksempel innenfor bygg og anlegg og turisme. Dette arbeidet vil fortsette.

Kraftig nedgang i ulykker og dødsfall

I løpet av en tiårsårsperiode fra slutten av 40-tallet og tidlig på 50-tallet omkom nesten 50 gruvearbeidere på Svalbard i eksplosjonsulykker i ulike gruver.

Stabsdirektør og HR-ansvarlig i Store Norske, Rigmor Abel, forteller om den verste gruveulykken i selskapets historie. Natt til 3. januar 1920 førte en kullstøveksplasjon, antent av et mineskudd i en av gruvens indre arbeidsplasser, til at 26 menn mistet livet. På grunn av en ettereksplasjon oppstod det en gruvebrann, som pågikk helt frem til sommeren.

– Gruveulykken markerte en endring i hvordan selskapet så på sikkerhet i gruvene, sier Rigmor Abel.

Etter alle ulykkene har det skjedd svært mye med sikkerheten i kullgruvene på Svalbard.

Godt samarbeid

Arbeidstilsynet overtok ansvaret for å følge opp gruvene etter Kings Bay-ulykken i 1962, hvor 21 arbeidere omkom.

Bare de siste ti årene har Arbeidstilsynet vært på 41 tilsyn i næringen bergverksdrift og utvinning på Svalbard. Det inkluderer tilsyn i flere gruver som Store Norske har hatt i drift de siste ti årene, samt tilsyn i russisk kullgruve i Barentsburg. I løpet av disse årene har det vært relativt få pålegg.

– Samarbeidet og dialogen med gruveselskapene har fungert godt, sier Skjønsvell.

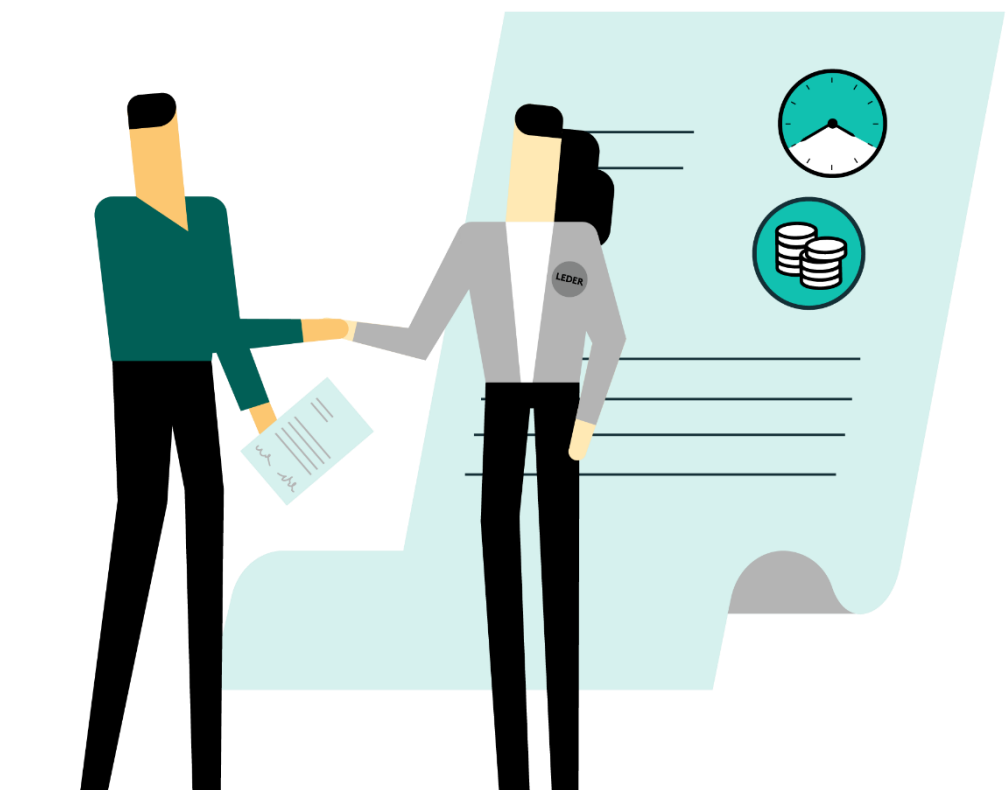
– Siden gruve driftet startet for over 100 år siden på Svalbard, har det vært svært store fremskritt for gruvearbeidernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, sier Abel.

Hun legger til at Arbeidstilsynet har vært en viktig brikke i dette arbeidet, både som kontrollorgan og en konstruktiv samarbeidspartner for å forbedre sikkerheten.



MYE TRYGGERE: Fra venstre: driftsingeniør Alf Brun og gruvearbeiderne Elias Hagebø, Vegard Breen og Kristoffer Flaten, er blant de siste i en lang rekke gruvearbeidere i de norske kullgruvene på Svalbard. For deres forgjengere var det ikke en selvfølge å komme like hel ut av gruvene etter endt arbeidsdag. Her snakker de med Arbeidstilsynet, ved seniorinspektør Pia Segtnan Angelsen (t.v. med blå hjelm) og seksjonsleder Trond-Henry Skjønsvell (t.h. med blå hjelm).

Mål 2:
**Virksomhetene
ivaretar seriøse
og anstendige
arbeidsvilkår**



Et seriøst og anstendig arbeidsliv er en forutsetning for at arbeidstakere skal ha forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår og at seriøse virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse. Dersom en virksomhet tilbyr sine arbeidstakere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge, bryter det med det vi betrakter som seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Det er glidende overganger mellom å ikke jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljø og det å være en useriøs arbeidsgiver, og også mellom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Det er derfor krevende å måle omfanget av useriøsitet i arbeidslivet. Dette er også fordi mange som er involvert gjerne ikke ønsker å bli oppdaget. Det er derfor få kilder til kunnskap om omfang og utvikling av disse problemene i Norge. Enkelte næringer har mer utfordringer med useriøsitet enn andre, i såpass stor grad at det virker konkurransevridende. Utfordringene er størst i arbeidsintensive bransjer med lave krav til kompetanse og hvor det i stor grad benyttes ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft.

En viktig del av intensjonen for Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2, er derfor å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridning, og på den måten undergraver arbeidsmiljøet i virksomheter som forsøker å drive seriøst.

For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet i 2024 prioritert brukermål innen følgende temaområder:

- lønn under allmenngjort tariff
- offentlige oppdragsgivere

I tillegg til tilsyn med de to prioriterte brukermålene, har vi i 2024 også ført tilsyn innenfor andre relevante områder, eksempelvis tilsyn med godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak og tilsyn med ulovlig innleie og utleie.

I denne delen av årsrapporten omtaler vi innledningsvis kort ressursbruken i 2024 innenfor overordnet mål 2. Videre beskrives de viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med for å fremme seriøse arbeidsvilkår, før vi omtaler tilsyn med de relevante godkjennings- og HMS-kort-ordningene innenfor mål 2. Deretter går vi nærmere inn på resultater fra den samlede tilsynsinnsatsen for overordnet mål 2 og tilsyn med prioriterte brukermålene. En samlet vurdering av måloppnåelse for overordnet mål 2 presenteres til slutt.

Ressursbruk innenfor mål 2

Arbeidstilsynet brukte i 2024 84,3 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor overordnet mål 2. Dette tilsvarer 22 prosent av ressursbruken på kjerneprosesser, som vist innledningsvis i tabell 5. Det meste av dette, 66 prosent av kjerneressursene, er benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. 16 prosent av ressursene er benyttet til veiledning og kunnskapsformidling, hvorav brorparten er knyttet til førstelinjeveiledning fra Svartjenesten, som veileder på tvers av alle de tre målene. Arbeid med de ulike godkjenningsordningene og HMS-kort står for 9 prosent av ressursbruken. Samlet sett har 10 prosent av ressursbruken vært knyttet til treparts bransjeprogram, Tvisteløsningsnemnda og Tariffnemnda.

3. Årets aktiviteter og resultater

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler, brukte vi i 2024 klart mest ressurser på tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår, med over to tredeler av tilsynsressursene. Omtrent en fjerdedel av ressursbruken på tilsyn og reaksjonsmidler er knyttet til arbeid med overtredelsesgebyr. Dette inkluderer imidlertid arbeid med overtredelsesgebyr innenfor alle tre målene, som tidligere kommentert i delkapitlet Ressursbruk innen kjerneprosesser. Samlet har 7 prosent av tilsynsressursene gått til tilsyn med innleie og utleie, tilsyn med offentlige oppdragsgivere og tilsyn med informasjons- og påseplikt.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 2.

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet samarbeider både med partene i arbeidslivet og med andre myndigheter i Norge og utlandet om å forebygge useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Under beskriver vi samarbeid med partene, mens tverretatlig og internasjonalt samarbeid er nærmere omtalt under overordnet mål 3.

Bransjeprogrammene er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i

bransjer der dette er en særlig stor utfordring. Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

Arbeidstilsynet leder disse fire bransjeprogrammene, som i tillegg har deltakere fra partene i arbeidslivet og andre relevante myndigheter. Bransjeprogrammene 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 2024 er oppsummert i tabell 38 på neste side.

Tabell 38: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2024.

Bransjeprogram	Beskrivelse av tiltak
Bilbransjen	Bransjeprogrammet ga høsten 2024 Transportøkonomisk institutt (TØI) i oppdrag å kartlegge forholdene i bruktbilmarkedet. Bakgrunnen var at det over tid har vært utfordringer med useriøsitet og kriminalitet knyttet til kjøp og salg av brukte biler, og en antagelse om at bruktbil-relaterte bransjer er særlig utsatt for a-krim. Basert på funn i kartleggingen, skal TØI komme med forslag til hvilke tiltak som kan innføres for å bøte på dagens utfordringer. Kunnskapsgrunnlaget skal gi bransjeprogrammet et felles utgangspunkt for videre tiltaksutforming. Sluttrapport kommer første halvår 2025.
Renhold	Bransjeprogrammet arrangerte høsten 2024 en konferanse om renhold i forbrukermarkedet. Forbrukermarkedet er særlig utsatt for useriøsitet og a-krim, og utfordringene knytter seg blant annet til framveksten av formidlings- og plattformtjenester, uklare tilknytningsforhold, svart/uregistrert arbeid og manglende kontroll og håndheving. Disse temaene, samt konkurransevilkår og fremtidig markedsutvikling ble belyst på konferansen, hvor arbeidslivets parter og politikere ble invitert til debatt.
Renhold	Bransjeprogrammet har i 2024 vært opptatt av å øke kompetansen til ulike målgrupper i bransjen. De regionale verneombudene (RVO) erfarer at mange mellomledere og teamledere mangler kunnskap om ledelse, HMS, den norske modellen og om verneombudenes rolle og funksjon, og de ser stor verdi i å løfte kompetansen til denne gruppen. I 2024 har derfor en partssammensatt arbeidsgruppe, ledet av RVO, jobbet med å kartlegge behov og muligheter for å utforme et opplærings- og veiledningstilbud tilpasset målgruppen. Arbeidet vil fortsette i 2025.
Transport	Bransjeprogrammet inviterte til samarbeidsmøte i Sverige med myndigheter, fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner fra begge land for erfaringsutveksling. Tema for møtet var utfordringer med varebilmarkedet og hvordan de er forsøkt løst i Norge og Sverige. I tillegg ble det utvekslet erfaringer om gjennomføring av direktiv 2020/1057 om særlige regler om utsending av sjåførere i veitransportsektoren, og om håndheving og bruk av IMI Transport.
Transport	Bransjeprogrammet gjennomførte en studietur til Danmark hvor flere møter ble gjennomført. Det ble holdt møte med en arbeidstakerorganisasjon for å lære hvordan de arbeider med forebygging av useriøsitet og a-krim, og det ble gjennomført møte med en stor speditør for å få innspill til hva bransjeprogrammet kan bidra med for å informere utenlandske bestillere om regelverk knyttet til transport i Norge. I tillegg ble det gjennomført et samarbeidsmøte med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og kontrollmyndigheter i Danmark, hvor også norsk politi deltok. Hensikten med dette møtet var informasjons- og erfaringsdeling om varebilbransjen, utsendte arbeidstakere innen gods- og turbil, implementering av direktiv 2020/1057 og erfaringer med IMI Transport.
Uteliv	Bransjeprogrammet har jobbet videre med temaet seksuell trakassering. Hovedfokuset i 2024 har vært å videreutvikle et quiz-basert samtaleverktøy, som skal bidra til å senke terskelen for å snakke om et vanskelig tema. Formålet er å reflektere sammen og utforske gråsonene. Verktøyet skal lanseres i 2025 sammen med en oppgradert versjon av nettsiden settestrek.no .

Godkjenningsordninger, registre og HMS-kort

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og HMS-kort-ordninger innenfor ulike bransjer. En oversikt over antall søknader vi har mottatt innenfor utvalgte godkjenningsordninger er tidligere beskrevet i delkapitlet Godkjenningsordninger og meldinger.

For å nå målet om seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er følgende ordninger de mest sentrale:

- godkjenningsordningen for renhold
- godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring (heretter omtalt som bilpleie)
- godkjenningsordningen for bemanningsforetak
- HMS-kort-ordningen innen bygg, renhold og bilpleie

Godkjenningsordningen for bemanningsforetak ble innført 1. januar 2024, og erstattet da den gamle registerordningen for bemanningsforetak. Alle bemanningsforetak som driver med utleie av arbeidskraft i Norge må søke om å bli godkjent av Arbeidstilsynet.

Formålet med godkjenningsordningene er å bidra til at virksomhetene som omfattes av ordningene sørger for seriøse og anstendige arbeidsvilkår for sine ansatte. Det er ulovlig å tilby tjenester innenfor de aktuelle områdene dersom virksomheten ikke er godkjent. Godkjenningsordningene skal bidra til at det er lettere å velge lovlige og seriøse tilbydere av tjenester innen renhold og bilpleie, samt gjøre det lettere å velge lovlige tilbydere av arbeidskraft.

Ordningene vil også gi Arbeidstilsynet en god oversikt over aktørene i de ulike bransjene.

HMS-kort er et pålagt identitetskort for arbeidstakere i enkelte bransjer. Kortet viser hvem arbeidstakerne er, hvilken virksomhet de jobber i, og bekrefter at både virksomheten og arbeidstakeren er registrert i nødvendige offentlige register.

For å bidra til at ordningene fungerer etter intensjonen, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever ordningene i henhold til regelverket. Tabell 39 og tabell 40 viser antall tilsyn vi har gjennomført med de ulike ordningene siste fem år, skilt på henholdsvis tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere. Merk at begge tabellene viser alle tilsyn med de ulike ordningene, uavhengig av hvilket overordnet mål tilsynene sorterer under.

Tabell 39: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort, 2020-2024. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 20. februar 2025.

Godkjenningsordning og register	2020	2021	2022	2023	2024
Bemanningsforetak	16	37	289	46	57
Bilpleie				277	153
HMS-kort	3 228	2 354	4 174	4 863	3 636
Renhold	419	186	180	602	221

Tabell 40: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning og registrering, 2020-2024. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 20. februar 2025.

Godkjenningsordning og register	2020	2021	2022	2023	2024
Bemanningsforetak	65	14	584	150	85
Renhold	3	2	3	55	188

Som tallene viser, fører vi klart flest tilsyn med at arbeidsgivere sørger for at ansatte har HMS-kort. 80 prosent av tilsynene med HMS-kort i 2024 er gjort innenfor bygge- og anleggsnæringen. Denne andelen har holdt seg stabil i hele femårsperioden, og henger sammen med en generelt høy tilsynsaktivitet innen denne næringen over flere år. Litt over halvparten av kontrollene med HMS-kort i 2024 er gjennomført i ulykkesforebyggende tilsyn, mens omtrent en tredjedel er kontrollert i tilsyn med arbeidsvilkår.

Når det gjelder godkjenningsordningen for renhold, har vi gjennomført langt færre tilsyn med om virksomheten er en godkjent renholdsvirksomhet i 2024 enn i 2023. Dette skyldes til dels at vi i samme periode har mer enn tredoblet antall tilsyn med bestillere av renholdstjenester.

Tilsynsinnsats for seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomheter for å kontrollere at de etterlever kravene til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette omfatter både tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere, samt tilsyn med ulike godkjenningsordninger, som omtalt i forrige delkapittel.

I 2024 har Arbeidstilsynet gjennomført 3 960 tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår innenfor overordnet mål 2. Dette er på samme nivå som i 2023, men en betraktelig økning fra 2022, som vist i tabell 41. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 67 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 63 prosent av tilsynene i 2024.



På avstand kan de se ut som en helt vanlig vennegjeng på tur. De tre inspektørene går sivilt kledd for å ikke avsløre seg selv, før de går inn på utesteder og restauranter for å kontrollere arbeidsforholdene der.

– Betaler dere tillegg for overtid? Hvordan registrerer dere timer? Har alle ansatte skriftlige arbeidsavtaler?

Dette er noen av spørsmålene som ble stilt da inspektørene besøkte et serveringssted i Oslo uanmeldt. I sommer har Arbeidstilsynet hatt en omfattende kontroll av arbeidsforholdene ved mange av hovedstadens utesteder og restauranter. Kontrollene ble gjennomført en uke i sommer, av inspektører fra hele landet. Over 40 inspektører og RVO-er fra rundt om i landet deltok og det ble gjennomført 200 tilsyn.

Tilsynene ble gjennomført i den delen av bransjen og hos de virksomhetene der vi forventer å finne flest lovbrudd. Det gjenspeiles i antall tilsyn med brudd, som var ca. 70 %. Vi vet at bransjen er utsatt for a-krim fordi den er arbeidsintensiv, med mye skiftarbeid og mange unge og utenlandske arbeidstakere, og vi finner brudd over tid. Det handler ikke først og fremst om at hele bransjen er preget av a-krim, men om stadig bedre prediksjoner og mer treffsikkerhet på hvor vi går.

De fleste bruddene var knyttet til registrering av arbeidstid, innhold i arbeidsavtaler og overtid.

Tabell 41: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, innenfor overordnet mål 2, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	2022	2023	2024
Antall tilsyn	2 884	3 998	3 960
Andel tilsyn med brudd	65 %	69 %	67 %
Andel tilsyn med reaksjon	59 %	63 %	63 %

Flest tilsyn i overnatting og servering og bygg og anlegg

Vi gjennomførte i 2024 klart flest tilsyn med overordnet mål 2 i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet. Dette var også de to næringene hvor vi gjennomførte flest tilsyn med overordnet mål 2 i 2022 og 2023. Samlet sett ble 56 prosent av tilsynene med seriøse og anstendige arbeidsvilkår gjennomført med virksomheter innen disse to næringene i 2024, som er på omtrent samme nivå som de to foregående årene.

Tabell 42 gir en oversikt over hvordan tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår fordeler seg per næring for perioden 2022–2024.

Tabell 42: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på næringer, 2022–2024. Én virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	721	954	1 232
F Bygge- og anleggsvirksomhet	910	1 118	1 000
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	117	373	430
H Transport og lagring	193	368	352
N Forretningsmessig tjenesteyting	561	739	343
C Industri	167	144	186
A Jordbruk, skogbruk og fiske	132	145	140
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	9	46	110
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	34	39	46
L Omsetning og drift av fast eiendom	29	32	42
Andre næringer	52	78	124
Totalt	2 884	3 998	3 960

Vi avdekket brudd i 71 prosent av tilsynene i overnattings- og serveringsnæringen i 2024, som er på omtrent samme nivå som de to foregående årene. Blant bygge- og anleggsvirksomheter avdekket vi brudd i 59 prosent av tilsynene i 2024, som er på samme nivå som i 2023, men noe lavere enn i 2022.

Innen næringen varehandel, reparasjon av motorvogner, har antall tilsyn økt betraktelig siste treårsperiode. Størst økning var det fra 2022 til 2023, med en noe mindre økning til 2024. Økningen for treårsperioden skyldes i stor grad økt antall tilsyn

3. Årets aktiviteter og resultater

innen bilpleie, hvor det ble innført en godkjenningsordning i 2022, samt økt antall tilsyn innen detaljhandel.

Også innen transport og lagring har vi økt tilsynsinnsatsen i treårsperioden. Antallet tilsyn i denne næringen er omtrent doblet fra 2022 til 2023 og 2024. De fleste av disse tilsynene ble rettet mot virksomheter innen godstransport på vei, og gjennomført i tett samarbeid med Statens vegvesen.

Som vi ser av tabellen, er antallet tilsyn innen forretningsmessig tjenesteyting halvert fra 2023 til 2024. Dette skyldes, som allerede nevnt, en betydelig reduksjon i antall tilsyn med renholdsvirksomheter, men også færre tilsyn innen utleie av arbeidskraft.

Kontrollerte tema i tilsyn innenfor mål 2

De tre hyppigst kontrollerte temaene i tilsyn innenfor overordnet mål 2 i 2024 var, i likhet med både 2022 og 2023, følgende:

- arbeidsavtaler
- lønnssystemer
- arbeidstidsordninger

Vi avdekket i 2024 brudd på arbeidsavtaler i 41 prosent av tilsynene, lønnssystemer i 30 prosent av tilsynene og arbeidstidsordninger i 45 prosent av tilsynene. Dette er på omtrent samme nivå som de to foregående årene.

Tabell 43 gir en oversikt over de mest kontrollerte temaene innenfor overordnet mål 2 i perioden 2022-2024.

Tabell 43: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 etter mest kontrollerte tema, 2022-2024. Ett tilsyn kan kontrollere flere tema. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Arbeidsavtaler	1 867	2 730	2 914
Lønnssystemer	1 858	2 668	2 842
Arbeidstidsordninger	1 554	2 610	2 776
HMS-kort	666	1 597	1 154
Bygnings- og utstyrmessige forhold	126	745	670
Registrerings- og meldeplikt	158	823	384
Bestillerplikter	10	104	298
Innleie og utleie	925	424	296
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	446	290
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	189	302	290
Informasjons- og påseplikt	34	92	281
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	131	229	273
Stoffkartotek	1	381	257
Bedriftshelsetjeneste	206	349	208
Tungt og ensformig arbeid	1	215	114
Andre tema	241	536	463
Totalt	2 884	3 998	3 960

HMS-kort ble kontrollert i om lag tre av ti tilsyn med overordnet mål 2 i 2024, med brudd i 26 prosent av tilsynene. Vi har, som nevnt, oftest kontrollert HMS-kort i bygge- og anleggsvirksomheter, etterfulgt av forretningsmessig tjenesteyting, hvor HMS-kort hovedsakelig er kontrollert i renholdsvirksomheter. Vi fant klart oftere brudd på HMS-kort i forretningsmessig tjenesteyting enn i bygg og anlegg, med henholdsvis 37 prosent brudd og 19 prosent brudd i 2024.

Få brudd på innleie- og utleieregelverket

Ulovlig innleie og utleie har vært et område som Arbeidstilsynet de siste årene har prioritert for tilsyn. I 2024 har vi kontrollert ulovlig innleie og utleie i 296 tilsyn. Dette er et betydelig lavere antall enn årene før, som dels skyldes at omfanget av innleie har gått ned de siste årene, og dels at vi finner få brudd på regelverket. Vi har avdekket brudd på innleie- og utleieregelverket i 21 prosent av tilsynene i 2024, som er noe lavere enn i 2023 (25 prosent) og betydelig lavere enn i 2022 (58 prosent).

Flesteparten av tilsynene med innleie- og utleieregelverket i 2024 er gjennomført med innleiery av arbeidskraft. Vi har oftest kontrollert om virksomhetene etterlever innleieforbudet i forbudssonen, men kun avdekket brudd på dette i 2 prosent av tilsynene i 2024. Vi har oftest avdekket brudd når vi har kontrollert om innleievirksomheten har en rutine som ivaretar opplysningsplikten overfor utleier, med brudd i 35 prosent av tilsynene, og når vi har kontrollert om virksomheten har rutine for å sikre lovlig innleie, med brudd i 29 prosent av tilsynene.

Inspektørenes vurdering av funn i tilsyn innen mål 2

Som tidligere beskrevet, registrerer våre inspektører sin helhetsvurdering av hvor alvorlig de mener det de har funnet i et tilsyn er. Merk at alvorlighetsvurderingen kan være knyttet til funn innen ulike tema, og ikke ett enkelt brudd. I 2024 er 861 tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår registrert med vurdering alvorlig eller svært alvorlig, per februar 2025. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Reaksjonsbruk i tilsyn innenfor mål 2

Tabell 44 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår for perioden 2022-2024. Vi har i 2024 fulgt opp avdekkede brudd med ett eller flere pålegg i 1 867 tilsyn, som er på samme nivå som i 2023, men en betydelig økning fra 2022. Flest pålegg er knyttet til innhold i arbeidsavtaler og oversikt og registrering av arbeidstid. Tvangsmulkt er det primære valg av pressmiddel, og i 2024 har vi fulgt opp pålegg med tvangsmulkt i 248 tilsyn. Stans som pressmiddel og stans ved overhengende fare er benyttet i mindre grad i tilsyn i 2024 enn i 2023. Så langt i år har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 108 tilsyn, som foreløpig er en del lavere enn i 2023.

Det er viktig å påpeke at en del tilsynssaker fortsatt er åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende. Spesielt når det gjelder overtredelsesgebyr, kan det ta en del tid fra tilsynet er gjennomført til reaksjonen blir vedtatt.

Tabell 44: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner innenfor overordnet mål 2, 2022-2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023	2024
Vedtak om pålegg	1 241	1 893	1 867
Vedtak om tvangsmulkt	214	352	248
Vedtak om stans som pressmiddel	81	171	23
Vedtak om stans ved overhengende fare	88	207	141
Vedtak om overtredelsesgebyr	78	232	108

Dypdykk

Blir ukrainske flyktninger utnyttet i norsk arbeidsliv?

Siden starten av krigen i Ukraina, den 24. februar 2022, har mange millioner ukrainere flyktet fra landet sitt, og krigen har medført et rekordhøyt antall innvandringer til Norge. Mange av flyktningene er nå på vei ut i det norske arbeidsmarkedet. Betydelige forskjeller i arbeidsmiljøtilstanden i Ukraina sammenliknet med Norge, gjør at mange av flyktningene kan akseptere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Vi har derfor undersøkt i hvilken grad ukrainske flyktninger har blitt utnyttet hittil.

Informasjonsinnhenting og intervjuer

For å få mer innsikt i denne problemstillingen, har vi innhentet skriftlige tilbakemeldinger og gjennomført intervjuer med våre ansatte som har møtt på ukrainere i løpet av de siste årene. Informasjonsinnhenting og intervjuene ble i hovedsak gjennomført på sensommeren 2024. Vi har intervjuet inspektører, regionale verneombud (RVO) og Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). Inspektørene vi intervjuet, gjennomførte i hovedsak tilsyn rettet mot useriøsitet og a-krim.

Resultater: Hovedsakelig seriøse arbeidsforhold for ukrainske flyktninger så langt

Intervjuene og informasjonsinnhenting avdekket flere sentrale tema som gir kunnskap om ukrainske flyktninger i arbeidslivet så langt.

Basert på våre konkrete erfaringer, er det grunn til å tro at mange av de ukrainske flyktingene som har kommet til Norge, og som er i arbeid, har seriøse arbeidsforhold. I noen få tilfeller har vi sett at ukrainere har blitt utnyttet. Et av våre mest fremtredende funn, er likevel at det ikke ser ut til at ukrainere så langt er mer sårbare enn andre migranter som jobber i Norge.

Et av de viktigste funnene er at mange av informantene ikke hadde truffet på ukrainere i det hele tatt. De som hadde påtruffet ukrainere, hadde gjort dette i begrenset grad. Ettersom vi ikke nødvendigvis innhenter informasjon om nasjonalitet til de arbeidstakerne vi påtreffer, kan vi imidlertid ha møtt på flere ukrainere enn vi er klar over. Samtidig viser ekstern statistikk at få ukrainere er i arbeid så langt.

Viktig å følge den videre utviklingen

Våre erfaringer med ukrainske flyktninger så langt er relativt begrensede. Funnene våre gir kun et øyeblikksbilde av Arbeidstilsynets erfaringer per sensommeren 2024. Sett opp imot ekstern statistikk, som viser at antallet ukrainske flyktninger i arbeid er raskt stigende, så er det viktig at Arbeidstilsynet fortsetter med å følge utviklingen fremover.

Lønn under allmenngjort tariff

Tilstand og utvikling

Enkelte arbeidsgivere sparer inn på kostnader gjennom å utbetale lavere lønn til sine arbeidstakere enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge. Å utbetale lavere lønn enn det som er vanlig, kan virke konkurransevridende og bidra til å holde lønningene nede i hele næringer. Dette fenomenet er derfor særlig utbredt i konkurranseutsatte næringer, der virksomheter kan vinne oppdrag gjennom å tilby lave priser.

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. Det som kjennetegner de allmenngjorte områdene, er at en høy andel av sysselsettingen består av utenlandsk arbeidskraft. Det medfører en stor risiko for at lønningene i disse bransjene er under tariffmessige standarder.

I 2024 var følgende ni tariffområder allmenngjort:

- bygg
- elektro
- fiskeindustri
- godstransport på vei over 3,5 tonn
- jordbruks- og gartnerinæringen
- overnatting, servering og catering
- persontransport med turbil
- renhold
- skips- og verftsindustrien

Fra og med 1. juni 2025 vil det også bli innført allmenngjort minstelønn for godstransport på vei over 2,5 tonn (varebilbransjen).

Totalt sett, var omtrent 295 000 lønnsforhold i 2022 omfattet av allmenngjorte tariffavtaler, ifølge Fafo [\[17\]](#). Dette inkluderer ikke utsendte arbeidstakere fra virksomheter i andre land, og heller ikke ansatte i bemanningsforetak som jobber innenfor allmenngjorte områder. Det faktiske antallet er derfor høyere. Det er ulikt hvor mange utenlandske arbeidstakere som er innenfor de ulike tariffområdene, og det varierer også hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som mottar lønn under allmenngjort minstesats. Antallet arbeidstakere som påvirkes av allmenngjøring er størst i tariffområde for bygg og overnatting, servering og catering, med henholdsvis 117 000 og 84 000 sysselsatte.

Ifølge Fafo var omtrent 17 000 lønnsforhold under allmenngjort minstelønnsats i 2022, som tilsvarer 6 prosent av lønnsforholdene innenfor de allmenngjorte områdene [\[17\]](#). Tilsvarende andeler under minstesats var 10 prosent i 2021 [\[18\]](#) og 8 prosent i 2020 [\[19\]](#). I 2022 var det, ifølge Fafo, høyest andel lønnsforhold under minstelønnsats i godstransport på vei (8 prosent) og overnatting, servering og catering (7 prosent). Dersom vi kun ser på utenlandske lønnstakere, var det de samme to områdene som peker seg ut, med henholdsvis 13 prosent og 7 prosent under minstelønn.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn.

I dette, legger vi blant annet at arbeidsgivere:

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

Tilsyn er det viktigste virkemiddelet for å sikre at både arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever pliktene de har etter allmenngjøringsregelverket. Vi tilbyr også veiledning til de som trenger mer kunnskap om dette regelverket.

Tilsyn

I 2024 har Arbeidstilsynet prioritert tilsyn med allmenngjort lønn innenfor følgende allmenngjorte områder: overnatting, servering og catering, bygg, godstransport på vei og renhold. Ifølge Fafo hadde disse områdene flest utenlandske arbeidstakere under minstesats i 2022 [\[17\]](#), og risikoforholdene tilsa derfor at de burde prioriteres.

Vi har ført tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere innenfor de prioriterte næringene overholder allmenngjøringsregelverket.

Tilsyn med arbeidsgivere

Arbeidstilsynet har i 2024 gjennomført 2 267 tilsyn med at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn, som en del av innsatsen innenfor overordnet mål 2.

Vi har avdekket ett eller flere brudd på allmenngjøringsregelverket i 17 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 15 prosent av tilsynene. Antallet tilsyn med allmenngjort lønn er på samme nivå som i 2023, mens andelen tilsyn med brudd er noe lavere i 2024 enn i 2023. I all hovedsak ble tilsynene med allmenngjort lønn i 2024 gjennomført som uanmeldte, stedlige tilsyn.

