

VERFTSPROSJEKTET - sluttrapport

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal



Sammendrag	3
Verftsprosjektet i Møre og Romsdal	4
Om a-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal	4
Bakgrunnen for prosjektet	4
Deltakere/prosjektgruppens sammensetning	5
Formål og mål	5
Dialog	6
Internasjonalt samarbeid.....	6
HEUNI.....	7
Teoretisk ramme	9
Arbeidslivskriminalitet.....	9
Om industrien.....	10
De juridiske rammene	11
Lønns- og arbeidsvilkår i verftsindustrien	11
Arbeidstid	12
Allmenngjort lønn og tillegg	12
Innrapportering	14
Menneskehandel og sosial dumping.....	15
Forebygging	16
Praktisk gjennomføring	18
Kartlegge, avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet.....	18
Utvelgelse og indikatorer	18
Gjennomføring av kontroll	20
Funn og vurderinger	23
Kartlegge, avdekke og bekjempe arbeidskriminalitet.....	23
Organisasjonsform og nasjonalitet virksomheter	23
Arbeidstilsynets pålegg	26
Lønn	27
Arbeidstid	30
Innrapporteringer	32
Kjennetegn i de ti tilsynssakene der arbeidstakerne rapporterer om lavest lønn.....	33
Utrekning av besparelser	34
Forebygging	37
Dialog	38
HMS og arbeidsmiljø	39
Oppsummering.....	41

Sammendrag

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal har siden januar 2020 arbeidet med verftsprosjektet.

I 2020 og 2021 har prosjektgruppen gjennomført kontroller ved 8 ulike verft. For å velge ut virksomheter med høyest risiko for arbeidslivskriminalitet, har vi utarbeidet en risikoindeks. Funnene som presenteres i rapporten, må sees i sammenheng med indikatorene, og kan dermed ikke sies å være representative for hele bransjen.

I prosjektperioden har vi gjennomført samtaler med 481 personer ansatt hos underleverandører ved verftene. Totalt påtraff vi arbeidstakere fra 78 ulike virksomheter.

15 % av virksomhetene var ikke registrert med organisasjonsnummer i Norge på kontrolltidspunktet

44 % av arbeidstakerne oppga at de mottar under allmenngjort minstelønn

21 % av arbeidstakerne har oppgitt en timelønn på 100 kroner per time eller lavere

Det er avvik mellom arbeidstakernes opplysninger om arbeidstid og arbeidsgiveres opplysninger om arbeidstid

Ved to av kontrollene ble det avdekket at 44 % ikke var innrapportert i oppdrags- og arbeidsforholdregisteret (OAR)

127 personer hadde heller ikke d-nummer

Manglende innrapportering og uregistrerte virksomheter bidrar til tapte skatteinntekter til Norge. Manglende utbetaling av allmenngjort lønn og lovpålagte tillegg er konkurransevridende. En beregning av et tenkt, men høyst reelt eksempel for 3 måneder, viser en besparelse på nærmere 2 millioner kroner.

Dialog med verftene har vært viktig i prosjektet. Dialog mellom verftene og prosjektgruppen om de faktiske forhold har bidratt til en erkjennelse i verftsindustrien om at forholdene må tas tak i, og verftene har iverksatt en rekke tiltak.

Verftsprosjektet i Møre og Romsdal

En viktig del av regjeringens samlede tiltak mot økonomisk kriminalitet, er strategien mot arbeidslivskriminalitet (a-krim). A-krim defineres som: *“handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen»*¹.

Om a-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal består av medarbeidere fra Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Politiet, Toll, NAV og Statens Vegvesen. Det er en samarbeidsavtale som ligger til grunn for dette tverretatlige arbeidet.

Felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet² setter rammer for det tverretatlige a-krimssamarbeidet, både i og utenfor a-krimssentre. Den overordnede målsetningen på samfunnsnivå er å redusere forekomsten av arbeidslivskriminalitet. Etatenes felles innsats skal være aktørrettet og innrettes mot å oppnå tre brukermål³;

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

Bakgrunnen for prosjektet

I perioden 2018 til 2019 mottok etatene flere tips knyttet til forhold på ulike verft. Uanmeldte tverretatlige felleskontroller i 2019 avdekket grove brudd på lønns- og arbeidsvilkår, manglende innrapportering av arbeidskraft, manglende gjennomføring av ID-kontroll hos Skatteetaten, virksomheter som utfører arbeid uten å ha organisasjonsnummer, samt at der var flere tredjelandsborgere⁴ i arbeid ved verftene. På bakgrunn av både funn og tips, samt en dreining i arbeidsmetodikk mot mer kunnskapsbasert arbeid, ble det startet et etterretningsarbeid. Det var politiets etterretningsdoktriner som lå til grunn for den mer

¹ Arbeids- og sosialdepartementet. (2019). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*.

² Felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet revidert 01.10.21

³ Felles handlingsplan mot arbeidslivskriminalitet september 2019-2022

⁴ Bahus, V. 05.01.22, <https://snl.no/tredjelandsborgere>

kunnskaps- og risikobaserte arbeidsmetodikken⁵. Dette arbeidet munnet ut i en etterretningsrapport. Med utgangspunktet i etterretningsrapporten besluttet den tverretatlige ledergruppen at a-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal skulle starte opp med verftsprosjektet. Dette ble besluttet i fjerde kvartal 2019, og prosjektstart var januar 2020. På grunn av koronasituasjonen ble ikke prosjektet ferdigstilt i henhold til opprinnelig tidsplan (1,5 år), men ble forlenget med ca. et år.

Deltakere/prosjektgruppens sammensetning

Dette prosjektet, videre kalt verftsprosjektet, har primært vært et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten og Politiet. Vi vil starte med å presentere hvilke enheter/avdelinger fra hver etat som har vært involvert i prosjektet og hva som har vært de ulike fokus.

Arbeidstilsynets medarbeidere i prosjektet kommer fra avdeling arbeidslivskriminalitet. I forbindelse med selve tilsynene/kontrollene har medarbeider fra Arbeidstilsynets tilsynsavdeling deltatt, for å føre tilsyn med flere utvalgte HMS-tema ved verftene.

Fra Skatteetaten har brukerdialog utland hatt en sentral rolle. Skattepatruljen har også bidratt med ressurser i kontrollarbeidet.

Politiets medarbeidere i prosjektet kommer hovedsakelig fra menneskehandelgruppen og økonomi- og miljøkriminalitetsavsnittet ved Møre og Romsdal politidistrikt. Under kontrollene har også andre ressurser fra politiet bidratt. Politiets fokusområde i prosjektet har vært knyttet til forebygging av arbeidslivskriminalitet og menneskehandel i verftsindustrien.

Selv om vi er fra ulike etater, er det a-krimssamarbeidet og det felles arbeidet som er i fokus, og vi vil videre i rapporten omtale oss som prosjektgruppen.

Formål og mål

Kunnskapsgrunnlaget er blant annet hentet fra a-krimssamarbeidets «Etterretningsrapport» fra 2019, som belyser utfordringer innen verftsnæringen lokalt i Møre og Romsdal. En viktig del av målsettingene i verftsprosjektet er fokus på det forebyggende arbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Gitte målsettinger er i tråd med «Felles forebyggende strategi mot

⁵ Politidirektoratet (2020) Etterretningsdoktrine for politiet

arbeidslivskriminalitet 2020-2024»⁶ og prosjektet er forankret i Forebygging som primærstrategi 2019-2020⁷.

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal ville gjennom prosjektet

- avdekke og eventuelt bekjempe arbeidslivskriminalitet
- arbeide for like konkurransevilkår
- medvirke til lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne
- sette arbeidstakerne i stand til å i større grad kunne ivareta rettigheter og plikter
- avdekke sentrale trusselaktører og eventuelt redusere deres kapasitet
- arbeide for at verftene ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet
- redusere helseskadelig eksponering i verftsindustrien
- heve arbeidsmiljøstandarden for arbeidstakere innenfor verftsindustrien
- bidra til at virksomhetene etterlever regelverk i større grad
- bruke internasjonalt samarbeid ved behov

Dialog

Det å skape legitimerende prosesser, der en kan få til endring gjennom læring og medvirkning, har vært en grunnleggende tanke i dette prosjektet⁸. Dette finner vi igjen i læringsstradisjonen, preget av aktørfokus og kommunikativ rasjonalitet. Derfor har dialog og dialogmøter med verftene vært viktig i prosjektet.

Internasjonalt samarbeid

Fordi a-krim ofte er grensekryssende kriminalitet, er internasjonalt samarbeid et av hovedområdene i strategi mot a-krim. I dag samarbeider allerede flere etater i Norge med utenlandske myndigheter.

Arbeidstilsynet har etablert samarbeid med land der man ser at mange av de utenlandske arbeiderne i Norge kommer fra, for eksempel Polen, Romania og Litauen⁹. Gjennom Internal Market Information system (IMI) kan Arbeidstilsynet innhente opplysninger fra hvilket som

⁶ Arbeids- og sosialdepartementet. (2019). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet*.

⁷ Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet (2019), Kriminalitetsforebygging som politiets primærstrategi 2018 – 2020, s. 3, 6 og 9, Disponeringsskriv 2019, s. 8

⁸ Amdam, R. (2005). *Planlegging som handling*. Universitetsforlaget

⁹ Arbeids- og sosialdepartementet (2019) Strategi mot arbeidslivskriminalitet

helst EU- eller EØS-land. Arbeidstilsynet kan få svar på hvilke arbeidsvilkår og organisatorisk tilknytning utsendte arbeidstakere har.

Arbeidstilsynet har i enkelte saker benyttet denne muligheten for å innhente informasjon og dokumentasjon. IMI har vært brukt i saker for å eksempelvis innhente bankutskrifter av lønn og lønns slipper, når vi har hatt mistanker om at mottatte lønns slipper er uriktige. I tillegg har IMI blitt brukt til innhenting av økonomiske opplysninger om utenlandske virksomheter, i tilknytning til vedtak om overtredelsesgebyr og utmåling av korrekte gebyrstørrelser.

HEUNI

HEUNI¹⁰ står for The European Institute for crime prevention and control, affiliated with the United Nations. HEUNI er et forskningsinstitutt som ble opprettet i 1981 og er et samarbeid mellom FN og finske myndigheter. Instituttets formål er å dele informasjon om kriminalitetsforebyggende tiltak mellom de europeiske landene. HEUNI har utarbeidet en strategi for perioden 2020 – 2025 hvor de fokuserer på seks ulike områder. Fokusområde nummer 4 er at HEUNI skal bedre ferdighetene i privat og offentlig sektor for å identifisere og forebygge utnyttelse i underleverandørkjeder.

I samarbeidet med HEUNI har prosjektgruppen delt informasjon om metodikken i prosjektet og hvordan prosjektet er utarbeidet. Blant annet har prosjektgruppen deltatt på HEUNI sin konferanse i 2020 om utnyttelse og menneskehandel "*Uncovering and investigating Labour Trafficking – Strengthening Multidisciplinary Cooperation*"¹¹. Prosjektgruppen har også deltatt på FN-konferansen *CCPCJ 2021 – United nations commission on crime prevention and criminal justice*, som ble avholdt i mai 2021. I forbindelse CCPCJ holdt vi innlegg om prosjektet kalt "*Prevention of labour exploitation in the shipyard industry*"¹² på en workshop tilknyttet konferansen. Innlegget ble holdt i samarbeid med representanter fra HEUNI.

Samarbeidet med HEUNI har i hovedsak vært gjennom dialog om problemstillinger knyttet til fagområdet, samt at prosjektgruppen har brukt materialet produsert av HEUNI i forbindelse med risikoanalyse og i dialog med de ulike verftene. Spesielt har prosjektet brukt rapporten «Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains»¹³.

¹⁰ HEUNI <https://heuni.fi/frontpage>

¹¹ <https://youtu.be/KVXU3EG4NYA>

¹² <https://youtu.be/v1Kpzp6krLs>

¹³ Lietonen, A. & Ollus, N. (2019) Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains

Rapporten gir både sjekklister og risikovurderingsverktøy for aktører som bruker underleverandører. Rapporten er også brukt av prosjektgruppen, som grunnlag for å lage indikatorer. Disse indikatorene er brukt som hjelpemiddel for utplukk av kontrollobjekter.

Rapporten deles videre inn i en teoridel, en del som beskriver den praktiske gjennomføringen og videre presentasjon av funn og vurderinger.

Teoretisk ramme

Arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet (a-krim) er en profittmotivert kriminalitet som favner om flere typer lovbrudd. Ved å infiltrere det legale næringslivet, kan den økonomiske profitten maksimeres¹⁴. For eksempel vil brudd på allmenngjøringslover, skattesvik og hvitvasking bidra til å maksimere profitt. Et viktig element innen a-krim er dermed kostnadsbesparelser. Dette gjelder besparelser knyttet til blant annet arbeidstakernes helse-, miljø og sikkerhet, lønnsutgifter, innkvartering, skatter og avgifter. Skatte- og avgiftsunndragelse og utnyttelse av utenlandske arbeidstakere var de vanligste formene for a-krim i 2019¹⁵.

