



Arbeidstilsynet



Årsrapport 2022

En analyse av Arbeidstilsynets innsats



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

Utgitt:
Mars 2023

Design:
TIBE T

Forsideillustrasjon:
TIBE T

arbeidstilsynet.no

Innhold

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

Vedlegg

1. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet
2. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten om felles oppfølging av arbeidsmiljøsatsingen
3. Likestillingsrapport
4. Utsikt- Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

1. Leders beretning

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

Arbeidsmiljøutfordringene er stabile

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

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

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

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

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

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

Vi er mer digitale

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

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

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

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

Vi er en attraktiv kilde

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

Vi korrigerer kursen

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

Den riktige balansen

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

Et solid grunnlag

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



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

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

Trondheim 15. mars 2023

Trude Vollheim
Direktør Arbeidstilsynet

2.

Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

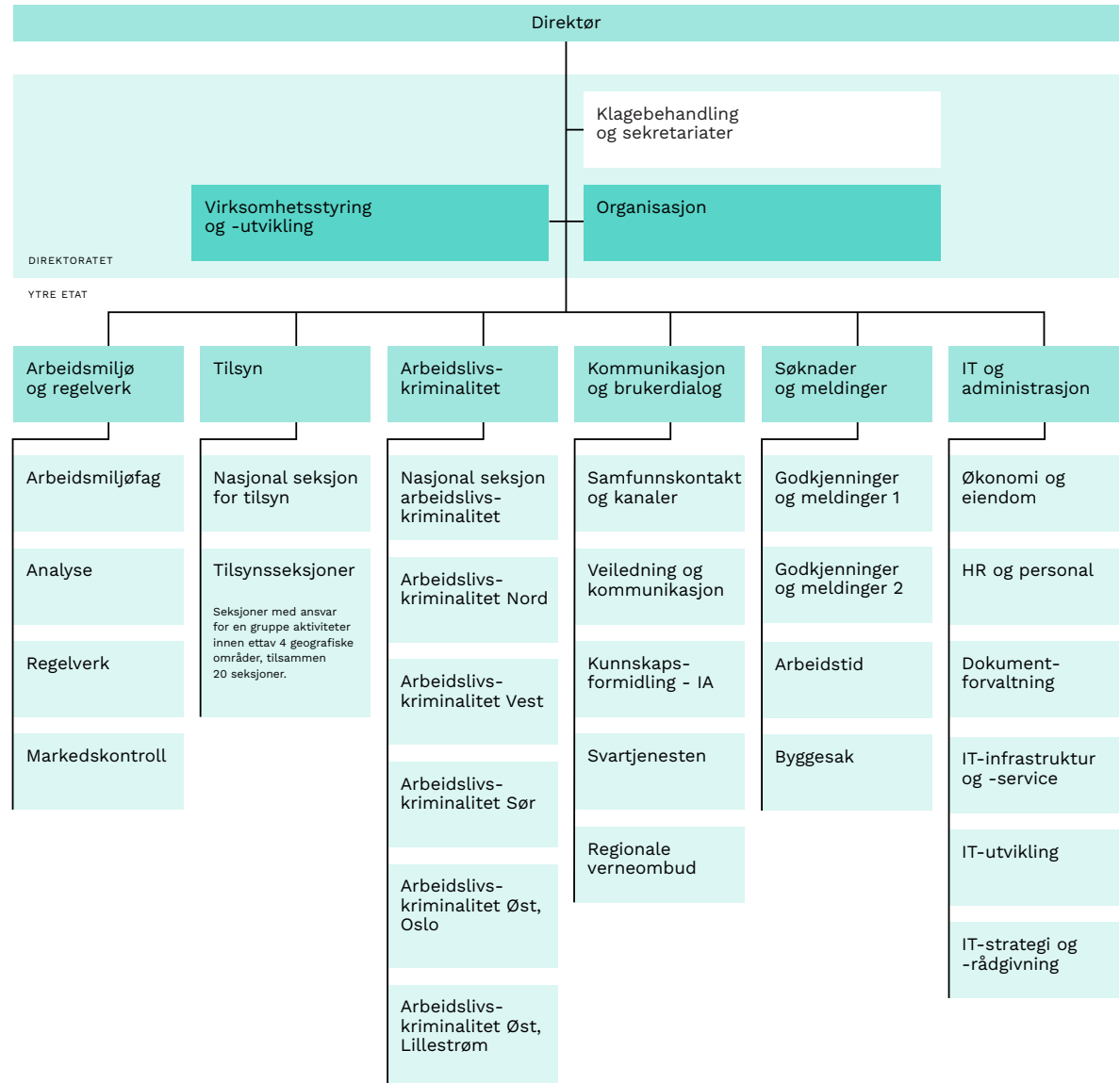
Selv om arbeidsmiljøtilstanden i Norge i hovedsak er god, er det områder hvor det er risiko for at arbeidstakere blir syke, skadet eller dør. Dette kan ha store konsekvenser både for arbeidstakerne og virksomhetene selv. Et godt og helsefremmende arbeidsmiljø er en forutsetning for produktive og innovative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

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

Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at

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

FIGUR 1
Arbeidstilsynets organisering



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

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

Riktig innsats gir riktig effekt

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

Tilsyn

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

Veiledning

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

Løpende forvaltningsoppgaver

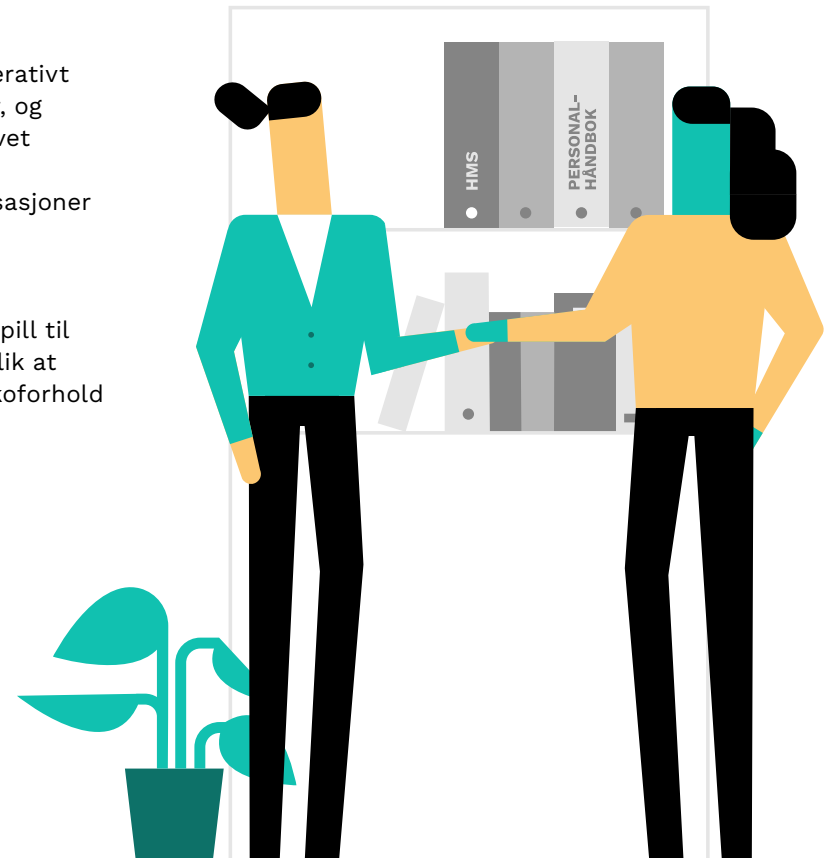
Vi behandler søknader om godkjenning, tillatelse, samtykke og dispensasjoner, og bidrar til å kvalitetssikre grunnlaget for utføring av arbeid med særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold.