Tabell 45 viser hvordan tilsynene med allmenngjøringsforskriftene fordeler seg på de ulike allmenngjorte områdene for 2024. Vi gjennomførte klart flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene innenfor overnatting, servering og catering, med om lag halvparten av tilsynene. Samlet sett ble 93 prosent av tilsynene gjennomført med virksomheter innenfor de fire prioriterte allmenngjorte områdene.

Som resultatene viser, har vi også ført en del tilsyn med allmenngjort lønn innen jordbruks- og gartnerinæringene, som også har utfordringer knyttet til useriøsitet og sosial dumping.

Tabell 45: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, for tilsyn med allmenngjøring, fordelt per allmenngjøringsforskrift, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Forskriftsområde	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Overnatting, servering og catering	1 172	23 %	21 %
Byggeplasser i Norge	531	6 %	6 %
Godstransport på vei	272	12 %	10 %
Renholdsbedrifter	142	21 %	21 %
Jordbruks- og gartnerinæringene	100	8 %	5 %
Elektrofagene	22	9 %	5 %
Persontransport med turbil	21	14 %	0 %
Fiskeindustribedrifter	4	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	4	0 %	0 %
Totalt	2 267	17 %	15 %

Vi avdekket oftest brudd på allmenngjøringsregelverket innen overnatting, servering og catering og renhold, med brudd i henholdsvis 23 prosent og 21 prosent av tilsynene. Dette var også de to forskriftsområdene hvor vi oftest avdekket brudd i 2023. Vi avdekket hyppigst brudd når vi kontrollerte om arbeidsgiver innen overnatting og servering utbetalte lønn i henhold til tariffavtale, med brudd i 22 prosent av tilsynene. Videre, fant vi brudd på om arbeidsgiver innen renhold utbetaler lønn for reisetid mellom oppdrag i 19 prosent av tilsynene.

Tabell 46 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med allmenngjøring i 2024. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 266 tilsyn. Vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel når pålegg ikke er oppfylt innen fristen i 38 tilsyn. Stans som pressmiddel er vedtatt i 5 tilsyn.

Overtredelsesgebyr er vedtatt på grunn av alvorlige eller gjentatte brudd på allmenngjøringsregelverket i 5 tilsyn, hvor 4 var innen overnatting, servering og catering, og 1 var innen bygg. Stans ved overhengende fare er ikke benyttet ved brudd på allmenngjøringsregelverket.

Tabell 46: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med allmenngjøring, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	266
Vedtak om tvangsmulkt	38
Vedtak om stans som pressmiddel	5
Vedtak om overtredelsesgebyr	5

Tilsyn med oppdragsgivere

Oppdragsgivere som bestiller oppdrag i en bransje hvor det er minstelønn, har informasjons- og påseplikt. Formålet med informasjons- og påseplikten er å sikre at arbeidstakere i utsatte bransjer har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med norsk regelverk.

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgivere, vektlegger derfor Arbeidstilsynet også å nå ut til oppdragsgivere for tjenester innen allmenngjorte områder. Målet er å få oppdragsgivere til å informere om og følge opp at leverandører (arbeidsgivere) gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår.

I 2024 gjennomførte vi totalt 281 tilsyn med forskrift om informasjons- og påseplikt i tilsyn innenfor overordnet mål 2. Det er en tredobling i antall tilsyn med denne forskriften sammenlignet med i 2023, da vi gjennomførte 92 tilsyn.

Vi avdekket minst ett brudd på forskriften i 68 prosent av tilsynene, og ga én eller flere reaksjoner i 64 prosent av tilsynene i 2024. Brudd er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomheter om å utøve informasjons- eller påseplikt og å få på plass rutiner for dette. Per februar 2025 er det vedtatt pålegg i 137 tilsyn. I 10 tilsyn er det vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel, og i 1 tilsyn er det vedtatt overtredelsesgebyr. Noen tilsyn er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Arbeidstilsynet har i tillegg til tilsyn med informasjons- og påseplikt, hatt en egen innsats for å sikre at offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Disse tilsynene omtales i delkapitlet Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser.

Veiledning

En tidligere evaluering av allmenngjøringsordningen, pekte på et behov for å gjøre allmenngjøringsregelverket mer kjent for at virksomhetene skal etterleve regelverket [\[20\]](#). Arbeidstilsynet har i 2024 hatt en ambisjon om å synliggjøre vår innsats innenfor dette området gjennom ulike veiledningstiltak, da vi antar at økt opplevd opplevelsrisiko blant virksomhetene vil øke motivasjonen til å oppsøke og bruke vår nettveiledning. Vi har derfor jobbet aktivt med å synliggjøre tilsynsaktivitet og veiledning gjennom både pressesaker og sosiale medier, og synligheten innenfor dette temaet har økt betydelig.

Arbeidstilsynet opplever også stor etterspørsel etter skriftlig veiledning om lønns- og arbeidsvilkår. Våre nettsider med informasjon om dette er blant de mest besøkte på

arbeidstilsynet.no, med omtrent 365 000 besøkende i 2024. Vi har i 2024 jobbet med å oppdatere disse temaside, blant annet har vi oppdatert nettveiledningen om minstelønn. Vi har i 2024 gjennomført begrenset utadrettet veiledning mot enkeltbransjer, men lagt vekt på å utarbeide bransjeuavhengig informasjon som er relevant for hele målgruppen. Vi har også jobbet med å utarbeide ny mal for arbeidsavtaler og oversatt de nye malene til en rekke ulike språk.

Både Svartjenesten og Arbeidstilsynets chatbot har veiledet i stort omfang om tema relatert til allmenngjort lønn, og det har i 2024 også vært betydelig strømming av tidligere webinarer om relevante tema.

Vi har også hatt andre målrettede veiledningsaktiviteter om temaet i 2024. Vi har blant annet deltatt på et informasjonsmøte i regi av Utlendingsdirektoratet rettet mot bønder som ansetter tredjelandssesongarbeidere. Vi har deltatt på flere møter med organisasjonene i landbruket for å gi informasjon og veiledning om vår tilsynspraksis i grøntnæringen, og vi har orientert om vår innsats gjennom deltagelse i treparts bransjeprogram.

For målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know your rights». Arbeidstilsynet gjennomfører også veiledning i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Disse veiledningsaktivitetene omtales nærmere under delkapittel Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

Effekter

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. For at virksomhetene skal følge regelverket er tilsyn vårt viktigste virkemiddel, men vi har også gjennomført ulike veiledningstiltak for å øke kunnskap om regelverket.

Vi har kontrollert allmenngjøringsregelverket blant både arbeidsgivere og oppdragsgivere i et høyt omfang i 2024. En høy andel av tilsynene er gjennomført i de næringene hvor tilgjengelig kunnskap viser at risikoen for brudd på regelverket er størst. Samlet sett avdekket vi relativt få brudd på allmenngjøringsregelverket. Vi avdekket oftere brudd i flere av de mest risikoutsatte næringene, hyppigst innen overnatting, servering og catering og renhold. Dette tyder på at det har vært riktig å prioritere tilsyn i disse næringene.

Tilsynsinnsatsen vår har hatt direkte effekter på virksomhetenes etterlevelse av krav i allmenngjøringsregelverket, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Tilsyn med allmenngjøringsregelverket i 2024 har ført til at litt over 280 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025.

Dette innebærer blant annet at om lag:

- 190 virksomheter har utbetalt allmenngjort lønn blant overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter
- 50 virksomheter har etterbetalt manglende lønn eller overtidstillegg til arbeidstakere innen overnatting-servering og catering

I tillegg til å følge opp at arbeidsgivere utbetaler allmenngjort lønn, har vi i 2024 også økt kontrollen av om oppdragsgivere følger opp at leverandører gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Per februar 2025 har om lag 170 virksomheter iverksatt forbedringstiltak for å etterleve informasjons- og påseplikten. Dette kan indirekte føre til effekter på lønns- og arbeidsvilkår for mange arbeidstakere i ulike virksomheter, men dette lar seg ikke tallfeste.

Foruten tilsyn, har Arbeidstilsynet i 2024 også bidratt til at virksomheter og arbeidstakere har fått økt kunnskap om regelverket gjennom ulike veiledningstiltak. Veiledningen har i stor grad vært generell, og ikke rettet mot enkeltbransjer. Vi ser et potensial for mer bransjerettet veiledning for å oppnå større effekt.



Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser

Tilstand og utvikling

Offentlig sektor består av om lag 30 000 virksomheter, hvorav 22 000 i kommuneforvaltningen. I 2023 kjøpte virksomheter i offentlig sektor varer og tjenester for 780 milliarder kroner, som er en økning fra tidligere år [21]. Statlig sektor står for om lag halvparten av innkjøpene. Innen kommunal sektor er det kommunene som står for mesteparten av innkjøpene, mens fylkeskommuner står for om lag en femtedel [22].

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å følge opp arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser. Det innebærer at offentlige oppdragsgivere:

- stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter
- har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser
- kontroller at krav til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsene overholdes

Lov om offentlige anskaffelser fastsetter at Arbeidstilsynet har tilsynsansvar for forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter innenfor det landbaserte arbeidslivet. Forskriften gjelder ved tildeling av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter som overstiger visse terskelverdier, og er et viktig tiltak for å forhindre at useriøse og kriminelle får innpass i arbeidsmarkedet, gjennom kontrakter med offentlige innkjøpere.

DFØs anskaffelsesundersøkelse går ut til ca. 1 200 offentlige virksomheter annethvert år, for å kartlegge hvordan offentlige anskaffelser organiseres og gjennomføres [23]. Ifølge resultatene fra 2024, gjennomfører virksomheter i statlig sektor kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter i større grad enn kommunal sektor. Nivået er likevel totalt sett lavt, under halvparten av virksomhetene i undersøkelsen oppgir at de gjennomfører slike kontroller. Undersøkelsen viser også at det er færre offentlige innkjøpere som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse om a-krim og lønns- og arbeidsvilkår i 2024 enn tidligere år, med unntak av offentlige foretak og selskap. I underkant av 70 prosent av de offentlige virksomhetene oppgir i 2024 at lønns- og arbeidsvilkår er et tema i anskaffelsesstrategien, som er på samme nivå som i 2022.

Deloitte pekte i 2022 på at det kan være en risiko for at mange mindre offentlige virksomheter ikke har erkjent at useriøsitet og arbeidslivskriminalitet kan forekomme i deres oppdrag [24]. Videre påpekte de at oppfølging og kontroll av leverandørenes etterlevelse av krav i kontrakter nedprioriteres til fordel for andre oppgaver [24]. Tilsvarende har Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo, i en tidligere evaluering av allmenngjøringsordningen, trukket fram at kunnskapen om gjeldende allmenngjøringsvedtak er for lav hos oppdragsgivere, og at offentlige oppdragsgivere etterlever påseplikten i for liten grad [20]. I denne evalueringen ble det også pekt på at årsakene til dette er at oppdragsgiverne typisk ikke vet hva plikten innebærer og at det ikke finnes noe klart regelverk for hvordan pliktene skal etterleves.



”

Arbeidstilsynet fulgte i 2024 opp et stort samferdselsprosjekt knyttet til utbygging av ny motorvei i Sør-Norge. Dette var et prosjekt der vi over en lang periode mottok tips som omhandlet kritikkverdige forhold. Vi gjennomførte flere tilsyn med både byggherre og den utenlandske totalentreprenøren og fant hold i flere av tipsene. Blant annet knyttet til manglende systematisk HMS-arbeid, fryktkultur på anleggsplassen og en utstrakt bruk av ledende og særlig uavhengige stillinger som førte til at et hundretalls arbeidstakere ikke fikk overtidstilleggene de hadde krav på.

Funnene vi gjorde vitner om viktigheten av å også følge opp de store offentlige oppdragsgiverne. Hensikten er å sikre en bevisstgjørelse knyttet til det ansvaret og innflytelsen de har ved valg av en hovedentreprenør til en totalentreprise.

Thomas Sneltvedt, senioringeniør, avdeling for tilsyn

Virkemiddelbruk og resultater

Det er store forskjeller mellom de ulike offentlige virksomhetene når det gjelder hvor godt de ivaretar lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser. Funnene fra de nevnte rapportene tyder imidlertid på at kunnskapen og kompetansen hos mange offentlige virksomheter ikke er god nok. Generelt, har offentlige virksomheter med store innkjøp i utsatte sektorer kommet lengst, mens mange mindre arbeidslivskriminalitet kan forekomme i deres oppdrag [\[24\]](#). Det vil derfor være behov for at Arbeidstilsynet bruker ulike virkemidler mot ulike deler av målgruppen. Tilsyn, for å kontrollere etterlevelse av regelverket, og veiledning, for å øke kunnskap og bevissthet om risiko for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, ble vurdert å være de mest sentrale virkemidlene i 2024.

Riksrevisjonen ga i 2022 ansvarlige departementer klare anbefalinger om bedre styring og kontroll med underliggende virksomheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i statlige anskaffelser [\[25\]](#). Arbeidstilsynet har derfor antatt at risikoen for brudd på regelverket er størst innenfor kommunal sektor. Vi har derfor i 2024, tilsvarende som i 2023, prioritert å gjennomføre tilsyn med at kommunale virksomheter følger opp arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser.

I tillegg til tilsynsaktivitet rettet mot offentlige oppdragsgivere, har vi i 2024 også prioritert å veilede offentlige oppdragsgivere om regelverket og deres plikter, både gjennom veiledning i tilsyn, og som selvstendige veiledningsaktiviteter.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har i 2024 gjennomført 108 tilsyn med om offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene i 2024, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 82 prosent av tilsynene. Antall tilsyn med offentlige oppdragsgivere er mer enn doblet sammenlignet med 2023, mens andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjoner er på samme nivå begge år.

Tilsynene er i all hovedsak gjennomført med virksomheter innen kommunal forvaltning. Kun ett tilsyn er gjennomført med statlig virksomhet. Tilnærmet alle tilsynene med offentlige oppdragsgivere er gjennomført som digitale tilsyn.

I tilsynene med offentlige oppdragsgivere har vi i 2024 lagt vekt på å kontrollere at de:

- stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter
- har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser
- kontrollerer at krav til lønns- og arbeidsvilkår overholdes i sine anskaffelser

Tabell 47 viser resultater fra tilsynene med offentlige oppdragsgivere i 2024.

Tabell 47: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Offentlig oppdragsgiver – kontroll (n=108)	83 %	82 %
Offentlig oppdragsgiver – kontraktsvilkår (n=108)	34 %	33 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag (n=108)	23 %	21 %

Vi har i 2024 oftest avdekket brudd på om oppdragsgiver har gjennomført nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes, med brudd i 83 prosent av tilsynene i 2024. Dette er på samme nivå som i 2023.

Tilsvarende som i 2023, har vi i 2024 avdekket hyppigere og flere brudd i tilsyn i de mindre kommunene. Vi har avdekket minst ett brudd på regelverket for offentlige oppdragsgivere i 93 prosent av tilsynene med kommuner på 5-19 ansatte, mens i kommuner med over 50 ansatte har vi avdekket brudd i 74 prosent av tilsynene i 2024.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 81 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i 9 tilsyn. Tabell 48 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per februar 2025. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 48: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	81
Vedtak om tvangsmulkt	9

Veiledning

Som allerede omtalt, viser tilgjengelig kunnskap at mange offentlige virksomheter ikke har god nok kompetanse og kunnskap om regelverket som gjelder for offentlige oppdragsgivere. Dette ser vi også i våre tilsyn, som tilsier at det er behov for veiledningstiltak om dette temaet.

Tilsvarende som for tilsynene, har veiledningen vært rettet mot kommuner, da vi har vurdert behovet for økt kompetanse som størst der. Veiledningen har vært rettet spesifikt mot innkjøpsansvarlige i kommunene, som er de som i praksis gjennomfører og ivaretar kontrollplikten. Vi har ikke gjennomført spesifikke veiledningsaktiviteter mot andre grupper offentlige oppdragsgivere i 2024, men veiledningen om kontrollplikten er tilgjengelig for alle på arbeidstilsynet.no.

Som en del av veiledningsaktiviteten har vi sendt veiledningsbrev til alle landets 357 kommuner. Webinar om kontrollplikten ble gjennomført i april 2024, med over 550 påmeldte. Et flertall av kommunene deltok på webinarret, en del av dem med flere representanter. Vi har også publisert nyhetssaker om oppdragsgiveres kontrollplikt på egne nettsider og hatt oppslag i flere eksterne mediekanaler.

I tillegg til selvstendige veiledningsaktiviteter, har vi også lagt ekstra vekt på veiledning som en del av tilsynene med offentlige oppdragsgivere i 2024. I forkant av tilsynene har vi sendt virksomhetene en videopresentasjon som de skulle se. Vår erfaring fra tilsynene er at virksomhetene er motiverte for å lære, at de ser hensikten med regelverket og viktigheten av egen rolle som offentlig oppdragsgiver.

Effekter

I 2024 har Arbeidstilsynet doblet antall tilsyn med offentlige oppdragsgivere sammenlignet med 2023, og vi har avdekket brudd i en høy andel av disse tilsynene. Som en direkte følge av våre tilsyn i 2024, har over 80 virksomheter per februar 2025 innført ett eller flere forbedringstiltak.

Dette innebærer blant annet at om lag:

- 80 offentlige oppdragsgivere har gjennomført nødvendig kontroll av at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes
- 30 virksomheter har inkludert vilkår knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter

De aller fleste virksomhetene vi har gitt pålegg har, med andre ord, iverksatt forbedringstiltak. De direkte effektene vi har oppnådd hos disse virksomhetene, kan også ha betydelige indirekte effekter, ved at arbeidstakerne hos leverandører og underleverandører også har lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Vi anser derfor at tilsyn i stor grad har vært gjennomført på en formåls effektiv måte blant offentlige oppdragsgivere i 2024.

Gjennom tilsyn erfarer vi at det er et stort behov for økt kunnskap når det kommer til kontroll av lønns- og arbeidsvilkår blant kommunene. Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår skiller seg fra det kommunene vanligvis driver med når det gjelder kontraktsoppfølging, og årsaken til at mange kommuner ikke har tilstrekkelig kunnskap eller systemer for å gjennomføre kontroll, kan variere noe fra kommune til kommune. Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn er at mange kommuner mangler kunnskap om regelverket og hvordan kontroll kan gjennomføres, og at dette arbeidet oppleves som komplisert.

Vi ser også tilfeller av utydelig ansvars plassering eller mangel på ressurser til å utføre dette arbeidet.

For å øke virksomhetenes kunnskap, har vi i 2024 derfor lagt mye vekt på å veilede i tilsynene. Vi har også gjennomført andre målrettede veiledningstiltak mot kommuner. Vi har blant annet nådd alle landets kommuner med veiledningsbrev om offentlige oppdragsgiveres plikter. Basert på vår undersøkelse om effekter av veiledningsbrev, omtalt på side 79, som viser at veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring i arbeidsmiljøarbeidet, forventer vi at disse brevene har hatt effekt. Vi har også veiledet en høy andel av kommunene via webinar, som vi antar har bidratt til økt kunnskap.



”

I tilsyn mot renholdsvirksomheter vil vi gjerne snakke med renholdsarbeiderne. Men det kan være vanskelig å finne dem siden de gjerne utfører gjerne arbeidet når vi andre ikke er på jobb.

Vi ønsket derfor samarbeid med Oslo kommune for å finne de riktige personene. Kommunen ga oss informasjon om hvor det ble utført renhold på skolene i løpet av sommerferien.

Resultat ble mange tilsyn hvor vi fikk snakket med renholderne om deres arbeidsvilkår og gitt dem veiledning, og fulgt opp renholdsvirksomhetene med nødvendige pålegg. Det endte også opp med at Oslo kommune sa opp et par avtaler med noen store renholdsvirksomheter.

Dette er et eksempel på en konkret aktivitet med ringvirkninger ved å kontrollere offentlige oppdragsgivere.

Cathrine Prahls Reusch, seksjonsleder, avdeling arbeidslivskriminalitet

Måloppnåelse på overordnet mål 2

Vurdering av effekter

En viktig del av intensjonen med Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2, er å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridning, og på den måten undergraver arbeidsvilkårene også for norske arbeidstakere.

I 2024 har Arbeidstilsynet opprettholdt tilsyn med seriøse lønns- og arbeidsvilkår i samme omfang som i 2023, da vi hadde en betydelig økning fra året før. Som tidligere nevnt, viser forskning fra blant annet STAMI og funn i våre egne effektmålinger, at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [\[5\]](#) [\[6\]](#). Måloppnåelsen i 2024 er minst på linje med 2023 og høyere enn 2022, ut fra omfanget av utsatte virksomheter som har iverksatt forbedringstiltak som følge av pålegg vi har gitt i tilsyn.

Vi har også gjennomført en rekke veiledningstiltak for å øke virksomhetenes kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår. Den direkte effekten av veiledningstiltak er imidlertid krevende å måle, og som tidligere nevnt har vi begrenset kunnskap om i hvilken grad økt kunnskap fører til atferdsendring. Innenfor overordnet mål 2 har vi i 2024 blant annet sendt veiledningsbrev til alle landets kommuner, om krav til dem som offentlige oppdragsgivere. Som omtalt, viser vår effektmåling av veiledningsbrev, at slike brev under gitte forutsetninger bidrar til ønsket atferdsendring hos de som leser brevene. Vi antar derfor at våre veiledningsbrev har hatt effekt i form av bedre etterlevelse av regelverket.

Måloppnåelse på mål 2 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor overordnet mål 2 har ført til at om lag 2 170 virksomheter med rundt 67 500 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag:
 - 800 virksomheter har fått på plass arbeidsavtaler som er i tråd med minimumskravene i arbeidsmiljøloven
 - 530 virksomheter fører fortløpende oversikt over arbeidstakernes arbeidstid
 - 300 virksomheter utbetaler minst 40 prosent tillegg til lønnen for overtidarbeid
- Vi har innført en ny godkjenningsordning for bemanningsforetak, som i likhet med de andre godkjenningsordningene og HMS-kortordningene bidrar til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv.
- Veiledningstiltak har bidratt til at virksomheter har fått økt kjennskap og forståelse for regelverket knyttet til allmenngjort lønn og regelverket for offentlige oppdragsgivere
 - Vi har blant annet nådd alle landets kommuner med veiledningsbrev om deres plikter som offentlige oppdragsgivere.
 - 365 000 brukere har besøkt relevante temasider om lønns- og arbeidsvilkår.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen mot brukermålene arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn og offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser i 2024 er omtalt på side 100 og 105.

Etterlevelse av allmenngjøringsordningen

For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet de siste årene særlig prioritert å kontrollere etterlevelsen av allmenngjøringsregelverket. Funn fra forskning indikerer at allmenngjøringsordningen har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridding, og at antall lavtlønnede faller etter innføring av allmenngjøring i utsatte næringer [20]. Vi antar at effekten av allmenngjøringen forsterkes gjennom tilsyn, ved at virksomhetene opplever økt oppdagelsesrisiko og retter opp faktiske brudd på regelverket.

Tabell 49 viser utviklingen i andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket. Tallene er basert på Fafos analyser av lønn i allmenngjorte bransjer, som legger SSBs lønnsstatistikk til grunn. Siste tilgjengelige analyse er basert på lønnsdata samlet inn i 2022 [17]. Ny undersøkelse er planlagt gjennomført i 2025.

Tabell 49: Andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket.

Kilde: Fafo.

Etterlevelse av allmenngjøringsregelverket	2020	2021	2022
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats [17] [18] [19]	92 %	90 %	94 %

Fafos analyser viser at andelen lønnsforhold under minstesats innenfor allmenngjorte områder er relativt lav. Kun seks prosent av lønnsforholdene var under minstesats i 2022. Dette indikerer at de fleste virksomheter innenfor allmenngjorte områder etterlever regelverket og at vi må treffe godt med risikobaseringen for å avdekke brudd.

Resultatene fra tilsyn de siste to år, viser at Arbeidstilsynet avdekker få brudd på allmenngjøringsregelverket, sammenlignet med andre tema vi kontrollerer i tilsyn. Våre tilsynsfunn bygger dermed opp under Fafo sine analyser om at de fleste virksomhetene følger allmenngjøringsregelverket.

Vi treffer til dels best i tilsyn med de prioriterte og mest risikoutsatte næringene, og vi har de siste to år avdekket hyppigst brudd på allmenngjøringsregelverket i overnatting, servering og catering og i renhold. Dette tyder på at vi har prioritert innsatsen riktig i disse næringene. Vi ser derimot at innen byggenæringen, som også har vært en prioritert næring, avdekker vi langt sjeldnere brudd på allmenngjøringsregelverket. Innenfor flere av næringene hvor vi finner få brudd, er det utfordrende å kontrollere faktisk arbeidstid. Dette gjelder særlig i byggenæringen, hvor inspektørene våre melder om en utfordring med at virksomheter omgår arbeidstidsbestemmelsene, uten at vi kan dokumentere dette. Dette gjør det vanskelig å kontrollere lønn, og brudd på regelverket kan være mer utbredt enn resultatene viser.

Vi vet at virksomheter som sparer inn på kostnader ved å ikke betale allmenngjort lønn til arbeidstakerne, også kan velge å spare kostnader ved å ikke følge regelverket på andre områder. Vi kontrollerer derfor også andre forhold i disse tilsynene, eksempelvis arbeidstid, arbeidsavtaler og forhold knyttet til HMS, som gjør det mulig for oss å reagere på useriøsitet en mer helhetlig måte i tilsynene.

Offentlige oppdragsgiveres etterlevelse av regelverket

Offentlige oppdragsgivere har vært en målgruppe som Arbeidstilsynet har prioritert høyt for både tilsyn og veiledning de siste årene. Denne gruppen virksomheter har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet. Gjennom å sørge for at oppdragsgiverne følger regelverket, kan vi indirekte bidra til at mange flere leverandører og underleverandører også følger regelverket.

De siste to årene har vi valgt å prioritere tilsyn og veiledning med kommuner. Vi har blant annet bidratt i arbeid med ny veileder om krav til offentlige oppdragsgivere (2023), og vi har veiledet via brev, nyhetssaker og webinar. Vi har mer enn doblet antall tilsyn fra 2023 til 2024, og vi har ved utgangen av 2024 ført tilsyn med nesten alle landets kommuner.

I tilsyn har vi avdekket at de aller fleste kommunene ikke gjennomfører nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Mange kommuner mangler kunnskap om regelverket og hvordan kontroll kan gjennomføres. Dette har ført til at vi har vedtatt minst én reaksjon i en svært høy andel av tilsynene, og per februar 2025 har de aller fleste pålegg blitt lukket etter at virksomhetene har gjennomført forbedringstiltak. Vi ser fortsatt at det er et stort behov for økt kunnskap blant offentlige oppdragsgivere når det kommer til kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, og det er behov for at kommunene som ikke har erfaring med dette, prioriterer å komme i gang med arbeidet. Det vil derfor fortsatt være behov for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, og Arbeidstilsynet vil fortsette å prioritere denne innsatsen også i 2025.

Etterlevelse av innleie- og utleieregelverket

Etter flere år med betydelig tilsynsinnsats rettet mot ulovlig innleie og utleie, har vi i 2024 nedskalert denne innsatsen. Dette skyldes til dels at omfanget av innleie har gått kraftig ned de senere årene og til dels at Arbeidstilsynet de siste årene har avdekket færre brudd på regelverket enn tidligere.

Ifølge opplysninger fra Skatteetaten, oppga 19 prosent av virksomheter i 2024 at de opplevde at brudd på innleieregelverket var ganske eller svært vanlig i sin bransje. Dette er det laveste nivået som er målt siste treårsperiode [26], selv om nedgangen må betraktes som begrenset, som vist i tabell 50.

Tabell 50: Etterlevelse av innleieregelverket. Kilde: Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.

Etterlevelse av innleieregelverket	2022	2023	2024
Andel virksomheter som mener brudd på regelverket om innleie er ganske vanlig eller svært vanlig	20 %	21 %	19 %

Særlig i 2022 hadde Arbeidstilsynet en omfattende tilsynsaktivitet rettet mot ulovlig innleie og utleie, hvor vi avdekket brudd i nær seks av ti tilsyn. I all hovedsak viser imidlertid våre tilsyn i 2023 og 2024 at virksomhetene etterlever innleie- og utleieregelverket. I 2024 har vi avdekket brudd på innleieregelverket i omtrent to av ti tilsyn.

Basert på det reduserte omfanget av innleie, samt få avdekkede brudd i tilsyn de siste par årene, mener vi dette peker mot at omfanget av ulovlig innleie er beskjedent, og at våre tilsynsfunn i 2024 reflekterer tilstanden i arbeidslivet. Vi antar at tidligere tilsynsinnsats har hatt positiv effekt på etterlevelsen av

regelverket, både hos den enkelte virksomhet, men også gjennom økt opplevd oppdagelsesrisiko hos andre virksomheter. Vi tror også at målrettede veiledningstiltak om innstramminger i regelverket og den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak har bidratt til høyere etterlevelse.

Etterlevelse av godkjenningsordningene

For at godkjenningsordningene skal bidra til seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er det viktig å sikre at virksomhetene etterlever dette regelverket. Ifølge Fafo, bidrar godkjenningsordningen for renhold til bedre HMS-tilstand i mange renholdsvirksomheter [8].

Samfunnsøkonomisk analyse har videre funnet at virksomhetene i høy grad etterlever krav om HMS-kort [7], med klart høyere etterlevelse i bygg og anlegg og renhold, enn i bilpleie, hjulskift og hjullagring. Evalueringene er imidlertid tydelige på at slike ordninger alene ikke er tilstrekkelige for å hindre useriøsitet i disse bransjene.

Tabell 51 viser beregnet andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Beregningene tar utgangspunkt i antall godkjente virksomheter for de ulike ordningene, som andel av en estimert målgruppe. Å tallfeste antall virksomheter i målgruppene for de ulike ordningene er imidlertid komplisert, da ordningene ikke er begrenset til bestemte næringer, men til type tjenester. Eksempelvis er omtrent en fjerdedel av godkjente renholdsvirksomheter registrert i andre næringskoder enn 81.2 rengjøringsvirksomhet. For å hensynta godkjente virksomheter innenfor alle næringer, har vi i 2024 justert

beregningsmetodikken noe. Vi har derfor ikke sammenlignbare tall for tidligere år.

Tabell 51: Andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Kilde: Arbeidstilsynet og Statens vegvesen. Tall per 20. februar 2025.

Etterlevelse av godkjenningsordningene	Kommentar	2024
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for renhold	Beregnet ved antall godkjente foretak for renhold per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 81.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen.	48 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bilpleie, dekkskift og hjullagring	Beregnet ved antall godkjente foretak for bilpleie per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 45.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen. Virksomheter innen 45.2 godkjent av Statens vegvesen inngår ikke.	15 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bemanningsforetak	Beregnet ved antall godkjente bemanningsforetak per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 71.129, 78.1 eller 78.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen.	70 %

For at disse godkjenningsordningene skal fungere etter hensikten, er det en forutsetning at virksomhetene som er omfattet av ordningene søker om godkjenning. Resultatene fra 2024 viser at det er stor variasjon i etterlevelsen av de ulike godkjenningsordningene, og samlet sett anser vi etterlevelsen av godkjenningsordningene for å være for lav.

Forskjeller i etterlevelse henger både sammen med hvor lenge de ulike ordningene har eksistert, hvordan de er innrettet, og hvordan de blir fulgt opp [7]. I den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak, har vi eksempelvis innført automatisk godkjenning for virksomhetene som søker. Etterkontroller av omtrent 800 automatisk godkjente virksomheter viser at en femtedel av de godkjente virksomhetene ikke tilfredsstiller kravene til godkjenning eller ikke er omfattet av ordningen. For den mindre andelen som ikke etterlever kravene, er det ofte knyttet til brudd på likebehandlingsrutiner og arbeidsavtaler.