Etter EUs utvidelse av grensene østover har arbeidsinnvandringen til Norge økt, både fra disse landene og andre land utenfor EØS. Flere av de utenlandske arbeidstakerne har mindre kunnskap om det norske arbeidslivet, og kan heller ikke språket. Dette, kombinert med avhengighet til arbeidsgiver og midlertidig opphold i Norge, medfører økt sårbarhet for at arbeidstakere utnyttes. En spesielt sårbar gruppe er utsendte arbeidstakere¹⁶. Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til¹⁷. Utsendte har en spesiell avhengighet til arbeidsgiver både i form av reise og innkvartering, men også med tanke på tilgang til informasjon om rettigheter og plikter ved arbeid i Norge. Som utsendt arbeidstaker omfattes en eksempelvis av allmenngjorte norske lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstakere som er ansatt kun for å utføre arbeidsoppdraget i Norge, og der det ikke eksisterer et reelt arbeidsforhold i hjemlandet, er ekstra sårbare¹⁸.

Utstrakt bruk av underleverandører kan redusere åpenheten om leverandørkjeden, samt at det kan øke risikoen for at underleverandører bruker ulovlig arbeidskraft. Mange ledd i leverandørkjeden kan skjule alvorlig utnyttning og til og med menneskehandel, spesielt i en situasjon der den reelle arbeidsgiveren er ukjent for arbeidstakeren¹⁹.

¹⁴ ØKOKRIM. (2020). *Trusselvurdering*. ØKOKRIM

¹⁵ Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2020). *Situasjonsbeskrivelse 2020 Arbeidslivskriminalitet*. Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

¹⁶ Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2020). *Situasjonsbeskrivelse 2020 Arbeidslivskriminalitet*. Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

¹⁷ Arbeidsmiljøloven. (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

¹⁸ Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2020). *Situasjonsbeskrivelse 2020 Arbeidslivskriminalitet*. Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

¹⁹ Lietonen, A. & Ollus, N. (2019) Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains

Høy levestandard, stor etterspørsel etter arbeidskraft og god økonomi gjør Norge attraktivt både for utenlandske arbeidstakere og de som ønsker å profitere på dem. Ved utnyttelse av utenlandske arbeidstakere er besparelsen størst på store prosjekter der mange arbeidstimer nedlegges, eksempelvis innen verftsindustrien. Besparelsene for arbeidsgiver kan i slike tilfeller være store, selv med en liten differanse i timelønn. Arbeidsgiver kan dermed ligge lavere i pristilbud i konkurranse med andre. Dette virker konkurransevridende og kan på sikt være med på å undergrave velferdsstaten²⁰.

Det dynamiske aspektet ved kriminaliteten vises gjerne ved at aktørene tilpasser seg myndighetenes kontroller, reaksjoner og regelverk²¹. Kriminaliteten fortsetter, men da ved hjelp av nye områder eller nye måter å utføre kriminaliteten på²². Eksempler som er vist til, er at dokumentasjon som sendes offentlige myndigheter er fiktiv, i den form at den er tilpasset regelverket. For eksempel kan underbetaling kamufleres ved at arbeidstiden som legges til grunn for lønnsutbetalingen ikke er reell²³.

Økokrims trusselvurdering viser til at gjennom et mer internasjonalt næringsliv får vi også økt utenlandsk eierskap i norske bedrifter, og flere utenlandske bedrifter som driver virksomhet i Norge. Dersom utenlandske aktører bruker utenlandske underleverandører, kan det svekke norsk kompetanse og muligheten til næringslivsutvikling lokalt. Trusselvurderingen peker på at det er fare for at utenlandske oppkjøp av norske bedrifter reduserer det skattbare overskuddet i Norge og fører til utflytting av arbeidsplasser og teknologi. Trusselvurderingen viser til at det er en utfordring at også utenlandske organiserte kriminelle kan kjøpe seg opp i norske bedrifter, noe det pekes på at en har sett eksempler på i fiskeindustrien²⁴.

Om industrien

Møre og Romsdal anses å huse verdens mest effektive verftsindustri for bygging av avanserte fartøyer²⁵. Den maritime næringen i Møre og Romsdal har en omsetning på godt over 60 milliarder årlig og sysselsetter ca. 15 000 personer²⁶. Den maritime næringen består av en

²⁰ ØKOKRIM. (2020). *Trusselvurdering*. ØKOKRIM.

²¹ ØKOKRIM. (2020). *Trusselvurdering*. ØKOKRIM.

²² Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2018). *Mer effektiv sanksjonering – Oversikt, bruk og potensiale*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

²³ Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2020). *Situasjonsbeskrivelse 2020 Arbeidslivskriminalitet*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

²⁴ ØKOKRIM. (2020). *Trusselvurdering*. ØKOKRIM.

²⁵ NHO Møre og Romsdal <https://www.nho.no/regionkontor/nho-more-romsdal/naringslivet-i-more-romsdal/>

²⁶ Møre og Romsdal Fylkeskommune <https://fylkesstatistikk.cloud2.tibe.no/2017/>

komplett klynge med rederier, verft, utstyrsleverandører og designbedrifter. Næringen har hatt tradisjon for å ha sterk lokal forankring og eierskap med flere hjørnesteinsbedrifter. Flere av virksomhetene ble startet i det små av lokale entreprenører, der noen har blitt kjøpt opp av både nasjonale og internasjonale aktører.

I Møre og Romsdal finner vi ca. 20 verft av ulik størrelse og med varierende mengde og type oppdrag. Bransjen hadde, i start av prosjektet, hatt lite tilsyn av Arbeidstilsynet og andre kontrolltater. Bransjen var gjennom en krise i perioden 2015-2017/2018, som følge av nedtur i olje- og gassektoren i 2014. I 2017/2018 ble det igjen en positiv utvikling i bransjen. Som et resultat av krisen i industrien ble det dreining i type produksjon, fra bygging av supply-skip til bygging av cruiseferdøyer og fartøyer til akvakultur og fiskeindustri²⁷.

De juridiske rammene

Lønns- og arbeidsvilkår i verftsindustrien

Arbeidstilsynet skal arbeide for et trygt, seriøst og inkluderende arbeidsliv. Arbeidstilsynet skal hindre arbeidslivskriminalitet og sosial dumping og øke systematisk HMS-arbeid i virksomhetene²⁸. Arbeidstilsynet har uhindret tilgang til steder der arbeid utføres. Alle som er underlagt tilsyn, er pliktig til å fremlegge opplysninger som er nødvendige for å kunne gjennomføre tilsynsoppgavene²⁹. Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet med arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven med tilhørende forskrifter samt utlendingsloven kapittel 3³⁰.

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett³¹ gjelder for alle områder med allmenngjorte tariffavtaler. Formålet med denne forskriften er å sikre etterlevelse av lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskriftene. Forskriften pålegger oppdragsgiver to sentrale plikter ved bruk av underleverandører og entreprenører. Den ene er plikt til å informere entreprenører eller underleverandører om lønns- og arbeidsvilkår. Den andre er plikt til å påse at allmenngjøringsforskrifter etterleves³². Forskrift om delvis allmenngjøring av

²⁷ Claussen, M. (2019) Omstilling i verftsindustrien ga vind i seilene. <https://www.ssb.no/energi-og-industri/artikler-og-publikasjoner/omstilling-i-verftsindustrien-ga-vind-i-seilene>

²⁸ Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2018). Mer effektiv sanksjonering – Oversikt, bruk og potensiale. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

²⁹ Johansen, A. S., & Stueland, E. (2015). Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis. Gyldendal Norsk Forlag.

³⁰ Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). (2018). Mer effektiv sanksjonering – Oversikt, bruk og potensiale. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

³¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-22-166>

³² <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/paseplikten/>

industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien³³ gjelder fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien. Denne forskriften regulerer lønns- og arbeidsvilkår for dem forskriften gjelder for. Når en utenlandsk virksomhet sender arbeidstakere til Norge for å arbeide, gjelder forskrift om utsendte arbeidstakere³⁴. Denne forskriften viser blant annet til at arbeidstakernes arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstid og lønnslipp skal være tilgjengelig på arbeidsplassen. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig på norsk, svensk, dansk eller engelsk.

Arbeidstid

Ordinær arbeidstid i verftsindustrien er gjennom forskriften³⁵ satt til 37,5 timer per uke. I verftsindustrien er det derimot vanlig at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Utgangspunktet for gjennomsnittsberegning av den ordinære arbeidstiden er at arbeidstakerne arbeider mer i enkelte perioder for deretter å arbeide mindre i andre perioder. På den måten arbeider de like mye, over en gitt periode, som om de hadde arbeidet ordinær arbeidstid for samme periode.

Grunnlaget for gjennomsnittsberegning fremgår av arbeidsmiljøloven § 10-5³⁶. Bestemmelsen er tredelt. Første ledd regulerer hva som kan avtales direkte mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, andre ledd regulerer hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte når virksomheten er bundet av tariffavtale, og tredje ledd regulerer det Arbeidstilsynet kan samtykke til.

Allmenngjort lønn og tillegg

Allmenngjort minstelønn fremgår av Forskrift om delvis allmenngjøring av industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien³⁷

- For fagarbeidere: 189,39 kr
[tidligere: 178,55 kr – 01.06.2019–30.06.2021]
- For spesialarbeidere: 180,87 kr
[tidligere: 170,53 kr – 01.06.2019–30.06.2021]

³³ Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2021-05-10-2085>

³⁴ Forskrift om utsendte arbeidstakere (2005). <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-12-16-1566>.

³⁵ Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2021-05-10-2085>

³⁶ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

³⁷ Forskrift om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2021-05-10-2085>

- For hjelpearbeidere: 172,44 kr
[tidligere: 162,60 kr – 01.06.2019–30.06.2021]

Forskriften regulerer også overtidstillegget, som innen skips- og verftsindustrien er på minimum 50 % for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstakere som er ansatt på henholdsvis bedrift eller fast arbeidssted, som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor henholdsvis bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal betales et tillegg per time på:

- For fagarbeidere: 37,88 kr
[tidligere: 35,71 kr – 01.06.2019–30.06.2021]
- For spesialarbeidere: 36,17 kr
[tidligere: 34,11 kr – 01.06.2019–30.06.2021]
- For hjelpearbeidere: 34,49 kr
[tidligere: 32,52 kr – 01.06.2019–30.06.2021]

Tilleggene over skal også gis til arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det er forutsatt at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsoppdraget krever overnatting. Videre i rapporten kalles dette utenbystillegg.

Industrioverenskomsten 2020-2022³⁸ viser til hvilke kriterier som ligger til grunn for forståelsen av “bedrift”. Dette fremgår i fremgår av VO-delens kap. VIII. bilag 4. Det dominerende formål med bedriftsetableringen må ikke være å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse. Bedriften må blant annet ha en reell organisering med egen ledelse, være klart identifiserbar på stedet og være registrert i enhetsregisteret.

Under og i etterkant av tilsyn innhenter Arbeidstilsynet opplysninger om blant annet arbeidstakernes arbeidsavtaler, timelister og lønns slipper³⁹. Når saken er så godt opplyst som mulig, vurderer Arbeidstilsynet om det er grunnlag for å varsle pålegg. Virksomheter har mulighet til å kommentere et slikt varsel innen en gitt frist, før Arbeidstilsynet eventuelt vedtar pålegg⁴⁰. Arbeidstilsynet kan i forvaltningsløpet benytte både stans og tvangsmulkt som pressmiddel for at virksomheten skal oppfylle påleggene. Videre har Arbeidstilsynet

³⁸ Industrioverenskomsten 2020-2022. HYPERLINK "<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/overenskomster-2020-2022/industrioverenskomsten-2020-2022.pdf>"<https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/tariffavtaler/overenskomster-2020-2022/industrioverenskomsten-2020-2022.pdf>

³⁹ ØKOKRIM. (2015). *Nasjonal veileder for informasjonsdeling mellom kontrollatene, politiet og private for å bekjempe økonomisk kriminalitet*. ØKOKRIM.

⁴⁰ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>

mulighet til å benytte administrative sanksjoner som overtredelsesgebyr i saker der det foreligger grove brudd på regelverket. Ved særlig grove lovovertridelser, må politianmeldelse vurderes⁴¹.

Innrapportering

Skatteetaten skal sørge for riktig skatt til riktig tid. Avgifter og skatter skal fastsettes og kreves inn på riktig måte. På den måten er skatteetaten med på å sikre finansielt grunnlag for offentlig virksomhet. Alle avgifter skal beregnes, innberettes og innbetales i samsvar med gjeldende regelverk⁴².

Skatteetatens avdeling brukerdialog utland har i denne perioden sett på om den norske oppdragsgiveren har rapportert oppdraget gitt til utenlandske underleverandører, og om den utenlandske oppdragstakeren har rapportert inn sine ansatte på dette oppdraget. Det ble og sett på om det er rapportert inn lønn på a-melding.

Det er og lagt stor vekt på at de utenlandske arbeidstakerne har d-nummer/personnummer og om de har vært på id-kontroll.

