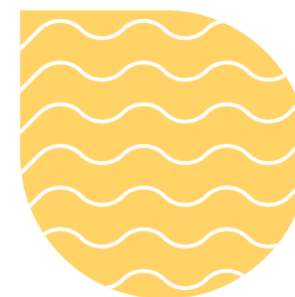




Arbeidstilsynet



Årsrapport

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2024

Aksjonerte på 48 skoler – sier opp to store avtaler

Arbeidstilsynet har justert kravet til arbeidstilsynet i 48 skoler, og sier opp to store avtaler.



Arbeidstilsynet har justert kravet til arbeidstilsynet i 48 skoler, og sier opp to store avtaler.

Arbeidstilsynskriminalitet

Kunstig intelligens hjelper Arbeidstilsynet med å avsløre skurkene

Inspisjonerne Magnus og Virginia slipper å kote etter nåler i høystakkene når de skal ut på tilsyn. Algoritmene regner ut hvor det er størst mulighet for å finne snusk.



99 av 100 arbeidsrelaterte dødsfall skyldes sykdom

LANDMANNEN PÅSTÅT: Helsebrevet i Landmannen viser at 99 av 100 dødsfall er relatert til sykdom.

Publisert 18.12.2024 - 12:59

Vaktpress kan gjøre sykepleiere syke



FORBEYGDEN HSD-ARBEID: Enkeltstående krav og betingelser i nye i vaktens systemet som tvinger dem til å stå i kø.

Psykososialt arbeidsmiljø? Arbeidstilsynet vil endre loven for å hjelpe arbeidsgiverne



Byggeindustrien bygg.no

Ny direktør i Arbeidstilsynet med klare forventninger til næringen

Byggeindustrien viser bilder av sitt første tilsyn i bygg og anlegg som direktør i Arbeidstilsynet. Dette var hos Næringsbygg, som har vært en av de største aktørene i bygg og anlegg.



IKKE ALLTID PLETTET: Serveringsbransjen har mange regelbrett og mange skatteansatte

Skjerper tilsynet med serveringsbransjen



Mythos

To bønder omkom i ulykker i fjor

I 2023 omkom to personer tilknyttet landbruk og skogbruk her i landet, viser tall fra Arbeidstilsynet. Det er færre enn vanlig.



Varden

E18-utbygger får kraftig kritikk



UTKYST: Prinsens møttested i Sjøgeita i Oslo er midlertidig strengt etter pålegg fra Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet stenger rustilbud – frykter sikkerheten til de ansatte



Finner HMS-feil ved nesten hver eneste skole

Nesten alle undersøkte skoler har mangler ved HMS-arbeidet, konkluderer Arbeidstilsynet. Flest pålegg gis innenfor temaet **VOLD OG TRUSLER**.



Norgeshistoriens største broprosjekt: Mener Statens vegvesen ikke har kontroll

Det nye Sotrasambandet er historiens største enkeltkontrakt for Statens vegvesen. Nå retter Arbeidstilsynet pekefinger mot Statens vegvesen.



Innhold

Innhold.....	2
1. Leders beretning	3
2. Introduksjon og hovedtall.....	6
Et viktig samfunnsoppdrag	6
Riktig innsats gir riktig effekt	10
3. Årets aktiviteter og resultater	14
Ressursbruk innen kjerneprosesser	15
Overordnet om aktiviteter og resultater	17
Kunnskap om effekter	41
Prioriterte brukermål i 2024	42
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	45
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	85
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	113
4. Styring og kontroll.....	139
System for styring og kontroll	139
Klagebehandling	140
Personalmessige forhold	143
Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser	144
Evalueringer	145
Effektiviserings- og digitaliseringstiltak.....	145
Sikkerhet og beredskap	146
Statlige fellesføringer	147

5. Fremtidsutsikter	149
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet	149
Arbeidstilsynets strategi.....	152
6. Årsregnskap	154
Ledelseskommentarer årsregnskapet 2024	154
Årsregnskap – oppstilling og noter	159
Referanseliste.....	169

Vedlegg:

1. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet
2. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten om felles oppfølging av arbeidsmiljøsatsingen
3. Likestillingsutgreiinga- Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2024
4. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv



Leders beretning

Året vi har lagt bak oss, har vært både utfordrende og utviklende for Arbeidstilsynet. Vi har stått stødig i samfunnsoppdraget og vi har levert solide resultater for det norske arbeidslivet. Samtidig ser vi et vedvarende behov for innsats, samarbeid og utvikling for å sikre et trygt, seriøst og inkluderende arbeidsliv.