Innen bilpleie har antallet godkjente bilpleievirksomheter mer enn doblet seg fra ordningen ble innført i 2022. Andelen godkjente virksomheter i 2024 er likevel fortsatt lav, og på samme nivå som i 2023. Lav etterlevelse kan skyldes at ordningen fortsatt er relativt ny, men også at mange bilpleievirksomheter opplever å konkurrere mot useriøse eller ulovlige virksomheter [7]. Vår erfaring er at godkjenningsordningen er ukjent for mange, og at det er et stort behov for veiledning om ordningen. Mange virksomheter opplever det også uklart om de skal søke godkjenning hos Arbeidstilsynet eller Statens vegvesen. Dette kan påvirke etterlevelsen av ordningen.

Høyere etterlevelse innen renhold kan henge sammen med at ordningen har eksistert lenge, at den er tett knyttet til HMS-kort-ordningen og at en høy andel av oppdragsgiverne er innenfor proffmarkedet. Vi ser at mange renholdsvirksomheter er mer bevisste på å følge opp minstelønn enn før, men som for bilpleie, er det fortsatt et stort behov for veiledning av nye virksomheter.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som beskrevet i delkapitlet Ressursbruk innenfor mål 2, har brorparten av ressursene innenfor mål 2 i 2024 blitt brukt på tilsyn og sanksjonsmidler. Vi erfarer at tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår er tidkrevende å gjennomføre, spesielt kontroll av arbeidstid, som er nødvendig for å vurdere om det er brudd på allmenngjøringsregelverket. Per i dag opplever vi å ikke ha tilstrekkelige verktøy til å avdekke brudd på lønns- og arbeidsvilkår på en ressurseffektiv måte. Dette påvirker den samlede effekten våre tilsyn har på etterlevelsen av allmenngjøringsregelverket.

Vi har i 2024 derfor jobbet med å identifisere og igangsette tiltak for å øke effektiviteten i tilsyn ved å redusere tidsbruk på å innhente og vurdere arbeidstidsdokumentasjon. Enkelte tiltak er allerede iverksatt, eksempelvis forbedret malverk for innhenting av opplysninger fra virksomhetene. Vi har også startet arbeidet med en pilot for større automatisering av kontroll av arbeidstid, for å effektivisere vår kontroll av timelister. Dette arbeidet vil fortsette i 2025.

I 2024 har vi gjennomført langt flere tilsyn med offentlige oppdragsgivere og med kontroll av informasjons- og påseplikt, med en henholdsvis dobling og tredobling i antall tilsyn sammenlignet med 2023. Disse tilsynene gir oss mulighet til å påvirke den enkelte virksomhet direkte, men også å oppnå indirekte effekter hos en rekke leverandører og underleverandører. Dette er tilsyn som er egnet som digitale tilsyn, og vi kan derfor påvirke mange med en relativ liten ressursbruk. Vi har avdekket brudd i en høy andel av disse

tilsynene, som har ført til at virksomhetene har iverksatt forbedringstiltak. Vi vurderer derfor økningen i tilsyn mot disse målgruppene i 2024 for å være riktig bruk av ressurser.

Innenfor virkemiddelet veiledning og kunnskapsformidling, har vi nådd mange brukere med relativt lav ressursbruk, og vi vurderer at ressursene er benyttet på en hensiktsmessig måte. Vi ser også potensial for å øke veiledningsinnsatsen, eksempelvis gjennom mer bransjerettet veiledning om lønns- og arbeidsvilkår og mer veiledning rettet mot offentlige oppdragsgivere. Dette har imidlertid ikke blitt prioritert i 2024.

Godkjenningsordningene gir oss også mulighet til å påvirke mange virksomheter til å etterleve regelverket gjennom relativ lav ressursbruk, gitt at ordningene etterleveres. Flere av søknadsprosessene er digitalisert, og skjemaløsninger i Altinn har bidratt til mer effektiv søknadsbehandling. I den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak har vi innført automatisk godkjenning av søknadene, som gir mer effektiv saksbehandling og raskere svar til brukerne. Etterkontroller viser at de fleste bemanningsforetakene etterlever kravene, og vi anser derfor innføringen av automatisk godkjenning for å være et ressurseffektivt grep. Det er likevel omtrent en femtedel av de godkjente virksomhetene som ikke følger regelverket eller ikke er omfattet av ordningen, men som likevel blir automatisk godkjent. På sikt vil vi derfor gjennomføre mer risikobaserte etterkontroller, for i større grad å finne disse virksomhetene. Dette vil øke effektiviteten av den automatiserte godkjenningsordningen.

Læring og forbedring

Arbeidstilsynet har hatt økt oppmerksomhet rettet mot overordnet mål 2 de senere år, og vi har rettet innsatsen mot de næringene og problemene hvor risikoen for manglende måloppnåelse er størst. Vi har lyktes med mye av innsatsen, men vi ser likevel at det fortsatt er områder med forbedringspotensial.

Vi har veiledet om lønns- og arbeidsvilkår via ulike kanaler, og vi har lyktes med å øke synligheten vår på dette området. Vi ser likevel et potensial for å være enda mer bransjerettet i vår veiledning for å treffe virksomhetene enda bedre. Vi har ført tilsyn med omtrent 4 000 virksomheter i både 2023 og 2024, men vi opplever at vi per i dag ikke har tilstrekkelige verktøy for å gjennomføre effektive kontroller av lønns- og arbeidsvilkår. Som nevnt, har vi derfor arbeidet med å identifisere og igangsette tiltak for å gjøre vår saksbehandling og kontroll mer effektiv. Dette forbedringsarbeidet vil fortsette i 2025.

I 2025 vil vi også prioritere å følge opp flere tema innenfor lønns- og arbeidsvilkår enn allmenngjort lønn, fordi utnytting av arbeidstakere skjer på mange ulike måter, og ikke kun innenfor de allmenngjorte områdene.

Det er fortsatt et stort potensial for å øke andelen virksomheter som etterlever kravene til godkjenning, spesielt innen bilpleie. Ved å øke virksomhetenes kunnskap om de ulike ordningene tror vi etterlevelsen vil øke, og at ordningene i større grad vil bidra til seriøse og anstendige arbeidsvilkår, enn det de gjør i dag. Det er fortsatt utfordringer knyttet til at det er overlap mellom Arbeidstilsynet og Statens Vegvesen sine

godkjenningsordninger på dette området, og vi ser at tydeligere kommunikasjon om de ulike ordningene er nødvendig. Vi erfarer også tilfeller av misbruk av våre midlertidige godkjenningsbevis for bilpleievirksomheter, og vurderer tiltak for å motvirke dette.

Vi har i 2024 innført etterkontroller av automatisk godkjente bemanningsforetak, og avdekket at omtrent en femtedel av de automatiske godkjenningene ikke er riktige. For å bedre effektiviteten av ordningen, vil vi framover jobbe med å gjøre disse etterkontrollene risikobaserte, slik at vi i enda større grad finner de virksomhetene som ikke etterlever regelverket. Vi vil også jobbe med å innføre etterkontroller for flere godkjenningsordninger. I første omgang ser vi på muligheten for å innføre etterkontroller for godkjenningsordningen for bilpleie.



Mål 3:
**Arbeidslivskriminalitet
skal avdekkes og
bekjempes**



Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet beskriver a-krim som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet, som skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men som også rammer skatte- og velferdssystemet [\[27\]](#).

Det finnes lite statistikk om tilstand og utvikling på a-krimområdet, men vi vet at dette er et stort problem både for arbeidslivet og for samfunnet for øvrig. Et gjennomgående trekk ved a-krim er at mennesker utnyttes gjennom til dels grove og systematiske brudd på arbeidsmiljøregelverket, i tillegg til blant annet skatte- og avgiftskriminalitet og trygdesvindel.

Uten effektive mottiltak kan kriminelle aktører i arbeidslivet gjøre det umulig å drive virksomhet med en høy arbeidsmiljøstandard. I verste fall, kan dette føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet. Kriminaliteten rammer også skattefundamentet og velferdssystemet vårt. Den skjulte verdiskapingen i Norge ble for året 2015 anslått til å utgjøre 1,2 prosent av fastlands-BNP [\[28\]](#).

Ifølge opplysninger fra Skatteetaten, oppga 20 prosent av virksomheter i 2024 at de opplevde a-krim som ganske eller svært vanlig i sin bransje. Andelen som opplever at a-krim er vanlig, har ligget stabilt de siste tre årene, etter en liten nedgang fra årene før [\[26\]](#).

Politiet vurderer imidlertid at den totale trusselen fra organiserte kriminelle nettverk mot det norske samfunnet er betydelig og økende [\[29\]](#). Slike nettverk kan drive med a-krim i tillegg til annen kriminalitet, både for økonomisk profitt av selve arbeidet som utføres og for å kunne gjennomføre smugling av varer, bedragerier og hvitvasking. Politiet finner dessuten at forretningsmodellene til kriminelle nettverk blir stadig mer komplekse og profesjonelle, med hyppig utskifting av samarbeidspartnere både innenlands og utenlands.

De kriminelle aktørene finner også stadig nye måter å omgå regelverket på og skjule sin aktivitet, samtidig som tilgangen på sårbar arbeidskraft i stor grad påvirkes av makroøkonomiske og politiske faktorer utenfor vår kontroll.

Å avdekke og bekjempe a-krim er altså en kompleks og tidkrevende oppgave, som krever kontinuerlig innsats fra flere etater. Arbeidstilsynet deltar derfor i et tverretattlig og formalisert samarbeid med Nav, politiet og Skatteetaten. I tillegg bidrar mye av Arbeidstilsynets innsats beskrevet under overordnet mål 2 til å forebygge a-krim, som beskrevet over.

Tverretatlig samarbeid mot a-krim

Det formelle a-krimssamarbeidet mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten styres av en tverretatlig styringsgruppe.

Det operative samarbeidet foregår i:

- åtte a-krimssentre med egne geografiske nedslagsfelt
- fire lokale a-krimssamarbeid i områder som ikke dekkes av et a-krimssenter

En felles styringsmodell gir rammer for organisering av samarbeidet, særlig for a-krimssentrene. En sentral målsetting for a-krimssamarbeidet er at etatene benytter sine samlede virkemidler og sanksjoner på en måte som gir en merverdi i innsatsen mot a-krim. Muligheten til å dele informasjon på tvers, for å kunne avdekke kriminalitet, er også svært sentral i samarbeidet.

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

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

På grunn av dette tette samarbeidet er det viktig å se Arbeidstilsynet sin innsats mot a-krim i et tverretatlig perspektiv. Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten gir en felles rapportering av innsats og måloppnåelse innen a-krim i

«Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivs-kriminalitet 2024» (heretter kalt felles årsrapport for a-krim), som er vedlagt denne årsrapporten.

I dette delkapitlet beskriver vi først vår ressursbruk innenfor mål 3 i 2024. Deretter gjør vi rede for de viktigste aktivitetene og resultatene innenfor følgende deler av Arbeidstilsynets innsats mot a-krim:

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

Til slutt gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse innenfor overordnet mål 3.

I Norge er det mange utenlandske arbeidstakere, særlig fra Øst-Europa. Det kommer også en del utenlandske arbeidstakere fra Asia.



Ressursbruk innenfor mål 3

Arbeidstilsynet brukte i 2024 57,1 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor overordnet mål 3. Dette tilsvarer 15 prosent av ressursbruken på kjerneprosesser, som vist innledningsvis i tabell 5. Det meste av ressursene – 77 prosent – er benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. Dette inkluderer også arbeid med koordinering av tilsyn, tverretatlig kunnskapsbygging og anmeldelser. Arbeid med tverretatlig og internasjonalt samarbeid om a-krim, utenom tilsyn og kunnskapsbygging, har krevd 17 prosent av ressursene. Veiledning har stått for 6 prosent.

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler har brorparten av ressursene blitt brukt til selve gjennomføringen av tilsyn, inkludert arbeid med og oppfølging av reaksjoner. Resten av ressursene innenfor tilsyn og sanksjonsmidler er brukt til arbeid med og oppfølging av anmeldelser og tilrådinger på tvers av våre overordnende mål, tverretatlig kunnskapsbygging og planlegging og koordinering av tilsyn.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 3.

Kunnskapsbygging om a-krim

For å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk, trenger de samarbeidende etatene løpende kunnskap om trender, aktører, miljøer og måter a-krim utøves på, både lokalt og nasjonalt.

Lokalt bidrar Arbeidstilsynet inn i det tverretatlige arbeidet med å bygge slik kunnskap gjennom å delta i kunnskapsgrupper på de ulike a-krimsentrene. Disse gruppene lager ulike produkter som grunnlag for prioritering av aktører, tiltak og evalueringer. Konkrete aktiviteter og resultater fra det tverretatlige arbeidet med kunnskapsbygging, både lokalt og nasjonalt, er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Arbeidstilsynet har ellers en viktig rolle i å innhente informasjon om aktører og utsatte segmenter gjennom observasjoner og tilsyn. Vi forvalter også ulike typer data om virksomheter som kan være relevante å dele og sammenstille med andre kilder, med formål om å bekjempe a-krim.

En viktig partner i den tverretatlige, nasjonale kunnskapsbyggingen er Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Arbeidstilsynet har en medarbeider ved NTAES og samarbeider ellers med NTAES både gjennom oppdragsdialog og kunnskapsinnhenting.

Tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim

Gjennom deltakelse i a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn alene eller sammen med andre etater.

Vi gjennomførte 1 396 tilsyn innenfor mål 3 i 2024. Dette er en god del færre tilsyn enn i 2022 og 2023. Nedgangen skyldes blant annet at 2024 var første år med en felles nasjonal innsats innenfor a-krimssamarbeidet. Alle a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har deltatt i denne.

Arbeidet med denne innsatsen startet opp i 2024 og fortsetter i 2025. I 2024 har innsatsen omfattet en fase med planlegging og en fase med å innhente informasjon for utarbeidelse av et kunnskapsgrunnlag på nasjonalt nivå. Dette gir grunnlag for å prioritere trusselaktører og vurdere tiltak for å redusere mulighetsrommet som kriminelle kan utnytte. Selve tiltaksfasen, og dermed den tyngste virkemiddelbruken mot prioriterte trusselaktører, kommer først i 2025. Den nasjonale innsatsen er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Informasjonsinnhenting i den nasjonale innsatsen har vært ressurskrevende, og gitt mindre kapasitet til å gjennomføre lokalt prioriterte tilsyn. For Arbeidstilsynet har informasjonsinnhenting bestått i å delta på tverretatlige kontroller, hvor vi har snakket med arbeidstakere i målgruppen. Dette har resultert i rundt 200 tilsyn.

En annen årsak til færre tilsyn er at Arbeidstilsynet i perioder av året hatt mindre kapasitet ved enkelte a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid, blant annet på grunn av turnover og sykefravær.

Utfordringer knyttet til kapasitet gjelder også de andre etatene i a-krimssamarbeidet. Miljøet i et a-krimssenter eller lokalt a-krimssamarbeid er slik sett sårbart, noe som påvirker omfanget av operativ aktivitet.

Vi har avdekket brudd på regelverket i 53 prosent av a-krimtilsynene i 2024, og gitt reaksjon i 49 prosent. Disse tallene er også lavere enn i 2023. Hovedårsaken til dette er at tilsynene innenfor den nasjonale innsatsen foreløpig har resultert i få avdekkede brudd. Dersom vi holder tilsynene fra denne innsatsen utenfor, var andelen a-krimtilsyn med brudd 62 prosent og andelen med reaksjon 57 prosent. En annen årsak til at disse andelenene har sunket, kan være en dreining mot mer kunnskapsarbeid. Tilsyn er som nevnt en viktig informasjonskilde i det tverretatlige kunnskapsarbeidet, og disse tilsynene innebærer gjerne færre reaksjoner enn tilsyn som skal bekjempe konkrete aktører. Erfaringsmessig vet vi også at reaksjonsprosenten fortsatt kan øke noe, på grunn av at en del tilsyn fra 2024 fortsatt står åpne i skrivende stund.

A-krimtilsyn skiller seg fra andre tilsyn vi gjennomfører, blant annet ved at de langt oftere er stedlige og uanmeldte. Andelen stedlige a-krimtilsyn var i 2024 på 97 prosent, og 96 prosent var uanmeldte. Et annet særtrekk ved a-krimtilsynene er at de primært er rettet mot å avdekke og bekjempe kriminelle aktører, fremfor å direkte utbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene vi fører tilsyn med. Arbeidsmiljøgevinsten av a-kriminnsatsen er først og fremst knyttet til at omfanget og alvorligheten av a-krim i norsk arbeidsliv reduseres, som indirekte vil føre til bedre arbeidsmiljø.

Formål om å avdekke og bekjempe a-krim

Våre tilsyn innenfor overordnet mål 3 har altså følgende to hovedformål:

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

I 2024 hadde 18 prosent av a-krimtilsynene et formål om å bekjempe a-krim. Samtidig har vi registrert formålene på en ny måte i a-krimtilsynene, for å fange opp at det ofte ikke er et skarpt skille mellom de to i ett og samme tilsyn. Resultatene fra den nye registreringen er ikke sammenlignbare med den vi hadde tidligere, fordi kategoriene nå ikke lenger er gjensidig utelukkende.

Flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen

A-krim er mest utbredt i arbeidsintensive næringer med lave krav til formell kompetanse og et høyt innslag av midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstilsynet gjennomfører derfor generelt sett flest a-krimtilsyn i denne typen næringer.

Tabell 52 viser tilsyn innenfor mål 3, fordelt på næringer i perioden 2022–2024. Som tidligere år, har vi i 2024 gjennomført klart flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen. Det er likevel betydelig færre enn tidligere år. Vi har også en nedgang i antall a-krimtilsyn innen viktige næringer som overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner. Vi har derimot økt antall a-krimtilsyn innen transport og lagring, som følge av tverretatlige prioriteringer.

Tabell 52: Antall tilsyn innenfor mål 3 fordelt på næringer, 2022–2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringer. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	789	862	538
H Transport og lagring	135	164	292
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	324	273	208
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	185	260	139
N Forretningsmessig tjenesteyting	135	121	62
C Industri	100	71	42
A Jordbruk, skogbruk og fiske	41	24	33
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	26	23	24
L Omsetning og drift av fast eiendom	45	36	24
Andre næringer	57	114	49
Totalt	1 818	1 928	1 396

Kontrollerte tema i a-krimtilsyn

Tabell 53 viser a-krimtilsyn fordelt på de ti mest kontrollerte temaene i a-krimtilsyn i 2024. De tre temaene vi kontrollerte klart mest, i likhet med tidligere år, var:

- arbeidsavtaler (1 208 tilsyn)
- lønnssystemer (854 tilsyn)
- arbeidstidsordninger (838 tilsyn)

Vi avdekket brudd på arbeidsavtaler i 30 prosent, lønnssystemer i 31 prosent og arbeidstidsordninger i 43 prosent av tilsynene.

Tabell 53: Antall tilsyn innenfor mål 3 etter de ti mest kontrollerte undertema, 2022–2024. Flere tema kan være kontrollert i samme tilsyn. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Arbeidsavtaler	1 380	1 501	1 208
Arbeidstidsordninger	1 316	1 382	854
Lønnssystemer	1 283	1 412	838
HMS-kort	951	1 028	281
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	181	236	129
Maskiner og annet arbeidsutstyr	107	107	65
Innkvartering	38	46	35
Bedriftshelsetjeneste	163	144	23
Informasjons- og påseplikt	57	22	20
Registrerings- og meldeplikt	5	66	20
Alle a-krimtilsyn	1 818	1 928	1 396

Inspektørenes vurdering av funn i a-krimtilsyn

Vi gjennomfører a-krimtilsyn i bransjer og/eller enkeltvirksomheter der vi på forhånd tror det er forhøyet risiko for a-krim. Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen, registrerer inspektørene om det, etter deres vurdering, faktisk ble avdekket a-krim i virksomheten. I 2024 har de vurdert at dette var tilfelle i 291 saker, per februar 2025. I tillegg venter 237 saker fra 2024 på en slik vurdering, så vi kan anta at antallet vil stige videre fremover.

Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

Som nevnt, skal a-krimssamarbeidet muliggjøre at etatene kombinerer sine virkemidler på en måte som til sammen gir større sjanse for å avdekke og bekjempe a-krim.

Én av Arbeidstilsynets styrker i dette, er at vi kan iverksette umiddelbare reaksjoner, som vanskeliggjør videre kriminell aktivitet og profitt. Dersom virksomheter ikke etterkommer pålegg, kan vi følge opp med pressmidler som påfører økonomisk tap. Ofte vil også påleggene i seg selv medføre betydelige kostnader for virksomhetene – kostnader som de urettmessig har spart på bekostning av arbeidstakerne.

Per februar 2025 har vi gitt minst én reaksjon i 680 a-krimtilsyn som ble gjennomført i 2024. Tabell 54 viser hvilke typer reaksjoner vi har vedtatt. I 463 tilsyn har vi vedtatt minst ett pålegg om forbedring. Det har vært nødvendig å følge opp påleggene med tvangsmulkt i 123 tilsyn og med stans som pressmiddel i 25 tilsyn. Vi har stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 102 tilsyn og vedtatt overtredelsesgebyr i 100 tilsyn.

Tabell 54: Antall tilsyn innenfor mål 3 i 2024, som har ført til ulike typer reaksjoner. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	463
Vedtak om tvangsmulkt	123
Vedtak om stans som pressmiddel	25
Vedtak om stans ved overhengende fare	102
Vedtak om overtredelsesgebyr	100

I forbindelse med disse tallene, må vi understreke at de mest krevende a-krimsakene ofte må stå åpne over lengre tid. Erfaringsmessig tilkommer derfor en del nye reaksjoner etter rapporteringsåret for tilsynene. Vi forventer derfor at antall tilsyn som ble gjennomført i 2024 og som fører til ulike typer reaksjoner, vil øke noe.

Vi bruker reaksjoner som påfører virksomhetene direkte økonomisk tap langt oftere i a-krimtilsyn enn i forebyggende tilsyn, i form av både tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. I a-krimtilsyn har vi per februar 2025 vedtatt overtredelsesgebyr i 15 prosent av a-krimtilsynene med reaksjon i 2024, mot 3 prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende har vi vedtatt tvangsmulkt i 27 prosent av a-krimtilsyn med pålegg, mot 9 prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette er forholdstall som til dels gjenspeiler at målgruppene innenfor de overordnede målene er ulike, og til dels at vi tilpasser reaksjonsbruken etter hva vi ønsker å oppnå, innenfor de juridiske rammene vi har.



Anmeldelser etter a-krimtilsyn

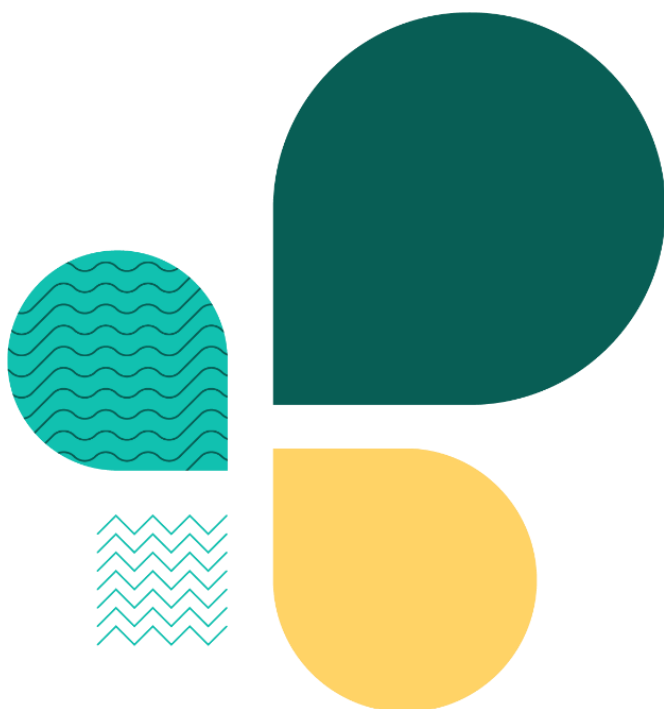
Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som vi samarbeider om, etterforskes av politiet uten at Arbeidstilsynet trenger å bruke ressurser på å gå til anmeldelse.

Som beskrevet tidligere, må Arbeidstilsynet vurdere i hvert enkelt tilfelle om det vil være mest hensiktsmessig å anmelde eller gi overtredelsesgebyr for et lovbrudd. Vi kan ikke både anmelde og selv sanksjonere samme forhold. I vurderinger mellom gebyr og anmeldelse vektlegger vi både om vi kan oppfylle beviskrav, forventet straffeutmåling og allmennpreventive forhold. En vellykket straffesak vil kunne begrense en trusselaktør sitt handlingsrom betydelig og dermed ha vesentlig forebyggende effekt. Samtidig tar en straffesak lengre tid enn en forvaltningsmessig reaksjon, den stiller strengere krav til bevis og har et mer usikkert utfall. Effekten av en anmeldelse er også avhengig av politiets kapasitet til å etterforske saken, som er varierende. Et overtredelsesgebyr kan derfor, i mange tilfeller, være en mer effektiv og kraftfull sanksjon enn en straffeprosess.

I perioden 2022–2024 har Arbeidstilsynet sendt totalt 38 anmeldelser til politiet etter tilsyn innenfor mål 3. I tabell 55 er disse anmeldelsene fordelt på hvilket rettskraftig utfall de er registrert med i vårt fagsystem per februar 2025. 12 anmeldelser er registrert som henlagt. 7 saker har resultert i forelegg og én i frifinnelse ved dom. De resterende 18 sakene har foreløpig ikke et registrert utfall i vårt fagsystem.

Tabell 55: Anmeldelser innenfor mål 3, etter rettskraftig utfall registrert i vårt fagsystem, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Utfall	2022	2023	2024	Totalt
Henleggelse	2	8	2	12
Forelegg	0	7	0	7
Dom	1	0	0	1
Ikke registrert	3	10	5	18
Totalt	6	25	7	38



Sentrale trusselaktører

Tilstand og utvikling

I henhold til det første av de felles brukermålene i a-krimssamarbeidet, er sentrale trusselaktører en prioritert målgruppe for innsatsen innenfor a-krim. Dette er aktørene som de samarbeidende etatene vurderer er i stand til å forårsake mest skade, fordi de har både intensjon om og kapasitet til å begå slike handlinger.

A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid vurderer hvem som er sentrale trusselaktører innenfor sitt geografiske nedslagsfelt. Vurderingene baseres på flere kilder som etatene har tilgjengelig, deriblant tips til Arbeidstilsynet og funn i våre tilsyn. Vurderingene er ikke statiske, men endrer seg etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren eller dersom trusselbildet i seg selv endrer seg. Det varierer derfor hvor mange sentrale trusselaktører som til enhver tid har denne statusen og hvor mye skade de er i stand til å gjøre.

Som beskrevet i felles årsrapport for a-krim, har a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene identifisert 115 sentrale trusselaktører som har vært aktive i 2024. Under beskriver vi Arbeidstilsynets virkemiddelbruk mot disse i 2024.

Virkemidler og resultater

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

Det er ikke gitt at Arbeidstilsynet fører tilsyn med **alle** sentrale trusselaktører, det kommer an på hva de samarbeidende etatene i et a-krimcenter eller lokalt a-krim samarbeid vurderer som mest hensiktsmessig virkemiddelbruk i hvert enkelte tilfelle.

Vår reaksjonsbruk må også sees i en slik sammenheng. Det er ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører mest mulig effektivt. Vi viser til de samarbeidende etatenes felles årsrapport for a-krim for en beskrivelse av den tverretatlige innsatsen mot sentrale trusselaktører.

Tilsyn

Så langt vi kjenner til, var 494 ulike virksomheter knyttet til de sentrale trusselaktørene i 2024. Arbeidstilsynet har gjennomført totalt 93 tilsyn blant disse virksomhetene i 2024. Blant disse, var 69 tilsyn gjennomført som en del av innsatsen mot overordnet mål 3. De øvrige tilsynene ble gjennomført innenfor andre områder, typisk ulykkesforebygging innenfor mål 1 og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår innenfor mål 2. I perioden 2020–2024, har vi gjennomført totalt 465 tilsyn med de samme virksomhetene, hvorav 354 har ført til minst én reaksjon.

Utvalgte tall for tilsyn, reaksjoner og anmeldelser mot sentrale trusselaktører i 2024 er vist i tabell 56. Kun innsats innenfor overordnet mål 3 er inkludert. 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.

Som vist i tabellen, har vi gitt én eller flere reaksjoner i 52 av de 69 tilsynene per februar 2025. Vi har også gitt reaksjoner i 2024 i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Totalt, har vi opprettet 226 nye reaksjoner i a-krimtilsyn mot de 494 virksomhetene i 2024. Vi har vedtatt 159 pålegg og fattet 89 vedtak om pressmidler for å få oppfylt pålegg, hvorav de fleste er tvangsmulkt. I tillegg har vi ilagt 9 stans ved overhengende fare og 16 overtredelsesgebyr.

Vi har også vedtatt 24 tvangsmulkt eller stans som pressmiddel på grunn av manglende svar på krav om opplysninger.

3. Årets aktiviteter og resultater

Overtredelsesgebyrene vedtatt i 2024 summerer seg til nær 1,9 millioner kroner.

I tillegg har Arbeidstilsynet i løpet av 2024 sendt én anmeldelse til politiet om en virksomhet tilknyttet en sentral trusselaktør. Utfallet av denne saken er foreløpig ikke klart.

Tabell 56: Antall tilsyn, reaksjoner og anmeldelser innenfor overordnet mål 3 i 2024, rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører. Reaksjoner vedtatt i 2024 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år. Anmeldelser gjelder både virksomheter og personer. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	Antall/sum
Antall tilsyn	69
Antall tilsyn med reaksjon fra Arbeidstilsynet	52
Antall reaksjoner opprettet	226
Antall vedtak om pålegg	159
Antall vedtak om tvangsmulkt	68
Antall vedtak om stans som press	21
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	9
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	16
Sum overtredelsesgebyr (avrundet)	1 880 000
Antall anmeldelser	1

Effekter

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



Utenlandske arbeidstakere

Tilstand og utvikling

Kriminelle aktører er avhengige av tilgang på arbeidskraft som de kan utnytte. Utnyttelsen kan ta mange former, og skje både med og uten bevisst medvirkning fra arbeidstakerne selv.

Utenlandske arbeidstakere blir ofte pekt på som spesielt utsatte for både useriøsitet og a-krim [30]. Dette er imidlertid en stor og mangfoldig gruppe, og langt fra alle er sårbare for å bli utnyttet. Faktorer som øker sårbarheten er blant annet [31]:

- fattigdom
- manglende formell kompetanse
- manglende kunnskap om rettigheter
- lav organiseringsgrad
- språklige og kulturelle barrierer
- manglende sosialt nettverk i Norge
- frykt for eller manglende tillit til myndigheter

Disse faktorene kan gjøre personer villige til å akseptere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn de har krav på, og i en del tilfeller avhengige av en arbeidsgiver eller andre som bidrar til a-krim. Dette er ulike utfordringer som krever ulike tilnærminger fra myndighetene.

De fleste utenlandske arbeidstakere i Norge bosetter seg her i mer enn 6 måneder og regnes som innvandrere. Sysselsatte innvandrere, uavhengig av innvandringsgrunn, omfattet ca. 520 000 personer ved utgangen av 2023 [32]. Dette var en økning på ca. 21 000 siden 2022. Nye EU-land i øst etter 2004 og Asia utgjorde de største undergruppene av avsenderland.

Personer som kommer til Norge for kortere opphold enn 6 måneder utgjør en mindre, men mer utsatt gruppe enn de som bosetter seg i landet for lengre tid. Denne gruppen er gjerne i Norge for å jobbe mest mulig i løpet av en kort periode, innen sesongarbeid eller på tidsavgrensede oppdrag. Totalt, var ca. 170 000 utenlandske arbeidstakere i Norge på korttidsopphold i løpet av året 2022 [33]. Personer fra EU-land i Øst-Europa utgjør den klart største undergruppen av de som kommer hit på korttidsopphold.