Skatteforvaltningsloven sier i § 7-6 at: *«Næringsdrivende og offentlig organ som gir person bosatt i utlandet eller selskap hjemmehørende i utlandet et oppdrag i riket eller på kontinentalsokkelen, skal gi opplysninger om oppdraget og eventuelle underoppdrag. Plikten omfatter opplysninger om hovedoppdragsgiver i kontraktskjeden, egen oppdragsgiver og oppdragstakere begrenset til to ledd nedover i kontraktskjeden. Oppdragstakeren har plikt til å gi opplysninger om egne arbeidstakere som benyttes til å utføre oppdraget».*

Det er oppdragsgivers plikt å rapportere oppdraget på skjema RF 1199. Oppdragsgiver skal gi opplysninger til Skatteetaten om alle oppdrag og underoppdrag som er gitt til et selskap som er hjemmehørende i utlandet, eller til en person som er bosatt i utlandet, dersom verdien på oppdraget overstiger NOK 20 000.

Den utenlandske oppdragstakeren har plikt til å rapportere arbeidstakerne som jobber på oppdraget på skjema RF 1198. Oppdragstaker skal gi opplysninger om alle arbeidstakere som jobber på oppdrag i Norge eller på kontinentalsokkelen. Skatteetaten vil utstede d-nummer og skattekort etter informasjon gitt på skjema RF-1198⁴³. Utenlandske arbeidsgivere har

⁴¹ Johansen, A. S., & Stueland, E. (2015). Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis. Gyldendal Norsk Forlag.

⁴² Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) (2018)

⁴³ <https://www.skatteetaten.no/skjema/opplysninger-om-kontrakt-opdragstaker-og-arbeidstakere/>

opplysningsplikt i a-meldingen⁴⁴. Arbeidsgiver skal ukrevet levere opplysninger om forskuddstrekk for hver kalendermåned etter reglene i a-opplysningsloven⁴⁵. Det finnes ingen lov som sier at alle som driver næringsvirksomhet i Norge skal ha et norsk organisasjonsnummer. Når virksomheter skal rapportere inn oppdrag og arbeidstakere i Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret, må det derimot være knyttet til et norsk organisasjonsnummer. Det samme gjelder om det skal rapporteres lønn på a-melding eller merverdiavgift⁴⁶.

Om det ikke foreligger rapportering på det som er beskrevet over, kan Skatteetaten sende ut varsel om tvangsmulkt som fremgår av skatteforvaltningsloven § 14-1, eller overtredelsesgebyr som fremgår av skatteforvaltningsloven § 14-7.

I et moderne og globalisert samfunn er identitet (ID) sentralt. Som pekt på over hadde Skatteetaten fokus på blant annet kontroll av om arbeidstakere hadde d-nummer eller personnummer. Det at norske myndigheter har kunnskap om hvem som befinner seg i riket er avgjørende for å lykkes med samfunnsoppdraget som Politiet også har. Politiet skal sikre trygghet og orden, forebygge, avdekke og stanse kriminalitet⁴⁷. I prosjektet har menneskehandelperspektivet vært sentralt for Politiet.

Menneskehandel og sosial dumping

Menneskehandel er i Norge regulert gjennom straffelovens §257 og §258. Norge er tilsluttet Europarådets konvensjon om tiltak mot menneskehandel. Dette forplikter den norske stat til å treffe tiltak som bekjemper og forebygger menneskehandel. Menneskehandel er beskrevet ved at en ved vold, trusler, misbruk av sårbar situasjon eller annen utilbørlig atferd tvinger, utnytter eller forleder en person til ulike typer handlinger beskrevet i lovteksten. Blant disse handlingene er tvangsarbeid eller tvangstjenester ett av alternativene. Menneskehandel i det moderne samfunnet strekker seg gjennom alle lag i samfunnet. I arbeidet med verftsindustrien har bevisstheten om menneskehandel og utnyttelse til arbeid hatt en sentral rolle. Grensen mellom begrepet sosial dumping og menneskehandel er noen ganger uklart og vanskelig å avklare. Sosial dumping omhandler arbeidstakere som utsettes for brudd på HMS-regelverk,

⁴⁴ <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/spesielle-grupper/utenlandske-arbeidsgivere--opplysningsplikt-i-a-meldingen/>

⁴⁵ Skattebetalingsloven §5-11

⁴⁶ Lov om merverdiavgift §2-1

⁴⁷ Politiloven. (1995). Lov om politiet (LOV - 199508-04-52). Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53>

arbeidstids- og lønnsreglement og uakseptable boforhold. Sosial dumping er i motsetning til menneskehandel ikke et juridisk begrep, men samlebetegnelse for brudd på flere ulike lovverk knyttet til arbeidsforhold. Det er ikke slik at lav lønn er ensbetydende med lovbrudd, men det kan like fullt oppfattes som dumping. Om det derimot, i sammenheng med disse bruddene, blir brukt virkemidler som nevnt i lovteksten knyttet til menneskehandel, kan situasjonen omhandle menneskehandel. Eksempler på dette er vold, trusler, annen utilbørlig adferd eller misbruk av sårbar situasjon i forbindelse med å utnytte eller presse mennesker til å gjennomføre arbeid. Menneskehandel eller utnyttning av arbeidstakere blir ofte begått av nettverk eller grupper som forsøker å tilpasse den kriminelle virksomheten til legale samfunnsstrukturer. De moderne kriminelle virksomhetene beriker egen organisasjon gjennom utnyttelse av arbeidskraft, skatteunndragelser og konkurransevriddinger⁴⁸.

Fra 1. januar 2022 trådte bestemmelsen om lønnstyveri i kraft. Bestemmelsen, som er beskrevet i straffelovens §395 og §396, gjør det straffbart for arbeidsgiver å betale arbeidstakerne for lav lønn, manglende overtidsutbetaling eller andre tillegg samt lønnstrekk som ikke er avtalt. Strafferammen for grovt lønnstyveri er inntil 6 år⁴⁹.

Forebygging

For å oppnå best mulig effekt i arbeidet mot arbeidslivskriminalitet er det viktig å ikke bare ilegge reaksjoner, men også å forebygge fremtidig kriminalitet.⁵⁰ En forebyggende tilnærming til a-krim vil være viktig for å redusere kriminaliteten, samt være ressursbesparende for velferdsstaten. Bjørge⁵¹ beskriver ulike forebyggingsmekanismer som kan forhindre at kriminelle handlinger finner sted. Blant annet nevnes det å beskytte sårbare personer, avskrekke gjennom trussel om straff eller andre negative sanksjoner. I tillegg kan reduksjon av gevinsten fra den straffbare handlingen være mekanismer som kan forhindre at kriminalitet skjer. Avskrekking kan foregå ved at aktøren selv har blitt straffet eller at den har observert andre som har blitt straffeforfulgt. Det er derimot tap av retten til å drive næringsvirksomhet eller muligheten til å delta i anbud som kan medføre større økonomiske konsekvenser for en virksomhet.

⁴⁸ Ødegård, A.M (2022). Grov utnyttning eller menneskehandel - hvor går grensen? <https://fafoestforum.no/publikasjoner/grov-utnyttning-eller-menneskehandel-hvor-gar-grensen>

⁴⁹ Lov om straff (straffeloven). https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28/KAPITTEL_2-15#KAPITTEL_2-15

⁵⁰ Det sentrale samarbeidsforum 2018

⁵¹ Bjørge, T. (2015). *Forebygging av kriminalitet*. Universitetsforlaget.

Vi har ovenfor nevnt at arbeidslivskriminalitet også kan knyttes til besparelser til blant annet arbeidstakernes helse-, miljø og sikkerhet. Det har derfor vært viktig i prosjektet å også sette søkelys på forebyggende arbeidsmiljøfaktorer.

Arbeidsoppgavene som gjennomføres på et verft er mange og sammensatte, og mange arbeidsoppgaver gjennomføres parallelt. Både kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer utgjør en risiko. Innånding og hudkontakt med kjemikalier, samt innånding av støv og røyk er eksponeringer en kan utsettes for gjennom arbeidsoperasjoner som eksempelvis sveising og overflatebehandling. Et eksempel på biologisk risikoforhold kan knyttes til et utbrudd av pneumokokksykdom i verftsindustrien i fylket i 2019. Det trekkes frem at spesielt sveisere er utsatt for denne sykdommen, gjennom eksponeringer av metallrøyk, uorganisk støv og kjemikalier⁵². Mekaniske arbeidsmiljøfaktorer, som tungt fysisk arbeid, ubekvemme løft, stående arbeid, arbeid i tank og gjentakende armbevegelser utgjør en risiko for noen av yrkesgruppene. Dette kan gjelde elektrikere, rørleggere, stillasarbeidere, overflatebehandlere og stålarbeidere. I tillegg er støy og bruk av maskiner risikofaktorer. Når det gjelder støy kan dette være både egenprodusert støy, men også støy fra andre arbeidsgrupper der en ikke har kontroll på støykilden, samt gjennom mye samtidig arbeid. De ovennevnte faktorene er arbeidsmiljøfaktorer som kan forårsake arbeidsrelaterte helseplager og sykdommer⁵³.

⁵² Utbruddsrapport sykdom forårsaket av *Streptococcus pneumoniae*, 2019

⁵³ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Praktisk gjennomføring

Kartlegge, avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet

Vi henviser nedenfor både til benevnelsene kontroll og tilsyn. Benevnelsene brukes om hverandre og betyr videre det samme.

Utvelgelse og indikatorer

I prosjektet hadde vi totalt satt av 8 kontroll dager. For oss var det viktig å velge ut verft med høy aktivitet. Dette for å påtreffe flest mulig virksomheter og arbeidstakere inne på verftsområdet. Gjennom en kunnskapsstyrt og etterretningsbasert tilnærming foretok vi valg av verft og tidspunkt.

Verftsarbeid foregår på et lukket geografisk område, der en stempler inn og ut gjennom en port. Vi har erfart at verftet selv har relativt få egne ansatte, spesielt i hektiske perioder. Da vi gjennomførte våre kontroller, var ca. 20-30 % av alle som utførte arbeid, verftets egne ansatte. Portlister fra kontrollene viser at de fleste arbeidstakerne som utfører arbeid ved verft er utenlandske. Det er, avhengig av aktiviteten på verftene, svært mange ulike virksomheter/underleverandører inne på et verft. Med over 1000 arbeidstakere på et verftsområde, fra mange ulike virksomheter, måtte prosjektgruppen velge ut de kontrollobjektene (virksomhetene) som utgjorde høyest risiko for arbeidslivskriminalitet. Derfor tok vi utgangspunkt i Heunis rapport «Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains»⁵⁴. På bakgrunn av denne rapporten, utviklet prosjektgruppen en indikatorliste:

Figur 1 Indikatorliste

utsatte yrkesgrupper	arbeidsavtale	kjennskap til norsk	Yrkeskade meldt NAV siste år?	Sykefravær siste år	Hvilket ledd leverandør	Språk-kompetanse	Opprinnelses-land	Opprinnelses-land	Org form	Tips og ledelse tidligere	Rapportering oppdrag	Rapportering arbeid	VURDERING
1 - Nei	1 - Ja	1 - Ja	1 - Muldt skade siste år	1 - Ja	1 - Kontraktør	1 - Norsk	1 - Norsk	1 - Norsk	1 - AS / ENK	1 - Ingen anmerk	1 - Ja	1 - Ja	16 - Grønn
2 - Ja	2 - Midlertidig	2 - Nei	2 -	2 - Nei	2 - UE 1	2 - Engelsk	2 - EU / EBS	2 - EU / EBS	2 - NUF	2 - Ikke	2 - Delvis	2 - Delvis	17 - 21 Oransje
3 - Nej	3 - Nei	3 - Ingen	3 - Et eller flere år	3 - Ingen	3 - UE 2	3 - Litt engelsk	3 - S. land	3 - S. land	3 - Uklog / ukjent	3 - Ingen	3 - Ingen	3 - Ingen	22 Rød
4 - Ikke	4 - Ikke		4 - Ikke		4 - IIF/SA	4 - Mer enn 1				5 - Forverrende			

⁵⁴ Lietonen, A. & Ollus, N. (2019). Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains. <https://heuni.fi/-/report-series-88c>

Denne indikatorlisten viste seg å ikke være effektiv å ta i bruk under kontrollene, da det var enkelte indikatorer vi ikke kunne få sjekket/vurdert. Vi valgte derfor å ta i bruk de indikatorene vi kunne vurdere i en kontrollsituasjon, og gjennomførte en vekting av disse. En høyere vekting innebærer da en større risiko for a-krim. Eksempelvis ville en uregistrert virksomhet vektet høyere enn en virksomhet som var registrert som AS. Manglende rapportering til skatt, på både oppdrag og arbeidstakere, ble vektet høyere enn der rapporteringen var i orden. Vi hadde også gjort vurderinger knyttet til utsatte yrkesgrupper. Arbeid som ikke krever spesiell utdanning eller erfaring, ble vektet høyere enn arbeidsoppgaver som krever spesiell fagkompetanse og utdanning. Innen verftsindustrien kan innredningsarbeid og overflatearbeid være eksempler på slike. Indikatorene som var aktuelle ble derfor tatt med i et eget KO-skjema, som figur 2 viser et utdrag fra:

Figur 2 Utdrag KO-skjema

Virksomhetsskjema/oppsummeringsskjema (KO)	
Begrunnelse for valg av virksomhet/aktør:	Vurdering:
<input type="checkbox"/> Manglende innrapportering oppdrag	
<input type="checkbox"/> Manglende innrapportering person	
<input type="checkbox"/> Tips/tidligere erfaringer	
<input type="checkbox"/> Opprinnelsesland virksomhet	
<input type="checkbox"/> Opprinnelsesland arbeidstakere	
<input type="checkbox"/> OrganisasjonsformNUF AS ENK	
<input type="checkbox"/> Annet:.....	
Navn/opplysninger virksomhet:	
Org.form og reg.dato:	

Det er viktig å påpeke at funnene som fremkommer i rapporten ikke kan anses som representative for hele bransjen. Dette fordi funnene er et resultat av utplukk av aktører/virksomheter basert på ovennevnte indikatorer.