Samarbeid

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

Regelverksutvikling

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



Hovedtall - hvordan innsatsen er innrettet

En synlig etat

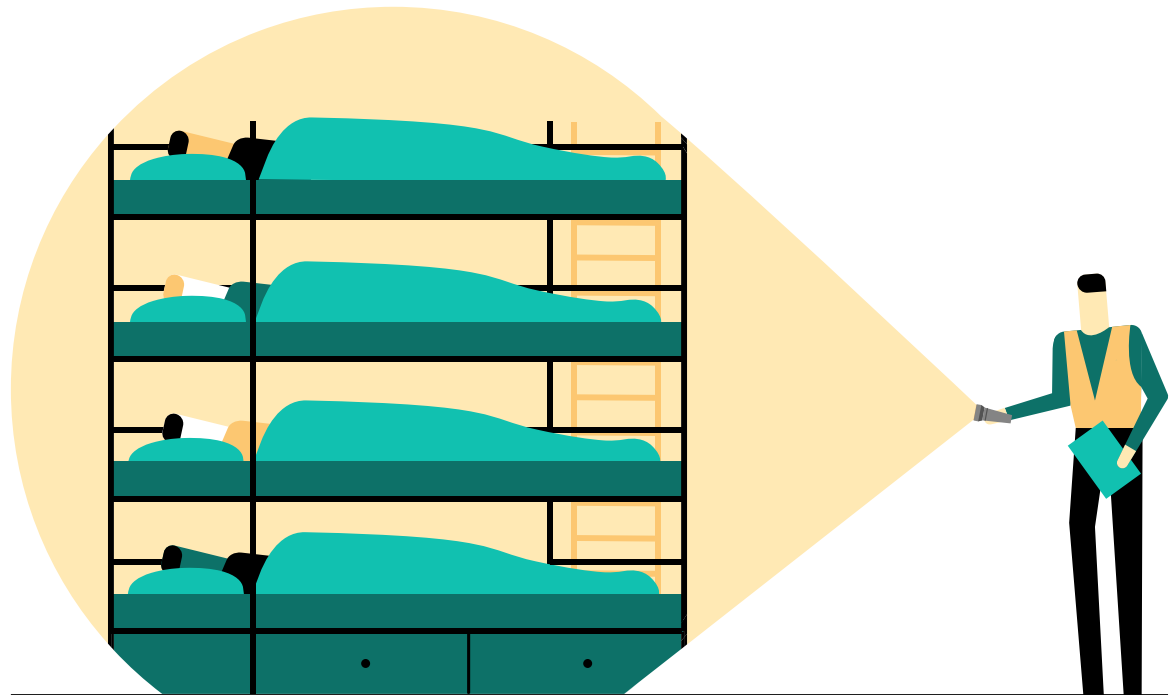
Arbeidstilsynet er en synlig etat. Arbeidstakere og virksomheter er godt kjent med etaten og vi ser en stadig økende interesse for informasjon som etaten tilbyr gjennom ulike kanaler. En erfaring fra pandemien er at når arbeidstakere og virksomheter har behov for informasjon og veiledning om utfordringer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

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

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

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

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



Tilsyn

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å sikre at virksomhetene overholder lovens bestemmelser. Tilsyn innebærer å kontrollere om arbeidsmiljøregelverkets krav til arbeidsmiljø etterlevs. I de fleste tilsyn informerer og veileder

vi også virksomhetene om risikofaktorer og hvordan lovens krav skal forstås.

Tabell 1 viser utvikling i antall tilsyn, og tall for bruk av reaksjoner og pressmidler i perioden 2018-2022.

TABELL 1

Utvalgte hovedtall for tilsyn og reaksjonsbruk, 2018-2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELL 2

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

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

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

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

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

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

TABELL 3

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

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

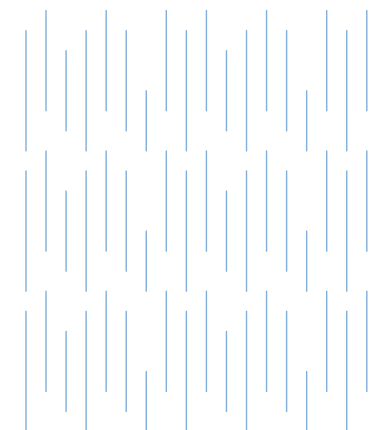
2. Antallet digitale tilsyn i 2020 var noe høyere enn oppgitt da slike tilsyn ikke ble registrert som egen kategori før i november 2020.

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

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

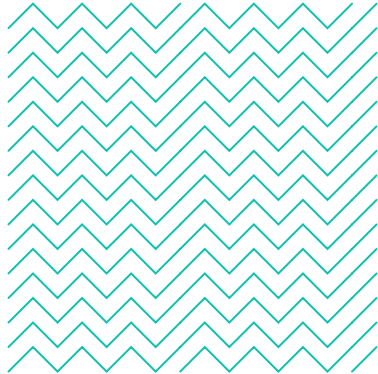
vi har ført tilsyn med har god kunnskap om gjeldende regelverk på området, og vi fant få brudd. Der hvor vi ga pålegg, var disse i stor grad knyttet opp mot skriftlig dokumentasjon for innhenting av likebehandlingsgrunnlaget fra innleier. Disse tilsynene ga dermed betydelig lavere reaksjonsgrad enn resten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

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



TABELL 4
Næringer med flest tilsyn, 2018-2022.

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



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

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

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

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

Tabell 6 viser antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse⁵. Arbeidstilsynet gjennomfører flest tilsyn i de minste virksomhetene, men siden det finnes mange av disse blir dekningsgraden lavere enn for større virksomheter. Arbeidstilsynet skal ikke kontrollere alle virksomheter, men gjennomfører kontroller ut fra hvor det er vurdert å være høyest risiko for utfordringer i arbeidsmiljøet.

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

TABELL 5Antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse.³

Virksomhetsstørrelse	Antall tilsyn	Antall aktive bedrifter	Dekningsgrad
1 - 9 ansatte	3 434	150 807	2 %
10 - 19 ansatte	2 478	33 871	7 %
20 - 49 ansatte	2 557	25 244	10 %
50 - 99 ansatte	1 158	7 908	15 %
100 ansatte og over	1 111	5 090	22 %
Totalsum	10 738⁴	222 920	5 %

Tabell 5 viser antall tilsyn og dekningsgrad fordelt på virksomhetsstørrelse⁵. Arbeidstilsynet gjennomfører flest tilsyn i de minste virksomhetene, men siden det finnes mange av disse blir dekningsgraden lavere enn for større

virksomheter. Arbeidstilsynet skal ikke kontrollere alle virksomheter, men gjennomfører kontroller ut fra hvor det er vurdert å være det er høyest risiko for utfordringer i arbeidsmiljøet.

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

Veiledning

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



TABELL 6

Utvalgte hovedtall for veiledningsaktiviteter, 2018-2022.

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

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

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

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

De siste årene har vi dreid store deler av veiledningen vår over til digitale flater. I 2022 har vi arrangert tolv nye webinarer, i tillegg til to digitale workshoper¹⁵. Totalt har vi hatt 23 820 visninger på webinarer og workshoper

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

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

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

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

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

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

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

¹⁵ Inkluderer nye visninger i 2022 på webinarer og workshoper gjennomført tidligere år.

Søknader og meldinger

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

**TABELL 7**

Hovedtall meldinger, 2018–2022.

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

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

TABELL 8

Hovedtall søknader, 2018-2022.

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

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

TABELL 9

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

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

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

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

Klagebehandling og sekretariater

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

Arbeidstilsynet behandlet 149 klagesaker i 2022 og vi mottok 117 nye saker i løpet av året. Redusert saksinngang skyldes i stor grad redusert tilsynsaktivitet og mindre bruk av overtredelsesgebyr under pandemien.

En nedgang i tilsynsaktiviteten har konsekvenser for antall klagesaker, som har blitt noe redusert de siste årene. Samtidig erfarer vi at

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

TABELL 10

Klagebehandling, innsynsbegjæringer og sekretariater.

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

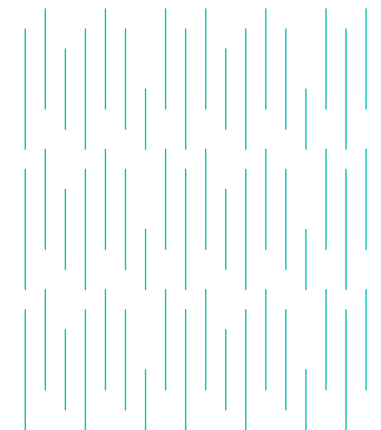
¹⁶ Arbeidstilsynet fikk tildelt sekretariatsoppgaven for Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda fra 2018. Før dette lå sekretariatsoppgaven hos departementet.

Ressursbruk

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

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

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



TABELL 11Utvalgte hovedtall for ressursbruk 2018-2022¹⁷.

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

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

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

¹⁷. Tall om årsverk, tildeling, utnyttelsesgrad, driftsutgifter, lønnsandel og lønnsutgifter er i henhold til definisjoner i DFØ veiledningsnotat – Årsrapport for statlige virksomheter. ¹⁸. Statistikk for antall årsverk er endret til antall utførte årsverk. Med utførte årsverk menes årsverkstall som justeres for ulike former for merarbeid eller fravær. Jmfør rundskriv R-115 fra Finansdepartementet, fastsatt 17. desember 2019.

3.