For Arbeidstilsynet og a-krimssamarbeidet har utenlandske arbeidstakere vært en prioritert målgruppe i mange år. Det kommer stadig nye sårbare arbeidstakere til landet, i høy grad drevet av økonomiske konjunkturer, krig og undertrykking – forhold som er utenfor vår kontroll. Dette er derfor en gruppe som krever kontinuerlig innsats for å sikre at de får sine rettigheter ivaretatt.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynets rolle i a-krimssamarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og å følge opp at arbeidsgivere ivaretar sitt ansvar for HMS og lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. I tillegg til at dette er et viktig mål i seg selv, reduserer vi gjennom dette potensialet for å få profitt av arbeidslivskriminalitet. Vi ivaretar denne rollen gjennom å

- kontrollere at arbeidsgivere i utsatte deler av arbeidslivet følger arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket
- informere arbeidstakere i sårbare grupper om hvilke rettigheter de har i arbeidslivet, slik at de selv blir bedre i stand til å stille krav til arbeidsgiver

Arbeidstilsynets innsats rettet mot å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine lønns- og arbeidsvilkår i 2024 er nærmere beskrevet under. Både tilsyn og veiledning er sentrale virkemidler i denne innsatsen.

Tilsyn

Dersom vi ser bort fra dokumenttilsyn og den omtalte nasjonale innsatsen i a-krimssamarbeidet, gjennomførte vi 1 125 a-krimtilsyn i 2024. I 693 av disse tilsynene har vi registrert at virksomhetene hadde utenlandske arbeidstakere, som tilsvarer en andel på 62 prosent. Dette må sees på som et minimumsantall, siden det er beregnet ut fra hva inspektørene har kunnet finne i tilsyn.

Vi avdekker langt oftere brudd blant virksomheter med utenlandske arbeidstakere enn blant de som bare har norske. I 2024 fant vi minst ett brudd på kontrollert regelverk i 72 prosent av tilsynene med virksomheter som hadde utenlandske arbeidstakere, mot 45 prosent av tilsynene med virksomheter som kun hadde norske arbeidstakere.

Tabell 57 viser i hvilke næringer vi gjennomførte flest a-krimtilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere, og i hvor stor andel av disse vi avdekket brudd og ga reaksjon. De fleste av tilsynene var innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, etterfulgt av overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner. Vi avdekket brudd i en høy andel av tilsynene i disse næringene, med henholdsvis 73, 77 og 82 prosent.

Tabell 57: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Kun tilsyn innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	275	73 %	69 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	152	77 %	73 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	89	82 %	76 %
H Transport og lagring	50	34 %	20 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	38	55 %	50 %
Andre næringer	92	77 %	67 %
Totalt	693	72 %	66 %

Tabell 58Tabell 58 viser andel tilsyn med brudd og reaksjon innenfor de fem mest kontrollerte temaene i tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere. Vi avdekket høyest andel brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold og HMS-kort, med henholdsvis 98 og 72 prosent. En viktig forklaring til den høye andelen brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold, er at dette stort sett bare ble kontrollert i tilfeller der vi oppdaget brudd underveis i tilsynet.

Tabell 58: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon innenfor de mest kontrollerte underkategoriene av arbeidsmiljøtema i 2024. Kun tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Arbeidsavtaler (n=649)	41 %	34 %
Arbeidstidsordninger (n=604)	48 %	42 %
Lønnssystemer (n=588)	37 %	32 %
HMS-kort (n=164)	72 %	72 %
Bygnings- og utstyrsmessige forhold (n=87)	98 %	91 %

Vi har varslet eller vedtatt reaksjon i litt over 450 av tilsynene med virksomheter med utenlandske arbeidstakere per februar 2025. Tabell 59 viser antall slike tilsyn med ulike typer vedtatte reaksjoner. Det er klart flest tilsyn med vedtak om pålegg. I 95 tilsyn har vi gått til vedtak om tvangsmulkt og stans som pressmiddel i 15 tilsyn. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare i 71 tilsyn, og overtredelsesgebyr i 69 tilsyn.

Tabell 59: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	332
Vedtak om tvangsmulkt	95
Vedtak om stans som pressmiddel	15
Vedtak om stans ved overhengende fare	71
Vedtak om overtredelsesgebyr	69

Veiledning

Arbeidstilsynet informerer utenlandske arbeidstakere om deres rettigheter både i tilsyn og gjennom rene veiledningskanaler.

Dette har vi gjort i stor grad også i 2024. Hensikten med veiledningen er å redusere deres sårbarhet for å bli utnyttet, gjennom å gi dem bedre kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv og mobilisere dem til å kreve lovlige lønns- og arbeidsvilkår.

Vi veileder ofte utenlandske arbeidstakere om sentrale tema som for eksempel arbeidsavtaler, lønn og arbeidstid når vi er ute på tilsyn. Flere inspektører har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved enkelte målrettede kontroller benytter vi ofte også tolk. I tillegg til muntlig informasjon, gir vi ofte ut skriftlig materiell eller QR-koder til flerspråklig informasjon om rettigheter på nett. Vi gir også ut direkte kontaktinformasjon, slik at arbeidstakerne har mulighet til å ta kontakt i etterkant. Dette kan være en viktig kilde til ytterligere opplysninger om arbeidsforhold, som følges opp med arbeidsgiver i tilsynet.

Vi oppfordrer også mange arbeidstakere som vi møter under tilsyn, til å oppsøke et av de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Ved SUA kan de motta mer informasjon om rettigheter og plikter og ordne med registrering og andre praktiske forhold som trengs for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. I 2024 mottok Arbeidstilsynet 2 080 henvendelser ved SUA. Vi fikk flest henvendelser om arbeidstid, etterfulgt av spørsmål om arbeidsavtale og manglende lønn. Resultater fra SUA er ellers beskrevet i felles årsrapport for a-krim og i SUAs egen årsrapport.

Målgruppen har i tillegg fått omfattende førstelinjeveiledning gjennom Arbeidstilsynet sin svartjeneste. Både svartjenesten og SUA svarer på både muntlige og skriftlige henvendelser.

Mange utenlandske arbeidstakere behersker norsk og engelsk svært dårlig, noe som naturlig nok er en viktig barriere for å kunne motta veiledning. I tillegg til engelskspråklig informasjon på arbeidstilsynet.no, tilbyr vi derfor flerspråklig informasjon om rettigheter og plikter i Norge til utenlandske arbeidstakere gjennom kampanjen «Know your rights» og tilhørende [nettside \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no). Totalt har denne nettsiden, som nå finnes på 13 ulike språk, hatt litt over 190 000 besøkende i 2024, mot 170 000 i 2023 og 160 000 i 2022.

Vi rettet periodevis annonsering for nettsidene mot arbeidstakere i Norge som snakker litauisk, vietnamesisk, ukrainsk, polsk, rumensk, bulgarsk og arabisk. Mange av disse jobber i bransjer med allmenngjort lønn, og vet for eksempel ikke at de krav på en gitt minstelønn og overtidsbetaling.

Annonseringen er viktig for å lede disse målgruppene inn på nettsidene. Annonsene består av filmer og bilder med ulike budskap knyttet til lønn og minstelønn, arbeidsavtale, arbeidstid og arbeidsmiljø, samt kontaktopplysninger til Arbeidstilsynet. Annonsene om lønn og minstelønn gir best resultater, etterfulgt av arbeidstid.

Totalt, har vi nådd over 318 000 personer i målgruppene gjennom annonsene i sosiale medier i løpet av 2024. Ca. 10 prosent av de som har sett annonsene i sosiale media klikker seg videre til nettsidene, hvor de bruker i snitt tre til fire minutter på å lese.

Effekter

Tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024 har ført til at om lag 400 slike virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Blant annet, har omtrent

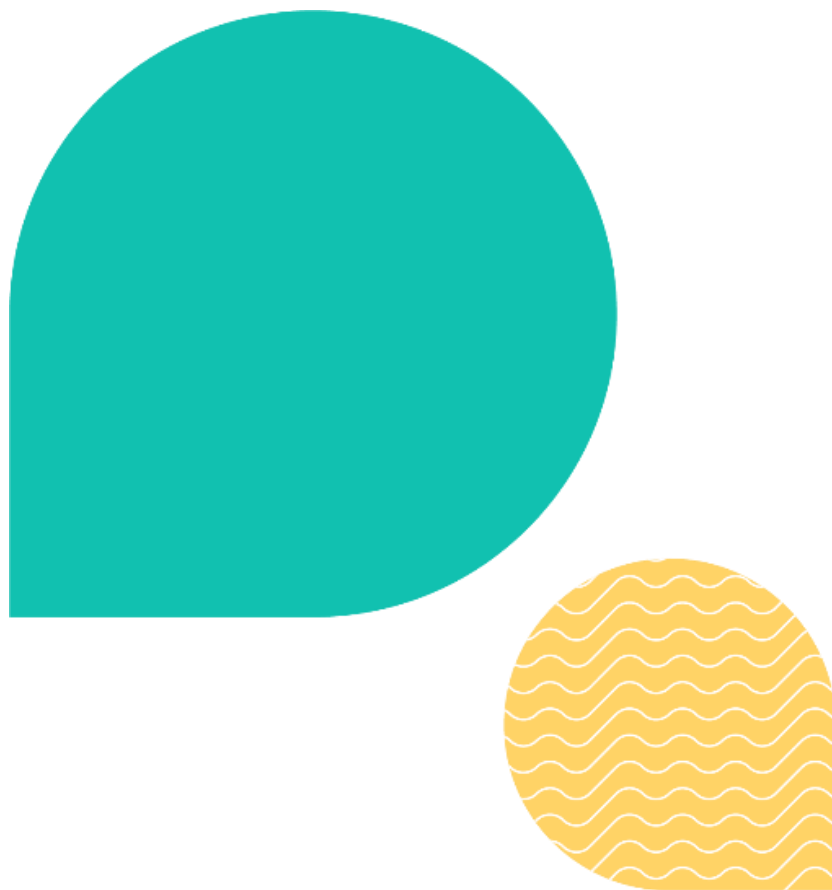
- 190 virksomheter fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket
- 180 virksomheter sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
- 130 virksomheter fått på plass lønnssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)
- 100 virksomheter har sørget for at arbeidstakerne har gyldige HMS-kort

Siden 2024 var det første året hvor vi kan sortere ut a-krimtilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere, kan ikke disse tallene sammenlignes med resultater for tidligere år. Vi må likevel anta at færre a-krimtilsyn totalt i 2024, har resultert i færre direkte effekter på utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.

Siden 2022 har vi kunnet pålegge arbeidsgiver å etterbetale lønn til arbeidstakere, dersom de ikke har utbetalt tilstrekkelig lønn for overtid eller i henhold til allmenngjorte satser. Vi har vedtatt 153 pålegg om etterbetaling i a-krimtilsyn siden 2022, hvorav 36 i 2024. Vi har ikke statistikk på hvor mange utenlandske arbeidstakere som har blitt berørt av disse påleggene, eller hvor store beløp som er etterbetalt.

I tillegg til tilsyn som gjennomføres i det formelle a-krim samarbeidet, samarbeider vi også godt med andre etater om utenlandske arbeidstakers rettigheter. Som eksempel, har vi i 2024 gjennomført innkvarteringstilsyn der vi har gitt pålegg til arbeidsgiver, i kombinasjon med at el-tilsyn/branntilsyn har gitt pålegg til huseier. Dette har vist seg effektivt for å oppnå resultater. Et annet eksempel er samarbeid med Utlendingsdirektoratet (UDI) for å hindre ulovlig fremleie av sesongarbeidere fra tredjeland, som resulterte i avslag på søknad om å benytte slik arbeidskraft.

Veiledning i første linje og gjennom «Know your rights» har i 2024 ført til at vi har nådd 190 000 utenlandske personer som jobber i eller vurderer å jobbe i Norge, med viktig informasjon om deres rettigheter og plikter som arbeidstakere her i landet. Det er ikke mulig å tallfeste hvor god effekt disse tiltakene har på målgruppenes faktiske lønns- og arbeidsvilkår. Med bakgrunn i to runder med eksterne evalueringer av «Know your rights», er vi likevel trygge på at dette tiltaket har positiv effekt på svært mange utenlandske arbeidstakers kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Slik kunnskap er en viktig forutsetning for at de selv skal kunne påvirke egne lønns- og arbeidsvilkår.



Forbrukere og oppdragsgivere

Tilstand og utvikling

Forbrukere og oppdragsgivere er en sammensatt gruppe med både privatpersoner, private virksomheter og offentlige virksomheter. Viljen og evnen til å oppfylle de pliktene som følger ved kjøp av varer og tjenester, varierer mellom ulike undergrupper av disse.

Arbeidstilsynet ser at oppfølgingen av leverandører ofte er mangelfull, både blant offentlige og private oppdragsgivere. Hos noen skyldes dette mangler på kunnskap, mens andre har kunnskapen, men ikke nok ressurser til å følge opp og kontrollere leverandørene sine på en god nok måte. Vi ser dessverre også eksempler på at oppdragsgivere og underleverandører samarbeider om å utnytte arbeidstakere, bryte regelverket og vanskeliggjøre våre kontroller.

Arbeidstilsynet bruker flere virkemidler, både alene og sammen med andre etater, for å forebygge og kontrollere at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til a-krim ved kjøp av tjenester. Dette gjør vi både på eget initiativ og som en oppfølging av de samarbeidende etatenes felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024. De siste årene har vi totalt gjennomført over 900 tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, og i tillegg drevet målrettet veiledning.

Virkemiddelbruk og resultater

En viktig del av den forebyggende innsatsen er beskrevet under overordnet mål 2 om godkjenningsordninger og treparts bransjeprogrammer og i felles årsrapport for a-krim. Nedenfor omtaler vi helt kort relevante tilsynsresultater på dette området i 2024.

Tilsyn

Arbeidstilsynet følger opp at private og offentlige oppdragsgivere bidrar til seriøse lønns- og arbeidsvilkår gjennom tilsyn og veiledning om følgende plikter:

- krav til og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
- informasjons- og påseplikt innen allmenngjorte områder
- plikt til bruk av godkjente leverandører innen
 - renhold
 - bilpleie
 - hjulskift og hjullagring
 - bemanningsforetak

I tillegg følger vi opp at byggherrer ivaretar sitt ansvar for å ivareta sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser.

Uavhengig av hvilket overordnet mål tilsynene er gjennomført under, har vi kontrollert at oppdragsgivere har overholdt sine bestillerplikter og krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter i totalt 480 tilsyn i 2024. Vi avdekket minst ett brudd på slike plikter i 67 prosent av tilsynene, og har per februar 2025 gitt minst én reaksjon i 65 prosent.

Antallet tilsyn i 2024 er mer enn doblet fra om lag 220 tilsyn i både 2022 og 2023. Dette er fordi vi ser at disse tilsynene har god effekt og er tidseffektive.

De totalt 480 tilsynene med oppdragsgivere i 2024 fordelte seg med 341 i privat sektor og 139 i offentlig sektor. Antallet var vesentlig høyere i begge disse målgruppene enn de var i 2023. Innsatsen mot offentlige oppdragsgivere er nærmere beskrevet under overordnet mål 2.

De fleste av tilsynene med private oppdragsgivere er gjennomført i følgende hovednæringer:

- varehandel og reparasjon av motorvogner (89 tilsyn)
- bygge- og anleggsvirksomhet (61 tilsyn)
- industri (55 tilsyn)
- omsetning og drift av fast eiendom (41 tilsyn)

Bruddene vi har avdekket i disse tilsynene gjelder særlig informasjons- og påseplikt ved kjøp av renholdstjenester. Vi har også avdekket en del brudd på informasjons- og påseplikt innenfor andre allmenngjorte områder. Vi har ellers kontrollert plikten til å bruke godkjent renholdsvirksomhet i relativt mange tilsyn, men avdekket få brudd på dette.

20 av tilsynene med oppdragsgivere har skjedd som en del av innsatsen rettet mot overordnet mål 3. Dette er gjerne tilsyn hvor vi har gått oppover i en leverandørkjede for å ansvarliggjøre oppdragsgiver, etter å ha avdekket brudd på regelverket hos leverandører og underleverandører. I disse tilsynene har vi fulgt opp om bestillerne har ivaretatt informasjons- og påseplikt og avdekket brudd på dette i 16 av tilsynene. Disse bruddene er fulgt opp med pålegg.

Veiledning

Vi ser generelt at mange oppdragsgivere, både private og offentlige, mangler kunnskap om hvilke plikter de har når de kjøper tjenester av andre virksomheter. Derfor har vi i 2024 utarbeidet et webinar om informasjons- og påseplikt, som ble sendt i januar 2025 og [ligger tilgjengelig på arbeidstilsynet.no](#). Vi har også oppdatert [veiledningssiden om informasjons- og påseplikt \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Vi er også opptatt av å bruke media aktivt for å bevisstgjøre både forbrukere og profesjonelle oppdragsgivere om at a-krim er et problem og hvilke bransjer som er utsatt, lokalt og nasjonalt. Dette er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Effekter

Per februar 2025, har tilsyn med virksomheter med private oppdragsgivere i 2024 blant annet ført til at nærmere 200 oppdragsgivere har rettet opp i brudd på informasjons- og påseplikt. Nærmere bestemt, har

- over 80 private oppdragsgivere fått på plass rutine for påseplikt ved kjøp av renholdstjenester
- over 70 private oppdragsgivere rettet opp i brudd på informasjonsplikt ved kjøp av renholdstjenester
- over 60 private oppdragsgivere fått på plass rutine for påseplikt ved kjøp av tjenester innenfor andre allmenngjorte områder

Utover dette, er mye av innsatsen som er rettet mot oppdragsgivere og forbrukere i 2024 beskrevet under overordnet mål 2 og i felles årsrapport for a-krim. Vi viser derfor også til effekter omtalt disse to stedene.



Internasjonalt samarbeid mot a-krim

Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter internasjonalt. Noen av dem er finansiert med EU- og EØS-midler, og fra høsten 2024, også av Nordisk råd. Aktivitetene i 2024 har blant annet omfattet:

- bilateralt samarbeid med Polen og Litauen
- deltakelse i «Europeisk plattform mot svart arbeid» i European Labour Authority (ELA) og i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn
- nordisk-baltisk samarbeid med deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og a-krim, sammen med Skatteetaten og Nav
- deltakelse i to EU-finansierte prosjekter rettet mot utsendte arbeidstakere og deres arbeidsgivere
- etablering av menneskehandelkontakter over hele landet, for å styrke samarbeidet med relevante myndigheter og organisasjoner mot menneskehandel

Et EØS-prosjekt med Litauen, gjennomført i perioden 2020–2023, har blitt evaluert av Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo i 2024 [\[34\]](#). Dette har gitt oss viktige innspill til hva som fungerer godt og hva som kan forbedres i bilateralt samarbeid. Dette er nyttig kunnskap for videre samarbeid med andre land.

Det internasjonale samarbeidet er til nytte både for oss og for landene vi samarbeider med. Det gjør at vi kan knytte kontakter med kollegaer i andre land, samarbeide om tilsyn, dele god praksis og gi målrettet veiledning til utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidige og koordinerte tilsyn med andre land og utveksling av informasjon har bidratt til å opplyse sakene våre bedre. Deling av god praksis har bidratt til gode innspill som vi tar med oss i vårt eget arbeid, blant annet knyttet til regelverk, veiledningstiltak og tilsynsmetodikk.

På samme måte har samarbeidslandene nytte av samarbeid med oss. Gjennom internasjonalt samarbeid, også utenfor Europa, har vi bidratt til at tilsynsmyndigheter setter fokus på migrantarbeideres ofte vanskelige situasjon. Som et resultat av samarbeidet med oss har også Litauen etablert sitt første a-krimssenter i 2024, etter modell av Norge.

Måloppnåelse på overordnet mål 3

Vurdering av effekter

Arbeidstilsynet har i 2024 fortsatt med en bred innsats mot a-krim, hvor det meste har vært en del av det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Vi viser til felles årsrapport for a-krim for nærmere vurderinger av måloppnåelse for a-krimssamarbeidet i sin helhet.

Som forklart, har de samarbeidende etatene for første gang gjennomført en felles, nasjonal innsats i 2024. Arbeidstilsynet har, som de andre etatene, brukt ressurser på å innhente informasjon i forbindelse med denne innsatsen, som grunnlag for å iverksette tiltak i 2025. Dette har resultert i at de direkte effektene av a-krimtilsyn på utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår har vært av et mindre omfang i 2024 enn året før.

Samtidig kan det å velge ut en viktig a-krimutfordring på nasjonalt nivå og samles om å forebygge og bekjempe denne, gi en større effekt på a-krim på lang sikt. Den nasjonale innsatsen skjer som følge av at a-krimssamarbeidet utvikles til å bli mer kunnskapsstyrt, slik at de samarbeidende etatene i sum kan bruke ressursene der de har størst innvirkning på a-krim.

En annen viktig, men ikke tallfestet, effekt vi ser, er når vi gjennomfører tilsyn både med en trusselaktør og deres oppdragsgiver. Dette har i mange tilfeller, der oppdragsgiverne ikke ønsker å samarbeide med underleverandører som bryter regelverket, medført at trusselaktører har mistet kontrakter og dermed også inntektsgrunnlag.

Måloppnåelse på mål 3 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynet har bidratt til at a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid til sammen har oversikt over 115 sentrale trusselaktører i norsk arbeidsliv.
- Vi har ført tilsyn med, gitt reaksjon til eller anmeldt 74 virksomheter med kjent kobling til sentrale trusselaktører i 2024, som en del av a-kriminnsatsen.
- Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjoner innenfor overordnet mål 3 totalt sett, har ført til at over 580 virksomheter med til sammen ca. 8 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Dette omfatter blant annet at om lag
 - 250 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid).
 - 230 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket.
 - 160 virksomheter har fått på plass lønssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn).
 - 160 virksomheter har sørget for at arbeidstakere har gyldig HMS-kort.
 - 110 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner.
- Arbeidstilsynets veiledningsinnsats gjennom «Know your rights» og SUA har nådd ut til om lag 190 000 arbeidstakere i viktige målgrupper med informasjon om deres rettigheter i norsk arbeidsliv.

Vi viser også til tverretatlige vurderinger av måloppnåelse i felles årsrapport for a-krim.

Dette har vært effektivt for å redusere deres kapasitet til å begå a-krim. Et eksempel på dette er innsats mot en sentral trusselaktør i drosjenæringen, som står beskrevet på side 137.

Arbeidstilsynet har et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, også innenfor a-krim. Dette ivaretar vi både gjennom tilsyn og veiledning. Vi har mye erfaring med hvordan vi bør tilnærme oss denne gruppen, og vi vet at to viktige suksessfaktorer er språkkompetanse og å bygge tillit over tid. Disse er avgjørende for at sårbare arbeidstakere skal forstå hva de har rett på og være villige til å samarbeide med oss.

Vi opplever relativt ofte at arbeidstakere som vi har snakket med ute på tilsyn, senere tar kontakt med oss med tips om ulovligheter. Vi ser også eksempler på at arbeidstakere, etter å ha snakket med oss, selv har krevd lønn fra arbeidsgiver og også begjært virksomheter konkurs på grunn av manglende lønnsutbetalinger. Enkelte har også valgt å anmelde arbeidsgiver for lønnstyveri. Disse konsekvensene ser vi som en bekreftelse på at vi i mange tilfeller når frem med informasjon.

Inspektører melder likevel også om at språkbarrierer i en del tilfeller hindrer god kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere. Det er ikke praktisk mulig å ha kompetanse og informasjon tilgjengelig på alle språk, da vi møter arbeidstakere fra flere titalls nasjonaliteter i løpet av et år.

I tillegg til de vi møter på tilsyn, har vi nådd ut til svært mange arbeidstakere i målgruppene med rene veiledningstiltak. Dette gjelder særlig informasjonstiltaket «Know your rights». Gjennom dette har vi nådd ut til 190 000 personer i målgruppene bare i 2024.

Vi kan ikke tallfeste hvor mange som har fått bedre lønns- og arbeidsvilkår som følge av dette. Evalueringer har imidlertid vist at «Know your rights» fungerer etter hensikten og at det er et ressurseffektivt tiltak [\[35\]](#) [\[36\]](#).

Vi viser også til vurderingen av måloppnåelse for overordnet mål 2, som har delvis overlappende målgrupper med mål 3 og sånn sett virker inn på begge målene. Dette gjelder særlig arbeidet med godkjennings- og HMS-kortordninger, treparts bransjeprogram og tilsyn og veiledning rettet mot bestillere og offentlige oppdragsgivere. I tillegg kan våre tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår innenfor mål 2 også virke forebyggende på a-krim.

Dypdykk

Innsats mot sentral trusselaktør i drosjenæringen

A-krimssenteret i Vestland har i 2024 rettet innsats mot en aktør som slo høyt ut på flere markører for prioritering av trusselaktører. På bakgrunn av dette, besluttet senteret å gjennomføre tverretattlig innsats mot aktøren.

Aktøren hadde roller i flere virksomheter, som opererte i ulike næringer og hadde nedslagsfelt i flere deler av landet. Hovedinntektskilden var drosjevirkomhet. Nærmere kartlegginger avdekket at uregistrerte ansatte benyttet kjøretøy registrert på aktøren til drosjeoppdrag, blant annet skolekjøring for Vestland fylkeskommune.

A-krimssenteret gjennomførte flere kontroller mot aktøren sammen med Utrykningspolitiet, Vestland fylkeskommune, Justervesenet og Statens Vegvesen.

Resultater

Kontrollene avdekket en rekke brudd på ulike lover og regelverk, blant annet:

- bruk av uregistrert arbeidskraft
- manglende registrering av arbeidstid
- manglende innhold i arbeidsavtaler
- flere uregistrerte arbeidstakere som hevet stønad
- ikke innberettet lønn
- manglende taksameter og merking av drosje
- ulovlig fremleie av løyve

Arbeidstilsynet opprettet pålegg og overtredelsesgebyr som følge av funnene, og andre etater fulgte også opp saken.

På bakgrunn av funnene mot denne enkeltaktøren ble det også gjennomført flere kontroller mot drosjenæringen i Bergen. Disse kontrollene avdekket flere funn som kan føre til konkurransevridende vilkår, blant annet bruk av uregistrert arbeidskraft, mangelfulle arbeidsavtaler og lange arbeidsdager.

Effekter og erfaringer

I tillegg til Arbeidstilsynets reaksjoner, har Nav og Skatteetaten innført eller vurderer å innføre sanksjoner mot aktøren. Vestland fylkeskommune har ilagt aktøren karantene, og pålagt en drosjesentral bedre kontroll på egne drosjer. Til sammen gir dette et sterkt redusert handlingsrom for kriminell virksomhet både fra den aktuelle aktøren og andre innenfor det samme markedet.

Prosjektet har ellers avdekket flere sårbarheter som bidrar til at handlingsrommet for a-krim i drosjenæringen kan synes å ha blitt for stort. Dette handler blant annet om lange kontraktskjeder som fører til ansvarspulverisering og lite kontroll fra topp til bunn i kjeden. Kombinert med muligheter til stor profitt, særlig fra et behov for tilrettelagt transport i skolen som har økt de siste årene, er dette en problemstilling som fort kan gjelde nasjonalt. Prosjektet i Vestland har gitt viktige erfaringer som kan brukes til å få en målrettet og kunnskapsstyrt tilnærming til dette.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som omtalt, er det meste av ressursene til overordnet mål 3 benyttet til tilsyn og sanksjonsmidler. Det er dermed også her det antakelig er mest å hente på å jobbe mer ressurseffektivt. Vi ser blant annet potensial for å kontrollere lønn og arbeidstid mer effektivt, som også er beskrevet under overordnet mål 2. Dette er derfor noe vi jobber med å finne bedre løsninger på.

For å forebygge a-krim, har vi i 2024 trappet opp innsatsen mot private oppdragsgivere, samtidig som vi har opprettholdt omfanget av tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Vi benytter ofte digitale tilsyn mot denne målgruppen, for å kutte reiseutgifter og slik minimere ressursbruken.

Det er krevende å finne en god balanse mellom tilsyn for å kartlegge a-krim og for å bekjempe trusselaktører. For å sikre at a-krimssamarbeidet prioriterer oppfølging av aktørene som utgjør den største trusselen mot måloppnåelse, er det nødvendig at Arbeidstilsynet bidrar inn i kunnskapsbyggingen. Det er stadig en utfordring å gjøre dette på en mest mulig effektiv måte.

Et tilsyn med en trusselaktør kan innebære at vi følger opp mange reaksjoner og på den måten være ressurskrevende, men samtidig gi raske og betydelige endringer i virksomhetene vi fører tilsyn med. Gode resultater i a-krimssaker krever derfor ofte at vi investerer tid. Dette kan gå på bekostning av hvor mange tilsyn vi klarer å gjennomføre, men kan gi bedre måloppnåelse samlet sett.

Læring og forbedring

Den tverretatlige innsatsen mot a-krim skal være kunnskapsstyrt, og tar stadig nye skritt i denne retningen. Kunnskapsbygging er et felles ansvar for de samarbeidende etatene. Arbeidstilsynet har i dag ikke hjemmel til å behandle opplysninger om personer, med mindre disse er del av en tilsynssak mot en virksomhet. I det tverretatlige kunnskapsarbeidet er det viktig å følge med på både personer og virksomheter. Manglende hjemmel til å behandle personopplysninger begrenser derfor vårt bidrag i den tverretatlige kunnskapsbyggingen. Det har også konsekvenser for vår mulighet til å bygge egen, strukturert informasjon om trusselaktører og hvilke oppdrag og virksomheter de er involvert i.

Siden 2024 var første år med en felles nasjonal innsats i a-krimssamarbeidet, har vi gjennom den fått mye nyttig kunnskap om forbedrings- og bevaringspunkter innenfor både styring, planlegging, koordinering og gjennomføring av noe slikt. Disse erfaringene er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. Én viktig erfaring, som også kan nevnes her, er at den nasjonale innsatsen tok mye ressurser til planlegging og koordinering. Dette er et viktig læringspunkt til neste gang en lignende nasjonal innsats skal gjennomføres. På den positive siden, vil vi trekke frem at en felles nasjonal innsats bedrer samhandlingen, både internt i og mellom a-krimssentre og lokale a-krimssamarbeid.



Styring og kontroll

Arbeidstilsynet har vurdert status for styring og kontroll med utgangspunkt i «Bestemmelser om økonomistyring i staten» kapittel to. Det er ikke identifisert uforholdsmessig høy risiko til noen av bestemmelsene, men forbedringsområder er identifisert. Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

System for styring og kontroll

Økonomireglementets §4 og §14 fastsetter overordnede rammer og krav. Reglementet 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 veiledningsmaterieell fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og beste eksempler fra sammenlignbare virksomheter.

4. Styring og kontroll

Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:

- Prinsipper og føringer for mål- og resultatstyring gitt i statens økonomireglement
- Risikostyring etter COSO ERM, 2004, oppdatert i 2017
- Internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet
- Instrukser som gir føring for hvordan arbeidet i skal organiseres og gjennomføres
- Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva
- Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres
- Kvalitetssystemet «Kvaliteket» gir oversikt over instrukser, rutiner og retningslinjer
- Verktøy for gjennomføring av mål- og resultatstyring, Hypergene

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

Sentrale prosesser risikovurderes årlig for å sikre at etaten er innrettet målrettet og effektivt, at lover og regler overholdes og at styringsinformasjon er pålitelig.

Arbeidstilsynet har de siste årene endret strukturer og systemer for virksomhetsstyringen. Dette arbeidet fortsetter, da med særlig vekt på å utvikle tydelige mål og målstrukturer som arbeidsprosessene kan innrettes mot. Dette arbeidet skal styrke kvaliteten på styringsinformasjon intern og til departementet. Det videre forbedringsarbeidet skal også sikre at tillitsreformen ivaretas.