Gjennomføring av kontroll

KO-skjema ble brukt av KO-gruppen til å plukke ut, og rangere, objekter (virksomheter) som vi ønsket å føre kontroll med. KO-gruppen bestod av medarbeidere fra hver etat, ca. 5 medarbeidere totalt. Samtalegruppen bestod av ca. 10 tverretatlige medarbeidere.

På kontrolldagene hadde KO-gruppen hovedansvar for den innledende kontakten med verftene og for å informere om kontrollen. KO hadde ansvaret for å få ut liste over virksomheter som arbeidet på verftet på kontrolltidspunktet. De startet på utvelgelse av aktuelle virksomheter for kontroll, basert på momentene fra KO-skjema. Videre sørget KO for praktiske avklaringer med verftet, som å skaffe kontaktpersoner og tilstrekkelig med rom. KO (ved Skatt utland) hadde, i forkant av kontrollene, forsøkt å innhente opplysninger om hvilke virksomheter som arbeidet ved verftene. Dette for å være effektive og forenkle arbeidet ved utplukk av kontrollobjekter. Da vi ankom verftene og fikk ut portlistene, viste det seg derimot at mange av virksomhetene og arbeidstakerne ikke var innrapporterte i skatts registre.

Arbeidstakere fra de utplukkede virksomhetene ble hentet inn til samtalegruppen.

Samtalegruppen gjennomførte en-til-en-samtaler med hver enkelt arbeidstaker. En person fra samtalegruppen hadde hovedansvar for å gjennomføre samtaler i eget rom med formenn fra de ulike virksomhetene. Arbeidstakere som det viste seg hadde en mer uformell lederrolle, ble også tatt med til dette samtalerommet. Dette ble gjort for å hindre at formelle og uformelle ledere påvirker samtaler og utfylling av skjema.

I samtaler med arbeidstakere og formenn ble det benyttet et tverretatlig skjema som er utarbeidet på flere språk. I tillegg utarbeidet vi en samtalemal som skulle fylles ut av inspektør for mer utfyllende informasjon. Å finne fungerende skjema, som kunne ivareta problemstillingene vi har møtt, har vært et kontinuerlig arbeid gjennom hele prosjektet.

Til tross for kontinuerlig forbedringsarbeid med tanke på spørreskjema, har vi erfart variabel språkkompetanse blant arbeidstakerne. Vi har erfart både analfabetisme og lese- og skrivevansker. Enkelte har fått hjelp fra andre arbeidstakere i virksomheten og noen har fylt ut bare deler av skjema ved hjelp av inspektør.

Målet under kontrollene var å få snakke med en god andel (7-10) arbeidstakere fra hver virksomhet. Dette for at vi kunne benytte informasjonen som fremkom av samtaler og skjemautfylling i størst mulig grad videre i tilsynssakene. En utfordring vi støtte på var knyttet til at det i hovedsak var underleverandør fra første ledd i leverandørkjeden (virksomhet A) som fremkom på verftets portlister. Vi hentet da inn et utvalg av arbeidstakere fra denne

virksomheten. Når arbeidstakerne kom, viste det seg ofte å ikke stemme overens. Mens noen arbeidstakere var tilknyttet virksomhet A, hadde gjerne noen arbeidsklær fra virksomhet B (andre ledd i leverandørkjeden), men oppga å arbeide fra virksomhet C (tredje ledd i leverandørkjeden). Ut fra arbeidstakernes svar, ble det vurdert om vi hadde behov for å snakke med flere arbeidstakere fra en eller flere av virksomhetene.

Prosjektgruppen har spesifikke eksempler på at arbeidstakere ikke ønsket å oppgi lønn, med den forklaring at de har signert på et dokument i hjemlandet om at de ikke får lov å oppgi korrekt lønn til norske myndigheter. Konsekvens av å oppgi dette til myndighetene er at de mister jobben. I andre tilfeller, vet arbeidstakerne ikke hva de kommer til å få i lønn eller de oppgir opplysninger om lønn per måned. Vi har erfart at arbeidstakerne som var inne for samtaler, samt arbeidstakere fra samme virksomhet som ventet utenfor samtalerommet, samtidig mottok SMS. Etter de mottok denne SMS, endret alle lønnen de hadde oppgitt (ca. 110 kr per time) til allmenngjort minstelønn.

En av Arbeidstilsynets inspektører fra forebyggende tilsynsavdeling gjennomførte tilsyn med hovedbedrift/verftet med fokus på HMS. Fokus var på flere arbeidsmiljøfaktorer ved selve verftet, og det ble gjennomført en befaring i virksomhetens produksjonslokaler og ombord på skipene. Arbeidstakernes sikkerhet knyttet til blant annet bruk av arbeidsutstyr, arbeid i høyden, maskinsikkerhet, kjemisk- og biologisk helsefare, støy og kartlegging og risikovurdering av ulike arbeidsmiljøfaktorer var blant noen momenter som ble vurdert.

I etterkant av kontrollene sendte Arbeidstilsynet ut krav om opplysninger til alle virksomheter vi påtraff. For eksempel ble det etterspurt dokumentasjon knyttet til kontraktsforhold, oppdragslengde i Norge, arbeidstid, lønn og arbeidsavtaler. Det ble brukt en del tid på å finne virksomhetene som ikke har norsk organisasjonsnummer.

Arbeidstilsynet gikk gjennom dokumentasjon innsendt fra virksomhetene, og sammenlignet denne med opplysninger fra arbeidstakere. Dokumentasjon innsendt fra virksomhetene ble kontrollert opp mot relevante lover og forskrifter. Det er ikke mottatt dokumentasjon fra alle virksomhetene. Arbeidstilsynet har i flere av sakene opplevd både utfordringer knyttet til at krav om opplysninger ikke blir besvart, eller at kun deler av dokumentasjonen blir oversendt. Vi vet ikke om dette er knyttet til at de ikke har dokumentasjonen eller ikke ønsker å oversende den. Mye av dokumentasjonen vi har mottatt er på landets språk, også der hvor det er utsendte arbeidstakere. Disse er juridisk forpliktet til å ha en del av etterspurt dokumentasjon på engelsk eller norsk. Dette har komplisert etterarbeidet, og det har tatt mye

tid. Arbeidstilsynet har benyttet pressmiddel, både stans og tvangsmulkt for å få inn opplysninger. Arbeidstilsynet har også benyttet tvangsmulkt som pressmiddel for å få virksomhetene til å oppfylle pålegg. I prosjektet er det videre vedtatt administrative sanksjoner i form av overtredelsesgebyr, der det er funnet grove brudd på regelverket. I prosjektperioden har Arbeidstilsynet vedtatt 4 overtredelsesgebyr i størrelsesorden 42 000 til 1,2 millioner kroner. I tillegg er det varslet overtredelsesgebyr i flere saker. Det er nedfelt en egen juristgruppe, som skal vurdere grunnlag for overtredelsesgebyr i flere av sakene. Grunnlaget for overtredelsesgebyrene er blant annet grove brudd på allmenngjort lønn, overtidstillegg, utenbystillegg, timeregistrering og HMS-kort.

Skatteetaten brukerdialog utland har etter kontrollene sjekket opp personer som var på listene vi fikk fra verftene. Det ble sjekket om de var korrekt rapportert og om det var rapportert inn lønn på de ansatte. I ettertid, har det blitt purret på mangelfull rapportering. Det har også blitt sendt ut varsel som viser til at virksomhetene må rapportere lønnsopplysninger om de vil unngå tvangsmulkt.

Politiet har i etterkant av kontrollene sammenstilt informasjonen innhentet fra de ulike arbeidstakerne og gjort dette tilgjengelig en i database for prosjektet. Denne databasen kan deretter brukes til å gjennomføre søk ved fremtidige kontroller og skaper et datamateriale som er blitt brukt i forbindelse med rapportering i ettertid. Sammenstillingen gir muligheter til å utføre analyser innenfor flere ulike variabler som igjen vil gi anledning til å undersøke ulike sårbarhetsfaktorer for arbeidstakerne i underleverandørkjeden. Politiet har også arbeidet med å kommunisere og bidra til å dele funn fra kontrollene i ulike fagmiljøer som for eksempel HEUNI og koordineringsenheten for offer for menneskehandel.

Funn og vurderinger

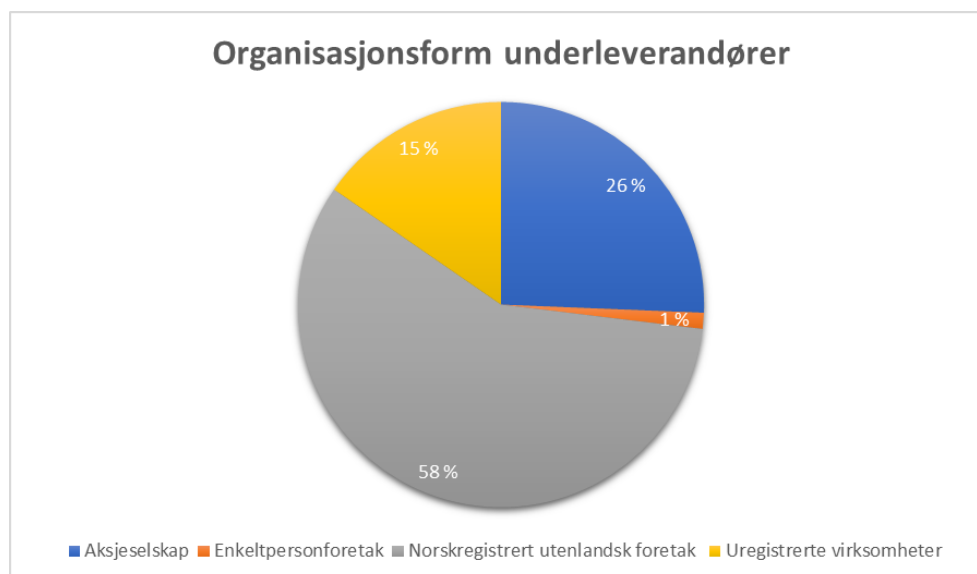
Kartlegge, avdekke og bekjempe arbeidskriminalitet

Tallene vi videre presenterer baserer seg på funn etter kontroll av underleverandører ved 8 ulike verft i perioden januar 2020 til oktober 2021. Prosjektgruppen vil igjen understreke at funnene som presenteres ikke kan sies å være representative for hele bransjen. Gjennom en kunnskaps- og risikobasert utvelgelse vi gjennomført med de virksomhetene som vi vurderte å ha større risiko for a-krim og sosial dumping enn andre. Vi viser her til nevnte indikatorer, samt kjennskap til sårbarheter og risikoforhold som kan bidra til arbeidskriminalitet. Basert på disse indikatorene har vi i all hovedsak kontrollert virksomheter som viste seg å ha inngått entreprisekontrakter (fastprisavtaler) med verftene.

Organisasjonsform og nasjonalitet virksomheter

Vi har gjennomført samtaler med 481 arbeidstakere fra underleverandørene ved verftene. Dette inkluderer formenn i underleverandørvirksomhetene. I utvelgelsen av hvilke virksomheter som skulle kontrolleres, ble blant annet virksomhetenes organisasjonsform vurdert. Arbeidstakerne vi har gjennomført samtaler med, er ansatt i totalt 78 ulike virksomheter. Som det fremgår av figur 3, er 58 % av virksomhetene vi har påtruffet Norskregistrerte utenlandske foretak (NUF) og 26 % aksjeselskap (AS). 15 % av virksomhetene var ikke registrert med organisasjonsnummer i Norge på kontrolltidspunktet.

Figur 3: Organisasjonsform hos de kontrollerte underleverandørene



Manglende eller mangelfull innrapportering i oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret var indikatorer som var vektlagt ved utvelgelse av objekter.

For å oppfylle sine plikter knyttet til rapportering til Skatteetaten, er det underforstått at virksomheter trenger et norsk organisasjonsnummer. Dette gjelder for rapportering både i oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret, lønnsrapportering på a-melding og rapportering av merverdiavgift. Når en ikke har et norsk organisasjonsnummer medfører det at disse rapporteringene ikke finner sted.