Årets aktiviteter og resultater

Overordnede mål

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

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

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

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

TABELL 12

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

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

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

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

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

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

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

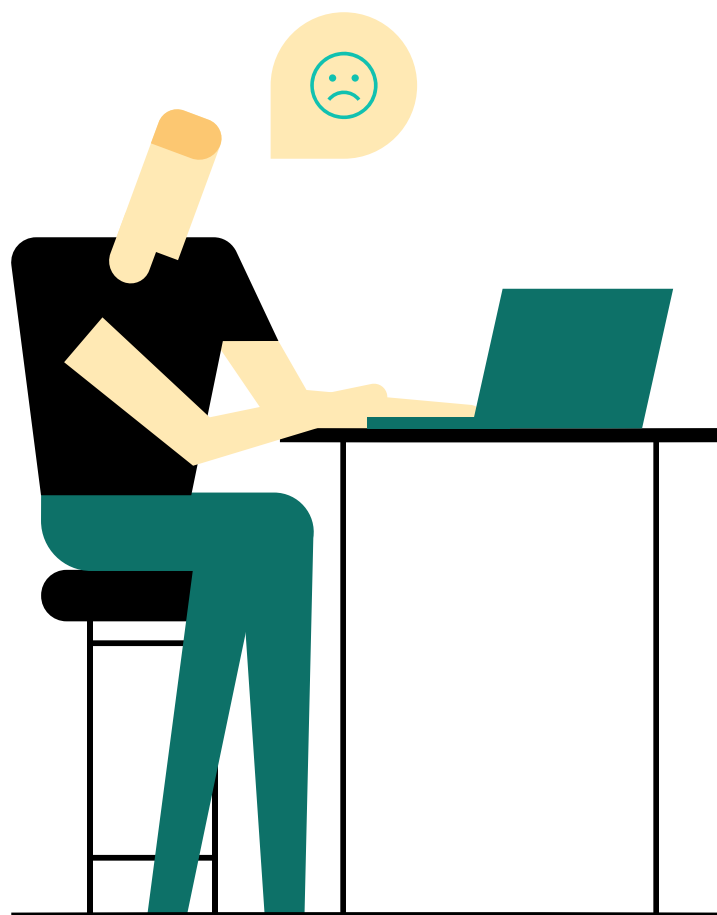
Andelen tilsyn med brudd er høyere innenfor mål 1 enn de andre to målene. Dette tilsier at tilsynsinnsats for å bidra til at virksomhetene jobber systematisk med å forebygge arbeidsrelaterte helseplager er viktig. Det faktum at andelen tilsyn med brudd (og dermed andelen tilsyn med reaksjon) er lavere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

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

TABELL 13

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

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



Slik jobber vi risikobasert

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

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

TABELL 14

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

Kilde: Risikobilde 2021 (Arbeidstilsynet).

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

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

Mål 1

Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

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

Mål 2

Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

- Uanstendig lavt lønnsnivå
- Ulovlig innleie og utleie

Mål 3

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

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

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

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

TABELL 15

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

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

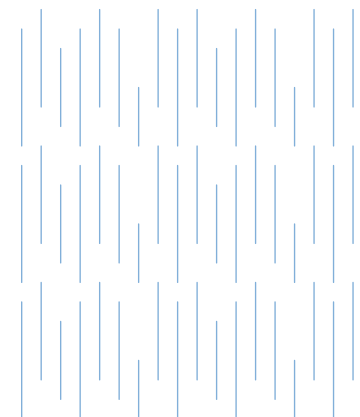
Prioritering	2018	2019	2020	2021	2022
Mål 2 Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår					
Uanstendig lavt lønnsnivå					
Antall tilsyn**	1 407	1 301	1 403	799	1 849
Andel tilsyn med brudd	25 %	34 %	17 %	17 %	17 %
Ulovlig innleie og utleie					
Antall tilsyn	200	124	120	61	965
Andel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

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

** Her avgrenset til tilsyn med arbeidsgivere.

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

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



Slik bruker vi overtredelsesgebyr og anmeldelser

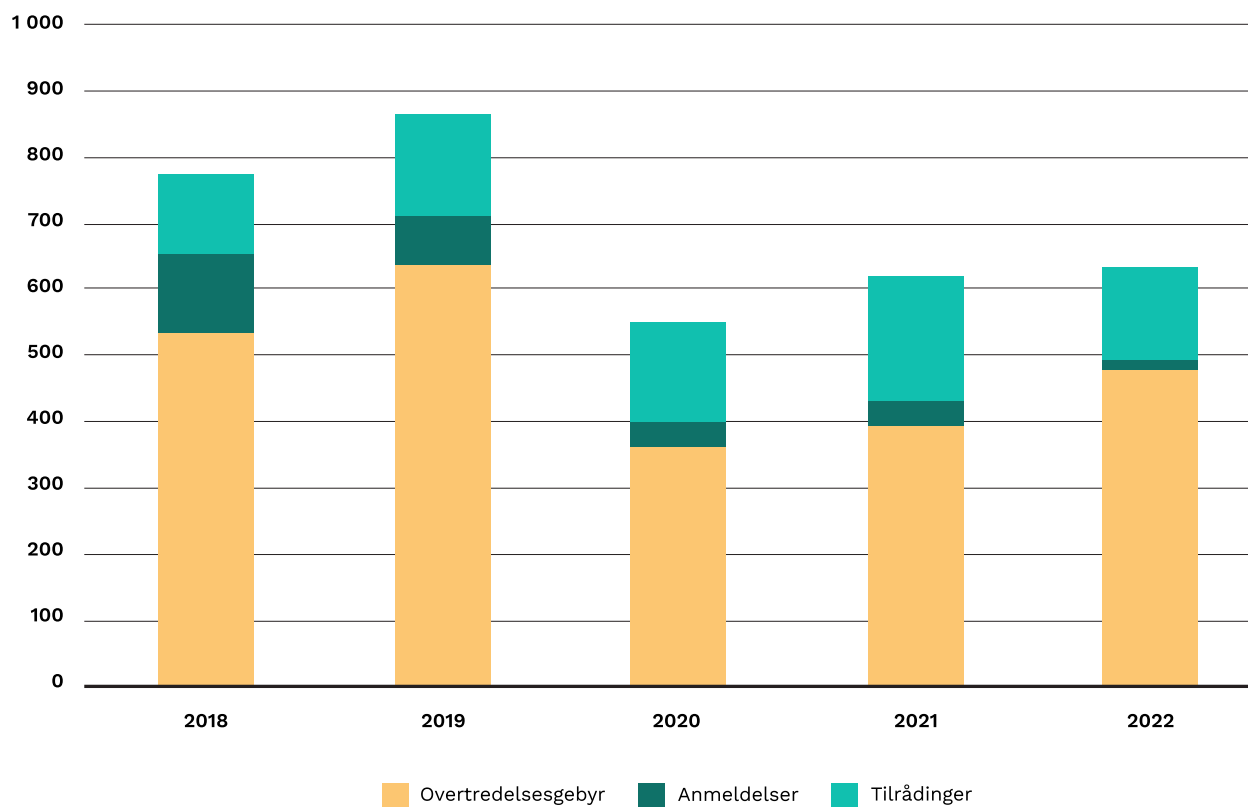
Når vi avdekker brudd, gir Arbeidstilsynet som regel pålegg til arbeidsgiver om å rette opp i forholdet, eller vi stanser arbeidet dersom det er fare for liv og helse. Dersom bruddet er alvorlig, må vi vurdere om vi vil følge opp dette videre med et eventuelt overtredelsesgebyr, eller om vi anser at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

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

Figur 2 under viser at det samlede antall gebyrer²³, anmeldelser og tilrådingen gikk markant ned i 2020, for så å øke noe igjen i 2021 og 2022. Som nærmere beskrevet i del 2, skyldes dette blant annet at tilsyn under pandemien hadde en annen innretning, hvor vi ikke avdekket grove brudd i like stor grad som tidligere.

FIGUR 2

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



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

²³ Tall som presenteres for overtredelsesgebyr er ikke justert for eventuell klagebehandling i 2. instans

Nærmere om overtredelsesgebyr

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

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

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

TABELL 16

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

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

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

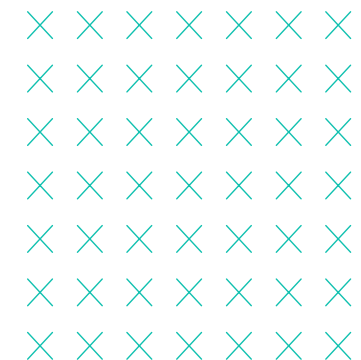
Behovet for gebyr må også veies opp mot andre hensyn. Innenfor saker med mistanke om arbeidslivskriminalitet jobber vi ofte tett sammen med andre myndigheter, og vurderer virkemiddelbruk taktisk ut fra etatenes samlede

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

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

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

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



Nærmere om anmeldelser

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

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

TABELL 17

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

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

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

TABELL 18

Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2018–2022.

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

Slik jobber vi med regelverksutvikling

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

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

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



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

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

Kontinuerlig innsats for å forbedre virksomhetenes systematiske HMS-arbeid

Hensikten med systematisk helse- miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) er å sikre en primærforebyggende praksis, der risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår arbeidsmiljøproblemer som er til skade for arbeidstakernes helse. Systematisk HMS-arbeid er virksomhetenes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovgivningen stiller derfor krav om at det utføres systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten, og det er arbeidsgiver som har ansvar for at dette blir gjennomført.