Klagebehandling

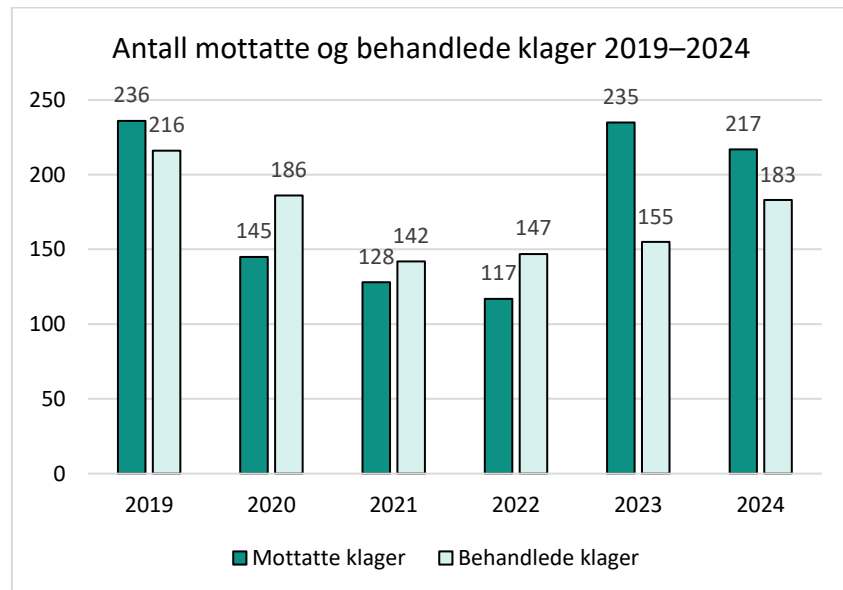
Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak fattet av Arbeidstilsynet ytre etat etter arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, forvaltningsloven og offentleglova.

Direktoratets oppgave og myndighet er å føre kontroll med saksbehandling og myndighetsutøvelse i Arbeidstilsynet ytre etat, for å ivare rettssikkerheten til den som blir berørt av forvaltningsvedtak. Klagebehandlingen utføres av Avdeling for klagebehandling og sekretariater i direktoratet.

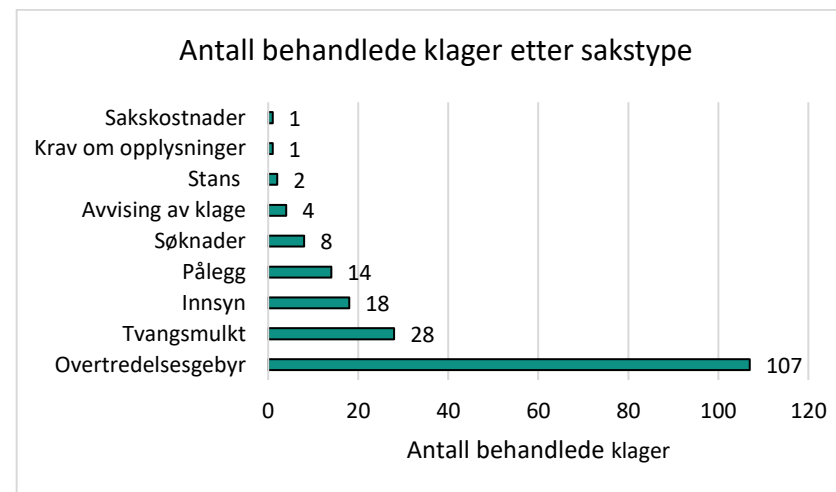
Direktoratet mottok 217 klager i 2024, en nedgang på 7,6 prosent fra året før. Det har likevel vært en jevn økning i antall klager etter pandemien.

4. Styring og kontroll

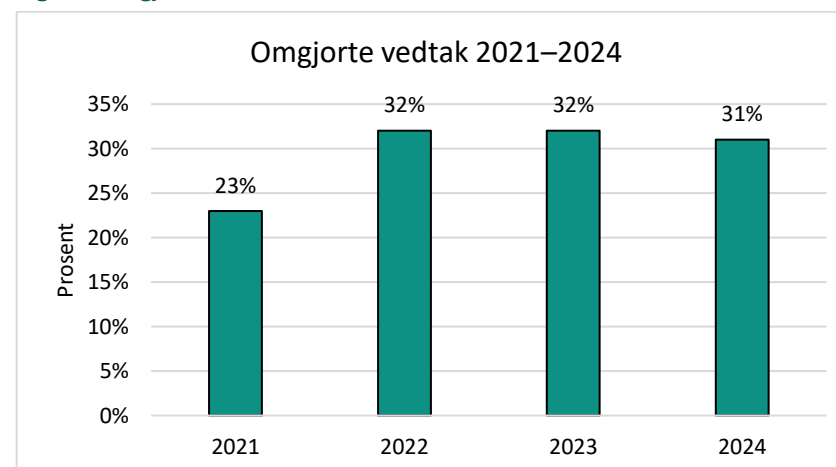
Samtidig avsluttet direktoratet 203 klagesaker i 2024, hvorav 12 ble trukket, 8 avvist og 183 realitetsbehandlet. Antallet realitetsbehandlete klager økte med 18 prosent fra året før.

Figur 5: Mottatte og behandlede klager 2019–2024.

De fleste klagene som ble behandlet gjaldt reaksjoner gitt etter gjennomført tilsyn. Av disse utgjorde klage på overtredelsesgebyr og tvangsmulkt den største andelen av klagene, og var på henholdsvis 58 og 15 prosent. Klage på innsyn var på 10 prosent.

Figur 6: Antall behandlede klager etter sakstype.

Av de 183 klagene som ble behandlet, omgjorde direktoratet vedtak i 38 saker og opphevet vedtak i 18 saker, en endring av ytre etats vedtak på 31 prosent. De fleste vedtakene som omgjøres, omgjøres til gunst for klager.

Figur 7: Omgjorte vedtak 2021–2024.

4. Styring og kontroll

Direktoratet behandlet 107 klager om overtredelsesgebyr. Av disse ble 79 vedtak opprettholdt, 24 omgjort og 4 vedtak ble opphevet. Av de 24 vedtakene som ble omgjort ble gebyret redusert i 21 saker, mens gebyret ble økt i 3 saker.

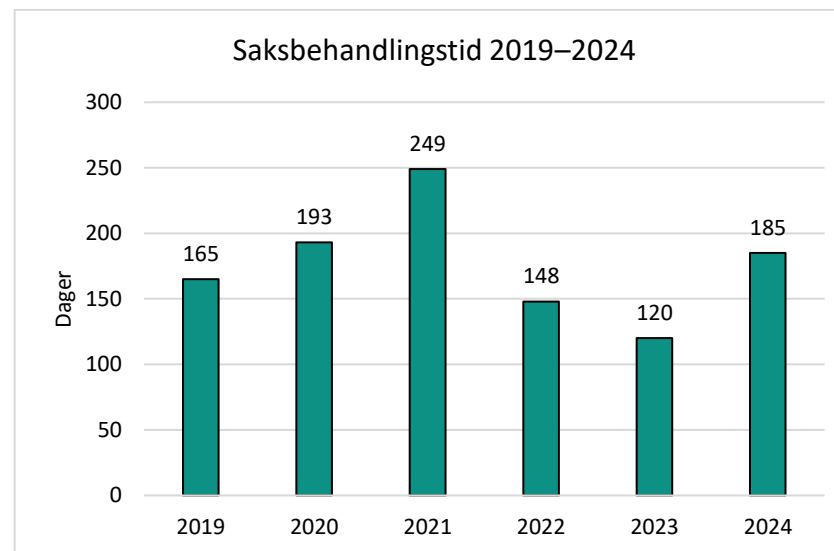
Direktoratet vurderte at gebyret burde ha vært høyere i 24 av de 79 sakene som ble opprettholdt, men fordi fristen for å omgjøre til ugunst var utløpt kunne vi ikke øke gebyret. Vi ser at de faktiske forholdene i den enkelte sak må få større reell betydning ved utmålingen av gebyret. Det gjelder særlig virksomhetens størrelse og økonomi, men også skyldgrad og gjentakelse.

En økning i gebyrene i disse sakene ville gitt en omgjøringsprosenten på 49 prosent for klage på overtredelsesgebyr. Det vil være behov for å se nærmere på praksis og mulige tiltak.

Offentleglova krever at klage som gjelder innsyn skal behandles uten ugrunnet opphold, i praksis innen to uker. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for klagebehandling av slike saker var 17 dager. For andre saker var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 185 dager.

Direktoratet arbeider kontinuerlig med å redusere saksbehandlingstiden. Selv om antallet behandlede klager økte med 18 prosent i 2024 gikk saksbehandlingstiden opp fra 4 til 6 måneder. Årsaken er bl.a. etterslep av saker fra 2023. Målsetningen er å redusere etterslepet og saksbehandlingstiden.

Figur 8: Saksbehandlingstid 2019–2024.



Det har de siste to årene vært en økning i klager som gjelder tvangsmulkt. Det er som følge av dette satt i gang et arbeid i ytre etat for å se nærmere på praksis og saksbehandling ved bruk av tvangsmulkt.

Personalmessige forhold

Personalforvaltning

På slutten av året var det 724 ansatte i virksomheten, hvorav 9 var midlertidig ansatte og 1 var åremålsansatt. 60% av ansatte var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 49 år. Turnover var 3,9% i 2024. Pensjonsalderen var 65 år.

Vedlagt likestillingsredegjørelse inneholder tilstandsrapportering av lønn og antall ansatte, samt vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

Sykefravær

I 2024 har det vært en jevn nedgang i sykefraværet gjennom året. Denne utviklingen kan knyttes til en nedgang i legemeldt sykefravær, særlig blant kvinner. Den samlede sykefraværsprosenten for hele 2024 var 6,8% (for fast ansatte, midlertidig ansatte og åremålsansatt). Dette er på nivå med Norge totalt (Nav.no) i 2024, men høyt sammenlignet med historisk sykefravær i Arbeidstilsynet. Sykefraværstatistikk har blitt fremlagt for Arbeidsmiljøutvalget gjennom året. Vi har en ambisjon om å redusere sykefraværet i 2025. Sammen med arbeidsmiljøutvalget er det diskutert mulige tiltak, for eksempel å øke kompetanse hos ledere til å følge opp ansatte ved sykdom.

HMS

I 2024 gjennomførte vi Medarbeiderundersøkelsen i Staten for å kartlegge psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Resultatene viser at mange ansatte i stor grad opplever et godt arbeidsmiljø, med et godt ledelsesklima, godt sosialt klima og god samhandling mellom kollegaer. Resultatene viste også at vi har forbedringspunkter knyttet til arbeidsinnhold og vilkår, jobbkrav og kompetanseutvikling. I tillegg er tall for mobbing og trakassering høyere enn vi ønsker. Seksjonene og avdelingene har jobbet med sine resultater og utarbeidet handlingsplaner for sin enhet. Arbeidsgiver vil, i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget, bruke disse handlingsplanene som ett av flere grunnlag for å gjøre en risikovurdering og utarbeide en handlingsplan med tiltak på etatsnivå.

Det er gjort et større arbeid i 2024 med mange av HMS-rutinene i Arbeidstilsynet, samt at tiltak har blitt iverksatt for å gjøre disse mer synlige for ansatte på vårt Intranett. I 2024 ble det også utarbeidet et nytt skjema som et verktøy for årlig systematisk gjennomgang av internkontrollarbeidet i Arbeidstilsynet. Stort sett alle avdelinger beskriver systematisk HMS-arbeid med oppfølging av HMS-handlingsplan. Det rapporteres fra nesten alle avdelinger at de har hatt HMS på agendaen i ulike møtefora og involvering av verneombud og ansatte i arbeidet.

Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

Arbeidstilsynet har identifisert forbedringsområder som også skal gi bedre styringsinformasjon om kvaliteten i etatens arbeidsprosesser, jamfør omtale av system for styring og kontroll. Internkontroll er en viktig forutsetning for å ivareta samfunnsoppdraget, og vi jobber systematisk for å oppnå målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering, og sørge for at vi driver i samsvar med gjeldende lover og regler.

Det er etablert første-, andre- og tredjelinjekontroller i etaten, med utgangspunkt i risiko, dette er et langsiktig arbeid under utvikling. Kultur for kontinuerlig forbedring og åpenhet, tydeliggjøring av roller, ansvar og myndighet, og intern kompetanseheving er sentralt.

I 2024 har Direktoratet etablert og tydeliggjort en tredjelinjekontrollfunksjon. Formålet er å legge tydelige føringer for første- og andrelinjekontroll i Arbeidstilsynet, gi råd til avdelingsdirektørene og jobbe systematisk for en kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring. Videre skal tredjelinjekontrollen gi en bekreftelse av første- og andrelinjekontroller i utvalgte tjenester, og også bidra til et velfungerende styrings- og kontrollmiljø i Arbeidstilsynet. I 2024 er første tredjelinjekontroll gjennomført, knyttet til offentlige anskaffelser og innkjøp.

Arbeidet med tredjelinjekontrollen er under utvikling, og i 2025 er det et viktig arbeid knyttet til profesjonalisering av første- og andrelinjekontrollen, og videre utvikling av kultur i avdelingene.

Et eksempel på hvordan vi arbeider med å kvalitetssikre egne arbeidsprosesser er arbeidet med tilsynsprosessen. Det er etablert andrelinjekontroller i form av kvalitetskontroller av tilsynsrapporter produsert en gitt periode. Disse ser på blant annet enhetlighet i bruk av reaksjoner og pressmidler, og vurderer førstelinjekontroller i form av at tilsynsleders godkjenning av tilsynsrapporter. Også her er det viktig med kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring.

Arbeid for å se på arbeidsprosesser og saksbehandling knyttet til etatens godkjenningsordninger er et annet eksempel. Et viktig mål er mer enhetlige løsninger og dialog mellom Arbeidstilsynet og søker, hvor søker i større grad kan forholde seg til kjente krav, svare ut disse i søknaden og hvor Arbeidstilsynet kan behandle søknadene med vesentlig større grad av automatisk behandling enn tidligere. Dette er allerede gjennomført på byggesaksbehandling og godkjenning av bemanningsforetak, og det arbeides videre med å tilsvarende løsninger for andre godkjenningsordninger.

Evalueringer

Evalueringer er integrert i mål- og resultatstyringen:

- I den årlige planleggingen vil risikovurderinger peke på hvor det er naturlig å gjennomføre evalueringer, på etatsnivå eller avdelingsnivå.
- Resultatene av evalueringene vil være viktig grunnlag for læring og forbedring, der funn og eventuelle avvik krever oppfølging blir dette fulgt opp i virksomhetsstyringen.

Arbeidstilsynet har ikke gjennomført evalueringer på etatsnivå i 2024.

Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet konkretiserte i 2023 fire strategiske satsingsområder i flere utviklingstiltak. Tiltakene er pågående og skal bidra til å digitalisere vår virkemiddelbruk, utvikle mer effektiv gjennomføring av kontroller, øke kvaliteten i møtet mellom etat og virksomhet og utvikle etatens ledelse, kompetanse og kultur.

De viktigste effektiviserings- og digitaliseringsområdene er:

- Tilsyn: Skal sikre at effektive verktøy for å kontrollere, og følge opp, at virksomhetene i Norge følger regelverket.
- Godkjenning: Skal sikre effektive verktøy for å saksbehandle, ha dialog med og publisere informasjon om registrerte enheter i henhold til Arbeidsmiljøloven.

- Melding: Skal sikre effektive verktøy for saksbehandling, registerføring og publisering av register over kritikkverdige forhold, hvor og når det utføres midlertidig arbeid, arbeidsrelatert sykdom og arbeidsrelaterte skader.
- Virksomhet: Skal sikre effektive verktøy for virksomhetsregister, å finne, sammenstille og søke opp informasjon om virksomheter som etaten har en relasjon til gjennom godkjenningsordninger, meldinger eller tilsyn.
- Plattform: Skal sikre at produktteamene i Arbeidstilsynet har tilgang til felleskomponenter som er egnet for å skape ensartede, robuste, stabile og sikre applikasjoner med standardiserte interne og eksterne integrasjoner.

Dette utviklingsarbeidet er organisert i produktteam som har ansvar for å forvalte og utvikle hvert sitt område. Dette innebærer at utvikling og forvaltningen organiseres tverrfaglig rundt et produkt, istedenfor funksjonelle avdelinger eller midlertidige strukturer som prosjekter. Produktteamene har ansvar for hele livssyklusen for produktet – fra utvikling til forvaltning/drift til avvikling.

I tillegg gjennomfører Arbeidstilsynet en rekke effektiviserings- og digitaliseringstiltak, disse er videre kort omtalt.

I 2024 startet et arbeid med å forenkle innsynshåndteringen. Dette vil gi enklere tilgang til Arbeidstilsynets forvaltning, for alle som ønsker tilgang. Økt åpenhet og mindre ressursbruk både for å få og gi innsyn vil være resultatet.

Innføring av et nytt og helhetlig kvalitetssystem ble påbegynt i 2024. Dette skal bidra med nødvendige strukturer og systemstøtte for å forbedre kvaliteten, internkontrollen,

4. Styring og kontroll

arbeidsprosessene, brukervennligheten og risikostyringen i organisasjonen.

Arbeidstilsynet lanserte DFØ HR i oktober 2024, dette er et HR-system som på sikt skal ivareta en medarbeiders livsløp, samt at det skal støtte gjennomføringen av etatens HR-prosesser. Gevinsten vil være at etaten har ett system, ulike opplysninger registreres én gang. Dette medfører bruk av mindre ressurser på interne og manuelle system og bidrar til en god helhet rundt medarbeidere og oppfølging.

Ny nettstedsplattform er etablert og bidrar til stabil og effektiv drift av flere sentrale nettsteder som er viktige for at Arbeidstilsynet skal kunne gi god veiledning, dette er:

- arbeidstilsynet.no
- risikohjelpen.no
- arbeidsmiljøportalen.no
- arbeidsmiljøhjelpen.no
- nemndene.no

Det pågår også et kontinuerlig arbeid med å forbedre og videreutvikle Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen. Dette har bidratt til å gi flere bransjer konkrete og gode verktøy til støtte for sitt daglige arbeid med arbeidsmiljø. Dette gjør at det blir enklere for virksomhetene å ta vare på det som fungerer på arbeidsplassen, ta tak i det som kan bli bedre og etablere handlingsplaner for å ivareta utfordringer.

I 2023 etablerte Arbeidstilsynet chatfunksjonen Leon på etatens internettsider. Dette har bidratt til at et økende antall henvendelser kan svares ut 24/7. I 2024 er det startet et arbeid med videreutvikling av Leon med mål om å ta i bruk generativ AI

for å kunne forstå spørsmål bedre og formulere bedre svar, og å ta i bruk store språkmodeller til å ta imot og besvare spørsmål på mange språk.

Sikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet har overordnet planverk på sikkerhet og beredskapsområdet, som overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse og beredskapsplan, som det stilles krav til i vår instruks. Arbeidstilsynet har en egen beredskapsplan for IT-sikkerhet. Denne skal revideres slik at den samsvarer med revidert overordnet beredskapsplan.

I 2024 har vi jobbet med bestillinger som har kommet fra departementet, som det ble informert om i tildelingsbrevet, herunder ROS-analyse som tar for seg våre kritiske tjenesters avhengigheter til kritisk infrastruktur og dets avhengighet til kritiske tjenester. Analysen ferdigstilles på starten av 2025 og vil være grunnlag for å vurdere iverksetting av tiltak for å kunne opprettholde våre kritiske tjenester hvis uforutsette hendelser oppstår. Vi har gjennomført en egenevaluering av IKT-sikkerheten og avdekket forbedringsområder. Som et resultat av dette utarbeider vi nå et nytt styringssystem for informasjonssikkerhet og IKT-sikkerhet. Det er et behov for å gjennomgå systematikken for å sikre et helhetlig og systematisk arbeid med forebyggende sikkerhet. Kartlegging av konkrete oppfølgingstiltak er under arbeid og forhåpentligvis ferdigstilles første kvartal 2025. Arbeidet med IKT-sikkerhet er også styrket gjennom ansettelse av IT-sikkerhetsarkitekt.

4. Styring og kontroll

Nasjonalt begrenset nett (NBN) og sikkerhetsklarert personell er på plass, så nå kan arbeidstilsynet håndtere gradert informasjon opptil BEGRENSET.

Statlige fellesføringer

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

Arbeidstilsynet hadde både i 2020 og 2021 en ansettelse innen målgruppen. I samarbeid med tillitsvalgte ble vi enige om et mål på to ansettelser i 2024, og hvor ansettelsene skulle gjøres innen trainee-ordningen i staten. Virkemidler for å oppnå dette har vært informasjon til ledere og rekrutteringsteam.

Vi ser at arbeidstilsynet for 2024 ikke har ansatt noen i målgruppen, hverken gjennom trainee-ordningen eller andre ordninger. Vi ser at virkemidlene vi har brukt ikke er tilstrekkelig for å nå målet, og at vi for 2025 vil vi sette i verk mer konkrete virkemidler for å nå ambisjonen.

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2024 hatt konsulentkjøp relatert til forvaltning og utvikling av etatens digitale portaler og verktøy; Arbeidstilsynet.no, Arbeidsmiljøhjelpen, Risikohjelpen, Arbeidsmiljøportalen og etatens chatbot. Staten har også hatt en begrenset konsulentbruk relatert til utvikling av informasjons- og holdningskampanjer, samt til videreutvikling

av grafisk profil slik at denne støtter opp under blant annet digitalisering. Behovet for kjøp av konsulenttenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av filmer i forbindelse med informasjons- og holdningskampanjer, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler. I 2024 var det behov for konsulenttenester i forbindelse med flytting av etatens portaler over på ny teknisk skybasert publiseringsplattform, men det ble i perioden også lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling.

I 2024 hadde Arbeidstilsynet 11 innleide IT-konsulenter. Vi har økt med flere egne ansatte innen IT og vi har faset ut flere konsulenter. Totalt er likevel ikke nedgangen i konsulentbruk markant, da vi har trengt noe ekstra kapasitet, blant annet for å levere godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Det gjennomført flere tiltak for å ikke oppleve avhengighet til spesifikke konsulenter, men bygge kompetanse hos egne ansatte. Dette gjør at vi i 2025 er rustet til å fortsette strategien med å bygge en IT-enhet med flere faste ansatte og fortsette å fase ut konsulenter.

Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Endringer i klima og miljø gir nye risikoer i arbeidslivet og endrer måten vi jobber på, og kan dermed få langsiktige konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Mer ekstremvær, som flom og styrtregn, og økte temperaturer påvirker deler av norsk arbeidsliv gjennom nye risikoer og endrede måter å jobbe på. Dette vil påvirke flere bransjer og yrkesgrupper som Arbeidstilsynet fører tilsyn med. Eksempler er redningsarbeidere, og ansatte innen havbruk og bygg og anlegg. Overgangen til en mer bærekraftig økonomi kan føre til nye typer arbeidsplasser, for eksempel innenfor fornybar energi, grønn teknologi, og bærekraftig landbruk. Arbeidstilsynet vil måtte følge med på hvordan arbeidsmiljøstandardene utvikles i disse nye bransjene, for å sikre at de også møter kravene til helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidstilsynet skal se både på hvordan vi som etat påvirker klimaet og hvordan klimaet påvirket vårt oppdrag, og hvordan våre virkemidler eventuelt må tilpasses/utvikles for å svare ut utviklingen vi ser. I tillegg skal vi se på hvordan både klimaendring og våre klimatiltak vil påvirke våre ansatte, og se på eventuelle konsekvenser for arbeidsmiljøet.





Fremtidsutsikter

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet skal bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er viktig for å verne arbeidstakere mot helseskade og utnytting. Vi skal ha en innsats som er målrettet og effektiv mot dagens og fremtidens utfordringer.

Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, og det er tydelige forventninger til at Arbeidstilsynet skal være enda mer aktiv, synlig og til stede gjennom tilsyn, og legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket.

Arbeidstilsynet skal også være aktiv, synlig og til stede gjennom veiledning, godkjenningsordninger og meldingsordninger, og utvikle regelverket i takt med nye arbeidsmiljøutfordringer.

Utviklingstrekk og sentrale drivere

Arbeidstilsynet kartlegger jevnlig utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv. Funn vi har gjort kan tilsa 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. Vi anser det fortsatt som svært lite sannsynlig at vi vil komme i en situasjon hvor HMS-tilstanden jevnt over er for dårlig sett opp mot ønsket tilstand. Vi trekker frem følgende utviklingstrekk innen geopolittikk, teknologi, klima og bærekraft, og demografi og arbeidsliv.

Geopolittikk

Utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, og endrede økonomiske forutsetninger for Norge, og forebygging av klimaendringer og økt omstilling. Det er også forventet gradvis økning i arbeidsledighet, og at statens utgifter vil øke raskere enn inntektene. Kriminelle aktører blir mer tilpasningsdyktige for ikke å bli oppdaget, og flere kamuflerer sin virksomhet bak en lovlydig fasade.



”

Jeg er stolt over at Arbeidstilsynet har tatt et nytt steg som kunnskapsaktør i 2024. Vi har lansert spennende kunnskap om de største arbeidsmiljøutfordringene i norsk arbeidsliv, om sannsynlige trender og utviklingstrekk for tiden fremfor oss, og supplert dette med inspektørenes egne erfaringer fra det operative arbeidet. Alt dette lanserte vi for første gang i et webinar for publikum, som fikk god mottagelse. Vi gjentar jobben i år også. Vi håper kunnskapen vi bringer til torgs kan motivere og inspirere andre i det daglige arbeidsmiljøarbeidet

Marius Sjøberg, Seksjonsleder, Avdeling for arbeidsmiljø og regelverk

Teknologi

Teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering vil medføre økte krav til kompetanse og ferdigheter i eksisterende og nye jobber, og et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer. Samtidig vil økt digitalisering medføre nye muligheter for Arbeidstilsynet til å informere og veilede arbeidsgivere og arbeidstakere. Det oppstår nye forretningsideer eller virksomheter som ikke blir regulert i dagens arbeidsmiljøregelverk. Utvikling av plattformøkonomi - flere får oppdragene sine via en digital applikasjon og får dermed ikke tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter.

Stordata, og innsamling av stadig mer data generelt, utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere. Robotteknologier muliggjør, på linje med kunstig intelligens, en hel eller delvis automatisering av arbeidsoppgaver. Økt bruk av robotteknologier, droner og virtuell virkelighet kan føre til at arbeidstakere unngår å bli eksponert for risikofylte omgivelser i arbeidsmiljøet.

Virtuell virkelighetsteknologi muliggjør at mennesker kan øve på svært realistiske scenarioer, og samtidig unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet. Slik teknologi øker også mulighetene for stedsuavhengig arbeid. Smarte og bærbare teknologier kan brukes som hjelpemidler i arbeidet med HMS slik at flere får en tryggere arbeidsplass. På den andre siden kan smarte bærbare gjenstander misbrukes, for eksempel ved å overvåke arbeidstakerens helsedata, arbeidsinnsats eller ved å dele/selge dataene til andre.

Klima og bærekraft

Klimaendringene kan ha langsiktige konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, og dermed konsekvenser for samfunnsoppdraget. Mer ekstremvær og økte temperaturer påvirker norsk arbeidsliv i form av nye risikoer. Det kan gi nye risikoer i arbeidsmiljøet og endre måten vi jobber på. Redningsarbeidere, bygg og anlegg og havbruk er næringer som kan bli berørt av ekstremvær.

Overgangen til en mer bærekraftig økonomi kan føre til nye typer arbeidsplasser, for eksempel innenfor fornybar energi, grønn teknologi, og bærekraftig landbruk. Arbeidstilsynet må følge med på hvordan arbeidsmiljøstandardene utvikles i disse nye bransjene, for å sikre at de også møter kravene til helse, sikkerhet og arbeidsvilkår.

Demografi og arbeidsliv

Norges befolkning vil øke frem mot 2035, mest på grunn av immigrasjon og fødselsoverskudd. Veksten vil være størst i de eldste aldersgruppene. En aldrende befolkning og konsekvenser for offentlige inntekter, arbeidskraft, næringsutvikling og etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Forsørgerbyrden som følge av flere eldre per arbeidstaker, og aldringen er sterkest i kommuner i distrikt. Når det gjelder arbeidsmigranter er disse konsentrert i næringer hvor det kan være utfordringer knyttet til arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet. Vi ser også en tendens mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetanseyrker.

Arbeidstilsynets strategi

Arbeidstilsynets strategi skal sette oss i stand til å bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv også i fremtiden. Det betyr at vi må innrette innsatsen til dels på en annen måte fremover, i takt med endrede utfordringer. Det pågår flere utviklingstiltak med mål om å bli mer brukerorientert, øke kvalitet på tjenester og effektivisere sentrale områder i etaten, alle i tråd med Arbeidstilsynets strategi. Strategien har fire strategiske områder; risikobasert, endringsdyktig, kunnskapsaktør og Ett lag. Arbeidstilsynet skal arbeide risikobasert og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnytting er størst. Arbeidstilsynet skal følge opp alvorlige brudd med nødvendige sanksjoner, og skal i større grad også vurdere bruk av overtredelsesgebyr (OTG) ved brudd som er knyttet til mangel på systematisk HMS-arbeid og internkontroll, og i flere bransjer enn i dag. Arbeidstilsynet har også ambisjoner om å gi OTG med høyere beløp, i flere bransjer og for flere typer brudd. Det er stor forskjell på OTG knyttet til HMS-kort og på mer alvorlige systematiske brudd, for eksempel brudd på byggherreforskrift, og det vil derfor gi mening å se på beløpene.

Vi skal være endringsdyktige og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og utfordringer. Flere tiltak har mål om å effektivisere og digitalisere for å frigjøre tid, først og fremst til å gjennomføre flere tilsyn. Ett tiltak er knyttet til kontroll av arbeidstid med mål om å kontrollere mer effektivt, slik at Arbeidstilsynet kan gjennomføre flere kontroller som følge av betydelig reduksjon av tidsbruk per kontroll. Et annet er nye metoder for å planlegge, gjennomføre og følge opp tilsyn, og et tredje er uttesting av ny måte å organisere kvalitetssikring av tilsynsrapporter for å effektivisere.

Vi effektiviserer og digitaliserer også andre arbeidsprosesser, blant annet flere av våre godkjenningsordninger, og vi bruker i større grad en tidligere KI i vår veiledning på nett.

Vi skal være en kunnskapsaktør og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet. Dette innebærer å utvikle en lærende organisasjon med gode fagmiljø, og samarbeide tett med andre for å innhente kunnskap og dele erfaringer. Vi skal også samhandle på tvers for å ha gode virkemidler, ha et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning og ha utviklingsorienterte medarbeidere – Vi skal være ett lag. Et pågående tiltak som bidrar til dette, er et ledelses- og kulturutviklingsprogram som er startet i 2024, i tråd med HR-strategi utarbeidet samme år.



”

Arbeidstilsynet har de siste årene arbeidet med å digitalisere og automatisere tjenester. I 2024 etablerte vi en helautomatisert godkjenningsordning for bemanningsbyrå. Når virksomheten er godkjent, blir den synlig i det offentlige registeret for godkjente bemanningsforetak. Dette skal gjøre det enklere for forbrukerne å velge en seriøs virksomhet, og Arbeidstilsynet kan prioritere innsats mot de som ikke er godkjente.

Ordningen er et resultat av dialog mellom Arbeidstilsynet og NHO, samarbeidet er avgjørende for å få på plass en velfungerende helautomatisert tjeneste. Digitale løsninger frigjør kapasitet til å drive med etterkontroller.

Vi ønsker å bruke erfaringene til å bygge tilsvarende godkjenningssløsninger innenfor andre bransjer og områder.