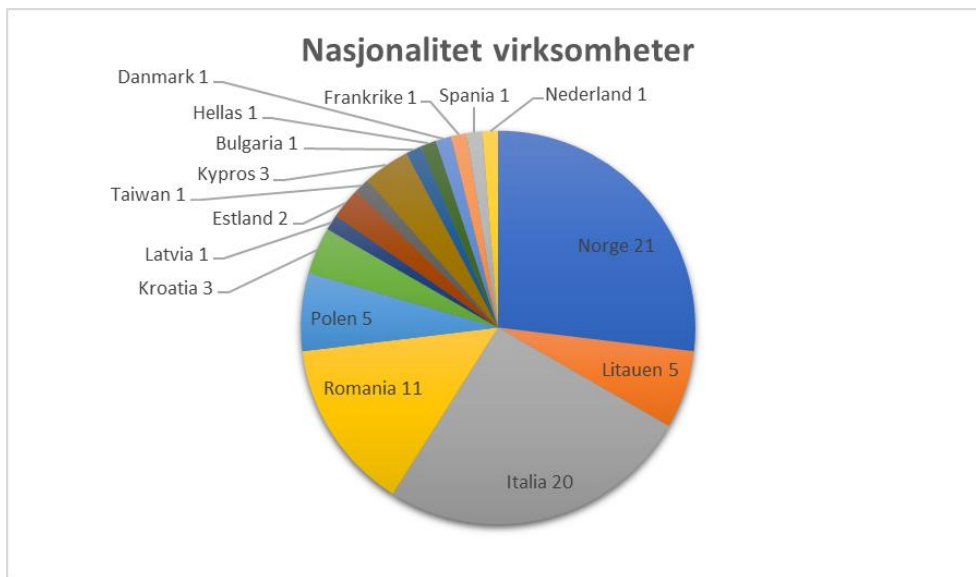
Det kan være ulike grunner til at uregistrerte virksomheter opererer i bransjen. Sett i et a-krimperspektiv, kan dette knytte seg til at virksomhetene ikke har hatt intensjon om registrering, da det er knyttet store besparelser ved å unngå dette. Det kan også knyttes til at de ikke kjenner til hvilke plikter de har ved oppdrag i Norge.

I etterkant av kontrollene har derimot åtte av de uregistrerte virksomhetene registrert seg i Norge som NUF. Virksomhetene som hittil ikke har registrert seg i Norge, er vi usikre på om de arbeider i landet, eller om alt arbeid er avsluttet.

Skatteetaten ser og at flere av verftene i etterkant av kontrollen har rapportert inn oppdraget de har gitt til den utenlandske underleverandøren. I tillegg har den utenlandske underleverandøren rapportert inn sine ansatte. Mange arbeidstakere har også vært på skattekontoret og fått d-nummer samt vært på id-kontroll. Vi så at rapportering i noen tilfeller kom inn samme dag som vi hadde vært på kontroll. Det er og innrapportert lønn på mange arbeidstakere på a-melding.

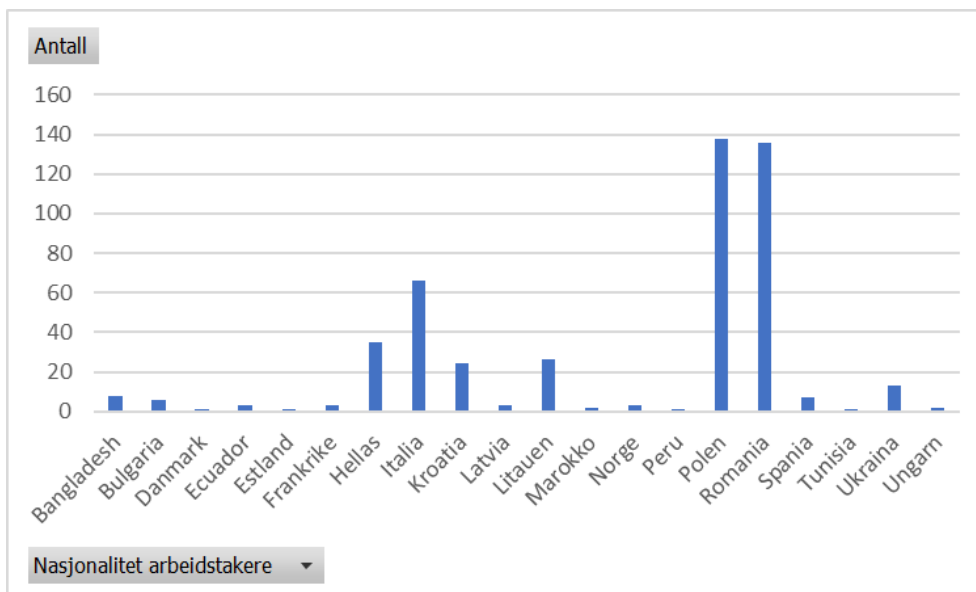
En annen indikator prosjektgruppen la vekt på ved utvelgelse, var virksomhetenes opprinnelsesland. Som det fremgår av figur 4, var 21 av de kontrollerte virksomhetene registrert i Norge, enten som norske aksjeselskap (AS) eller som enkeltpersonforetak (ENK). Figuren viser ellers at vi har påtruffet virksomheter fra svært mange land. For eksempel 20 virksomheter fra Italia, 11 fra Romania, og 5 virksomheter fra henholdsvis Litauen og Polen.

Figur 4 Virksomheters nasjonalitet



Ved utvelgelse av virksomheter og personer som skulle kontrolleres, ble arbeidstakernes nasjonalitet vurdert. I utvelgelsesfasen kan en ikke alltid si noe om nasjonalitet på arbeidstakerne, men nasjonalitet var ett av spørsmålene de ble spurt om under samtalene. Av 481 påtrufne arbeidstakere, har 479 oppgitt nasjonalitet. Figur 5, viser at vi har snakket med flest personer som kommer fra Polen, Romania og Italia, men også noen tredjelandborgere.

Figur 5 Arbeidstakernes nasjonalitet



Vi har påtruffet totalt 28 personer som er fra tredjeland, representert ved personer fra Bangladesh, Ecuador, Marokko, Peru, Tunisia og Ukraina. Ca. 2/3 av disse arbeidstakerne er ansatt i NUF eller uregistrerte virksomheter. Flere av disse arbeidstakerne har oppgitt at de

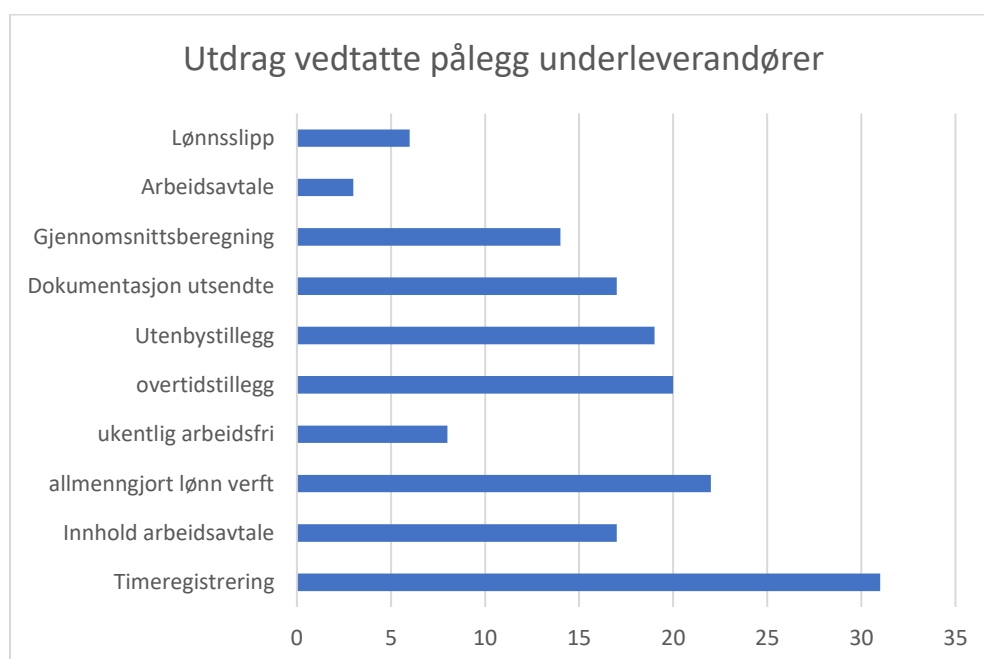
har midlertidig opphold i virksomhetens hjemland. Enkelte av arbeidstakerne hadde ikke utført arbeid i virksomhetens hjemland før de ble sendt til Norge. Mange av disse arbeidstakerne kunne ikke oppgi lønn og de var blant arbeidstakerne som oppga å arbeide flest timer per uke. Flere arbeidstakere hadde utfordringer med språk, inkludert analfabetisme. De er også for utsendte å regne. Alt dette taler for at det finnes en svært sårbar gruppe for utnyttelse på verftene. At disse arbeidstakerne har kjennskap til sine rettigheter og plikter ved arbeid i Norge anser vi for lite sannsynlig. De vil også i stor grad være prisgitt arbeidsgiver for å kunne motta informasjon på et språk de forstår.

Med tanke på at mange virksomheter er registrert i land utenfor Norge, samt flere ikke er registrert i det hele, kan en anta at kjennskap til den norske modellen, norsk arbeidsliv og norsk regelverk er lav. En faktor som kan være med å si noe om dette er antall og fordeling av pålegg som Arbeidstilsynet har vedtatt.

Arbeidstilsynets pålegg

Arbeidstilsynet har opprettet 85 tilsynssaker rettet mot underleverandører ved verftene i prosjektperioden. I de 85 tilsynssakene har vi totalt vedtatt 167 pålegg. Det er vedtatt flere pålegg til uregistrerte virksomheter og NUF enn AS. Figur 6 viser utdrag av de påleggene Arbeidstilsynet vedtok hyppigst.

Figur 6 Utdrag av pålegg Arbeidstilsynet har vedtatt knyttet til de kontrollerte virksomhetene (underleverandørene)



Figuren viser at vi, i all hovedsak, har måtte rette innsatsen mot å få på plass helt grunnleggende forhold, som timeregistrering, utenbystillegg, overtidstillegg og lønn.

Det er vedtatt pålegg om allmenngjort lønn i 22 av sakene, og det er mistanke om underbetaling i flere saker enn der vi har vedtatt pålegg. Det at vi har snakket med få arbeidstakere i enkelte virksomheter, er en medvirkende faktor til at vi ikke har flere pålegg. En annen medvirkende faktor er manglende registrering av arbeidstid eller at en mistenker at mottatt oversikt ikke viser reell arbeidstid. En tredje medvirkende faktor har vært koronasituasjonen, som bidro til mindre aktivitet og vanskeligheter med å følge opp vilkår i pålegg grunnet lite arbeid i Norge.

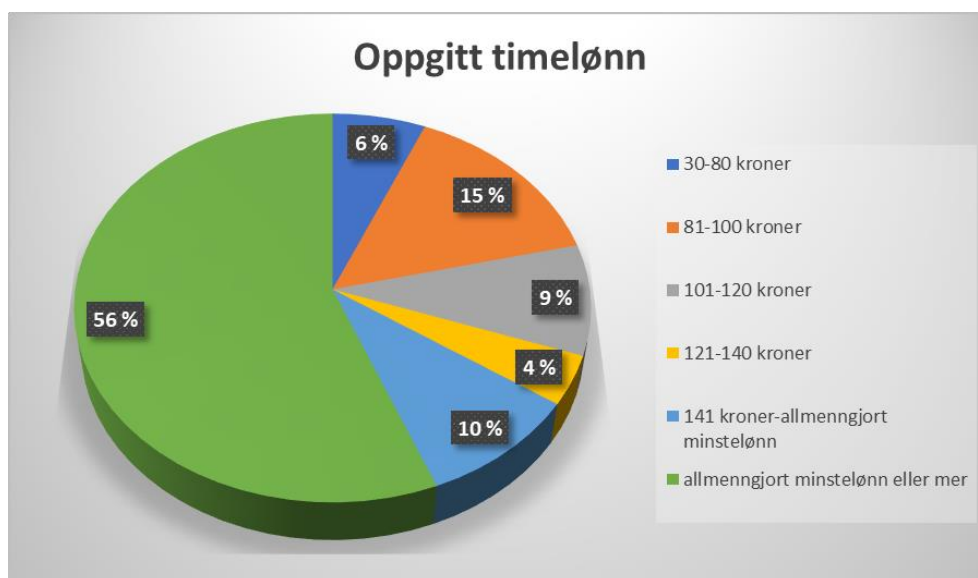
For å kunne kontrollere eksempelvis lønn har Arbeidstilsynet behov for å også ha informasjon om arbeidstid. Når dette helt eller delvis mangler, eller vi ikke anser arbeidstiden de har sendt oss er reell, gir dette oss store utfordringer når vi skal kontrollere allmenngjort lønn. Det at vi har vedtatt 31 pålegg om timeregistrering sier noe om grunnleggende mangler. Mange pålegg knyttet til timeregistrering har også påvirket at vi ikke har kunnet vedta flere pålegg knyttet til allmenngjort lønn.