Systematisk kartlegging, risikovurdering og tiltak

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

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

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

TABELL 19

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

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

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

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

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

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

Arbeidsgivers HMS-opplæring

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

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

TABELL 20

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

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

Tiltak for oppfølging av bedriftshelsetjenesten

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

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

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

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

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

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

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

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



Innsats rettet mot prioriterte arbeidsmiljøproblemer i 2022

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

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

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

Prioritering:

Kreftfremkallende eksponering i arbeidslivet

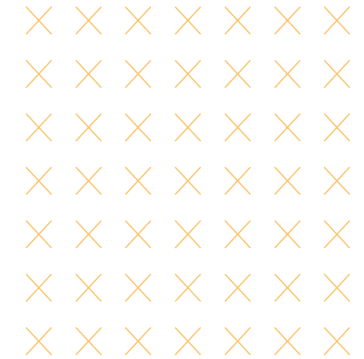


Tilstandsbeskrivelse

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

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

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



Virkemiddelbruk og resultater

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

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

Tilsyn

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

Forebyggende tilsyn med utvalgte kjemiske eksponeringer

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

TABELL 21

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

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

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

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

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

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

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

Markedskontroll kjemikalier

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

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

I perioden 2018–2022 har Arbeidstilsynet gjennomført 228 tilsyn med markedsovervåkning av kjemikalier, der vi har avdekket ett eller flere brudd i 79 prosent av tilsynene. Tilsynene har i hovedsak vært rettet mot leverandører, men har også foregått hos brukere. I 2021 og 2022 har det vært en særlig oppmerksomhet på regelverksutvikling for å tilpasse disse til EUs grønne giv³⁰ og FNs bærekraftsmål. Foruten de vanlige tema for tilsyn har det vært lagt særlig vekt på stoffer som er underlagt autorisasjon i henhold til REACH-regelverket. Det er kjemikalier som er forbudt med mindre det foreligger en autorisasjon for bruk. Erfaringene fra tilsynene viser at det er kompliserte regelverk og utfordringer når det gjelder overholdelse av vilkår og plikter, både hos leverandører og brukere.

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

Behandling av asbestsøknader

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

Viktig arbeid for å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer i arbeidslivet

Forskriftsfastsettelse av grenseverdier bidrar til å redusere eksponeringen for kreftfremkallende stoffer i norsk arbeidsliv. I perioden 2018–2022 har Arbeidstilsynet jobbet med forskriftsfastsettelse av bindende og veiledende grenseverdier for kjemikalier fastlagt i EU-direktiver som er inntatt i EØS-avtalen på arbeidsmiljøområdet. Fram til januar 2022 har 73 kjemikalier fått ny grenseverdi eller anmerkning i Norge. Av disse er det bindende grenseverdier for 32 kreftfremkallende stoffer.

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

anmerkninger i løpet av året. Disse ble fastsatt i direktiv (2022/431/EU). Arbeidstilsynet vil følge opp forskriftsfestingen med tilsyn i utsatte næringer for å kontrollere at virksomhetene etterlever nye forskriftskrav og gjennomfører målinger, kartlegginger, risikovurderinger og forebyggende tiltak.

Veiledning

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

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

asbestkampanjen som medførte at flere besøkte disse veiledningssidene.

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

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

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

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

Prioritering:

Arbeidsulykker med alvorlig personskade



Tilstandsbeskrivelse

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn

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

Ulykkesforebyggende tilsyn

Arbeidstilsynet forebygger ulykker gjennom å føre tilsyn både med det systematiske HMS-arbeidet og arbeidstidsordninger, og med mer spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper. Nedenfor redegjør vi for tilsyn knyttet til risikofaktorene farlig arbeid i høyden og manglende sikkerhet ved bruk av maskiner og utstyr, inkludert kjøretøy. Forebygging av disse to risikofaktorene har vært høyt prioritert av Arbeidstilsynet over flere år, og utgjør derfor de fleste av de ulykkesforebyggende tilsynene. Tabell 22 oppsummerer nøkkeltall for gjennomførte tilsyn innenfor disse to ulykkesforebyggende områdene i perioden 2018–2022.

TABELL 22

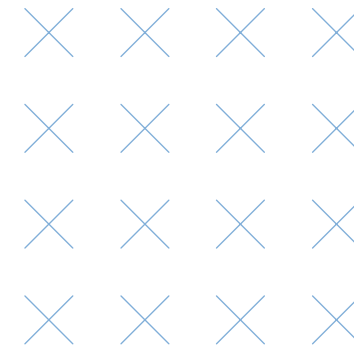
Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon knyttet til regelverk for arbeid i høyden og maskinsikkerhet, 2018–2022. Inkluderer ikke a-krimtilsyn.

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

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

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

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



TABELL 23

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

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

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

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

Tilsyn etter arbeidsulykker

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

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

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

TABELL 24

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

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

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

Veiledning

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

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

I 2020 startet Arbeidstilsynet en kampanje for å få flere bønder til å bruke setebelte når de kjører traktor i tråd med forskriftsendringen som kom 1. juli 2020. Denne kampanjen er promotert og vist i ulike kanaler også i 2022. Kampanjen har i 2022 hatt en rekkevidde på litt over 371 000 på Facebook, og resultert i litt over 11 500 lenkeklikk til nettsidene om bruk av setebelte i traktor på arbeidstilsynet.no.

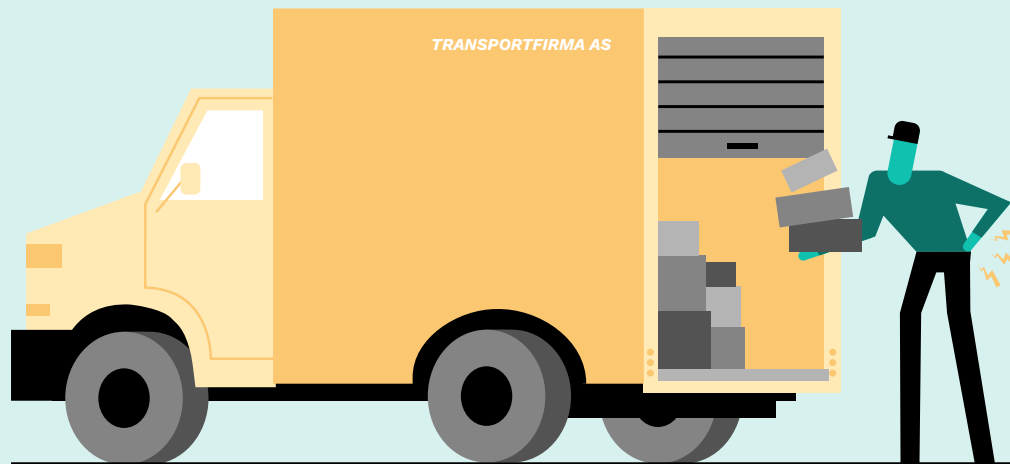
Vi har publisert kunnskapsrapporten *Ulykker i bygg og anlegg – rapport 2022*,³³ som er den åttende i rekken av rapporter som Arbeidstilsynet utarbeider årlig sammen med Statens

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

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

Prioritering:

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager



Tilstandsbeskrivelse

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

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn

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

TABELL 25

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

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

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

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

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

Veiledning

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

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

Prioriterte målgrupper

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

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

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

Resultater

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

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

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

Vi har promotert Arbeidsmiljøportalen i nær alle de overnevnte veiledningsaktivitetene. I tillegg har vi gjort Arbeidsmiljøportalen kjent gjennom en rekke innlegg og deltakelse på relevante konferanser, kongresser og messer. Vi har også gjennomført en felleskampanje rettet mot tolv bransjer³⁶, og en større kampanje rettet mot kontorarbeidsplasser. Litt over 152 000 brukere har respondert på kampanjene. Det vil si at de har klikket og respondert på innlegg og video for å se mer, lese mer om tema, klikket seg inn på lenker eller delt innlegg og video.

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

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

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

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

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

Prioritering:

Arbeidsrelaterte psykiske plager



Tilstandsbeskrivelse

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

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

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn

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

TABELL 26

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

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

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

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

Veiledning

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

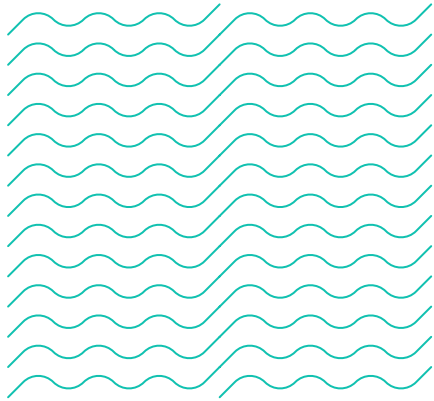
I 2022 har vi veiledet om hvordan forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen. Målet med veiledningen var blant annet å skape bevissthet rundt hva man skal gjøre dersom en selv eller noen rundt blir utsatt for seksuell trakassering, hvilke rutiner som må være på plass og hvordan man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

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

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

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

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



Måloppnåelse - mål 1

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

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

Effektmål:

Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

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

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



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

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

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

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

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

TABELL 27
Forklaringsvariabler innenfor mål 1.