Bente Merethe Skjetne, fungerende avdelingsdirektør, avdeling for søknader og meldinger





Årsregnskap

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2024

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 2024 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 857 mill. kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 900,5 mill. kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 43,5 mill. kroner.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til:

- Arbeidstilsynet er i prosesser på en rekke av våre lokasjoner med tanke på reforhandling eller nye leieforhold. Flere av disse prosessene er forsinket. Administrative utgifter planlagt utbetalt i 2024, kommer først til utbetaling i 2025. Dette fordeler seg hovedsakelig på prosesskostnader, utgifter til nytt inventar som følge av utsatt flytting, samt reparasjon og vedlikehold av leide lokaler. I tillegg til de administrative utgiftene kommer noe av beregnet husleieutgifter i 2024 til utbetaling i 2025.
- Det er også en del andre administrative utgifter som IT-utstyr, arbeidsklær med mer som først kommer til utbetaling i 2025.
- Utgifter til informasjon og profilering ble utsatt som følge av manglende rammeavtale. Rammeavtalen er nå på plass og utgiftene forventes i 2025.
- Oppfølgingen av rapporten fra AID knyttet til varselet medførte mange interne prosesser i 2024. Det har påvirket omfanget av tjenestekjøp, hvor det er en rekke prosjekter og prosesser som er på etterskudd og først kommer til utbetaling i 2025.
- I påvente av ny direktør for Arbeidstilsynet er oppfølgingen av Sivilombudets uttalelse utsatt fra 2024 til 2025. Arbeidet innebærer å sikre riktig organisering iht. instruks, sikre at arkiv og journalføring er iht. organiseringen og etablere riktig skille mellom direktorat og ytre etat. Disse tiltakene vil ha økonomiske konsekvenser, og vil komme først i 2025.
- En mindre del av mindreforbruket er knyttet til at lønnsutgifter og reiseutgifter ble lavere enn planlagt i budsjettet.

- Lønnskompensasjon for 2024. Det vises til supplerende tildelingsbrev av 18.12.2024, hvor 12,9 mill. kr er knyttet til kompensasjonen for lønnsoppgjøret for 2024. Dette for å dekke etterbetaling for lønnsoppgjøret som skyves til 2025.

Mindreforbruket ønskes overført til 2025, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2024 som kommer til utbetaling i 2025.

Av samlede utgifter på 857 mill. kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 645,9 mill. kroner. Dette tilsvarer 75 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 04 Kjemikaliekontroll viser avvik fra inntektskravet. Miljødirektoratet krever inn gebyret for kjemikaliekontroll. Årsaken til avviket skyldes uavklart situasjon mellom Miljødirektoratet og Arbeidstilsynet andel av gebyrinntektene, noe som medførte at det ikke har kommet inn inntekter på post 04 Kjemikaliekontroll. Hele inntektskravet er ført som mindreinntekt på 5,4 mill. kroner i 2024.

Kapittel 3640, post 07 Byggesaksgebyr viser avvik fra inntektskravet. Arbeidstilsynet skal kreve inn gebyrer for behandling av byggesøknader tilsvarende 24,7 mill. kroner i 2024, dette kravet er redusert med 3,7 mill. kroner i supplerende tildelingsbrev. Dette gir et samlet inntektskrav for byggesaksbehandling i 2024 på 21 mill. kroner. Arbeidstilsynet har inntekter tilsvarende 22,7 mill. kroner i 2024, dette er 1,7 mill. kroner høyere enn justert inntektskrav.

Kapittel 3640, post 85 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 2024 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en mindreinntekt på 0,3 mill. kroner.

Kapittel 3640, post 86 Overtredelsesgebyr viser avvik fra inntektskravet. Arbeidstilsynet skal kreve inn overtredelsesgebyrer tilsvarende 29,5 mill. kroner i 2024, dette kravet er økt med 35,5 mill. kroner i supplerende tildelingsbrev. Dette gir et samlet inntektskrav i 2024 på 65 mill. kroner. Arbeidstilsynet har krevd inn gebyrer for 72,2 mill. kroner i 2024, noe som er 7,2 mill. kroner høyere enn inntektskravet.

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

Arbeidstilsynet hadde 652 utførte årsverk i 2024 mot 687 i 2023.

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 2025.

Trondheim 15. mars 2025



Ingvill Kvernmo
Direktør for 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 2024 og instruks om virksomhet – og økonomistyring for Arbeidstilsynet.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a. Regnskapet følger kalenderåret
- b. Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- c. Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- d. Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen “Netto rapportert til bevilgningsregnskapet” er lik i begge oppstillingene.

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.

Bevilgningsrapporteringen

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.

Artskontorapportering

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorapporteringen Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen Spesifisering av bokført avregning med statskassen. Notene viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskontro) og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Virksomheten har innrettet bokføringen slik at den følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifikasjon av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført.

Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at salgs- og kjøpstransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2024

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2024	Merutgift (-) og mindreutgi ft	Postert på avgitte belastningsful lmakter	Avvik fra tildeling
Utgiftskapittel									
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	883 189 000	839 499 651	43 689 349		
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	17 330 000	17 555 423	-225 424		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	21	Spesielle driftsutgifter	A/B		1 516 363			
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	22	Kunnskapsutviklin g i IA-avtalen mv	A/B		1 350 000			
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv	B		62 368 000			
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Driftsutgifter			24 560 965			
Sum utgiftsført					900 519 000	946 850 403			

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2024	Merinntek t og mindreinn tekt (-)	Postert på avgitte belastningsfull makter	Avvik fra tildeling
Inntektskapittel									
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontrol l	B	5 376 000			0	-5 376 000
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	4 400 000	4 484 736	84 736		
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehand ling, gebyrer	1/B	21 000 000	22 651 360	1 651 360		
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	1/B	17 618 000	17 806 869	188 869		
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt		16 000 000			15 711 846	-288 154
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgeb yr		64 950 000			72 188 637	7 238 637
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			1 224 954			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgif t - lønn			75 220 397			
Sum inntektsført					129 343 000	121 388 317			
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						825 462 085			
Kapitalkontoer									
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger					82 361 636			
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger					-909 756 150			
715104	Endring i mellomværende med statskassen					1 932 428			
Sum rapportert						0			
Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)									
715104	Mellomværende med statskassen				-49 416 784	-51 349 212	1 932 428		

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	10 348 000	872 841 000	883 189 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		17 330 000	17 330 000

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 / mindreinntek- ter (-) iht. merinntektsf- ull makt	Sum grunnlag for overføring	Kompensasjon for lønnsoppgjør 2024 *	Maks. overførbart beløp **	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten ***
064001	43 689 349	0	43 689 349	1 736 096	45 425 445	12 941 000	55 936 000	45 425 445
064021	-225 423	0	-225 423	188 869	-36 554		866 500	0
060121			483 637		0	0	0	0
060122			0		0	0	0	0
060171			0		0	0	0	0
364004				-5 375 000	0	0	0	0
364085				-288 154	0	0	0	0
364086				7 238 637	0	0	0	0

*Kolonnen viser lønnskompensasjon på den enkelte budsjettpost for lønnsoppgjørene 2024 slik foreslått i departementenes omgrupperingsproposisjoner og slik disse fremgår av vedlegg 4 i Prop. 36 S (2024-2025) Nysaldering av statsbudsjettet 2024. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon.

** Maksimalt beløp som kan overføres er lønnskompensasjon pluss 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24, fratrukket lønnskompensasjon, eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". For poster uten stikkordet "kan overføres", beregnes maksimalt overførbart beløp slik: (Årets bevilgning - lønnskompensasjon)*5% + lønnskompensasjon. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

*** Mulig overførbart beløp er "Sum grunnlag for overføring", men maksimalt "Maks. overførbart beløp", og minimum "Kompensasjon for lønnsoppgjøret 2024". Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om mulig overførbart beløp.

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 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 kapittel 601, post 21 med inntil 2 mill. kroner for Utredningsvirksomhet, forskning mv.

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

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 601, post 22 med inntil 0,85 mill. kroner for å utbetale en ekstra tildeling til IA bransjeprogram sykehus.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 601, post 71 med inntil 62,4 mill. kroner for å utbetale tilskudd til bransjeprogram.

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapitel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapitel post 3640 85 Tvangsmulkt med 15,7 mill. kroner og på kapitel 3640 86 Overtredelsesgebyr 72,2 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr hvor Arbeidstilsynet. Det pågår en prosess med å avklare andel av inntektene. Det er forsinkelser i fakturering for inntekter basert på mengderapportering etter kjemikaliekontroller i 2024, som først vil forekomme i tredje kvartal 2025. Miljødirektoratet belastet kapitel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 0.

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 og 21 beløper seg til kr 43,5 mill. kroner. Merinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 1,7 mill. kroner. Samlet mindreutgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2025.

Artskontorrapportering

Oppstilling av artskontorrapporteringen 31.12.2024	Note	2024	2023
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 448 315	40 575 697
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1		
Salgs- og leieinnbetalinger	1	4 494 650	4 749 043
Andre innbetalinger	1		
Sum innbetalinger fra drift		44 942 965	45 324 740
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	645 867 669	655 922 627
Andre utbetalinger til drift	3	207 623 795	205 071 867
Sum utbetalinger til drift		853 491 464	860 994 494
Netto rapporterte driftsutgifter		808 548 498	815 669 754
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter	4	1 672	18 159
Sum investerings- og finansinntekter		1 672	18 159
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	5 553 103	5 117 062
Utbetaling til kjøp av aksjer	5	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	28 543	30 358
Sum investerings- og finansutgifter		5 581 646	5 147 420
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		5 579 975	5 129 261
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	63 218 000	67 493 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		63 218 000	67 493 000
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		1 224 954	1 234 641
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		75 220 397	76 659 960
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		24 560 965	24 664 821
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-51 884 387	-53 229 781
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		825 462 085	835 062 235

Oversikt over mellomværende med statskassen	Note	2024	2023
Eiendeler og gjeld			
Fordringer		296 415	208 070
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-23 390 498	-25 712 075
Skyldige offentlige avgifter		-85 840	-56 649
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-26 214 280	-25 766 905
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)		9 216	36 339
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger		-31 797	-57 993
Sum mellomværende med statskassen	8	-49 416 784	-51 349 212

Note 1 Innbetalinger fra drift

	31.12.2024	31.12.2023
Innbetalinger fra gebyrer		
Byggesaksgebyr	22 651 360	21 900 892
Refusjon utgifter RVO	17 796 955	18 670 805
Godkjenningsordning innkv.	0	4 000
Sum innbetalinger fra gebyrer	40 448 315	40 575 697
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger		
Diverse inntekter	4 494 650	4 749 043
Sum salgs- og leieinnbetalinger	4 494 650	4 749 043
Andre innbetalinger		
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	44 942 965	45 324 740

Note 2 Utbetalinger til lønn

	31.12.2024	31.12.2023
Lønn *	542 108 475	548 119 060
Arbeidsgiveravgift *	75 220 397	76 659 742
Pensjonsutgifter**	50 345 571	48 228 614
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-31 590 367	-26 769 490
Andre ytelser	9 783 592	9 684 700
Sum utbetalinger til lønn	645 867 669	655 922 627

Antall utførte årsverk:	652 ***	687
--------------------------------	---------	-----

*Lønn og arbeidsgiveravgift knyttet til lønnsoppgjør 2024, kommer først til utbetaling i 2025

** Nærmere om pensjonskostnader

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret. Beregnet pensjonspremie knyttet til lønnsforhandlinger i 2024, kom til utbetaling i 2025.

*** Utførte årsverk er årsverkstall som justeres for ulike former for merarbeid eller fravær. Det er nå fastsatt en felles definisjon av utførte årsverk slik at tall kan bli direkte sammenlignbare. Et årsverk defineres som en person i 100% stilling i et helt år. Andre periodiske arbeidsverksmålinger (måned, kvartal, tertial) defineres som 100% stilling i hele den aktuelle perioden. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har fastsatt definisjon av utførte årsverk, jf. Personalmelding: PM-2019-13: Definisjon av utførte årsverk. Virksomhetene skal opplyse om utførte årsverk i del VI årsregnskapet, oppstilling av artskontorapporteringen, i noten for utbetalinger til lønn, jf. Rundskriv R-115. For å kunne se nøkkeltall om ansatte og årsverk i sammenheng anbefaler DFØ at nøkkeltallet antall utførte årsverk også presenteres sammen nøkkeltallene antall ansatte og antall avtalte årsverk i del II.

Note 3 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2024	31.12.2023
Husleie	63 048 492	59 211 508
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 116 058	707 072
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	17 200 674	19 491 173
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	6 851	32 041
Mindre utstyrsanskaffelser	2 386 462	2 769 589
Leie av maskiner, inventar og lignende	26 057 350	15 732 222
Kjøp av konsulenttjenester	48 798 623	53 990 314
Kjøp av fremmede tjenester	3 569 447	6 331 583
Reiser og diett	25 784 591	23 775 350
Øvrige driftsutgifter	19 655 245	23 031 015
Sum andre utbetalinger til drift	207 623 795	205 071 867

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2024	31.12.2023
Innbetaling av finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	1 672	18 159
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	1 672	18 159
Utbetaling av finansutgifter		
Renteutgifter	24 337	25 808
Valutatap	4 206	4 550
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter	28 543	30 358

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

	31.12.2024	31.12.2023
Utbetaling til investeringer		
Immaterielle eiendeler og lignende	2 550	0
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5 550 553	5 117 062
Sum utbetaling til investeringer	5 553 103	5 117 062
Utbetaling til kjøp av aksjer		
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
Sum utbetaling til kjøp av aksjer	0	0

Note 6 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten

	31.12.2024	31.12.2023
Tilfeldige og andre inntekter	0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	31.12.2024	31.12.2023
Tilskudd bransjeprogram	63 218 000	67 493 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	63 218 000	67 493 000

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

	31.12.20224	31.12.2024	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	2 831 507	0	2 831 507
Andre fordringer	296 415	296 415	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	3 127 922	296 415	2 831 507
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-33 653 624	0	-33 653 624
Skyldig skattetrekk	-23 390 498	-23 390 498	0
Skyldige offentlige avgifter	-96 382	-85 840	-10 541
Annen kortsiktig gjeld	-1 605 410	-26 236 860	24 631 450
Sum	-58 745 914	-49 713 199	-9 032 716
Sum	-55 617 992	-49 416 784	-6 201 209

Referanseliste

- [1] SSB, «13760: Arbeidsstyrken, sysselsatte, arbeidsledige og utførte ukeverk, etter kjønn, alder og type justering. Bruddjusterte tall 2006M01 - 2024M10. Statistikkbanken». Åpnet: 12. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [2] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [3] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Resultater fra spørreundersøkelse.», Trondheim, 3–2023, nov. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/kompass-tema-nr.-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [4] Arbeidstilsynet, «Kunnskap og holdninger i norske virksomheter: Resultater fra en spørreundersøkelse», Arbeidstilsynet, Kompass 2:2024, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/kompass/kompass-tema-nr-2.-2024--kunnskap-og-holdninger-i-norske-virksomheter.pdf>
- [5] H. A. Johannessen, I. Løchting, B. Bakke, M. B. Nielsen, K. Skyberg, og I. S. Mehlum, «Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering», Statens arbeidsmiljøinstitutt, 5/2017, 2017. Åpnet: 17. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/publikasjon/effekter-av-myndighetstiltak-pa-arbeidsmiljo-og-helse-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- [6] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effekter av Arbeidstilsynets virkemiddelbruk på arbeidsmiljø og helse i hjemmetjenestene», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 25:9, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/wp-content/uploads/2024/12/STAMI-rapport-Effekter-av-Arbeidstilsynets-virkemiddelbruk.pdf>
- [7] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Bråten, «Evaluerings av HMS-kortordningen», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 33–2023, des. 2023. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2023/12/6/r33-2023-evaluering-av-hms-kortordningen>

- [8] R. K. Andersen, M. Bråten, K. Nergaard, og S. Trygstad, «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke. Evaluering av godkjenningsordningen for renhold.», Fafo, 2016:18, jul. 2016. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/vi-ma-ha-is-i-magen-og-la-tiltakene-fa-virke>
- [9] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets Risikobilde - sammendrag», 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/risikobilde/risikobilde-sammendrag.pdf>
- [10] B. Mjaaland, H. M. U. Gravseth, E. Rosenquist, S. Østhus, og H. Øygardslia, «Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning», 98, 2023, Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/3072212>
- [11] Nav, «Legemeldt sykefravær per år. Tidsserie 2022-2023.», nav.no. Åpnet: 17. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [12] Arbeidstilsynet, «Utsikt 2. utgave», 2, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/ut-sikt/utsikt-utgave-2.pdf>
- [13] Arbeidstilsynet, «Arbeidsskadedødsfall i Norge», Kompass tema 3:2020, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema_nr3_2020-arbeidsskadedodsfall.pdf
- [14] Oslo Economics, «Samfunnsnyttien av bedriftshelsetjenesten», Oslo, Norge, mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttien-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [15] P. Molander, H. R. Eriksen, A. L. Grasdahl, og J. Jensen, «Hva bør skje med BHT? En fremtidsrettet bedriftshelse tjeneste med fokus på kjerneoppgaver», Evaluering, 2018. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047_b_bedriftshelsetjenesten_ny_versjon_19062018.pdf
- [16] J. Takala, P. Härmäläinen, R. Sauni, C.-H. Nygård, D. Gagliardi, og S. Neupane, «Work today and in the future: Part three: Work-related deaths, diseases and costs in the Nordic countries», *Scand. J. Work. Environ. Health*, bd. 50, nr. 2, s. 73–82, mar. 2024, doi: 10.5271/sjweh.4132.
- [17] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2022», Fafo, 2024:08, mar. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2024/10401.pdf>
- [18] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [19] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2020», 2022:7, 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2020>

- [20] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler», 13–2021, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60c9b7d75f246a0a06114cf5/1623832549339/R13-2021+Evaluering+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av+tariffavtaler.pdf>
- [21] «Utgifter til offentlige innkjøp | DFØ». Åpnet: 18. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://dfo.no/nokkeltall-og-statistikk/innkjop-i-offentlig-sektor/utgifter-til-offentlige-innkjop>
- [22] N. Oslo Economics, Inventura, og NIVI Analyse, «Innkjøpssamarbeid i kommunesektoren», regjeringen.no, Rapport, mar. 2021. Åpnet: 12. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innkjopssam-arbeid-i-kommunesektoren/id2839072/>
- [23] DFØ, «Anskaffelsesundersøkelsen 2024», mai 2024. Åpnet: 10. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://anskaffelser.no/sites/default/files/2024-05/Anskaffelsesunders%C3%B8kelsen%202024.pdf>
- [24] Deloitte AS, «Evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriositet», Deloitte AS, Rapport, jul. 2022. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/evaluering-av-hvordan-offentlige-innkjop-bidrar-til-a-fremme-seriositet/id2922496/>
- [25] Riksrevisjonen, «Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser», Riksrevisjonen, 2022.
- [26] Skatteetaten, «SERO 2023. Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.», 2024. Åpnet: 26. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/rapporter/rapport-sero-2023-8.3.2024.pdf>
- [27] Regjeringen, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 1. oktober 2022. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>
- [28] F. W. Eggen, P. Gottschalk, R. Nymoen, T. Ognedal, og M. Rybalka, «Analyse av former, omfang og utvikling av a-krim», Samfunnsøkonomisk Analyse, Oslo, 69–2017, mai 2017. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/d333d1662158474b858dea3667d42964/r-69-analyse-av-former-omfang-og-utvikling-av-arbeidslivskriminalitet.pdf>
- [29] Kripos, «Politiets trusselvurdering 2024», 2024.
- [30] Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, og Skatteetaten, «Mål- og resultatstyring i det tverretatlige a-krim samarbeidet», 2018, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2018/10/20180613_mrs-rapport_sammendrag_v1.pdf

- [31] European Union Agency for Fundamental Rights, «How workplace inspectors can protect third-country workers' rights - Training manual», European Union Agency for Fundamental Rights, nov. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-workplace-inspectors-training-manual_en_1.pdf
- [32] SSB, «Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert», SSB. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>
- [33] C. Berge og I. Johansen, «Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>
- [34] T. Gamrath, J. S. Huseby, J. I. Steen, A. M. Ødegård, og F. W. Eggen, «Evaluation of the cooperation between the Norwegian and the Lithuanian Labour Inspectorates», Samfunnsøkonomisk Analyse og Fafo, 5–2024, 2024. Åpnet: 10. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafoestforum.no/publikasjoner/evaluation-of-the-cooperation-between-the-norwegian-and-the-lithuanian-labour-inspectorates>
- [35] F. W. Eggen, T. Gamrath, og J. I. Steen, «Follow-up on the evaluation of Know Your Rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, R1-2024, feb. 2024. Åpnet: 13. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2024/3/12/r1-2024-follow-up-on-the-evaluation-of-know-your-rights>
- [36] F. W. Eggen, M. Iversen, og J. I. Steen, «Evaluation of the campaign Know your rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 27–2021, 2021.



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!





Arbeidstilsynet

Signal

Arbeidstilsynets bransjekunnskap

SIGNAL NR. 1 2024



Innhold

Innhold	1
Sammendrag	2
Lærere utsettes for vold og trusler	2
Mange arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg	2
Mye a-krim i transportbransjen	2
Innledning	3
Metode	4
Resultater	6
Bakgrunnsvariabler	6
Åpne svar for utvalgte næringer	10
Åpne svar – bygg og anlegg	10
Åpne svar – industri	11
Åpne svar – overnatting og servering	12
Åpne svar – helse- og sosialtjenester	13
Resultater – a-krim	13
Resultater – innspill per næring	15
Bygge- og anleggsvirksomheter	15
Små - og mellomstore virksomheter	15
Utenlandske arbeidstakere	16
Mulig a-krim	16
Andre tilbakemeldinger	17
Overnatting og servering	17
Undervisning	18
Industri	19
Varehandel, reparasjon av motorvogner	20
Jordbruk, skogbruk og fiske	21
Transport og lagring	22
Helse- og sosialtjenester	23
Forretningsmessig tjenesteyting	24
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	25
Bergverksdrift og utvinning	25
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	25
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	25
Omsetning og drift av fast eiendom	25
Avsluttende kommentarer	26
Referanser	28
Vedlegg: Spørreskjemaet	29

Sammendrag

I denne rapporten har 145 av Arbeidstilsynets inspektører delt erfaringer fra tilsyn i det norske arbeidsmarkedet. Innspillene beskriver blant annet arbeidsforhold i 14 næringer, og trusselaktører innen arbeidslivskriminalitet (a-krim). Det er viktig å påpeke at innspillene i rapporten ikke trenger å gi et presist bilde av tilstanden i de ulike næringene.

Inspektørenes innspill gir Arbeidstilsynet kunnskap om viktige forhold i vår tilsynsaktivitet. Innspillene utfyller og styrker andre kunnskapskilder vi bruker for å danne et bilde av arbeidsmiljøtilstanden i ulike næringer. Samlet sett kan dette bidra til at nye trender og utfordringer i arbeidslivet oppdages tidligere, og av flere.

Det er spesielt interessant å merke seg tema der flere inspektører trekker frem de samme fenomenene. Under følger tre eksempler, hvor det synes å være stor grad av enighet hos de inspektørene som har valgt å delta i undersøkelsen.

Lærere utsettes for vold og trusler

Innspillene innen undervisning omhandler arbeidspress, vold og trusler. Det kommer mange tips i næringen, og en del ulykkesoppfølging av hendelser knyttet til vold og trusler. Innspillene beskriver en hverdag der lærere føler de står helt alene etter slike hendelser. Ofte må hver enkelt skole følge opp og jobbe med konsekvensene av det som er et problem i hele næringen.

Mange arbeidsmiljøproblemer innen pleie og omsorg

Pleie og omsorg kjennetegnes av høyt arbeidspress, trang økonomi, store arbeidsmiljøutfordringer og negativ utvikling. Innspillene inkluderer blant annet ubalanse mellom oppgaver og ressurser, stress, tunge løft, krysspress, vold og trusler. Noen av konsekvensene er negative helseutfall som muskel- og skjelettplager samt psykiske plager. Næringen sliter blant annet med å rekruttere nok personell. Sannsynligvis vil mange av problemene bli forsterket på grunn av aldrende befolkning og andre demografiske endringer. Dette er også beskrevet i [Arbeidstilsynets utsiktsrapport fra 2022](https://arbeidstilsynet.no/utsiktsrapport-fra-2022) ([arbeidstilsynet.no, PDF](https://arbeidstilsynet.no/utsiktsrapport-fra-2022)).

Mye a-krim i transportbransjen

Transportbransjen beskrives som delvis useriøs og med mye a-krim. Det er lave kvalifikasjonskrav for å starte opp virksomhet i bransjen, og lave krav til ansettelser. Bransjen har mange oppdragstakere uten reelle arbeidstakerrettigheter, og oppdragsgivere som unndrar seg arbeidsgiverplikter. Transport foregår også med private biler, som leverer pakker hjem til folk via plattformselskaper. Inspektørene opplever bransjen som krevende.

Innledning

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor mer enn 250 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet. Dette er virksomheter med svært ulike arbeidsmiljøutfordringer, samt ulike ressurser, vilje og evne til å håndtere utfordringene. Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn i næringer, og med tema og målgrupper vi vet har høy risiko for skader og sykdom.

Arbeidstilsynets prediksjonsindeks er et nyttig verktøy for å velge ut hvilke virksomheter som skal oppsøkes. Prediksjonsindeksen bruker ulike kjennetegn ved virksomhetene, for eksempel økonomi, størrelse, næring og tidligere tilsyn, for å beregne en risiko for å finne brudd i virksomhetene. Arbeidstilsynet har også en inspektørvurdering som sier noe om hvorvidt virksomheter som allerede har hatt tilsyn, bør prioriteres med ytterligere oppfølging.

Arbeidet som beskrives videre i rapporten, tar utgangspunkt i en tanke om at Arbeidstilsynets mange inspektører sitter inne med mye kunnskap som de ikke nødvendigvis får delt så lett med resten av organisasjonen. Dette kan være generell kunnskap om nye trender, eller hva som rører seg i det norske arbeidslivet. Noen eksempler kan være

- ny teknologi
- nye arbeidsmiljøutfordringer som Arbeidstilsynet i dag ikke klarer å jobbe optimalt med
- behov for regelverksutvikling
- forverring av arbeidsvilkår i næringer

Tidligere har et lite antall norske inspektører gitt innspill om slike nye trender og utviklinger gjennom det nordiske Future of Work-prosjektet [\[1\]](#). Arbeidstilsynet ønsker jevnlig undersøkelser der inspektørene kan bidra med sine innspill, og planen er å gjennomføre denne undersøkelsen årlig.

Fra før har Arbeidstilsynet publikasjoner som [Arbeidstilsynets Risikobilde og Utsikt \(arbeidstilsynet.no\)](#), som på hver sin måte gir faglig støtte til Arbeidstilsynets prioriteringer.

Formålet med Risikobilde er å presentere arbeidsmiljøproblemer knyttet til helseutfall og problemer knyttet til useriøsitet og a-krim, som Arbeidstilsynet bør iverksette aktiviteter mot.

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 politikkutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet. Utsikt fungerer også som beslutningsstøtte for strategiske grep og operative valg. Publiseringen av Signal gir en ny kilde til kunnskap.

Som kunnskapskilde kan Signal brukes til interne prioriteringer av Arbeidstilsynets innsats, og gi eksterne et bedre bilde av innsatsen.

Metode

Først ble to fokusgruppeintervjuer gjennomført. Fokusgruppene besto av én gruppe inspektører fra tilsynsavdelingen, og én gruppe inspektører fra avdeling for arbeidslivskriminalitet (a-krim). I disse gruppesamtalene fortalte inspektørene om arbeidshverdagen, utviklingstrekk de ser i arbeidslivet, hvilke utfordringer de opplever ute i felt, og hvordan Arbeidstilsynet bør jobbe med disse utfordringene.

Basert på informasjonen fra fokusgruppeintervjuene, ble det laget et spørreskjema gjennom verktøyet Questback. Spørreskjemaet ble internt revidert etter innspill fra ledere i avdelingene for tilsyn og a-krim, samt en gruppe inspektører.

I spørreskjemaet ble inspektørene først bedt om å oppgi hvilke av de tre overordnede målene til Arbeidstilsynet de jobber mest med tilsyn innen:

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

Spørreskjemaet kan deretter grovt sett deles opp i to deler. I første del ble spørsmålene litt forskjellige, alt etter hvilket mål inspektørene jobber med. De som jobber med tilsyn innen mål 1 og 2, ble først bedt om å vurdere tilstanden i den næringen de jobber mest med. Dette kunne de gjøre både gjennom fritekst, og gjennom å ta stilling til en del forhåndsdefinerte påstander om næringen. Inspektører som jobber med a-krimtilsyn under mål 3, fikk lignende spørsmål, men disse er knyttet opp til aktørene de jobber med.

Siste del var lik for alle. Her hadde inspektørene muligheten til å registrere ett eller to konkrete innspill på områder hvor de er bekymret for arbeidsmiljøtilstanden. Det ble poengtert at dette **ikke** måtte gjelde samme næring eller aktører som de tidligere hadde vurdert. De ble bedt om å velge næring, undernæring, arbeidsmiljøfaktor og undertema. Etter å ha valgt dette, ble de bedt om å beskrive hva Arbeidstilsynet bør være oppmerksom på, i et eget felt med fritekst. Til slutt var det to åpne spørsmål hvor inspektørene kunne komme med andre innspill, eller forslag til hvordan denne undersøkelsen kan gjennomføres i fremtiden.

I spørreskjemaet ble [standard for næringsgruppering \(SN\) \(brreg.no\)](https://brreg.no) brukt for å lage valgalternativer for næringer. Standarden er basert på EUs NACE-koder. I denne rapporten henviser vi i hovedsak til næringer, og i noen tilfeller bransjer. En bransje er ikke tydelig definert, men vi tar utgangspunkt i ulike nivåer av NACE-kodene når vi bruker bransjebegrepet. Et eksempel er transportbransjen, som er et undernivå av hovednæringen transport og lagring.

Arbeidstilsynets egen arbeidsmiljømodell ble brukt for å lage valgalternativer for arbeidsmiljøfaktorer.

For fritekstsvar på næringene inspektørene jobbet mest med, samt de åpne innspillene i siste del, ble det gjort en del bearbeiding for å sortere svarene. Alle åpne kommentarer ble sortert under hver næring i et eget dokument, og alle svar ble lest gjennom. Først ble det gjort en grovsortering av svarene, hvor korte svar som ikke lot seg tolkes (for eksempel OK, JA, NEI) ble ekskludert. De mest utfyllende kommentarene, hvor det var mulig å forstå meningen og innholdet, ble tatt med videre i analysen. For siste halvdel av rapporten er alle vesentlige innspill for alle næringer inkludert. Flere av næringsvurderingene i den første delen av undersøkelsen, hadde for få innspill til at vi kunne skrive et større og utfyllende avsnitt. Disse næringene ble derfor ikke trukket frem i første del av oppsummeringen. De næringene hvor det hadde kommet tilstrekkelige innspill for å kunne gjøre en kvalitativ sammenfatning, var bygg og anlegg, industri, overnatting og servering, og helse- og sosialtjenester.

Kommentarene under hver av disse næringene ble sammenfattet til en analytisk tekst hvor det ble lagt vekt på å vise til variasjonene i innspillene og konkrete poeng som inspektørene trakk frem. Den analytiske teksten ble deretter lest gjennom, validert og kryssjekket mot rådata. Fire inspektører, som også deltok på fokusgruppeintervjuene tidlig i prosessen, fikk lese gjennom et utkast av rapporten. Inspektørene kunne samtidig sammenligne rapportutkastet med rådataene.

I undersøkelsen ble en inspektør definert som en ansatt som var ansvarlig inspektør på minst fem tilsyn i 2022. Undersøkelsen ble sendt ut til 286 inspektører. En purring ble sendt ut en uke senere.