Arbeidstilsynet har innhentet dokumentasjon for å kontrollere verftenes informasjons- og påseplikt. Det er vurdert varsel om pålegg til flere av virksomhetene. Det er likevel vedtatt få pålegg om informasjons- og påseplikt i prosjektet. I flere tilfeller kommer dette av at verftene har endret sine rutiner i etterkant av kontrollene. Vi har da vurdert at endringene har medført at verftene har oppfylt sine plikter.

Med utgangspunkt i vedtatte pålegg og kjente risikofaktorer, har prosjektgruppen valgt å se nærmere på faktorer knyttet til lønn og arbeidstid.

Lønn

I figur 7 fremkommer det hvilken timelønn arbeidstakerne selv har oppgitt til prosjektgruppen. Allmenngjort minstelønn for hjelpearbeider var 162,60 kroner per time frem til 30. juni 2021. Etter dette, steg minstelønnsatsen til 172,44 kroner per time. I denne statistikken har vi tatt hensyn for grensetilfellene ved overgang fra gammel til ny minstelønnsats. Dette innebærer at arbeidstakere som oppga 170 kroner per time i 2020 kommer inn i kategorien allmenngjort minstelønn eller mer. Arbeidstakere som oppga 170 kroner per time etter 1. juli 2021, kommer frem i det lyseblå feltet i figuren under.

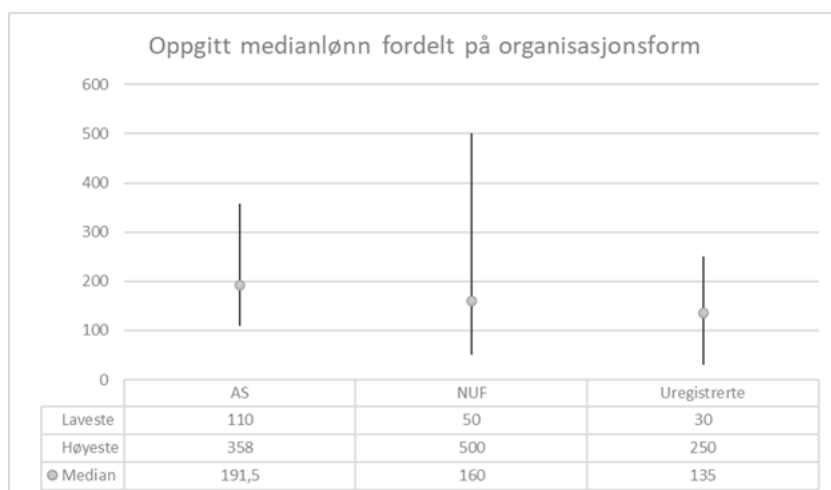
Figur 7 Lønn per time i NOK basert på opplysninger fra arbeidstakerne

21 % av arbeidstakerne har oppgitt en timelønn på 100 kroner per time eller lavere, og 56 % har oppgitt timelønn over allmenngjort minstelønn for hjelpearbeidere. Vi har i denne statistikken ikke tatt hensyn til om arbeidstakerne er hjelpearbeidere, spesialarbeidere eller fagarbeidere. Svarprosenten på timelønn er totalt 82 %. 13 % av arbeidstakerne har bare oppgitt månedslønn. Disse har vi ikke tatt med i lønnsstatistikken. Det er også viktig å merke seg at vi her viser hva som står på skjemaet til arbeidstakerne når de leverer det fra seg til oss. Dette innebærer at arbeidstakerne som først fylte ut ca. 110 kroner per time, men endret det til allmenngjort lønn, ligger inne i statistikkens 56 % som oppgir over allmenngjort minstelønn.

Ut fra HEUNIS guidelines er det større risiko for utnyttelse når arbeidstakere og virksomheter ikke er registrerte og når virksomhetet er på et lavere nivå i underentreprenørkjeden. Lønn kan være en faktor for utnyttelse, og en viktig faktor for kostnadsbesparelse. Vi har derfor nedenfor tatt utgangspunkt i oppgitt medianlønn fordelt på organisasjonsform og ledd i kjeden.

Vi har valgt å ta utgangspunkt i oppgitt medianlønn, da det kan gi et mer riktig bilde på hva flertallet oppgir som timelønn. Figur 8 og 9 viser til dels stor spredning i oppgitt lønn. De få som har oppgitt opp mot 500 kroner per time, kan påvirke gjennomsnittet og gi et uriktig bilde. En del av de som svarer i høyeste lønsspennet er formenn.

Figur 8 Medianlønn fordelt på organisasjonsform

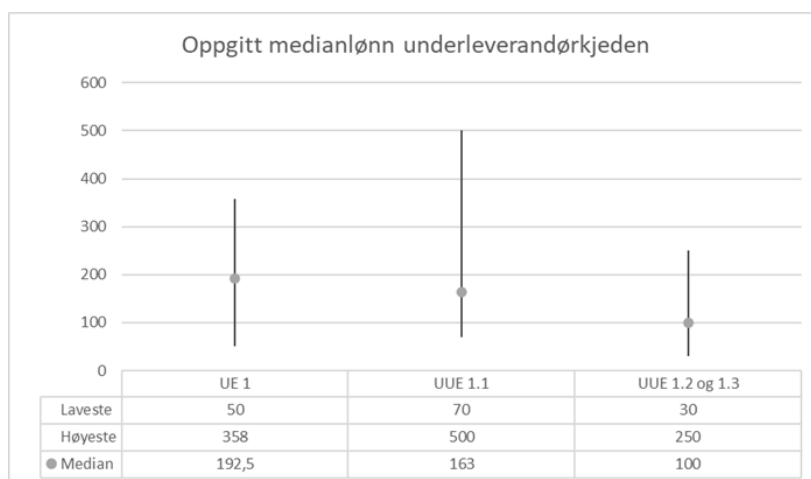


Som figuren viser, er oppgitt medianlønn lavere hos uregistrerte virksomheter enn i NUF og AS. Vi har snakket med færre arbeidstakere ansatt i uregistrerte virksomheter enn AS og NUF, og svarprosenten er også lavere. Vi har gjennomført samtaler med 63 arbeidstakere fra virksomheter som ikke var registrert i Norge på tilsynstidspunktet. 43 av disse har oppgitt timelønn (68%), og 11 personer har oppgitt månedslønn. Månedslønnen som er oppgitt varierer fra ca. 6000 kroner per måned til 35.000 kroner. Arbeidstid for samme arbeidstakere er oppgitt å være fra 35 til 60 timer per uke.

Av arbeidstakere ansatt i NUF, har 80 % oppgitt timelønn og 16 % har oppgitt månedslønn. Arbeidstakere ansatt i AS, gir nesten alle opplysninger om timelønn. De 7 % som oppgir månedslønn eller ikke svarer, er alle formenn. Dette gjelder også for noen formenn ansatt i NUF.

Dersom vi ser på oppgitt lønn opp mot hvilket ledd i kjeden virksomheten er, ser vi at oppgitt medianlønn synker fra første til fjerde ledd i leverandørkjeden. I første ledd i leverandørkjeden (UE 1) er oppgitt medianlønn over allmenngjort minstesats, mens i tredje og fjerde ledd (UUE 1.2 og 1.3) er oppgitt medianlønn 100 kroner per time.

Figur 9 Oppgitt medianlønn basert på ledd i leverandørkjeden



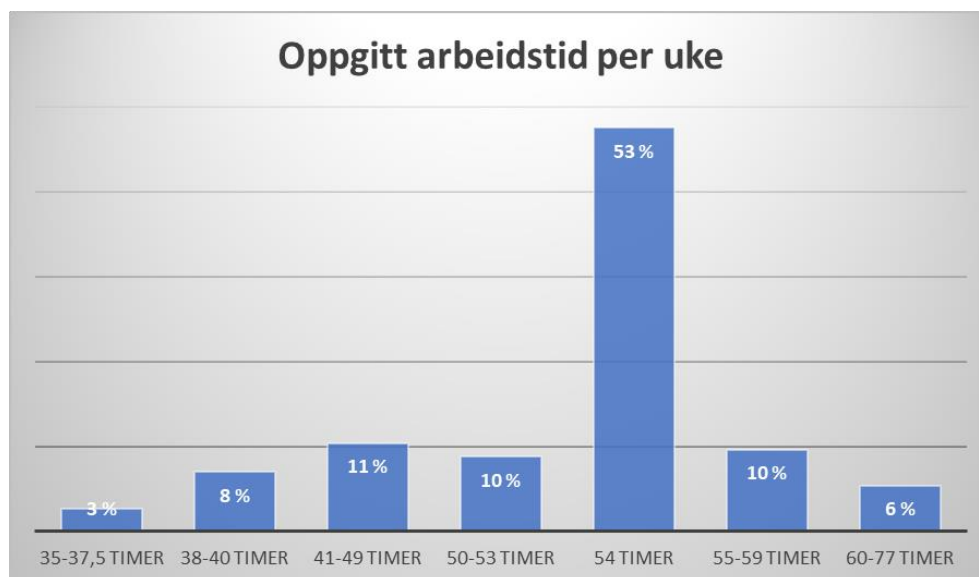
Av arbeidstakere som ikke har oppgitt lønn i det hele, er det flere tredjelandsborgere, i tillegg til at de er ansatt i virksomheter som er andre, tredje eller fjerde ledd i kontraktskjeden. På skjema fremkommer det i flere tilfeller at arbeidstakerne nylig har kommet til verftet og er usikre på hvilken lønn de mottar ved arbeid i Norge. Flere arbeidstakere viser til at de skal motta lønn når de er tilbake i hjemlandet. Noen av arbeidstakerne har heller ikke utført arbeid for virksomheten i hjemlandet før de ble sendt på oppdrag til Norge. Således er dette arbeidstakere som potensielt er en mer sårbar gruppe for utnyttelse. Flere arbeidstakere er derimot tydelige på at de mottar et tillegg ved arbeid i Norge, og at dette fremkommer i oppgitt lønn.

Det at enkelte ikke oppgir lønn til myndighetene, fordi de har signert på papirer hos arbeidsgiver i hjemlandet at de ikke skal oppgi riktig lønn, kan si noe om at enkelte virksomheter bevisst utnytter både arbeidstakere og oppdragsgivere. Som vi skal se på i eksempler på utregning av besparelse, er besparelsen potensiell stor for de virksomhetene som ikke betaler allmenngjort lønn.

Arbeidstid

Et annet viktig moment i a-krim og ved utnyttelse av sårbare arbeidstakere, er arbeidstid.

Figur 10 viser hva arbeidstakerne har svart vedrørende egen arbeidstid. Vi har tatt utgangspunkt i oppgitt ukentlig arbeidstid.

Figur 10 Arbeidstid per uke basert på opplysninger fra arbeidstakerne

95 % av arbeidstakerne vi har snakket med har oppgitt arbeidstid per uke. Oppgitt arbeidstid per uke spriker fra 35 timer til 77 timer. 68 % av arbeidstakerne oppgir å arbeide 6 dager per uke og 6 % oppgir å arbeide 7 dager per uke. Hele 53 % av arbeidstakerne oppgir at de arbeider i 54 timer per uke. Bare 3 % av arbeidstakerne oppgir en arbeidstid på 37,5 timer per uke eller mindre.

Arbeidstakere som ikke har oppgitt arbeidstid per uke er formenn ansatt i AS og noen i NUF. De andre arbeidstakerne er ansatte i NUF eller uregistrerte virksomheter som i all hovedsak befinner seg i nedre del av leverandørkjeden. Blant de 16 % som oppgir å arbeide fra 55 timer per uke og oppover, er nesten alle ansatt i virksomheter i andre, tredje eller fjerde ledd i leverandørkjeden. Tilsvarende er de 3 % som oppgir 37,5 timer, hovedsakelig fra første ledd i leverandørkjeden.

Gjennom kontroll har vi derimot sett store avvik mellom opplysninger fra arbeidstakere og arbeidsgivere vedrørende arbeidstid. I mange saker har vi fått tilbakemelding fra arbeidsgiver om at arbeidstakerne arbeider 37,5 timer per uke eller 40 timer per uke. I de samme sakene lønnes arbeidstakerne ut fra 37,5 eller 40 timer per uke. Når bare 3 % av arbeidstakerne oppgir arbeidstid på 37,5 timer eller mindre, og 8 % oppgir arbeidstid fra 38 til 40 timer har vi stilt spørsmål om hva som er reell arbeidstid. Arbeidstiden vil påvirke blant annet lønnsutbetaling, og som NTAES viser til, kan underbetaling kamufleres ved at dokumentasjonen tilpasses regelverket. I flere av disse sakene mistenker vi at den reelle

arbeidstiden er langt høyere enn opplysningene vi mottar fra arbeidsgiver. Basert på disse funnene anser vi arbeidstid som en viktig konkurransevridende faktor.