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

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

⁴⁰ En mer detaljert analyse av resultatene vil utgis i en egen rapport i 2023.

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

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

Systematisk forebygging gjennom risikovurderinger og risikoreduserende tiltak

For å påvirke virksomhetene til å jobbe systematisk med å gjennomføre risikovurderinger og følge opp med risikoreduserende tiltak, gir vi reaksjoner gjennom tilsyn, og veileder for å gi virksomhetene økt kunnskap og bedre forståelse for hvorfor det er viktig å jobbe med arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet gjør vurderinger av hvilke virkemidler som vil gi størst effekt ut fra hva slags eksponeringer som skal forebygges, og hvilke grupper av virksomheter og arbeidstakere

som er utsatt. I mange forebyggende aktiviteter kombinerer vi ulike virkemidler fordi vi vurderer at en slik innretning samlet vil gi størst effekt på virksomhetenes systematiske HMS-arbeid.

Målrettede tilsyn har effekt

Tilsyn er Arbeidstilsynets mest kraftfulle virkemiddel mot enkeltvirksomheter. Gjennom tilsyn kontrollerer vi etterlevelse av krav til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos enkeltvirksomheter, og har mulighet til å følge opp med reaksjoner og pressmidler for å få virksomheten til å iverksette tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Økt bruk av veiledningstiltak som treffer mange

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

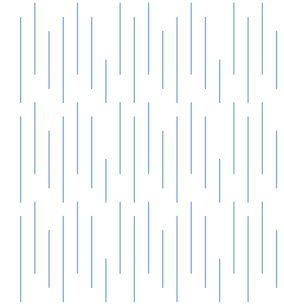
En fordel med digital veiledning, er at vi over flere år vil kunne tilby veiledningsmateriell om en rekke temaer, rettet mot et bredt utvalg målgrupper. Det betyr at vi kan prioritere ulike målgrupper fra år til år, samtidig som det finnes tilgjengelig veiledning for tidligere prioriterte målgrupper.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

Ett av veiledningstiltakene som skal treffe en stor målgruppe og som har blitt betydelig markedsført og veiledet om i 2022, er Arbeidsmiljøportalen. Vi ser en stor økning i antall besøk på portalen, sammenlignet med 2020 og 2021. Selv om mange har besøkt Arbeidsmiljøportalen, har vi foreløpig begrenset kunnskap om hvilken gevinst innholdet har for brukerne, og om det påvirker deres evne og motivasjon til å jobbe forebyggende med arbeidsmiljøet. Det samme gjelder digitale selvhjelpsverktøy som Arbeidsmiljøhjelpen, som ligger på Arbeidsmiljøportalen. En undersøkelse gjennomført av Arbeidstilsynet i 2022⁴⁵ blant ansatte i barnehager som har besøkt Arbeidsmiljøportalen, viste imidlertid at nesten alle, 97 prosent, var enige eller litt enige i at innholdet var nyttig for dem og deres arbeidsplass.

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

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

⁴⁵ Undersøkelsen er gjennomført i forbindelse med et pilotprosjekt og er ikke offentliggjort.



Arbeidsgivers HMS-opplæring

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

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Arbeidstilsynet veier mellom ulike virkemidler og metoder for å få best mulig måloppnåelse med minst mulig ressursbruk. Hva som er effektiv virkemiddel- og metodebruk, avhenger av hvilke konkrete effekter vi ønsker å oppnå og hvilke målgrupper vi vil se disse effektene i. Ofte vil en kombinert virkemiddelbruk, hvor vi jobber opp mot målgruppene på en koordinert måte, ha størst effekt.

Tilsyn har god effekt på etterlevelse, men er et ressurskrevende virkemiddel. Det fungerer derfor best i målgrupper hvor vi forventer å avdekke brudd på regelverket som ikke vil bli rettet opp i uten at vi påpeker det. Vi prioriterer derfor virksomheter som ifølge våre risikovurderinger har størst risiko for uønskede arbeidsrelaterte helseutfall. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd, som har resultert i forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at tilsynsvirkemiddelet

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

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

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

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

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

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

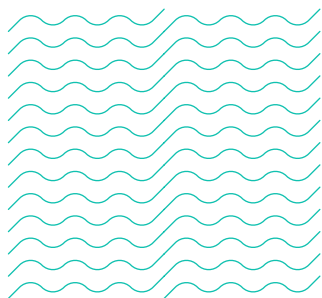
Læring og forbedring

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

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

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

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



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

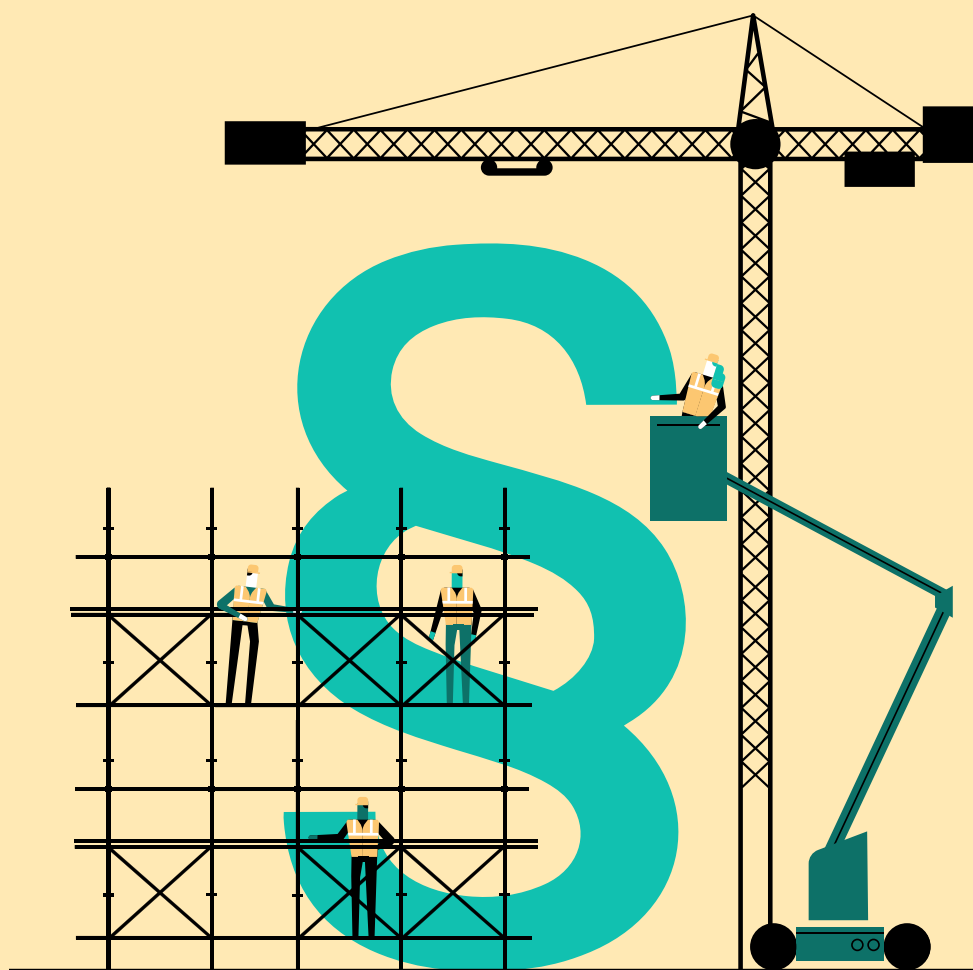
Samtidig som vi jobber med å dokumentere effekter av virkemidlene vi benytter i dag, vil endringer i arbeidsmiljøtilstanden og kunnskap om våre målgrupper kunne utfordre oss til å bruke andre virkemidler og metoder, eller å justere allerede brukte virkemidler. En undersøkelse

gjennomført av Arbeidstilsynet i 2022⁴⁶ blant ansatte i barnehager, viste at mange opplever mangel på tid eller personale som en stor utfordring når de jobber med arbeidsmiljøet. Dette kan indikere at virksomhetene ikke nødvendigvis har ressurser til å benytte seg av veiledning, til tross for mulig positive effekter for arbeidsmiljøet. I takt med samfunnsutviklingen og økt kunnskap om målgrupper og virkemidler, er det viktig at Arbeidstilsynet ikke låser seg til tidligere praksis, men ser muligheter for å påvirke på nye måter.

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

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

⁴⁶ Undersøkelsen er gjennomført i forbindelse med et pilotprosjekt og er ikke offentliggjort.



Mål 2

Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

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

Den viktigste formaliserte samarbeidsarenaen er treparts bransjeprogram. Dette er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i bransjer der dette er en særlig stor utfordring.

Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

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



TABELL 28

Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2022.