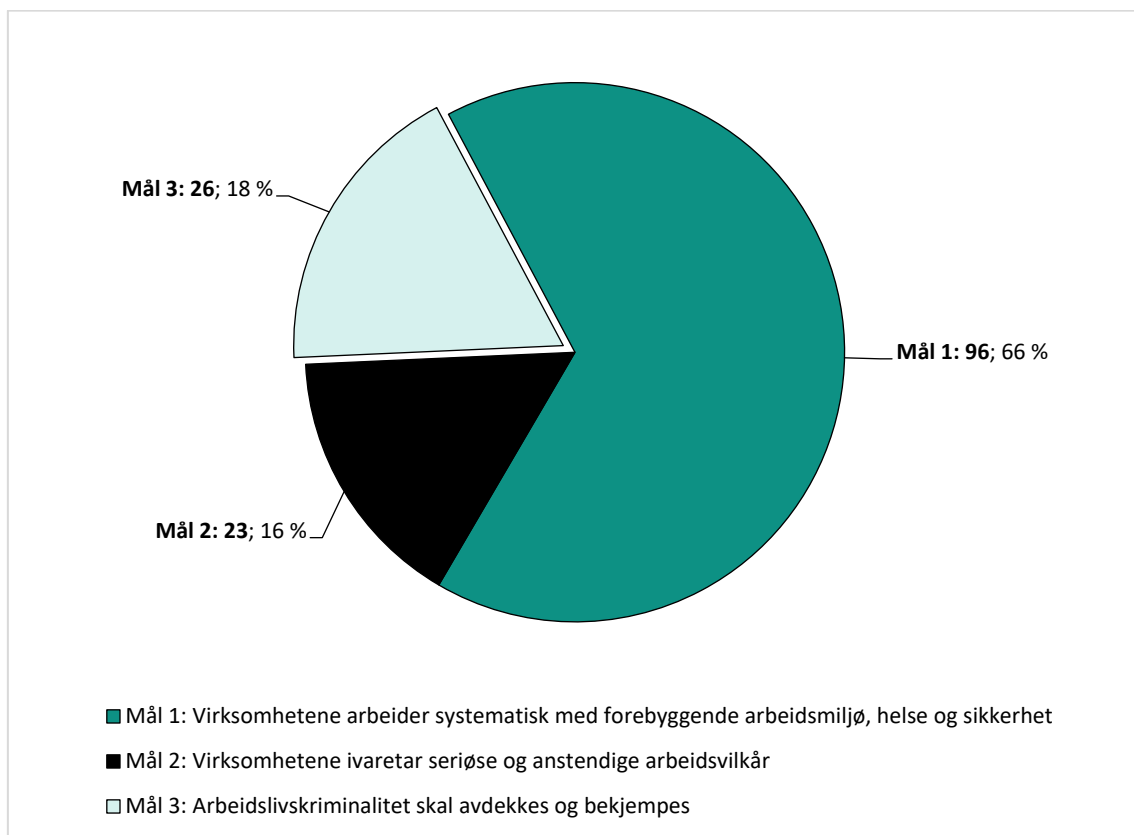
Resultater

Bakgrunnsvariabler

145 av 286 inspektører svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 51 prosent.

Figur 1 viser fordelingen på hvilket av Arbeidstilsynets tre mål inspektørene svarte at de jobbet mest med. 119 av inspektørene svarte at de jobbet mest med forebyggende tilsyn, og med seriøse arbeidsvilkår (mål 1 og 2), mens 26 inspektører svarte at de jobbet mest med a-krim (mål 3).

Figur 1: Fordeling av inspektørene etter hvilke mål de oppgir å jobbe mest med.



I tabell 1 vises næringsfordelingen for inspektører som jobber mest under Arbeidstilsynets mål 1 og 2.

Tabell 1: Antall og andel inspektører som oppgir at de jobber mest med mål 1 eller 2, fordelt på næring.

Næring	Antall	Andel
A - Jordbruk, skogbruk og fiske	2	1,7 %
B - Bergverksdrift og utvinning	1	0,8 %
C - Industri	25	21,0 %
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	36	30,3 %
G - Varehandel, reparasjon av motorvogner	4	3,4 %
H - Transport og lagring	5	4,2 %
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	22	18,5 %
N - Forretningsmessig tjenesteyting	2	1,7 %
O - Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	2	1,7 %
Q - Helse- og sosialtjenester	20	16,8 %
Totalt	119	100

Som vi ser er det spesielt fire næringer som inspektørene svarer at de jobber mest med:

- C - Industri
- F - Bygge og anleggsvirksomhet
- I - Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Q - Helse- og sosialtjenester

For disse fire næringer har vi fått nok innspill fra inspektørene til å kunne presentere vurderinger av næringene. For de resterende næringene er antallet inspektører så lavt, at det gir lite mening å presentere statistikk.

Inspektørene vurderte ulike påstander om næringene. Svaralternativene inspektørene hadde å velge mellom var:

- helt uenig
- delvis uenig
- litt uenig
- litt enig
- delvis enig
- helt enig

Svarene er kodet slik at verdien 1 tilsvarer «helt uenig» mens verdien 6 tilsvarer «helt enig».

I tabell 2 ser vi en vurdering av ulike påstander om tilstanden i de fire næringene som de fleste inspektørene svarte at de jobbet med.

Tabell 2: Vurdering av tilstand i næringene bygg og anlegg, industri, overnatting og servering, og helse og sosial.

Påstand	Bygg og anlegg	Industri	Overnatting og servering	Helse og sosial	Gjennomsnitt
Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid	3,8	4,4	2,9	3,3	3,5
Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	4,3	4,8	3,6	4,7	4,2
Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket	4,4	4,6	5	4,1	4,6

De to første påstandene er positivt ladet, og den siste er negativt ladet. Overnatting og servering er den næringen som inspektørene vurderer å være dårligst på systematisk HMS-arbeid, dårligst på å ivareta seriøse og anstendige arbeidsvilkår, samt ha manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket. I tabellen er dette markert med røde felt og fet skrift.

Industri er næringen som jobber best med systematisk HMS, og som i størst grad ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Helse- og sosial har best kunnskap om arbeidsmiljøregelverket. I tabellen er dette markert med grønne felt og kursiv skrift.

Tabell 3 gir en oversikt over de øvrige påstandene om næringene. De to første påstandene er mulige forklaringer for tilstanden i næringene, og den tredje påstanden går på tillit til Arbeidstilsynet. De to siste påstandene tar for seg hvorvidt inspektørene avdekker behov for regelverksendringer eller a-krim.

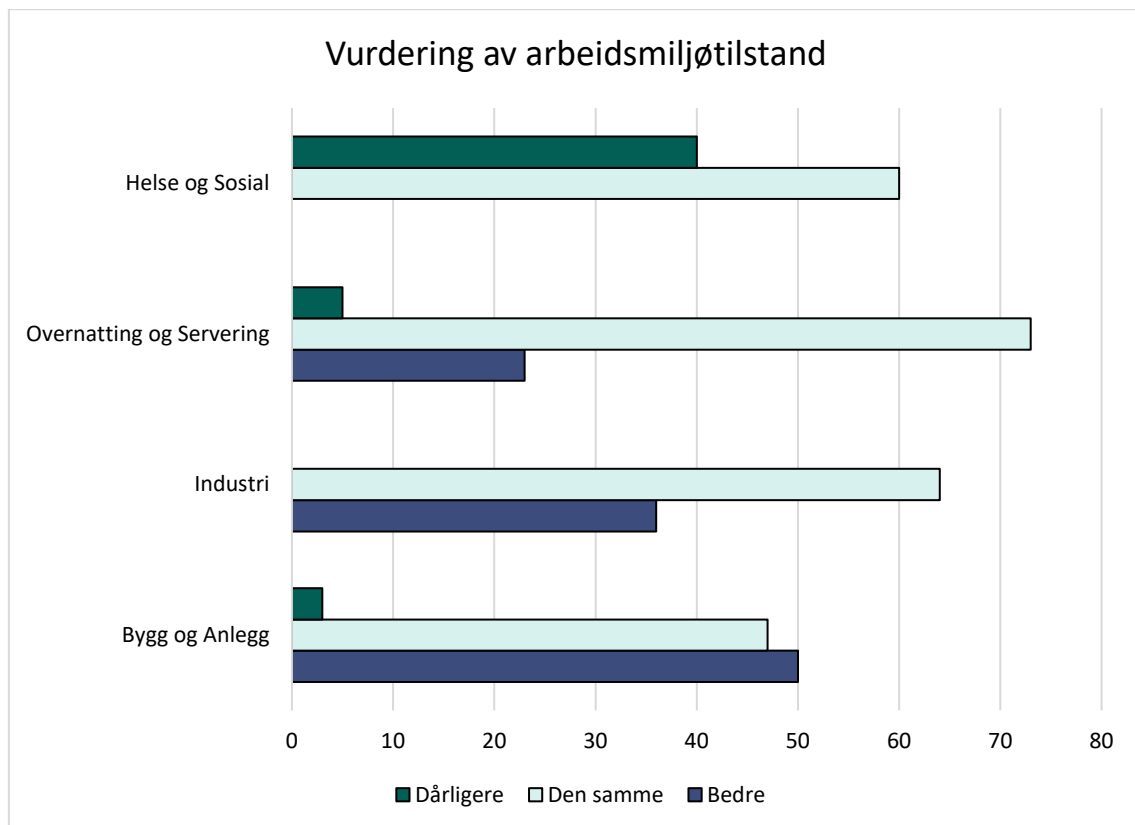
Tabell 3: Vurdering av øvrige påstander om næringene bygg og anlegg, industri, overnatting og servering, og helse og sosial.

Påstand	Bygg og anlegg	Industri	Overnatting og servering	Helse og sosial	Gjennomsnitt
Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn	3,9	3,4	3,9	4,0	3,8
Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket	3,1	3,5	3,3	3,3	3,2
Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet	4,9	5,0	4,5	5,4	4,9
Jeg avdekker behov for regelverksendringer	3,8	3,4	4,3	3,5	3,8
Jeg avdekker saker jeg mistenker er a-krim når jeg fører tilsyn i denne næringen	3,9	2,7	4,2	1,5	3,2

I tabellen er størst grad av enighet (høyeste score) merket med fet skrift. Inspektørene er mest enige i at økonomiske hensyn ofte er årsaken til at virksomheter innen helse og sosial ikke følger regelverket. For industri er det mest av alt praktiske hindringer som står i veien når virksomheter ønsker å følge regelverket. Tillit til Arbeidstilsynet er størst i helse og sosial, men jevnt over scorer alle næringene høyt på dette punktet. Inspektørene som jobber med overnatting og servering er mest enig i påstanden om at de avdekker behov for regelverksendringer og mistanke om arbeidslivskriminalitet.

Inspektørene bes også vurdere den generelle arbeidsmiljøtilstanden i næringene de vanligvis fører tilsyn med, gjennom spørsmålet «Er ditt inntrykk at arbeidsmiljøtilstanden i denne næringen er dårligere, omtrent den samme eller bedre enn tidligere?». Svarene vises i figur 2. Det er helse og sosial som skiller seg negativt ut. 40 prosent av de 20 inspektørene som jobber primært med tilsyn innen helse og sosial, mener at arbeidsmiljøets tilstand er dårligere enn før.

Figur 2: Inspektørenes vurdering av arbeidsmiljøets tilstand i næringene bygg og anlegg, industri, overnatting og servering og helse og sosial.



Tilbakemeldingene kan være vanskelige å tolke siden noen inspektører har lang fartstid i Arbeidstilsynet, mens andre er relativt nytilsatte. Sammenligningen av dagens tilstand med «tidligere» kan være veldig forskjellig. Her hadde det vært mulig å la kun inspektører ansatt over en viss tidsperiode svare. Siden vi ønsket å inkludere flest mulig, var dette likevel noe alle kunne besvare.

Åpne svar for utvalgte næringer

Inspektørene fikk muligheten til å utdype svarene i fritekst under spørsmålet «Har du annen informasjon du vil dele om nevnte næring?» Under følger sammendrag av inspektørenes svar.

Åpne svar – bygg og anlegg

Stikkord:

- små virksomheter sliter med å følge regelverk
- risikovurderinger blir ikke gjennomført systematisk
- det er behov for veiledning gjennom trepartssamarbeidet

Når inspektørene blir bedt om å vurdere næringen, beskriver de at det er forskjell i arbeidsmiljøtilstanden avhengig av størrelse på virksomheten og hvilken næringsgruppering de tilhører. Når det gjelder størrelse på virksomheter, fremhever flere inspektører at de små og mellomstore virksomhetene sliter med å følge regelverket. De store virksomhetene klarer i større grad dette. Når det gjelder næringskoder, virker synet å være delt. En inspektør hevder at anleggsbransjen er bedre på HMS-arbeid sammenlignet med byggebransjen, mens en annen inspektør sier at næringskode har ingen betydning for hva de gjør på en byggeplass.

Et gjentakende poeng fra flere inspektører er at mindre virksomheter ofte ikke planlegger godt nok, ikke gjennomfører risikovurderinger på en systematisk måte, og har for generelle rutiner. Et eksempel på dette er arbeid i høyden. En inspektør hevder at virksomhetene ikke prøver å unngå å følge regelverket, men heller at det er mye rot hos virksomhetene. I tillegg kan det være en generell manglende interesse for å sette seg inn i arbeidsmiljøregelverket. En annen utfordring som en inspektør trekker frem, er at virksomhetene ofte har kjøpt et «ferdig system» for internkontroll. Systemet har gjerne for mange og for generelle rutiner. Selv om arbeidsgiver viser til overordnede risikovurderinger og rutiner, mangler prosjektspesifikke risikovurderinger. Dette kan sees i sammenheng med inspektørers innspill på muligheten for å styrke kontrollen av om byggherrene følger byggherreforskriften. Det kan også sees i sammenheng med innspill knyttet til kontroll av hovedentreprenørenes påseplikt overfor underentreprenører. Inspektørene trekker også frem at næringen som helhet oppfattes å ha et behov for mer veiledning om regelverket. Flere nevner trepartssamarbeidet som inngangsvinkel, eller eventuelt gjennom skole- og utdanningsløp.

Åpne svar – industri

Stikkord:

- HMS-standarder blir bedre
- store virksomheter jobber best med HMS
- manglende kunnskap om BHT

I innspillene beskriver inspektørene en næring der HMS-standarder blir sakte men sikkert bedre. Også innen denne næringen vises det til forskjeller mellom små og store virksomheter på hvor godt virksomhetene jobber systematisk med arbeidsmiljø og HMS.

Inspektørene tegner et bilde hvor de små virksomhetene vanligvis har mindre ressurser og kunnskap innen arbeidsmiljø og HMS enn de store. Større virksomheter er hovedsakelig flinkere til å involvere arbeidstakerne og øke deres kunnskap og kompetanse om risiko og HMS-arbeidet. De mindre virksomhetene omtales som seriøse, men der lite ressurser fører til dårligere kunnskap om regelverket. Mange virksomheter gjennomfører gode tiltak, uten at dette er godt dokumentert gjennom risikovurderinger og handlingsplaner.

Flere inspektører trekker frem viktigheten av at virksomhetene har en god bestillerkompetanse av bedriftshelsetjenester (BHT). Dette handler om at noen virksomheter opplever å ha for liten kunnskap om hva bedriftshelsetjenestene kan tilby og hjelpe deres virksomhet med. Samtidig kan virksomhetene ha for lite kompetanse til å identifisere egne behov for arbeidsmiljøtiltak og tjenester fra bedriftshelsetjenestene. Noen inspektører nevner også at små virksomheter gjerne trenger bistand og veiledning i større grad enn de mellomstore og store virksomheter gjør. De virksomhetene som får god bistand fra bedriftshelsetjenesten, opplever å ha bedre systemer og oversikter for å identifisere sine behov og utfordringer.

I innspillene kommer det frem at enkelte verft og andre industrivirksomheter har en tendens til å sette bort mye av varmt arbeid (for eksempel sveising) og overflatebehandling (for eksempel maling) til innleide virksomheter. Enkelte av de innleide virksomhetene er registrert på næringskoder som utløser BHT-plikt. I disse tilfellene skal BHT kunne tilby helseovervåking til de aktuelle arbeidstakerne som blir utsatt for helseskadelige kjemikalier, støy og kreftfremkallende forbindelser og stoffer.

Flere av de innleide virksomhetene er derimot registrert som utleiende av arbeidskraft, hvor det ikke er BHT-plikt. Inspektøren beskriver det som utfordrende å følge opp disse virksomhetene med pålegg knyttet til helseovervåking. I flere tilfeller kan det også være utfordrende å bestemme hvem som har ansvaret for helseovervåkingen. Flere inspektører frykter at økt bruk av overtredelsesgebyr (OTG) kan føre til mindre tillitt og ærlighet i møte med Arbeidstilsynet.

En av inspektørene mener at næringen mangler kunnskap om trygg håndtering av kjemikalier, mens en annen opplever at opplæring ikke er tilstrekkelig ivarettatt på maskiner og utstyr.

Åpne svar – overnatting og servering

Stikkord:

- store utfordringer knyttet til HMS-arbeid
- useriøse aktører på tvers av virksomheter og hovedkontor
- bedring etter innføring av minstelønn

Flere av inspektørene beskriver at næringen, og kanskje særlig serveringsbransjen, har store utfordringer knyttet til blant annet systematisk HMS- arbeid og grunnleggende arbeidsvilkår. Noen eksempler som blir trukket frem er brudd på arbeidstidsbestemmelsene, manglende utbetaling av overtidstillegg og arbeid utført av ungdom.

Serveringsbransjen har også høy bruk av ekstravakter, noe som i praksis ofte er en ulovlig bruk av midlertidige ansettelser. Få virksomheter benytter BHT i tråd med kravene, og de har lite kontinuitet i det systematiske HMS-arbeidet. Det er fortsatt mange som ikke har internkontrollsystemer, og det er høy bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Mange virksomheter forstår ikke hva gjennomsnittsberegning av arbeidstid er, eller hvordan snitt skal regnes ut.

Inspektørene påpeker utfordringene med at enkelte arbeidsgivere legger ned bedriften og starter opp igjen. At noen hovedkontor velger å organisere virksomhetene sine i ulike AS fremfor ulike avdelinger, er også en utfordring. Hovedkontorene beskrives som om de organiserer seg bort fra grenser for arbeidstid og overtid. De lokale lederne har dermed mindre påvirkningskraft på eget arbeidsmiljø. Det synes å være et ønske fra inspektørene om å enklere kunne følge useriøse aktører uavhengig av virksomhet, i tillegg til å kontrollere hovedkontor. I denne næringen trengs det godt samarbeid og informasjonsflyt mellom regulære tilsyn og a-krim, og mellom berørte etater.

Flere inspektører mener næringen vil ha godt av opplæring i form av blant annet webinarer og kampanjer. Dette gjelder spesielt for de små virksomhetene. Flere inspektører nevner spesifikt opplæring i arbeidstid.

Av positive beskrivelser av næringen, nevnes det at tilstanden er blitt bedre etter at allmenngjøring av tariffavtaler og minstelønn ble innført. Flere virksomheter har begynt å bruke timeregistreringssystemer og andre verktøy. Noen inspektører nevner også en positiv utvikling, og at utviklingen kan henge sammen med at Arbeidstilsynets prioriteringer i denne næringen.

Åpne svar – helse- og sosialtjenester

Stikkord:

- stor arbeidsbelastning og tidspress
- utfordringer med rekruttering
- stram økonomi betyr dårligere HMS-arbeid

Flere av inspektørene beskriver en næring med høy arbeidsbelastning og tidspress, og høyt sykefravær og gjennomtrekk av ansatte (turnover). Næringen sliter med å få rekruttert kvalifisert personale, og må ofte ty til innleie av arbeidskraft. Det meste av næringen det føres tilsyn med er kommunal. Dårligere råd i kommunene har ført til kutt i helsetjenestene. En av inspektørene påpeker at dette har ført til dårligere kår i en næring med mange kvinnelige ansatte, distriktsarbeidsplasser og mange ansatte med lav utdanning. Det nevnes også som en utfordring at tilsynene foregår på enkelte enheter, avdelinger og institusjoner, der en ideelt sett burde følge opp med tilsyn på et høyere nivå i organisasjonen.

Noen inspektører påpeker at kostnadskuttene i det offentlige fører til dårligere HMS-arbeid. næringen har mange risikofaktorer forbundet med arbeidet sitt. En gjenganger er at det meldes relativt få avvik på arbeidsmiljøområdet, selv om de har mange som burde vært meldt. Dermed synliggjøres heller ikke den reelle arbeidsmiljøtilstanden i virksomhetene. Arbeidsbelastningen er så høy at de ikke klarer å arbeide systematisk forebyggende med andre risikoforhold som kan gi ansatte psykiske-, muskel- og skjelettplager. Inspektørene opplever at økonomiske og politiske hensyn står i strid med kravene om forsvarlig arbeidsmiljø i denne næringen. Flere inspektører påpeker at tilsyn viser at det er ønske og vilje til å jobbe med dette, men at næringen ikke har reell kapasitet.

Resultater – a-krim

Inspektører som jobber med a-krimtilsyn under Arbeidstilsynets mål 3, fikk lignende påstander som de øvrige inspektørene. Forskjellen var at påstandene var knyttet til aktørene de jobber med. Påstandene vurderes på en skala fra 1 (helt uenig) og 6 (helt uenig). For de neste tre tabellene betyr en høy gjennomsnittsscore at inspektørene som svarer er enige i påstandene, mens en lav score indikerer at de ikke er enige.

Tabell 4 viser at inspektørene er enige i at virksomhetene mangler kunnskap om arbeidsmiljøregelverket. Tabell 4 viser også at manglende etterlevelse av det samme regelverket er drevet av økonomiske hensyn.

Tabell 4: Påstand om aktørene, for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3 (a-krim).

Påstand: Vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid	2,2
Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	2,6
Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn	4,0
Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket	2,8
Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket	4,8
Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet	3,4

I tabell 5 vurderer inspektørene utsagn om hvordan Arbeidstilsynet jobber mot de samme aktørene. Alle påstandene får høy score, noe som betyr stor grad av enighet. Bruk av lokal kunnskap, tips som viktig kilde og behov for regelverksendringer, scorer alle veldig høyt.

Tabell 5: Påstand om hvordan Arbeidstilsynet jobber mot aktørene, for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3 (a-krim).

Påstand: vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Jeg avdekker behov for regelverksendringer	4,9
Vi bruker egen lokal kunnskap når vi velger tilsynsobjekt	5,1
Tips til Arbeidstilsynet er en viktig kilde til utvelgelse av tilsynsobjekt	5,0
Mitt inntrykk er at a-kriminnsatsen bidrar til et bedre arbeidsliv	4,3

Tabell 6 viser de siste påstandene, der inspektørene skulle vurdere trusselaktørene i sitt geografiske nedslagsfelt. Her er det påstanden om at trusselaktørene rekrutterer arbeidskraft i utlandet som inspektørene er mest enige i. Påstanden om at trusselaktørene er en del av et internasjonalt kriminelt nettverk, er den inspektørene er minst enige i.

Tabell 6: Påstand om de lokale aktørene for inspektørene som oppgir at de jobber mest mot mål 3 (a-krim).

Påstand vurderes fra helt uenig (1) til helt enig (6)	Score
Vi har god oversikt over trusselaktørene i vårt geografiske nedslagsfelt	3,8
Trusselaktørene har i stor grad etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer	4,9
Trusselaktørene rekrutterer arbeidskraft i utlandet	5,4
Trusselaktørene er av utenlandsk opprinnelse	4,3
Trusselaktørene er en del av kriminelt nettverk	4,0
Trusselaktørene er en del av internasjonalt kriminelt nettverk	3,3

Inspektørene som svarer på spørsmålene som omhandler a-krim blir bedt om å utdype dersom de er enige i påstanden "Trusselaktørene har etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer". Felles for bransjene som oftest nevnes, er at de er del av bygge- og anleggsnæringen. Andre bransjer som nevnes hyppig er

- transport
- industri
- fiskeri
- renhold
- overnatting
- servering
- bilpleie

Noen virksomheter innen turisme, massasje og pleie- og skjønnhet blir også nevnt. I de utdypende svarene fremhever også inspektørene at sårbare utenlandske arbeidere med dårlige språkkunnskaper utnyttes. Jo mer avhengig de ansatte er av arbeidsgiver for å klare seg i Norge, dess vanskeligere blir det for dem å komme seg bort fra situasjonen. Inspektørene påpeker også at mange av arbeiderne som utnyttes, kvier seg for å stå frem, noe som gjør denne gruppen ekstra utfordrende å jobbe mot.

Resultater – innspill per næring

I denne delen av undersøkelsen hadde alle inspektørene muligheten til å registrere ett eller to konkrete innspill der de er bekymret for arbeidsmiljøtilstanden, uavhengig av hva de jobber med til vanlig. Inspektørene bedt om å velge næring, undernæring, samt arbeidsmiljøfaktor og undertema. Tipsene skulle utdypes videre i fritekst.

Under er utvalgte tips presentert. Næringene med flest tips kommer først. Alle tipsene er lest og vurdert, og vil bli videreformidlet internt i Arbeidstilsynet. Det gjelder også for innspillene som ikke er presentert i denne rapporten. Under næringene med flest tips, er de viktigste kommentarene beskrevet med stikkord.

Bygge- og anleggsvirksomheter

Stikkord:

- useriøsitet i privatmarkedet
- manglende kunnskap hos utenlandske arbeidstakere
- mulig arbeidslivskriminalitet

Små - og mellomstore virksomheter

I tilbakemeldingene som omhandler bygge- og anleggsvirksomheter er det flere inspektører som skiller mellom store virksomheter, og de mellomstore og små. De store virksomhetene jobber mot det profesjonelle markedet, der byggherreforskriften gjelder. Mange inspektører er derfor mest bekymret for mindre virksomheter i privatmarkedet. Disse virksomhetene preges i større grad av manglende kjennskap til regelverket, og større vilje til å omgå det. Inspektørene mener at de små virksomhetene i mindre grad har tilstrekkelige hjelpemidler på byggeplassene.

Av inspektørene beskrives et privatmarked der arbeidet gjøres på steder og tidspunkt med lavere risiko for å bli kontrollert. Én inspektør beskriver en økning i bruk av enkeltpersonforetak (ENK), som i sin tur bruker flere andre enkeltpersonforetak for å utføre arbeid. Her beskrives en ny situasjon, hvor det som fremstår som kompisgjenger med hvert sitt ENK bytter på hvem som inngår avtale med kunden. Dette er en organisering av arbeidet som gjør tilsyn mer krevende for Arbeidstilsynet.

Utenlandske arbeidstakere

Flere inspektører uttrykker også bekymring for utenlandske virksomheter og arbeidstakere med begrenset kjennskap, eller vilje, til å følge norsk regelverk. Disse virksomhetene har en betydelig representasjon i privatmarkedet, og mangler ofte en stedlig leder på byggeplassen.

Arbeidsgivere sørger ikke godt nok for at utenlandske arbeidstakere, med begrenset norsk kunnskap, tilrettelegger virksomhetens internkontroll på et språk arbeidstakerne forstår. Arbeidsplassene har ofte maler for rutiner, instruksjoner og opplæring fra anerkjente leverandører, men arbeidstakerne forstår ikke hvordan dette angår dem. Arbeidstakerne etterlyser heller ikke viktig sikkerhetsinformasjon. De har ofte ikke kjennskap til sentrale rettigheter de har, eller hvilke plikter arbeidsgiver skal følge opp. Noen utenlandske arbeidstakere kan tro at alle lover er for myndighetene. Inspektørene må da forklare at arbeidsmiljøloven er i hovedsak en vernelov for å sikre arbeidstakerne et forsvarlig arbeidsmiljø.

Ofte følger heller ikke arbeidsgivers representant opp kartlegging og risikovurdering, sikker jobb-analyser, vernerunder og så videre. Ifølge inspektørene er kombinasjonen av manglende oppfølging av tilsyn og fraværende ledelse noe som skaper utrygge arbeidsforhold for de ansatte.

Flere inspektører beskriver også et arbeidsmarked hvor utenlandske arbeidere åpenbart utnyttes. Ufaglærte arbeidere utfører ofte arbeid som skal utføres av faglærte, noe som fører til konkurransevridning i næringen. Små virksomheter med utenlandske eiere tar også gjerne på seg risikoutsatt arbeid, uten at de er klar over risikoen. Et eksempel på dette er asbestsanering. Utenlandske arbeidere har også ofte innkvartering med svært dårlig standard.

Mulig a-krim

Inspektører som jobber med a-krim beskriver bekymringer knyttet til

- svart arbeid
- utnytting av arbeidstakere
- falsk dokumentasjon, for eksempel timelister
- sikkerhetsrisikoer

Skildringer fra én inspektør beskriver disse utfordringene tydelig. Svart arbeid er lettere å utføre i byggebransjen, der virksomhetene bytter arbeidssted ofte og dermed er vanskeligere å følge opp. Videre beskriver inspektøren at ved tilsyn i slike tilfeller, så er gjengangeren at arbeidstakere og arbeidsgiver oppgir at den ansatte nettopp har begynt.

Dermed er ikke arbeidstakeren registrert i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) eller Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret (OAR), og har heller ikke HMS-kort. Inspektøren beskriver at det ved krav om opplysninger, hvor Arbeidstilsynet ber om arbeidsavtale for arbeidstaker, normalt kommer svar i ettertid om at arbeidstakerne ikke lenger er ansatt i virksomheten. Inspektøren opplever dette som vanskelig å kontrollere når Arbeidstilsynet ikke kjenner til neste prosjekt arbeidstakerne arbeider på. Inspektøren ønsker at det innføres krav om registrering før oppstart og et ordentlig register for utsendte arbeidstakere, hvor Arbeidstilsynet har myndighet. Inspektøren uttrykker også bekymring for arbeidere på private hus, der arbeiderne som gjør jobben ikke registreres i noen register i Norge. Disse arbeiderne sendes ofte utenlands ved en eventuell personskade.

En annen inspektør ønsker også krav til oppdatert informasjon som følger forhåndsmeldinger, i tilfeller der det kommer inn nye aktører i et prosjekt.

Andre tilbakemeldinger

Flere inspektører melder om for lite søkelys på det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i bygge- og anleggsnæringen. Dette viser seg i form av mangelfull, og ofte helt fraværende, vurdering av risikoforhold. Særlig gjelder dette ved arbeid i høyden og ved bruk av større maskiner og utstyr.

Noen inspektører melder også om manglende opplæring av arbeidstakere, og kanskje særlig av unge arbeidstakere og lærlinger.

Én inspektør opplever at BHT brukes for lite, av hensyn til kostnad. Inspektøren mener at verneombud i små virksomheter ofte står i en lojalitetskonflikt, noe som gjør at verneombud-vervet i praksis ikke har noen funksjon. Dermed kvier enkelte verneombud seg for å gjøre jobben sin, i frykt for å bli upopulære eller sanksjonert på arbeidsplassen.

Det er en rekke andre tilbakemeldinger innenfor denne næringen, blant annet

- mulig helsefare ved utstyr med påmontert vanntåke
- påskyver ved bruk av bordsag
- risikovurdering av innaskjærs dykking
- risikovurdering av vibrasjon
- bekymringer for mangelfull kartlegging av farlige stoffer i bygg som skal rives

Overnatting og servering

Stikkord:

- manglende kunnskap hos ledere
- synkende organisasjonsgrad
- behov for veiledning

Overnatting og servering beskrives av flere inspektører som en næring hvor både arbeidsgivere og arbeidstakere mangler grunnleggende kunnskap om HMS, lønn og arbeidsvilkår. Flere viser til at arbeidsgivere ofte gjennomfører korte og mangelfulle opplæringer.

I praksis fører dette til at mange virksomheter har en leder som ikke har oversikt over sitt ansvar for et forsvarlig arbeidsmiljø. Flere inspektører etterspør endret lovverk slik at det kan stilles større krav til opplæring av ledere. Én av inspektørene forteller at det er omfattende bruk av kontrakter med fastlønn som ikke gir allmenngjort lønn. Mange arbeidstakere har kontrakter med særlig ansvar og lederstilling, noe som ikke gir overtid, selv om personene ikke er ledere.

En annen konkret utfordring som nevnes av inspektørene, er svært lite kunnskap om verneombudets rolle. Verneombudet oppfattes gjerne som en mellomlederrolle med ansvar for HMS på vegne av arbeidsgiver. Det nevnes eksempler der nestledere, medeiere eller andre tett på ledelse, pekes ut til å få verneombudsrollen. Dette fører til en manglende forståelse av at HMS skal utføres i samarbeid mellom to parter, der arbeidsgiver har ansvaret og verneombudet medvirker på vegne av de ansatte.