Siden bestemmelsen om lønnstyveri trådte i kraft 1. januar 2022, har den ikke blitt vurdert opp mot sakene da kontrollene fant sted før ikrafttredelsen. Prosjektgruppen mener likevel at flere av sakene som er avdekket er av en slik karakter at de kunne vært anmeldt for brudd på bestemmelsen. Sakene omhandler betydelige verdier, de fremstår som organisert og har store samfunnsmessige konsekvenser i forhold til konkurransevridning. Dette er faktorer som gjør at sakene kan karakteriseres som grove brudd.

Innrapporteringer

Skatt avdeling brukerdialog utland avdekket store avvik og mangelfull rapportering i prosjektet. Vi har i denne perioden sett på om den norske oppdragsgiveren har rapportert oppdraget gitt til utenlandske underleverandører, og om den utenlandske oppdragstakeren har rapportert inn sine ansatte på dette oppdraget. Alle utenlandske virksomheter med ansatte som fremkom av verftets portlister, ble kontrollert av skatt utland. Det ble og sett på om det er rapportert inn lønn på a-melding.

Funn som ble gjort på kontrollene er:

- Utenlandske virksomheter som ikke hadde et norsk organisasjonsnummer
- Mangelfull rapportering av oppdrag på skjema RF 1199 (kontraktsopplysninger)
- Mangelfull rapportering av arbeidsforhold på skjema RF 1198 (arbeidstakeropplysninger)
- Feilrapportering av oppdrag (RF 1199); ikke rapportert på riktig sted og kommune
- Arbeidstakere uten norsk identitetsnummer (d-nummer)
- Arbeidstakere uten gjennomført id-kontroll
- Manglende rapportering av lønn på a-melding
- Utenlandske virksomheter som benytter utenlandsk underleverandør som ikke som ikke er registrert (oppgitt feil arbeidsgiver i registreringssystemene til verftet) og heller ikke er rapportert til skatt i Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret (OAR)
- Uavklarte kontraktskjeder (mange underleverandører som verftet ikke hadde kontroll på)

Skatt brukerdialog utland gjennomførte ytterligere undersøkelser der det ble sett på alle utenlandske underleverandører i verftenes portlister. Kontroller ved to av verftene avdekket følgende:

- 62 utenlandske virksomheter, som fremkom av verftets portlister, ble kontrollert
- 486 personer ble sjekket opp mot skatteetatens systemer
- På kontrolltidspunktet var 273 (av 486) personer rapportert i Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret (OAR)
- 127 personer hadde ikke d-nummer, samt at mange som hadde fått d-nummer ikke hadde vært på id-kontroll
- 9 utenlandske virksomheter hadde ikke norsk organisasjonsnummer
- 1 virksomhet hadde en arbeidstaker som arbeidet i et selskap som var slettet i enhetsregisteret før prosjektet startet
- Mange utenlandske virksomheter har ikke rapportert inn sine arbeidstakere på anmeldingen (lønnsrapportering)

Etter at det ble avdekket mangler på verftene når det gjelder manglende rapportering i OAR så ble dette purret på. De utenlandske underleverandørene bestilte og time til sine ansatte som kunne gå på lokalt skattekontor å få d-nummer og bli id-kontrollert.

15 % uregistrerte virksomheter og arbeidstakere med manglende d-nummer eller personnummer kan utgjøre en sikkerhetsrisiko for Norge. Den manglende kontrollen over virksomheter og personer anses av Politiet som alvorlig. Personene er i riket i forbindelse med arbeid, men andre formål kan heller ikke utelukkes. Uten identitet på arbeidstakere kan en eksempelvis ved ulykker eller branner få problemer med identifisering og oversikt over potensielle savnede.

Vi har ovenfor pekt på funn knyttet til manglende rapportering. Vi har videre valgt å se nærmere på kjennetegn ved de 10 sakene, der arbeidstakerne har rapportert om lavest lønn.

Kjennetegn i de ti tilsynssakene der arbeidstakerne rapporterer om lavest lønn

Vi har sett på kjennetegn ved virksomheter og arbeidstakere ved de ti sakene der arbeidstakerne rapporterer om lavest timelønn. Her må vi ta høyde for at flere virksomheter og ansatte ikke har kommet med i statistikken, fordi mange ikke har rapportert på dette.

- Oppgitt lønn per time (også omgjort fra Euro med kurs på 10) ligger mellom 30 NOK og 110 NOK.
- 3 av de 10 virksomhetene er uregistrerte, mens 7 av 10 er NUF
- Arbeidet er i hovedsak relatert til innredningsarbeid (6 av 10 virksomheter). De øvrige er relatert til gulvlegging og renhold
- 6 av 10 virksomheter er andre ledd i kontraktskjeden, 2 av 10 er tredje ledd i kontraktskjeden og 2 virksomheter er fjerde ledd i kontraktskjeden
- De som er lavest i kontraktskjeden oppgir lavest lønn og kommer fra uregistrerte virksomheter
- Arbeidstakerne fra de ti virksomhetene er utsendte, men en av virksomhetene har opprettet bedrift på stedet
- Det er overvekt av arbeidstakere fra Romania og Italia som oppgir lavest lønn, men også arbeidstakere fra Bangladesh, Indonesia, Ecuador og Ungarn er de som oppgir lavest lønn
- Arbeidstakerne oppgir arbeidstid på mellom 40 og 77 timer per uke, men med hovedvekt på arbeidstid på 54 timer per uke
- 9 av 10 arbeidsgivere/virksomheter oppgir arbeidstid innenfor rammene for ordinær arbeidstid (37,5 timer per uke)
- I 7 av de 10 sakene har Arbeidstilsynet vedtatt pålegg om allmenngjort lønn
- I 2 av sakene er det vedtatt sanksjoner i form av overtredelsesgebyr

Våre funn tilsier at mange arbeidstakere som arbeider i verftsindustrien har lite kjennskap til norsk arbeidsliv, samt egne rettigheter og plikter. Mange anses som sårbare. Det har også vist seg utfordrende for kontrollmyndighetene å få opplysninger om reell arbeidstid, som igjen påvirker blant annet lønn. Ovenfor er det vist til blant annet manglende allmenngjort lønn og andre tillegg. Manglende eller mangelfull innrapportering i ulike registre påvirker blant annet Norges skatteinntekter. I beregninger nedenfor viser vi hva dette kan ha å si for både konkurransevilkår i verftsindustrien og den norske samfunnsstrukturen.

Utrekning av besparelser

Følgende beregning gjelder et tenkt, men reelt eksempel. Eksempelet gjelder én uregistrert virksomhet som ikke innrapporterer noe til skatt for sine 20 arbeidstakere over en periode på

12 uker⁵⁵. I tillegg arbeider arbeidstakerne 54 timer per uke, men mottar lønn for 37,5 timer. De mottar heller ikke utenbystillegget.

Figur 15 viser besparelser knyttet til lønn, om en virksomhet avlønner sine 20 arbeidstakere i henhold til allmenngjort minstelønn, men utbetaler lønn for 37,5 arbeidstimer per uke versus 54 timer per uke i løpet av en 12 ukers periode.

Figur 15 Besparelse lønn

Allmenngjort minstelønn NOK per time som hjelpearbeider	Lønn 1 uke 1 ansatt ved arbeid 37,5 t	Lønn 1 uke 1 ansatt ved arbeid 54 t	Besparelse 1 uke 1 ansatt om arbeider 54 t/uke men får betalt for 37,5 t/uke	Besparelse 12 uker en ansatt	Besparelse 12 uker 20 ansatte om arbeid 54 t/uke men får betalt for 37,5 t/uke
172,44 NOK	6466,50 NOK	9311,76 NOK	2845,26 NOK	34 143,12 NOK	682 862,40 NOK

Figur 16 viser besparelse om arbeidsgiver unnlater å betale utenbystillegget for de 20 ansatte i 12 uker.

Figur 16 Besparelse utenbystillegg

Utenbystillegg per time som hjelpearbeider	Utenbystillegg 1 uke 1 ansatt ved 54 t/uke	Besparelse 12 uker 20 ansatte om arbeid 54 t/ uke, men ikke får betalt utenbystillegg
34,49 NOK	1862,46 NOK	446 990,40 NOK

Ifølge beregninger skal hver arbeidstaker skal betale 27 179 NOK i skatt. Utgangspunktet er skatteberegning for inntektsåret 2021 for en person - skatteklasse 1/3/12/minstefradrag/ikke fritak fra betaling av norsk trygd. Figur 17 viser denne skatteberegningen.

⁵⁵ Eventuell skatte- og avgiftsplikt for utenlandske virksomheter, og arbeidstakere på midlertidig opphold i Norge avhenger av en rekke forhold, og må tas konkret stilling til i den enkelte sak.

Figur 17 Skatteberegning

Din skatt: 27 179 kr.		
Lukk		
Skatt	Grunnlag	Beløp
Formueskatt stat	0	0
Formueskatt kommune	0	0
Inntektsskatt til kommune	85 053	8 741
Inntektsskatt til fylkeskommune	85 053	1 942
Fellesskatt	85 053	5 144
Trinnskatt	111 741	2 189
Trygdeavgift	111 741	9 163
Sum skattefradrag	0	0

Når disse arbeidstakerne ikke innrapporteres, og på den måten ikke betaler skatt, er skatteunndragelsen på 543 580 NOK. Siden virksomheten i dette eksempelet heller ikke har betalt arbeidsgiveravgift for arbeidstakerne i denne perioden, beregnes unndratt arbeidsgiveravgift å utgjøre 315 109 NOK. Dette fremgår av figur 18.

Figur 18 Unndratt arbeidsgiveravgift og skatt

Unndratt skatt:	
Antall ansatte	20
Beregnet skatt	NOK 27 179
Totalt unndratt skatt 20 ansatte	NOK 543 580
Unndratt arbeidsgiveravgift:	
Beregning av unndratt arbeidsgiveravgift 20 ansatte:	315 109 NOK
Unndratt skatt og arbeidsgiveravgift for gitt eksempel:	
NOK 858 689	

Eksemplet vi har tatt utgangspunkt i, for å beregne både besparelser for arbeidsgiver, samt unndragelser i forhold til skatter og avgifter, er høyst reelt. Vi har påtruffet mange uregistrerte virksomheter i løpet av dette prosjektet. Vi har i tillegg funnet mange brudd på innrapporteringer til Skatteetaten. Prosjektet har pekt på utfordringer knyttet til arbeidstid; at det er store sprik mellom hvor mye arbeidstakerne oppgir å arbeide versus det arbeidsgiverne mener de samme arbeidstakerne arbeider. Arbeidstilsynet har vedtatt en rekke pålegg både knyttet til timeregistrering, allmenngjort lønn og utenbystillegg. Figuren nedenfor peker på det vi har kalt total besparelse, og denne viser en total på nærmere 2 millioner kroner.

Figur 20 Total besparelse

Betale 20 ansatte i 12 uker for arbeid 37,5 timer per uke, mens reell arbeidstid er 54 t/uke	682 862,40 NOK
Unnlate å betale utenbystillegg	446 990,40 NOK
Unndratt skatt	543 580,00 NOK
Unndratt arbeidsgiveravgift	315 109,00 NOK
Total besparelse 20 ansatte 12 uker	1 988541,80 NOK

Vi har pekt på at arbeidslivskriminalitet er konkurransevridende og kan bidra til å undergrave den norske samfunnsstrukturen. Beregningene ovenfor peker på nettopp dette.

Forebygging

Som Bjørge har pekt på er det flere forebyggingsmekanismer som kan forhindre at kriminelle handlinger finner sted. Utenlandske arbeidstakere, med lite kunnskap om hvilke rettigheter de har, kan være sårbare. De er også i en utsatt posisjon for å bli utnyttet. Overfor disse kan det være aktuelt med beskyttende tiltak som kan gjøre dem mindre utsatt, for eksempel gjennom informasjonskampanjer. Arbeidstilsynets «Know your rights⁵⁶» har vært en slik kampanje. I tillegg kan verftene selv gi arbeidstakerne informasjon om rettigheter og plikter ved arbeid i

⁵⁶ <https://www.arbeidstilsynet.no/en/knowyourrights/>

Norge. Verftene kan videre bidra med kontaktinformasjon til hvem arbeidstakerne kan kontakte/tipse dersom de for eksempel ikke mottar allmenngjort lønn.

Både Arbeidstilsynet og Skatteetaten har muligheter til å ilegge sanksjoner i form av for eksempel overtredelsesgebyr og tvangsmulkt. Dette kan ha en avskrekkende effekt ifølge Bjørge. Mer avskrekkende vil det, ifølge teorien, likevel være å bli utestengt fra for eksempel anbud. Verftene kan bidra med å forebygge at kriminelle aktører utfører arbeid der. Gjennom gode risikovurderinger av underleverandører, kan de velge aktører som har mindre risiko for å bryte norske lover. De kan også bidra ved å ekskludere virksomheter som bryter med norske lover.