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

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

Godkjenningsordninger og registre

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

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

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

TABELL 29

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

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

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



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

Virkemiddelbruk og resultater innenfor prioriteringene

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

Prioritering:

Uanstendig lavt lønnsnivå



Tilstandsbeskrivelse

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

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

I 2022 var ni tariffområder allmenngjort:

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

Virkemiddelbruk og resultater

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

Tilsyn med arbeidsgivere

I 2022 har Arbeidstilsynet kontrollert allmenngjort lønn i 1 849 tilsyn⁴⁸ med arbeidsgivere. Dette er mer enn dobbelt så mange tilsyn som i 2021, og også flere enn tidligere år.

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

TABELL 30

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

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

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

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

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

I 2022 hadde vi flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene for bygg, overnatting og servering og godstransport på vei (se tabell 31). Med unntak av bygg var disse, ifølge Fafo, blant områdene med høyest andel lønnsforhold under minstesats i 2019.⁴⁹ Vi har funnet en relativt høy andel brudd på allmenngjøringsforskriftene for godstransport (34 prosent) og overnatting og servering (26 prosent), men lavere for bygg (11 prosent). Mange av tilsynene hvor vi har kontrollert allmenngjøring innen bygg har imidlertid vært risikobasert ut fra ulykkesfare, og i disse tilsynene har vi funnet færre brudd på allmenngjøring.

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

TABELL 31

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

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

49. Dapi, B. og E. Svarstad (2022): Lønn i allmenngjorte bransjer 2021. Fafo-notat 2022:14.

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

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

Tilsyn med oppdragsgivere

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

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

To forskrifter er sentrale i tilsyn med oppdragsgivere:

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

TABELL 32

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

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

*Hva
ønsker vi
å oppnå?*

*Hvordan
skal vi
oppnå det?*

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

Veiledning

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

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

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

Prioritering:

Ulovlig innleie og utleie



Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast og uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Innleie er altså en mulighet til å dekke et midlertidig arbeidskraftbehov, og er ikke ment å gi andre driftsmessige fordeler fremfor fast ansettelse.

Tilstandsbeskrivelse

Fafo har anslått omfanget av utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak til å utgjøre mellom 1,7–1,9 prosent av årsverk og lønnstakere i det norske arbeidsmarkedet per 2019.⁵⁰ 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.⁵¹

Ifølge Skatteetatens undersøkelse⁵² blant virksomheter i proffmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen, tror én av fem at brudd på bestemmelser om innleie er ganske eller svært vanlig.

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

Aktiviteter og resultater

Frem til sommeren 2020 har bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak i hovedsak vært underlagt privatrettslig håndheving. Arbeidstilsynet har likevel kunnet gjennomføre tilsyn med hvordan virksomheter ivaretar innleide/ utleide arbeidstakeres helse, miljø og sikkerhet, på lik linje med egne arbeidstakere. Fra 1. juli 2020 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om vilkår for å kunne leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak er oppfylt, og med at innleide arbeidstakere likebehandles med fast ansatte.

Tilsyn

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

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

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

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

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

Veiledning

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

TABELL 33

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

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

Måloppnåelse - mål 2

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

Effektmål:

Virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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

- etterlever allmenngjøringsregelverket
- etterlever godkjenningsordninger
- etterlever innleieregelverket

Verdier på disse indikatorene er vist i tabell 34.⁵⁴ Arbeidstilsynets innsats knyttet til hver av forklaringsvariablene er nærmere vurdert nedenfor.

TABELL 34

Forklaringsvariabler innenfor mål 2.

Forklaringsvariabler mål 2	Andel
Lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats⁵⁵ <i>Tall for 2021, da SSBs lønnsstatistikk for 2022 publiseres først i 2023</i>	90 %
Virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for renhold <i>Målgruppen er estimert på bakgrunn av næringskode og enhetsstatus fra Enhetsregisteret</i>	42 %
Virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for bilpleie, dekkskift og hjullagring <i>Målgruppen er estimert på bakgrunn av næringskode og enhetsstatus fra Enhetsregisteret og Statens vegvesens godkjenningsordning for bilverksted</i>	7 %
Virksomheter som etterlever innleieregelverket⁵⁶ <i>Tall fra 2019</i>	77 %

Etterlevelse av allmenngjøringsregelverket

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

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

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

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

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

Etterlevelse av innleieregelverket

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

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

Etterlevelse av godkjenningsordninger

Godkjenningsordninger, som Arbeidstilsynet forvalter innen renhold og bilbransjen, har effekter i form av at de bidrar til at det blir enklere å velge tilbydere som følger lover og regler, og til at Arbeidstilsynet får bedre oversikt over situasjonen i bransjen.⁵⁸

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

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

⁵⁸ Andersen, R. K., M. Bråten, K. Nergaard og S. Trygstad (2016): «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke». Evaluering av godkjenningsordningen i renhold. Fafo-rapport 2016:18.