Vi utgjør en forskjell

I fjor mistet 20 arbeidstakere livet på jobb i Norge – et historisk lavt tall. Dette er en positiv utvikling, men hvert eneste dødsfall er ett for mye. Vi ser at mange virksomheter jobber systematisk med arbeidsmiljøet for å forebygge ulykker, men våre tilsyn og analyser viser fortsatt at det er et stort forbedringspotensial og at mange av ulykkene kunne vært unngått. Det er derfor avgjørende at alle aktører i arbeidslivet opprettholder trykket på det forebyggende arbeidet, slik at enda flere liv blir spart.

Vi gjennomfører mange tilsyn med hensikt å forebygge sykdom og skader. Muskel- og skjelettplager er den vanligste årsaken til sykefravær og frafall fra arbeidet. I 2024 har den forebyggende innsatsen ført til at over 4 800 virksomheter, med rundt 520 400 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak etter våre tilsyn. Rundt 770 virksomheter har rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare. I innsatsen rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, har vi pålagt store arbeidsgivere som sykehus og kommuner å forebygge de viktigste risikofaktorene for arbeidsrelatert sykefravær. Vi har også økt fokuset på mellomlederes arbeidsmiljø i offentlig sektor. Mellomledere har ofte stor arbeidsmengde og lite tid til systematisk HMS-arbeid. Derfor har vi løftet dette til neste ledernivå i virksomheten, og undersøkt kartlegging, risikovurdering og tiltak – og i flere tilfeller gitt pålegg.

Overtredelsesgebyr har konsekvenser for enkeltvirksomheter, i tillegg har det også en stor allmennpreventiv effekt på arbeidslivet. Vi gir flest overtredelsesgebyr for mangler ved bygnings- og utstyrsmessige forhold, som oftest farlig arbeid i høyden, og har gitt klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter registrert innen byggenæringen. 1. juli 2024 hevet Stortinget det maksimale beløpet for overtredelsesgebyr betydelig. Denne hevingen gjenspeiles i at gjennomsnittlig gebyrbeløp var betydelig høyere i 2024 enn i 2023. Vi ila flere gebyrer på over 500 000 kroner enn tidligere, og også noen flere over 1 million kroner. Vi har med dette hatt enn strengere reaksjonspraksis i 2024 enn tidligere.

Innsats for et seriøst arbeidsliv

Et seriøst og godt arbeidsliv er en viktig kamp. Arbeidstilsynets tilsynsinnsats med seriøse og anstendige arbeidsvilkår i 2024, har ført til at omtrent 2 170 virksomheter, med rundt 67 500 registrerte ansatte, har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak. Den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak, i likhet med de andre godkjenningsordningene og HMS-kortordningene, bidrar til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv. Vi har også veiledet alle landets kommuner om deres plikter som offentlige oppdragsgivere.

I 2024 førte vi blant annet tilsyn med et stort samferdselsprosjekt knyttet til utbygging av ny motorvei i Sør-Norge. Over tid mottok vi en rekke tips om kritikkverdige forhold. Tilsynene avdekket manglende systematisk HMS-arbeid, fryktkultur på anleggsplassen og misbruk av ledende og særlig uavhengige stillinger som fratok et hundretalls arbeidstakere retten til overtidsbetaling.

Dette var krevende tilsyn der vi blant annet brukte drone for å sikre dokumentasjon, noe som var en suksessfaktor. I samarbeid med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Det lokale eltilsyn (DLE) og Skatteetaten, avdekket vi flere alvorlige forhold, og byggherreorganisasjonen har nå i større grad tatt sitt arbeidsmiljøansvar. Disse funnene understreker viktigheten av å følge opp de store offentlige oppdragsgiverne for å gjøre dem bevisst på ansvaret og innflytelsen de har ved valg av en hovedentreprenør til en totalentreprise. Vi vil jobbe tettere på disse prosjektene også i 2025.

Like rettigheter for alle arbeidstakere

Utenlandske arbeidstakere er spesielt utsatt for utnyttelse. Vi møter stadig arbeidsgivere som mener det er akseptabelt å gi utenlandske arbeidere dårligere vilkår enn norske. Det er det ikke.

Våre tilsyn og reaksjoner innenfor arbeidslivskriminalitet har i 2024 samlet sett ført til at over 580 virksomheter, med nær 8 000 registrerte ansatte, har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak. Kampanjen «Know your rights» og Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), har nådd ut til om lag 190 000 arbeidstakere. Det er vi fornøyde med, samtidig som vi må fortsette innsatsen mot sårbare grupper.