Dialog

Det å arbeide for at verftene selv ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet har vært et viktig mål med prosjektet. Dialog har derfor vært viktig. Gjennom dialog mellom kontrollmyndigheter og verftene har målet vært å få til en felles forståelse for modus og risikoer. Dette for at verftene selv kan øke sin kunnskap om dette, og eventuelt iverksette endring av egne rutiner eller på andre måter endre/justere seg i forhold til funnene som er gjort. Dette vil da igjen bidra til å forebygge arbeidslivskriminalitet på verftene. NTAES peker på at det er en god forebyggingsstrategi med samarbeid mellom næringsliv og offentlige etater når kontrolletatenes kunnskap øker.⁵⁷

Prosjektgruppen har gjennomført to runder med dialogmøter med verftene. Første runde med dialogmøter ble gjennomført etter kontrollene som ble gjennomført i 2020. Andre runde ble gjennomført i mars 2022. Oppmøte på dialogmøtene har vært 100 %. I dialogmøtene har prosjektgruppen i hovedsak presentert prosjektet, funn og modus. Rapporten «guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains» har blitt delt ut på dialogmøtene.

I etterkant av dialogmøtene har prosjektgruppen opplevd en økning i henvendelser fra næringen. Vi opplever økt forståelse for problemstillingene vi har støtt på, og vi har erfart at verftene har iverksatt en rekke tiltak, som kompetansetiltak og nye rutiner og systemer.

Prosjektgruppen ser at mange av erfaringene vi har gjort oss er overførbare til andre næringer som benytter underleverandører. Politiet har derfor påbegynt et arbeid med å spre kunnskap

⁵⁷ Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) (2020). *Situasjonsbeskrivelse 2020 Arbeidslivskriminalitet*. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES).

om arbeidet og funnene blant sine politikontakter. Politikontaktene har tett oppfølging med de ulike kommunene i distriktet, og har på den måten mulighet til å bidra til økt bevissthet også i kommunal sektor. Politiet vil også bruke mulighetene som ligger i dialog med politiets næringslivskontakt. Næringslivskontakten kan, i sin dialog med næringslivet i distriktet, spre kunnskap og holde kommunikasjonskanalene åpne om nye trender og utvikling.

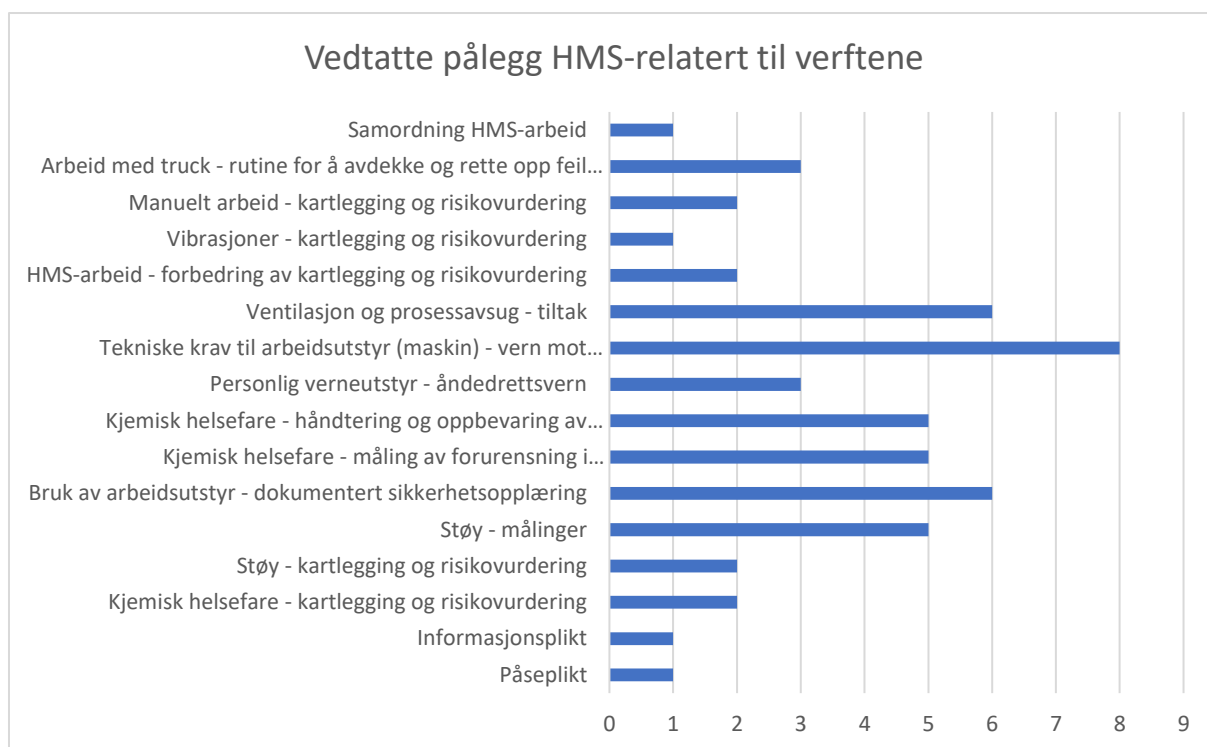
Prosjektgruppen er i gang med å utvikle et tiltakskort, som beskriver grep verftene kan utføre for å vurdere risikoen knyttet til utnyttelse hos sine underleverandører. Videre har tiltakskortet en oversikt over hvilke ressurser som kan tipses og kontaktes ved mistanke om utnyttelse. Som et resultat av dialogsmøtene har politiets menneskehandelgruppe fått forespørsler om å gi opplæring til ansatte ved i næringen om menneskehandel og sårbarhetsfaktorer. Dette er et initiativ som kom fra næringen selv. Politiet vil lage et produkt i form av et foredrag som vil tilbys de ulike verftene i distriktet.

HMS og arbeidsmiljø

Vi har prioritert å føre tilsyn med flere arbeidsmiljøfaktorer ved verftene, fordi arbeidet på verft innebærer en rekke risikoer og eksponeringer. Dette ble ivaretatt av Arbeidstilsynets tilsynsavdeling. Oftest ble kontrollen gjennomført samtidig med den tverretatlige kontrollen. Unntaksvis har disse tilsynene blitt foretatt i etterkant av tverretatlig kontroll. Det ble gjennomført tilsyn mot 8 verft med fokus på noen arbeidsmiljøfaktorer knyttet opp mot systematisk HMS-arbeid.

Det er totalt vedtatt 53 pålegg i de 8 tilsynssakene. Figur 22 viser hvilke pålegg som er vedtatt og fordelingen av disse.

Figur 22 Arbeidstilsynets vedtatte pålegg i 8 tilsynssaker (verft) med fokus på enkelte arbeidsmiljøfaktorer.



Det foregår mye arbeid parallelt på et verft. Mange yrkesyrkesgrupper utfører sine oppgaver samtidig og ofte i samme område. Totalt sett legger vi til grunn at arbeidstakere som utfører arbeid ved verft utsettes for en rekke ulike eksponeringer. Tilsynene og de vedtatte påleggene over er i hovedsak rettet mot selve verftene og vern av deres arbeidstakere. Samtidig vil underleverandørene, til en viss grad, bli påvirket av HMS-tiltak som verftet iverksetter. For eksempel vil bedret ventilasjon om bord i båtene/arbeidsområdet påvirke alle som arbeider i det området, uavhengig av virksomhetstilknytning.

I arbeidet med underleverandørene ved verftet, har hovedfokus vært å få på plass helt grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår. Tema som er rettet mot systematisk HMS-arbeid og eksponeringer har derfor ikke blitt prioritert. Når flere arbeidstakere i underleverandørkjeden er utsendte, er det mindre sannsynlig at de kjenner til norsk regelverk, egne rettigheter og plikter. Trolig vil de heller ikke ha kunnskap om eksponeringer ved arbeidet eller risiko knyttet til dette. Dette er likevel arbeidstakere som utsettes for en rekke eksponeringer og risikoforhold, som kan gi helseplager og sykdommer. Samordning av HMS kan derfor være et fokusområde i arbeid med bransjen fremover. Verft som hovedbedrift har en viktig rolle og har plikter overfor andre enn egne arbeidstakere⁵⁸.

⁵⁸ Arbeidsmiljøloven §2-2

Oppsummering

Verftsprosjektet var a-krimssamarbeidets første prosjekt, og arbeidsformen var ny for de fleste. Gjennom prosjektet har a-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal skaffet oss mer kunnskap om en stor industri i fylket. Vi har gjennom kontrollvirksomheten avdekket arbeidslivskriminalitet, samt trusselaktører og sentrale trusselaktører. Gjennom sanksjonering og dialog med verftene har vi bidratt til å bekjempe arbeidslivskriminalitet i bransjen. Internasjonalt samarbeid, gjennom IMI, har hjulpet oss med å få opplyst sakene så godt som mulig. Internasjonalt samarbeid gjennom HEUNI har bidratt til kompetanseoverføring på individnivå, samt at prosjektet har fått internasjonal oppmerksomhet gjennom deltakelse på seminarer.

Våre funn viser at mange av arbeidstakerne i de kontrollerte virksomhetene er som utsendte å regne. Vi har også pekt på en sårbarhet ved mange av de påtrufne arbeidstakerne. I «Situasjonsbeskrivelse 2020»⁵⁹ trekkes utsendte arbeidstakere frem som særlig sårbare for å bli underbetalte. Totalt 21 % av arbeidstakerne vi har snakket med oppgir en lønn på 100 kroner per time eller lavere. Over halvparten av arbeidstakerne har opplyst om en ukentlig arbeidstid på 54 timer. Vi har erfart at i flere av sakene har arbeidsgiver sendt inn dokumentasjon som viser at de samme arbeidstakerne arbeider 37,5 timer og mottar lønn ut fra dette. Dette viser en modus og er et eksempel på at underbetaling kamoufleres.

Mangelfull rapportering påvirker blant annet skatteinntekter til Norge og velferdsstaten. Manglende rapportering av personer og manglende id-kontroll kan utgjøre en sikkerhetsrisiko, og sees alvorlig på.

Vi har erfart endring fra liten instruering og mer mangelfull dokumentasjon i 2020, til økt instruering og bedre tilpassede dokumenter 2021. Et eksempel på økt instruering er at alle arbeidstakere fra en virksomhet mottok samtidig SMS om hva de skulle oppgi i lønn. Et annet eksempel er at arbeidstakere forteller at de ikke får lov å oppgi riktige opplysninger til kontrollmyndigheter i Norge. Dette må de signere på i hjemlandet. De forteller at konsekvensen ved å oppgi dette, er at de mister jobben. Dette er bekymringsverdig. Vi antar at kontrollvirksomhet i bransjen fremover vil medføre at det blir vanskeligere å avdekke brudd.

⁵⁹ NTAES 2020:18

I møte med verftets underleverandører har vi prioritert å få på plass grunnleggende forhold, som registrering av arbeidstid, allmenngjort lønn og utenbystillegg. Det har medført mindre fokus på forhold som omfatter helseeksponeringer ved arbeidet og systematisk HMS-arbeid.

Samarbeidet med privat næringsliv, og store næringer som verftsindustrien, kan være krevende. Det er mange interesser som skal ivaretas. Det å skape forståelse som kan bidra til endring, fordrer at det offentlige klarer å vekke en motivasjon hos de ulike aktørene. Det har blitt pekt på viktigheten av et aktørrettet fokus og fokus på kommunikasjon og felles forståelse for å oppnå dette. For fremtidige prosjekter, med tilsvarende forebyggende mål, anser vi det viktig å bruke tid på hvordan slike prosjekter best mulig kan utformes. Dette for å oppnå formålet med en slik tilnærming. Vi vil likevel understreke at prosjektet har bidratt til at verftene nå i større grad selv kan forebygge arbeidslivskriminalitet. Denne rapporten kan også være et bidrag til å sette søkelys på problemområdene, slik at like konkurransevilkår i bransjen kommer på dagsorden.

Kriminalitetsbildet er i stadig endring. Verftsindustrien vil sannsynligvis, også i fremtiden, møte underleverandører som ikke ønsker å operere innenfor det gjeldende regelverket med like konkurransevilkår. Det er derfor viktig at kontrollstatene har god dialog med industrien. På den måten kan verftene få tilgang til a-krimssamarbeidets kunnskap om utvikling og trender, og på den måten kan de tipse oss om modus og utfordringer de selv opplever.

Prosjektet har hatt sterk forankring hos tverretattlig ledergruppe, og det har vært god dialog mellom prosjektgruppen og ledergruppen gjennom hele prosjektet. Prosjektet har også vist hvor viktig godt samarbeid og informasjonsdeling er i arbeidet med å kartlegge, avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Vi har oppdaget at kontrollerte foretak rapporterer ulikt til de ulike kontrollorganene. Svak kommunikasjon internt i den offentlige forvaltningen kan utnyttes.

For at kontrollstatene skal være i stand til å bekjempe arbeidslivskriminalitet er samarbeid og informasjonsdeling mellom de ulike offentlige etatene sentralt. Det er et behov for felles plattform for deling av informasjon mellom tilsynsmyndighetene, for at vi skal oppnå målsettingene med a-krimarbeidet.

SAMMEN MOT **KRIMINALITET** I **ARBEIDSLIVET**