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

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

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

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

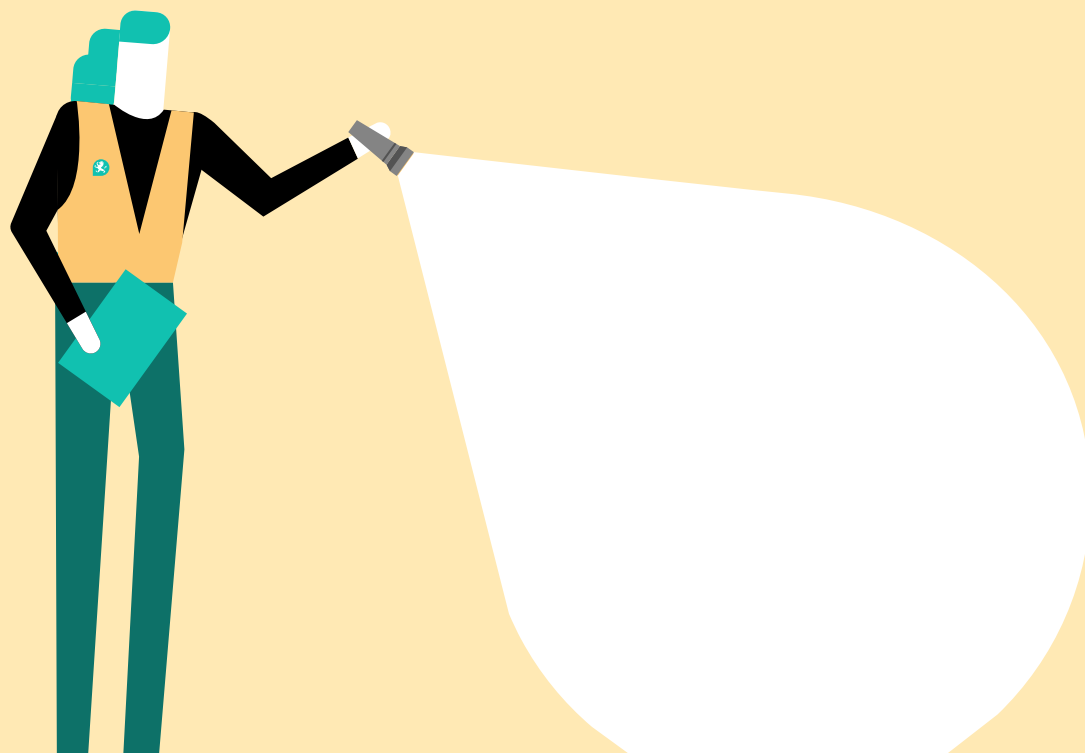
Læring og forbedring

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

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

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

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



Mål 3 Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

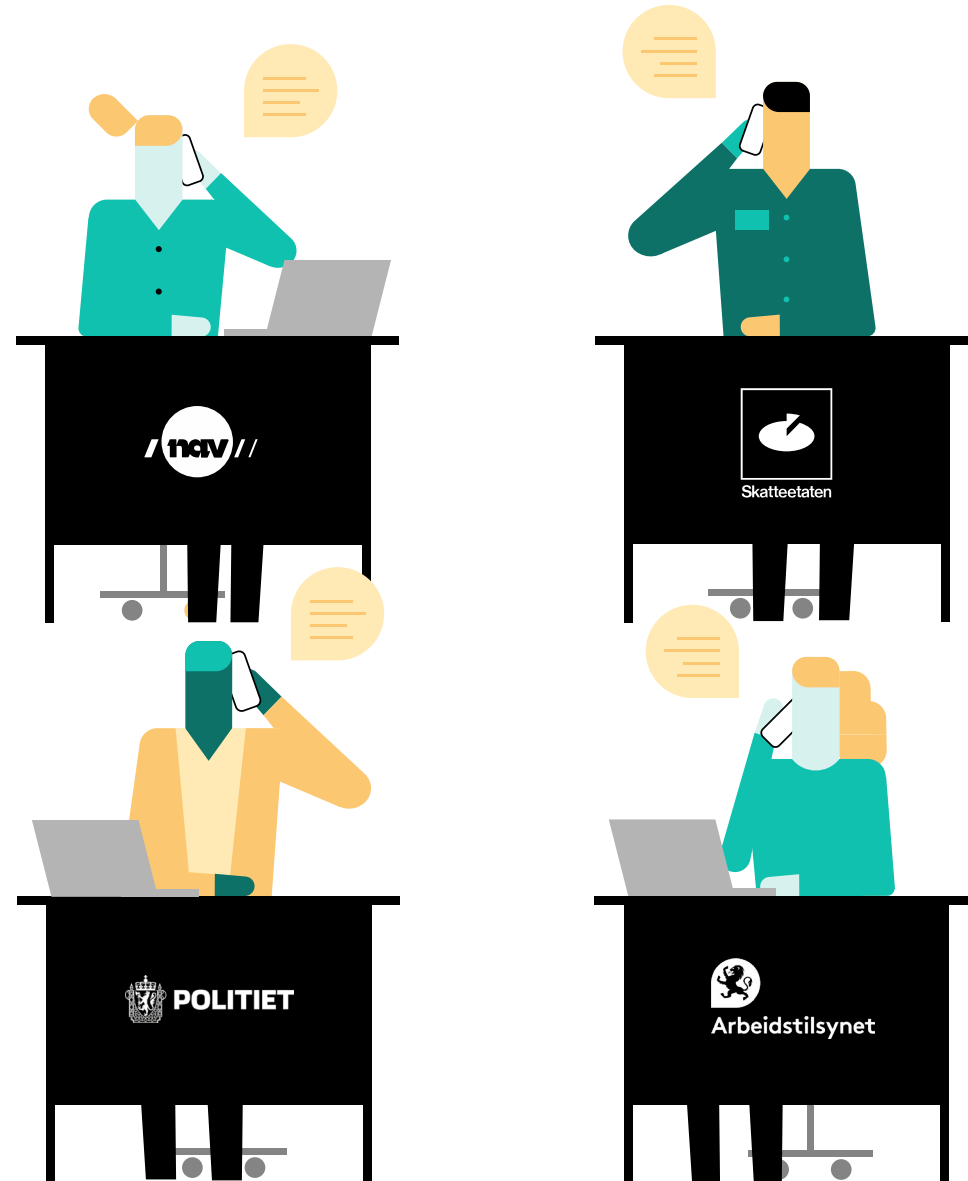
Arbeidslivskriminalitet, heretter kalt a-krim, defineres gjerne som handlinger som bevisst bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter. Kriminaliteten kjennetegnes ved at den er organisert og utført på en måte som minimerer produksjonskostnadene, utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og bidrar til å undergrave samfunnsstrukturen.⁵⁹ Ved fravær av effektive mottiltak vil arbeidslivskriminalitet ha alvorlige konsekvenser.

⁵⁹ Arbeidstilsynet, Kriminalomsorgen, Kripas, Mattilsynet, NAV, Politiets utlendingsenhet, Skatteetaten, Tollvesenet, Utlendingsdirektoratet og Økokrim (2014): Arbeidsmarkedskriminalitet i Norge - Situasjonsbeskrivelse 2014.

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

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

Denne delen utdyper Arbeidstilsynets viktigste bidrag i innsatsen rettet mot disse brukermålene i 2022.⁶⁰ Det er viktig å være klar over at dette kun representerer en del av den totale innsatsen som gjøres mot arbeidslivskriminalitet. De samarbeidende etatene har også en felles og helhetlig rapportering av tverretattlig innsats og måloppnåelse innen a-krim – se vedlegg 1: Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2022.



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

Virkemiddelbruk og resultater

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

- kunnskapsproduksjon
- operative bidrag i tverretatlig innsats
- internasjonalt arbeid

Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør innenfor arbeidslivskriminalitet

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

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

Arbeidstilsynets operative bidrag i tverretatlig kontrollinnsats

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

Arbeidstilsynets a-krimtilsyn

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

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

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

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

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

TABELL 35

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

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

Tilsynsform

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

TABELL 36

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

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

*Registrert fra og med høsten 2020

Næringer

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

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

TABELL 37

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

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

Type aktører og lovbruddsområder

Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen vurderer inspektørene om det faktisk foregikk a-krim i virksomheten de har ført tilsyn med. I 2022 har de vurdert at dette var tilfelle etter 280 a-krimtilsyn, tilsvarende 19 prosent av avsluttede saker. Dette er foreløpig mindre enn i 2021, da andelen lå på 25 prosent. Tallet kan imidlertid endre seg etter hvert som tilsynssakene blir ferdigstilt, siden denne vurderingen gjøres til slutt i saksforløpet.

Der det er vurdert å ha forekommet a-krim, har inspektørene krysset av for hvilke typer aktører som er involvert. Som oftest, i 57 prosent av tilsynene, er det snakk om enkeltstående aktører. Kriminelle aktører og nettverk er vurdert å være involvert i 29 prosent av sakene, og arbeidstakere har bevisst medvirket i 23 prosent. I åtte prosent har tilretteleggere for arbeidslivskriminalitet vært involvert. Disse resultatene er på linje med 2021, med unntak av at andelen med kriminelle aktører og nettverk er noe lavere.

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

TABELL 38

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

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

Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

De samarbeidende etatene har ulike virkemidler, som er egnet til ulike formål eller typer aktører. Kriminelle aktører får redusert sin kapasitet ved at etatene kombinerer virkemidler og reaksjonsmuligheter på en koordinert måte, og over tid. Arbeidstilsynets styrke er typisk umiddelbare reaksjoner mot virksomheter, slik som stans ved overhengende fare for liv og helse, og pålegg med kort frist for oppfyllelse. I tilfeller der pålegg ikke blir fulgt, kan vi følge opp med pressmidler som påfører økonomisk tap.

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

TABELL 39

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

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

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

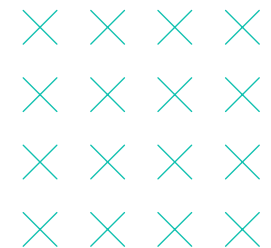
I 2022 er det per januar 2023 vedtatt overtredelsesgebyr i 101 a-krimtilsyn, med en gjennomsnittlig gebyrstørrelse på 60 000 kroner og median på 50 000 kroner.

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

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

Anmeldelser etter a-krimtilsyn

Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som etatene samarbeider om, etterforskes uten at det er nødvendig med politianmeldelse fra Arbeidstilsynet. I perioden 2018–2022 har Arbeidstilsynet sendt 66 anmeldelser etter a-krimtilsyn, hvorav seks anmeldelser er sendt i 2022. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent for Arbeidstilsynet. Av de 60 anmeldelsene sendt etter a-krimtilsyn tidligere år er 22 henlagt. 14 saker har resultert i forelegg, fem i påtaleunntatelse og tre i dom. De siste 22 sakene har foreløpig ikke kjent utfall.



Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 1 – sentrale trusselaktører

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

Tilsyn og reaksjoner rettet mot sentrale trusselaktører i 2022

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

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

Resultater på aktørnivå

Arbeidstilsynet gjennomfører ikke tilsyn med alle sentrale trusselaktører, det kommer an på hva som vurderes hensiktsmessig ut fra trusselbildet og etatenes samlede virkemiddelportefølje. Ofte bidrar Arbeidstilsynet inn i arbeidet med å identifisere sentrale trusselaktører, mens konkrete saker sendes videre til NAV eller Skatteetaten for oppfølging med tyngre virkemidler. På samme måte må også reaksjonsbruken i tilsynene sees i sammenheng med den bevisste strategien om tverretattlig kontroll og taktisk bruk av virkemidler og sanksjoner. Det er altså ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører. Vi viser til felles årsrapport for resultater fra alle de samarbeidende etatene.

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

TABELL 40

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

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

TABELL 41

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

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

Resultater på virksomhetsnivå

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

I 61 av de 81 tilsynene er det per januar 2023 fattet vedtak om én eller flere reaksjoner. I tillegg er det i 2022 fattet vedtak om reaksjoner i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Reaksjonene som er vedtatt består av flest pålegg, men det er også fattet en god del vedtak om tvangsmulkt, stans ved overhengende fare og overtredelsesgebyr. Overtredelsesgebyrene som er vedtatt i 2022 summerer seg til nær 2 millioner kroner.⁶¹ I gjennomsnitt har gebyrene vært på litt under 140 000 kroner.

Disse reaksjonene er Arbeidstilsynets direkte bidrag til å redusere kapasiteten til kriminelle aktører, ved å frata dem verdier eller hindre dem i å drive virksomhet. I tillegg har Arbeidstilsynet i løpet av 2022 sendt to anmeldelser til politiet om sentrale trusselaktører. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent.