Inspektørene påpeker at næringen har en lav og synkende organisasjonsgrad. Mange virksomheter vet ikke lenger hva en tillitsvalgt er. Utfordringen er blant annet at de som da blir pekt ut som tillitsvalgte, ikke representerer noe fagforbund. Dermed har de verken opplæring eller en organisasjon i ryggen når de skal ta opp saker på vegne av de ansatte. Dette er særlig utbredt i næringer med lav grad av organisering, som servering og butikk/varehandel. Inspektørene melder at utfordringene knyttet til dette er blitt verre de siste 10 årene.

Ifølge inspektørene fører manglende kunnskap hos flere nøkkelpersoner i virksomhetene til en rekke utfordringer. Mange mangler kunnskap om arbeidskontrakt, allmenngjort lønn, regler for arbeidstid og overtidsgodtgjørelse. Det fører også til en manglende forståelse, og feil bruk, av BHT-tjenesten.

For å heve kunnskapsnivået og standarden i næringen, ønsker mange av inspektørene mer opplæring, opplysningskampanjer og målrettet kommunikasjonsarbeid. Økt forståelse og kunnskap vil også kunne bedre arbeidsgivers bestillerkompetanse til BHT. Opplæring vil også kunne bidra til bedre og mer spesifikke risikovurderinger, og økt medvirkning av både verneombud og ansatte.

Undervisning

Stikkord:

- lærere utsettes for vold og trusler

Samtlige av tilbakemeldingene innen undervisnings omhandler arbeidspress, vold og trusler. Én av inspektørene påpeker at det kommer mange tips, og at det er en del ulykkesoppfølging, knyttet til vold og trusler. Flere inspektører beskriver en hverdag hvor hver enkelt skole ofte må følge opp og jobbe med konsekvensene av disse utfordringene, selv om dette er noe som berører hele næringen. Inspektørene nevner også samtaler med lærere som føler at de står helt alene når slike hendelser skjer. Det er også flere tilbakemeldinger med bekymring for økt arbeidsbyrde, og at lærere i praksis fungerer som sosialarbeidere for utsatte elever.

Flere inspektører påpeker at det er velkjent at vold og trusler er et økende problem, både gjennom oppslag i media og [STAMIS faktabok \(stami.no\)](https://stami.no). I tillegg har Arbeidstilsynets egne tilsyn på Østlandet i 2018 avdekket de samme utfordringene. Disse tilsynene ble gjennomført like etter at bestemmelsen om vold og trusler ble konkretisert i [arbeidsmiljølovens § 23A \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidsmiljoveloven.no) fra 1. januar 2017.

Flere inspektører påpeker at skoleeier må ta mer ansvar for å løse utfordringene med vold og trusler, og at næringen må etablere et felles systematisk HMS-arbeid. Flere mener også at aktiviteten Arbeidstilsynet har hatt mot undervisning, ikke har oppnådd ønskelig effekt. De mener at dette bør være et prioritert område for Arbeidstilsynet i nær fremtid.

Industri

Stikkord:

- holdningsutfordringer knyttet til kjemikaliebruk
- sammenstilling av nyere og eldre maskiner uten risikovurdering

Tilbakemeldingene innen industri gjelder en rekke ulike arbeidsmiljøforhold. Noe som gjentas av flere inspektører, er utfordringer knyttet til kjemikaliebruk. Flere inspektører beskriver en økning i utenlandske arbeidstakere i verkstedbransjen, med andre holdninger til bruk av kjemikalier. Utenlandske arbeidstakere har i mindre grad kultur for å stille spørsmål til arbeidsgiver om fare, helse eller manglende ventilasjon. De bruker også verneutstyr i mindre grad enn norske arbeidstakere. En inspektør beskriver hvordan utenlandske arbeidstakere ikke er kjent med regelverket og sine rettigheter. Inspektøren skriver også at utenlandske arbeidstakere ofte ikke tør å melde kritikkverdige forhold, selv når de kan melde anonymt eller har inspektører på tomannshånd. Flere inspektører etterspør bedre kunnskap om kjemikaliebruk for utenlandske ansatte, og ønsker at Arbeidstilsynet gjennomfører flere tilsyn som retter seg mot dette.

Én inspektør viser til tilfeller hvor virksomheter utvikler og setter sammen nyere maskiner med eldre maskiner, uten å tenke på at dette da blir en sammenstilt maskin. Da er det også krav om å gjennomføre en risikovurdering, og i noen tilfeller oppdatering av dokumentasjon på CE-merkingen.

Andre innspill gjelder blant annet

- støy og forurensning
- manglende vern av bevegelige deler på maskiner og arbeidsutstyr
- manglende kartlegginger og risikovurderinger

Varehandel, reparasjon av motorvogner

Stikkord:

- manglende kunnskap om kjemikalier og verneutstyr
- undergraving av godkjenningsordningen for bilpleie
- mistanke om a-krim i matvareindustri

Under denne hovednæringen er det bransjene bilpleie og varehandel som har de fleste tilbakemeldingene. Flere inspektører beskriver at bransjene har manglende systematisk arbeidsmiljøarbeid, til tross for høy risiko. For arbeidstakere innen bilpleie beskrives en hverdag hvor arbeidstakerne må jobbe lange dager til lav lønn. Ofte jobber de i dårlige lokaler uten luftavtrekk eller dagslys, for eksempel i parkeringskjellere på kjøpesentre.

Arbeidstakerne vet ofte ikke noe om kjemikaliene de bruker eller hvilket verneutstyr som skal brukes. Arbeidsgiverne ordner heller ikke med nødvendige arbeidsklær eller verneutstyr. Arbeidstakerne er som regel utenlandske og vet ikke hvilke rettigheter de har.

Selv om [godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring \(arbeidstilsynet.no\)](http://arbeidstilsynet.no) kom på plass i fjor, er det fortsatt mange virksomheter som ikke har søkt om godkjenning, selv om de er kjent med ordningen. Inspektører beskriver at de i flere av tilsynene har mistanke om svart arbeid og NAV-svindel. Det er også manglende arbeidsavtaler. Inspektørene blir ofte møtt med påstander fra arbeidsgiver om at den aktuelle arbeidstakeren ikke jobber, men bare hjelper til, eller at arbeidstakeren startet i går.

En av inspektørene beskriver hvordan godkjenningsordningen undergraves av noen virksomheter. Virksomhetene søker om en særlig arbeidstillatelse til arbeid på kjøretøy fra Statens Vegvesen, noe betyr at de ikke trenger å søke Arbeidstilsynet om godkjenning. Tillatelsen fra Statens Vegvesen dekker ikke kravene som er i Arbeidstilsynets godkjenningsordning, og virksomhetene unndrar seg dermed krav til HMS-kort. Virksomhetene har også arbeidstakere som jobber svart, og som tilfeldigvis "akkurat har startet" når Arbeidstilsynet kommer på tilsyn.

Det er ingen minstelønn i bilpleiebransjen, og mange tjener dårlig. Tilsynene avdekker ofte at arbeidstakerne jobber mye uten overtidsbetaling. Dette er ofte på den første arbeidsplassen for innvandrere. Mange av arbeidsgiverne og -takerne i bransjen har også dårlige norskkunnskaper, og sliter med å forstå påleggene Arbeidstilsynet gir.

Varehandel beskrives som en bransje med

- mye press
- små marginer
- mange unge ansatte
- mange midlertidig ansatte
- høy turnover

Å jobbe i varehandelbransjen innebærer gjerne tunge løft, ensformig og stående arbeid, stress og alenearbeid. Relevante risikoforhold som nevnes av inspektørene er muskel- og skjelettplager og organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser.

Flere inspektører ønsker økt aktivitet mot bransjen ved bruk av både tilsyn og veiledning. Inspektørene nevner også kjedetilsyn som en mulighet for å få mer effekt.

Flere inspektører løfter frem forskjeller mellom store og små virksomheter. Sistnevnte har ofte ikke tilfredsstillende kunnskap om ergonomi. Derfor har små virksomheter også mindre fokus på alle tiltak som kan forebygge muskel- og skjelettplager og andre relaterte plager.

Inspektører nevner også matvareindustri i sammenheng med mulig a-krim. Mer konkret nevnes enkelte frittstående butikker, kjøtt- og brødproduksjon, samt distribusjonsledd til disse virksomhetene. Mange av de frittstående butikkene har ingen krav til kompetanse. Arbeidsgivere og ansatte er i hovedsak utenlandske. De betaler ofte svært lav lønn. Det er også mistanke om svart arbeid og ulovlig arbeid.

Produksjonsbedriftene for kjøtt og brød er ofte vanskelig å finne, med utstrakt bruk av nattarbeid. Arbeidstilsynets inspektører kan avdekke HMS-utfordringer i disse virksomhetene, men det er verken allmenngjort lønn eller krav om personalliste. Én av inspektørene hevder at flere kriminelle nettverk har virksomheter innen dette segmentet. Inspektøren forklarer også at flere av de kriminelle nettverkene har gått over til kjøtt- og brødproduksjon fra bransjer som nå blir mer kontrollert, som servering og bilpleie.

Jordbruk, skogbruk og fiske

Stikkord:

- stor andel utenlandske arbeidstakere
- høyt arbeidspress
- manglende sikkerhet

Innspillene under denne hovednæringen gjelder først og fremst bransjene fiske og akvakultur. Bransjene har stor andel utenlandske arbeidstakere. Norske eiere bruker også utenlandske formenn og underledere, som ikke er kjent med krav til HMS i norsk arbeidsliv. Mange utenlandske formenn har lite innflytelse på organiseringen, har minstelønn tross lederstilling, og har veldig lange arbeidsdager uten reell mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon. Bransjene har en utfordring med arbeidstid, blant annet er det stort gjennomtrekk av arbeidstakere. Arbeidstakere opplever seg også presset til å jobbe lange vakter.

Andre innspill innen havbruk gjelder blant annet

- manglende bruk av internkontrollsystemer
- manglende rekkverk på fôrflåte
- risiko med hodekappemaskiner
- språkutfordringer

Når det gjelder tilbakemeldingene innen jordbruk, handler disse blant annet om avløsernes arbeidsforhold. Mange utenlandske arbeidstakere jobber under uverdige forhold, og med tidvis dårlig innkvartering.

Transport og lagring

Stikkord:

- mye a-krim
- ønske om allmenngjøring i varebilsegmentet
- mer transport gjennom plattformselskaper

Samtlige av innspillene under denne hovednæringen gjelder transportbransjen. Bransjen beskrives som delvis useriøs og med mye a-krim. Én av inspektørene beskriver bransjen som et eksempel på moderne slaveri. Inspektøren nevner også at det er behov for allmenngjøring for mindre varebiler (et behov som også ble etterspurt av [Yrkestrafikkforbundet i 2022 \(nemdene.no, PDF\)](https://nemdene.no)). Mange aktører mangler kunnskap om, og respekt for, HMS og regelverk. Mange oppdragstakere står uten reelle arbeidstakerrettigheter, og oppdragsgivere unndrar seg arbeidsgiverplikter. Det er lave kvalifikasjonskrav for å starte opp virksomhet i denne bransjen, og lave krav til hvem som kan ansettes. Som inspektør er det vanskelig å møte arbeidstakere på tilsyn, siden de er ute på vei. Ofte jobber de også om natten.

En annen utfordring er at det opereres med døgnpris, turpris, dagspris og så videre. Virksomhetene kan ikke dokumentere eller synliggjøre at sjåførene ved eksempelvis døgnpris får minimum anstendig lønn og overtidsgodtgjørelse. Arbeidstidsordninger er svært ofte etter kjøre- og hviletid, og inspektørene ser sjelden arbeidsplaner som er reelle ut fra hvordan arbeidstakerne egentlig arbeider. Bransjen preges sterkt av manglende arbeidskraft, noe som gjør at opplæringen i systematisk HMS, arbeidstid og lønn er svært varierende. Styrings- og planleggingssystemer vanskeliggjøres da det ofte er bestiller av oppdrag som regulerer arbeidshverdagen.

Transportbransjen er en bransje med høyt press på priser, og norske virksomheter opplever konkurranse fra østeuropeiske selskaper som kjører kabotasje i Norge. Dette fører til at aktører som i utgangspunktet vil være seriøse, også tøyser grensene. Flere av inspektørene ønsker høyere aktivitet mot denne bransjen. Et spesifikt ønske er flere tilsyn hos bestillere og hovedleverandører for å følge opp deres påseplikt. Noen transportvirksomheter kjører for store selskaper som styrer sjåførenes kjøreruter. Når arbeidsdagen strekkes slik at det blir brudd på arbeidstidsbestemmelsene, bør oppdragsgiver ta sin del av ansvaret. Siden varebilsegmentet ikke er omfattet av verken kjøre- og hviletidsbestemmelsene eller allmenngjøringsforskriften, blir det mer og mer av denne type transport. Disse aktørene har ofte ingen kontoradresse, og det kan være vanskelig for inspektørene å finne bilene når de for eksempel skal følge opp tips. Det har også blitt mer transport med private biler som leverer pakker hjem til folk, via såkalte plattformselskaper.

Helse- og sosialtjenester

Stikkord:

- store utfordringer
- manglende informasjon til arbeidsmiljøutvalg og ledelse
- mange negative helseutfall

Innen helse- og sosialtjenester handler de aller fleste tilbakemeldingene om pleie- og omsorgstjenestene. Pleie- og omsorgstjenestene beskrives som en næring med høyt arbeidspress, trang økonomi, store arbeidsmiljøutfordringer og negativ utvikling. Én inspektør skriver at mange mellomledere har for stor arbeidsbelastning, og mangler muligheter og støtte i HMS-arbeidet. HMS-styringslinja fungerer ofte dårlig, noe som fører til at arbeidsmiljøutvalget og øverste ledelse ikke får informasjon om status. Inspektøren påpeker også at avvik og rapportering om skader og hendelser og ulykker sannsynligvis er underrapportert.

Av arbeidsmiljøutfordringer innen helse og sosial nevnes for eksempel

- ubalanse mellom oppgaver og ressurser
- stress
- tunge løft
- krysspress
- vold og trusler

Negative helseutfall er blant annet muskel-, skjelett- og psykiske plager. Flere inspektører ønsker høyere aktivitet mot denne næringen. Én inspektør ønsker at det opprettes tettere samarbeid med Statsforvalteren, som også ser på arbeidsmiljøfaktorer i sine tilsyn.

Det er også tilbakemeldinger om forhold ved barnehagesektoren. Barnehagene har sammensatte arbeidsmiljøutfordringer knyttet til

- utagerende barn
- ubekvemme løft og arbeidsstillinger
- smitte og hygiene
- høye emosjonelle krav
- støy
- høyt sykefravær

Sektoren kjennetegnes av høy turnover og manglende bemanning. Én inspektør nevner flere erfaringer hvor arbeidstakerne stadig opplever hendelser og belastninger som lite synlig i det daglige arbeidsmiljøet. Utagering og vold blir ikke alltid fulgt opp eller avviksregistrert, på grunn av manglende systematisk HMS-arbeid eller relasjoner til barnet. Tilbakemeldingen inkluderer også ønske om at Arbeidstilsynet gjennomfører flere tilsyn. Da kan sektoren bli i bedre stand til å arbeide mer systematisk forebyggende med eget arbeidsmiljø, og arbeide kunnskapsbasert over tid. Inspektøren forsøker også å se disse tilsynene i en større samfunnssammenheng: Godt HMS-arbeid i barnehagesektoren kan bidra til tryggere barn, mindre utagering og en positiv ringvirkning oppover i skolesektoren.

Forretningsmessig tjenesteyting

Stikkord:

- utnyttelse av utenlandske arbeidstakere

Tilbakemeldingene gjelder arbeidsforhold innen renholdsbransjen, turistbransjen og skjønnhetsbransjen.

Renholdsbransjen beskrives av én inspektør som en underkontrollert bransje. Det er stor andel utenlandske arbeidstakere, og også mange utenlandske arbeidsgivere som har opprettet norske virksomheter. Det er lite krav til formalkompetanse i bransjen, og stort potensiale for utnyttelse av utenlandske arbeidstakere når det gjelder lønn og arbeidstid. En annen inspektør ønsker muligheten for å sanksjonere virksomheter med overtredelsesgebyr (OTG) for brudd på påseplikten.

En av inspektørene mener [den nye godkjenningsordningen for renholdsvirksomheter \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no) har ført til en bedring i bransjen, spesielt med tanke på HMS-kort. Flere påpeker likevel at det er utfordrende å få en del av de små renholdsvirksomhetene til å søke, og ikke minst skjønne at de må opprettholde godkjenningen.

Flere inspektører ønsker mer innsats mot opplevelsesturisme-bransjen. Der har sysselsettingen økt de siste årene, spesielt i Nord-Norge. Dette er en bransje med en stor andel utenlandsk arbeidskraft. De ansatte jobber ofte i mange roller innenfor én og samme stilling, for eksempel båtfører, sjåfør, renholder, kokk og guide.

Mange virksomheter etableres ved sesongstart og avvikles ved sesongslutt. De utenlandske arbeiderne ønsker ofte å jobbe mest mulig når de er i Norge, med økt sannsynlighet for at både arbeidstidsbestemmelser og lønnsbestemmelser ikke blir overholdt. Det er heller ikke gitt at de forholder seg til andre etaters regelverk, som for eksempel

- skatte- og avgiftslovgivingen
- utlendingslovgivingen,
- matsikkerhetslovgivingen
- transportlovgivingen

Enkelte virksomheter i turistbransjen leier inn arbeidskraft fra nettsider der personer delvis jobber for kost og losji og virksomhetene gjerne betaler valgfri lønn. Bransjen tilbyr opplevelser i samspill med overnatting og servering. Likevel kan ikke Arbeidstilsynet kontrollere allmenngjort lønn, siden de ifølge riksavtalen med overnatting og servering holdes utenfor.

Én av inspektørene ønsker mer aktivitet mot virksomheter som driver med hud- og kroppspleie. Inspektøren beskriver skjønnhetsbransjen som en bransje som i stor grad er preget av useriøsitet, blant annet med tanke på arbeidsavtaler og lønn.

Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning

Én av inspektørene som har gitt tilbakemelding på denne bransjen, mener at dette er en bransje som Arbeidstilsynet bør ha større aktivitet mot. Spesielt nevnes organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. En annen inspektør er inne på samme tematikk og refererer til resultater i NAV-tilsynene. Resultatene viste mangelfull opplæring, stort arbeidspress og høyt stressnivå.

Bergverksdrift og utvinning

Tilbakemeldingene i denne næringen gjaldt bekymring for at det er mangelfull opplæring på maskiner og utstyr, samt for lite kunnskap om kvartsstøv.

Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning

Én inspektør beskriver en hovednæring som driver arbeid med høy risiko, og hvor Arbeidstilsynet bør legge inn mer innsats. En av inspektørene som jobber med a-krim ønsker mer fokus på olje- og gassektoren (deriblant oljeservice). Sektoren er viktig for lønnsutviklingen i samfunnet, og kanskje særlig viktig for arbeidstidsmodeller og organisering av arbeidet. Inspektøren beskriver en næring som drives med utstrakt overforbruk av ulike arbeidstidsmodeller, som igjen forverrer arbeidshelsen til mange arbeidstakere. Dette er en standard som anvendes i stadig flere bransjer, blant annet innen bygg og anlegg. Med organisering av arbeidet menes utstrakt bruk av lange leverandørkjeder. Her mister Arbeidstilsynet mulighet for å kontrollere leverandører som er lengst unna hovedenheten. Dette kompliserer Arbeidstilsynets sanksjonsbruk, siden premissgiver for arbeidsutførelsen ikke blir, eller kan bli, holdt ansvarlig.

Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter

En av tilbakemeldingene her gjelder alpinanlegg, og inspektøren ønsker økt aktivitet mot denne bransjen. Mange ansatte kjører tråkkemaskiner, snøskutere, ATV og traktorer i bratt terreng, med den risikoen dette medfører. Her er det en rekke tema som bør undersøkes nærmere, blant annet forebyggende faktorer og teknisk kontroll av utstyr.

En annen inspektør mener mange innen denne bransjen har både manglende økonomi, evne og vilje til systematisk HMS-arbeid og involvering av medarbeidere og tillitsvalgte. I tillegg har inspektøren en mistanke om underrapportering av ulykker og nestenulykker.

Omsetning og drift av fast eiendom

Det ene tipset i denne næringen kom fra en inspektør som jobber med a-krim. Inspektøren beskriver en næring som ser mulighet for rask og høy profit. Dette fører gjerne til en lang rekke med underleverandører og tilbydere av arbeidskraft som, av profitthensyn, ikke etterlever arbeidsmiljøstandarden i Norge. Dette er en næring hvor det ofte kan være vanskelig å plassere ansvar.

Avsluttende kommentarer

I denne rapporten har omtrent halvparten av Arbeidstilsynets inspektører delt noe av den kunnskapen om det norske arbeidsmarkedet som de har fått gjennom tilsyn. Inspektørene har hatt muligheten til å vurdere næringen de hovedsakelig har tilsyn i, og har også hatt mulighet for å komme med konkrete tips om arbeidsmiljøfaktorer i andre næringer. Inspektører som jobber med a-krim har hatt mulighet til å komme med tips som omhandler lokale og nasjonale trusselaktører.

Kunnskapen som formidles i rapporten må ikke sees som en beskrivelse av tilstanden i næringene og bransjene som er omtalt. Arbeidstilsynet skal ikke gjennomføre tilsyn i et gjennomsnitt av norske virksomheter, men rette innsatsen mot næringer og virksomheter med høy risiko for negative helseutfall, a-krim og useriøsitet.

Tilbakemeldingene fra inspektørene er likevel svært nyttig for intern styring i Arbeidstilsynet. Tilbakemeldingene brukes som et underlag for å vurdere hvor, og hvordan, Arbeidstilsynet skal rette innsatsen sin i tiden fremover, og hvordan dette kan gjøres mest mulig effektivt. Intern kunnskapsformidling om utfordringer, trender og trekk i en bransje, kan systematisk brukes for å danne et oppdatert og praktisk informert utfordringsbilde.

Kunnskapen kan også bidra til at nye trender og utfordringer i arbeidslivet oppdages tidligere, både av Arbeidstilsynet og andre. Arbeidstilsynet bør kunne identifisere nye og endrede måter å jobbe på. Slik kan Arbeidstilsynet identifisere hvilke arbeidsmiljøutfordringer nye arbeidsformer har, og være oppdatert på reelle risikofaktorer og utfordringer innen de ulike bransjene. Systematisk innsamling av innsikt vil kunne bidra til at Arbeidstilsynet kan gjennomføre kvalitativt enda bedre tilsyn.

De siste årene har vi sett omveltninger i arbeidslivet, som for eksempel gjennom ny teknologi, plattformarbeid, pandemi og utstrakt arbeid på hjemmekontor. Dette er faktorer som bidratt til store endringer i arbeidslivet, og som er vanskelig å forutse. Det er også utfordrende å vurdere den fulle konsekvensen av disse faktorene. Et aktuelt eksempel er fremveksten av kunstig intelligens, og debatten om hvordan dette vil påvirke arbeidslivet. Arbeidstilsynet trenger tidlig kunnskap om ny teknologi og andre drivere som påvirker arbeidslivet. Arbeidstilsynets inspektører vil sannsynligvis være de første som merker konsekvensene av dette. Gjennom typen tilbakemeldinger som er bruk i denne undersøkelsen, kan inspektørene tidlig dele sine erfaringer.

Rapporten har en pragmatisk og metodisk tilnærming, noe som har flere styrker og svakheter. En slik måte å hente inn informasjon på har gitt god plass for inspektørene til å dele både kunnskap, erfaringer og personlige meninger. Samtidig er det utfordrende å ikke kunne stille oppfølgingsspørsmål, eller be om presiseringer der vi har vært usikre på meningsinnholdet. Hva betyr det for eksempel hvis kun én inspektør kommer med et oppsiktsekkende innspill innen en bransje, der mange har svart? For noen bransjer er innspillene svært sprikende, med mange innfallsvinkler og tema. For andre bransjer virker det som om inspektørene har en tydelig og felles oppfatning av hva de største utfordringene er.

For å kunne jobbe godt og kunnskapsbasert i tilsynene, trenger Arbeidstilsynet praksisbasert kunnskap. Denne rapporten vil kunne over tid, og gjennom flere innsamlinger, være med å danne et robust grunnlag for bedre og likere tilsyn. Det kan gi bedre myndighetsutøvelse. Undersøkelsen skal gjennomføres årlig, og det er naturlig å diskutere hvorvidt også flere i Arbeidstilsynet har samme form for, og eventuelt annen nyttig bransjekunnskap som Arbeidstilsynet kan inkludere i undersøkelsen. Med årlige undersøkelser vil vi ha en unik mulighet til å både avdekke og overvåke trender som er viktige for Arbeidstilsynet å kjenne til.

Referanser

- [1] Arbeidstilsynet, «Fremtidens arbeidsliv», *Innsikt - analysenytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2022, nr. 6, 2022

Vedlegg: Spørreskjemaet

Signal - Arbeidstilsynets bransjekunnskap

Arbeidstilsynet jobber etter tre overordnede mål:

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

1) Velg det som passer best for deg

- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"
- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med A-krim tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 3: "Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes"

- Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:
- Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
- Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:
- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"

Vi ber deg nå om å velge hvilken bransje du jobber mest med tilsyn i, og uttale deg om tilstanden i den bransjen. Vi er altså ute etter en vurdering av bransje som helhet, ikke kun virksomhetene du har ført tilsyn med. Under kan du i nedtrekksmenyen velge næringshovedområde og deretter næring. Hvis du har jobbet like mye i flere bransjer, velger du den bransjen det er mest aktuelt å rapportere om.

2) Hvilken bransje jobber du mest med tilsyn i?

- Næringshovedområde
- Næring

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"

3) Din vurdering av denne bransjen

Helt uenig, Nokså uenig, Litt uenig, Litt enig, Nokså enig, Helt enig:

- Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid
- Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn
- Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket
- Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket
- Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"

4) Din vurdering av hvordan Arbeidstilsynet jobber mot denne bransjen

Helt uenig, Nokså uenig, Litt uenig, Litt enig, Nokså enig, Helt enig:

- Jeg avdekker behov for regelverksendringer
- Jeg identifiserer og fører tilsyn med virksomhetene som har størst behov for tilsyn
- Jeg avdekker saker jeg mistenker er A-krim når jeg fører tilsyn i denne bransjen
- Jeg bruker prediksjonsindeksen når jeg velger tilsynsobjekt i denne bransjen
- Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk
- Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsmiddelbruk
- Når jeg fører tilsyn er det klart for meg hva som er godt nok

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"

5) Er ditt inntrykk at arbeidsmiljøtilstanden i denne bransjen er dårligere, omtrent den samme eller bedre enn tidligere

- Dårligere
- Omtrent den samme
- Bedre

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 2: "Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår"
- Jeg jobber mest med forebyggende tilsyn under mål 1 "Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet"

6) Har du annen informasjon du vil dele om nevnte bransje?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk" inneholder noen av disse alternativene:

- Litt uenig
- Nokså uenig
- Helt uenig

7) Du har svart at du er uenig i at Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk i denne bransjen. Kan du utdype?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsmiddelbruk" inneholder noen av disse alternativene

- Litt uenig
- Nokså uenig
- Helt uenig

8) Du har svart at du er uenig i at Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsbruk i denne bransjen. Kan du utdype?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med A-krim tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 3:
"Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes"

9) Din vurdering av aktørene du fører tilsyn med

Helt uenig, Nokså uenig, Litt uenig, Litt enig, Nokså enig, Helt enig:

- Virksomhetene jobber systematisk med forebyggende HMS-arbeid
- Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår
- Virksomhetenes manglende etterlevelse av regelverket skyldes ofte økonomiske hensyn
- Virksomhetene opplever praktiske hindringer når de ønsker å etterleve regelverket
- Virksomhetene har ofte manglende kunnskap om arbeidsmiljøregelverket
- Virksomhetene har generelt høy tillit til Arbeidstilsynet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene:

- Jeg jobber mest med A-krim tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 3: "Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes"

10) Din vurdering av hvordan Arbeidstilsynet jobber mot disse aktørene

Helt uenig, Nokså uenig, Litt uenig, Litt enig, Nokså enig, Helt enig:

- Jeg avdekker behov for regelverksendringer
- Jeg identifiserer og fører tilsyn med virksomhetene som har størst behov for tilsyn
- Jeg bruker prediksjonsindeksen når jeg velger tilsynsobjekt i denne bransjen
- Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk
- Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsmiddelbruk
- Når jeg fører tilsyn er det klart for meg hva som er godt nok
- Det velges tilsynsobjekt ut fra tverretatlige interesser
- Vi bruker egen lokal kunnskap når vi velger tilsynsobjekt
- Tips til Arbeidstilsynet er en viktig kilde til utvelgelse av tilsynsobjekt
- Mitt inntrykk er at a-kriminnsatsen bidrar til et bedre arbeidsliv

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk" inneholder noen av disse alternativene:

- Litt uenig
- Nokså uenig
- Helt uenig

11) Du har svart at du er uenig i at Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig virkemiddelbruk mtp virksomhetene du fører tilsyn med. Kan du utdype?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Jeg mener Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsmiddelbruk" inneholder noen av disse alternativene:

- Litt uenig
- Nokså uenig
- Helt uenig

12) Du har svart at du er uenig i at Arbeidstilsynet har en hensiktsmessig reaksjonsbruk mtp virksomhetene du fører tilsyn med. Kan du utdype?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Velg det som passer best for deg" inneholder noen av disse alternativene

- Jeg jobber mest med a-krim tilsyn innenfor Arbeidstilsynets mål 3:
"Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes"

13) Din vurdering av aktørene i ditt geografiske nedslagsfelt

Helt uenig, Nokså uenig, Litt uenig, Litt enig, Nokså enig, Helt enig:

- Vi har god oversikt over trusselaktørene i vårt geografiske nedslagsfelt
- Trusselaktørene har i stor grad etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer
- Trusselaktørene rekrutterer arbeidskraft i utlandet
- Trusselaktørene er av utenlandsk opprinnelse
- Trusselaktørene er en del av kriminelt nettverk
- Trusselaktørene er en del av internasjonalt kriminelt nettverk

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen:

Følgende betingelser må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Dersom spørsmålet "Trusselaktørene har i stor grad etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer" inneholder noen av disse alternativene:

- Helt enig
- Nokså enig

14) Du har sagt deg enig i påstanden "Trusselaktørene har etablert virksomhet i arbeidsintensive bransjer". Kan du si hvilke bransjer eller utdype på annen måte?

Hvis du er bekymret for arbeidsmiljøtilstanden i enkelte bransjer kan du beskrive dette her. Dette trenger ikke å henge sammen med dine tidligere svar. Her skal du velge næringshovedområde og undernæring, og videre tema og undertema hentet fra arbeidsmiljømodellen. Du kan gi inntil to slike innspill, og vi ber deg utdype hva det er med denne arbeidsmiljøfaktoren i denne næringen du ønsker å fortelle oss om.

15) Første innspill om arbeidsmiljø i næring

- Næringshovedområde
- Næring
- Tema
- Undertema

16) Hva ønsker du å si om denne næringen og denne arbeidsmiljøfaktoren?

OBS! Husk å velge næring og arbeidsmiljøfaktor i nedtrekksmenyen over.

17) Andre innspill om arbeidsmiljø i næring

- Næringshovedområde
- Næring
- Tema
- Undertema

18) Hva ønsker du å si om denne næringen og denne arbeidsmiljøfaktoren? OBS! Husk å velge næring og arbeidsmiljøfaktor i nedtrekksmenyen over.

19) Har du annen bransjekunnskap eller tanker om arbeidslivet du vil dele?

20) Dette blir en årlig undersøkelse. Har du forslag til andre ting vi kan spørre om neste gang?



Arbeidstilsynet

Tittel:

Signal – Arbeidstilsynets bransjekunnskap

Forfattere:

Morten Støver
Vegard Stolsmo Foldal
Martin Heer
Lauren Celeste Burger

Utgitt:

Mars 2024

Postadresse:

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

arbeidstilsynet.no