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

Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 2 – utenlandske arbeidstakere

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

Kontrollerte arbeidsmiljøtema

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

TABELL 42

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

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

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

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

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

Veiledning av arbeidstakere

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

Flere av inspektørene har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved målrettede kontroller benyttes gjerne også tolk. Kontrollsituasjonen er imidlertid ikke

alltid en egnet arena for veiledning av sårbare arbeidstakere. I mange tilfeller gis det derfor også ut kontaktinformasjon slik at arbeidstakerne har mulighet til å ta kontakt i etterkant. Dette kan være en viktig kilde til ytterligere opplysninger om arbeidsforhold, som følges opp med arbeidsgiver i tilsynet. Mange arbeidstakere som vi møter under kontroller blir også oppfordret til å oppsøke de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), hvor de kan motta mer informasjon og veiledning og ordne alle praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. Resultater fra SUA er nærmere beskrevet i vedlagt felles årsrapport og i SUAs egen årsrapport.

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

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

Arbeidstakere som bevisst medvirker til a-krim

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

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

Aktiviteter og resultater rettet mot brukermål 3 – forbrukere og oppdragsgivere

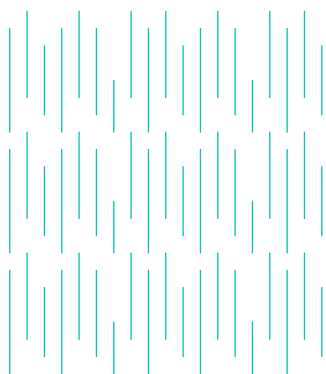
Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i 2020 en felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024.⁶³ Den slår fast at etatene vil oppnå størst effekt gjennom forebyggende innsats som bidrar til at oppdragsgivere og forbrukere settes i stand til å etterleve lover og regler når de kjøper varer og tjenester. Det tverretatlige arbeidet med oppfølging av strategien er beskrevet i vedlagt felles årsrapport.

Arbeidstilsynet har en selvstendig rolle i å følge opp at offentlige oppdragsgivere ivaretar sitt ansvar når det gjelder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, og at oppdragsgivere i privat

sektor ivaretar sine bestillerplikter. Arbeidstilsynet gjennomførte 201 tilsyn med private og offentlige oppdragsgivere i 2022. Disse er nærmere beskrevet under mål 2. Det samme gjelder bransjeprogrammenes arbeid, som også er viktige tiltak for å sette forbrukere og oppdragsgivere i stand til å unngå å handle med kriminelle aktører.

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

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



Internasjonalt arbeid

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

Bilateralt samarbeid

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

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

European Labour Authority (ELA)

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

Nordisk-baltisk samarbeid

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

Måloppnåelse - mål 3

Effektmål:

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

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

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

Tilbakemeldinger fra a-krimsentrene og annet lokalt a-krimisamarbeid tyder på at umiddelbare reaksjoner gir god effekt overfor trusselaktører. Arbeidstilsynets pålegg om å rette opp brudd på arbeidsmiljøregelverket og oppfølging med pressmidler dersom påleggene ikke etterkommes, er eksempler på dette. Vår erfaring er at særlig tvangsmulkt har god effekt på viljen til å rette opp i regelverksbrudd, der den i utgangspunktet er lav.

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

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

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

Arbeidet gjennom treparts bransjeprogram og tilsyn og veiledning rettet mot bestillere og offentlige oppdragsgivere har også vært sentralt for måloppnåelse innenfor a-krim, selv om dette er omtalt under mål 2.

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

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

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

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

Tilsyn med sentrale trusselaktører krever betydelig arbeid, med god planlegging, samhandling med andre etater og gjentatte kontroller over tid. Det er derfor viktig å også jobbe målrettet med innsats mot arbeidstakere som selv kan gjøre noe med situasjonen dersom de får bedre kunnskap, og mot oppdragsgivere og forbrukere som kan påvirke tilgangen på oppdrag. Arbeidstilsynet har derfor rettet viktige tiltak mot disse målgruppene også i 2022.

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

Læring og forbedring

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

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

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

4.

Styring og kontroll

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

Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

System for styring og kontroll

Arbeidstilsynets opplegg for styring og kontroll omfatter:

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

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

Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:

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

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

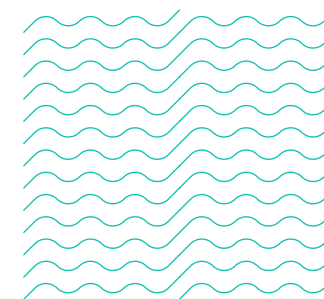
Fundamentet benyttes som utgangspunkt når Arbeidstilsynet utøver styring og kontroll, virksomhetsstyringen gjennomføres med utgangspunkt i følgende prosesser:

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

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

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

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



Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

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

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

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

Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

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

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

Evalueringer

Slik er evalueringer integrert i mål- og resultatstyringen:

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

Evaluering av det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet

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

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

Samtidig viser rapporten til forbedringsområder:

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

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

Underveisevaluering av organisasjonsmodell

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

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

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

Evaluering av internt arbeidsmiljø

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

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

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

Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk og jevnlig med å finne områder som kan forbedres, for å kunne sette inn tiltak som kan bidra til å øke både kvalitet og effektivitet på etatens produkter og prosesser.

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

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

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

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

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

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

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

Statlige fellesføringer

Konsulentbruk

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

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

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

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

Lærlinger

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

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

5.

Fremtidsutsikter

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

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

Overordnede utviklingstrekk og sannsynlige utfordringer

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

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

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

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

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

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

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

Ambisiøs strategi skal løse fremtidige utfordringer

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

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

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

Økt effekt av virkemidlene

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

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

Økt synlighet og tilstedeværelse

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

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

Styrket innsats på bærekraft

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

Arbeidstilsynet skal tydeliggjøre og styrke vår innsats og våre ambisjoner knyttet til bærekraft. Samfunnsoppdraget og kjernevirksomheten til Arbeidstilsynet bidrar direkte til sosial bærekraft, først og fremst FNs bærekraftsmål 8 Anstendig arbeid. Arbeidstilsynet bidrar særlig til delmål 8.8 som handler om "behovet for å beskytte arbeidstakerrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige arbeidsinnvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold". Arbeidstilsynet skal se nærmere på hva bærekraft betyr for etaten, hvordan vi kan bidra i enda større grad fremover. I tillegg til mål 8 bidrar etaten blant annet til mål 5 Likestilling mellom kjønnene og mål 13 Stoppe klimaendringene. Fremover skal vi definere konkrete tiltak innen sosial og miljømessig bærekraft, som ved blant annet offentlige anskaffelser og reisevirksomhet. Dette vil vi se i sammenheng med Norgesmodellen for offentlige anskaffelser.



Digitalisering gir mer treffsikkerhet

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

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

6. Årsregnskap

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2022

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etatens hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav. Årsregnskapet utgjør del 6 i årsrapporten til Arbeidstilsynet.

Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2022 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og post 21 var på 847,2 mill. kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 862,7 mill. kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 15,5 mill. kroner.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til:

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

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

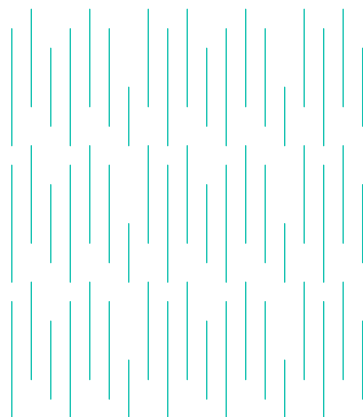
Mindreforbruket ønskes overført til 2023, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2022 som kommer til utbetaling i 2023.

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

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

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

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



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

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

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

Arbeidstilsynet hadde 714 årsverk i 2022 mot 660 i 2021.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester. Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er offentlig og vil bli publisert når vi har mottatt revisjonsberetning, senest innen 1. mai 2023.

Trondheim 15. mars 2022

Trude Vollheim
Direktør Arbeidstilsynet

Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 2022 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

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

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

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

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

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

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

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

Artskontorrapportering

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2022

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

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

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

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

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

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

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

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

Opplysninger om avgitte belastningsfullmakter på inntektskapitler

Kapittel og post	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Inntektsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter (+)	Merinntekt og mindreinntekt (-) etter avgitte belastningsfullmakter
3640 04	-5 000 000	3 097 464	-1 902 536
3640 05	-6 965 000	8 481 106	1 516 106
3640 09	-33 400 000	33 718 538	318 538

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter**Fullmakter**

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

Mottatte belastningsfullmakter

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

Avgitte belastningsfullmakter

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

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

Mulig overførbart beløp

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

Artskontorrapportering

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

Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet

Innbetaling av finansinntekter	4	2 618	3 848
Sum investerings- og finansinntekter		2 618	3 848

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet

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

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

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

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

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler

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

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

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

Note 1 Innbetalinger fra drift

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

Note 2 Utbetalinger til lønn

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

***Nærmere om pensjonskostnader**

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

Note 3 Andre utbetalinger til drift

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

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

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

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

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

Note 8 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

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

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

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

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