Tillit og samarbeid

Arbeidstilsynet møter i hovedsak stor respekt i virksomhetene vi fører tilsyn med. Sanksjonene våre blir i stor grad akseptert og etterlevd, noe som understreker viktigheten av å ha en kunnskapsbasert tilsynspraksis.

Globalt er dette ingen selvfølge. Aksept for reguleringer er en forutsetning for vår rolle i arbeidslivet. Derfor er samarbeid med partene i arbeidslivet, med andre myndigheter og med internasjonale kollegaer, viktig. I 2024 var vi vertskap for den internasjonale arbeidsmiljøkonferansen “Working together for Social Justice Through Labour Inspection” i Trondheim, med deltakere fra over 60 land. Hensikten med konferansen var å utveksle erfaringer, lære, og å få inspirasjon gjennom gode eksempler. Dialog på tvers av landegrenser bidrar til innsikt, felles forståelse for hvordan skape gode arbeidsliv, samtidig som vi deler vår kunnskap og bidrar til å styrke både våre egne og andre lands løsninger.

99 av 100 arbeidsrelaterte dødsfall skyldes sykdom

En ny rapport om arbeidsrelaterte dødsfall i Norden, viser at sykdom er en større årsak til arbeidsrelaterte dødsfall enn ulykker. Dette må vi som etat ta innover oss. Det betyr ikke at utfordringene i for eksempel bygg og anlegg er løst, men at vi må vurdere hva som både er riktig ressursfordeling fremover og hvilken virkemiddelmiks som er best egnet slik at innsatsen vår treffer der den har størst effekt for samfunnet. Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel og vi vet at våre pålegg og reaksjoner har god effekt. Samtidig har Arbeidstilsynet flere virkemidler som supplement til tilsyn. Vi bruker ressursene våre best når vi setter sammen den riktige virkemiddelmiksen, samtidig som vi treffer på reaksjonene vi gir. Som direktør er det viktig for meg at etaten har riktig innsats til riktig tid.

Vi forbereder også Arbeidstilsynet for fremtidens arbeidsliv, der digitalisering og brukerorientering blir en nøkkelfaktor. Vi skal utvikle digitale løsninger for å gi brukerne bedre muligheter til å ta gode valg for sitt arbeidsmiljø. Erfaringene fra

godkjenningsordningen for bemanningsforetak gir verdifulle innspill til videre digitalisering.

Varm velkomst

Som ny direktør har jeg hatt et halvt år på å bli kjent med Arbeidstilsynet, både ledere og medarbeidere, partene i arbeidslivet og andre viktige samarbeidspartnere. For å sikre at vi er godt rustet fremover, vil jeg bruke dette året til å se nærmere på hvordan Arbeidstilsynet er organisert for å løse samfunnsoppdraget best mulig, samtidig som jeg har igangsatt et arbeid for å revitalisere verdigrunnlaget vårt.

Jeg ønsker å takke alle i Arbeidstilsynet for en veldig fin mottakelse og en ekstra takk til tillitsvalgte for et godt samarbeid. Etaten hadde en vanskelig start på året, men nå skal vi se framover og finne veien sammen. Med så mange dyktige medarbeidere som brenner for det viktige samfunnsoppdraget vårt, ser jeg frem til veien videre.

Trondheim 15. mars 2025

Ingvill Kvernmo
Direktør for Arbeidstilsynet





Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

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

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

Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at

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

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

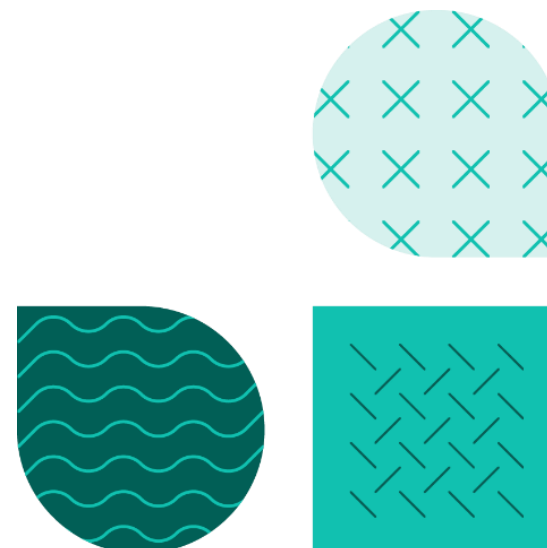
Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er:

Arbeidstilsynet skal legge premisser for og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

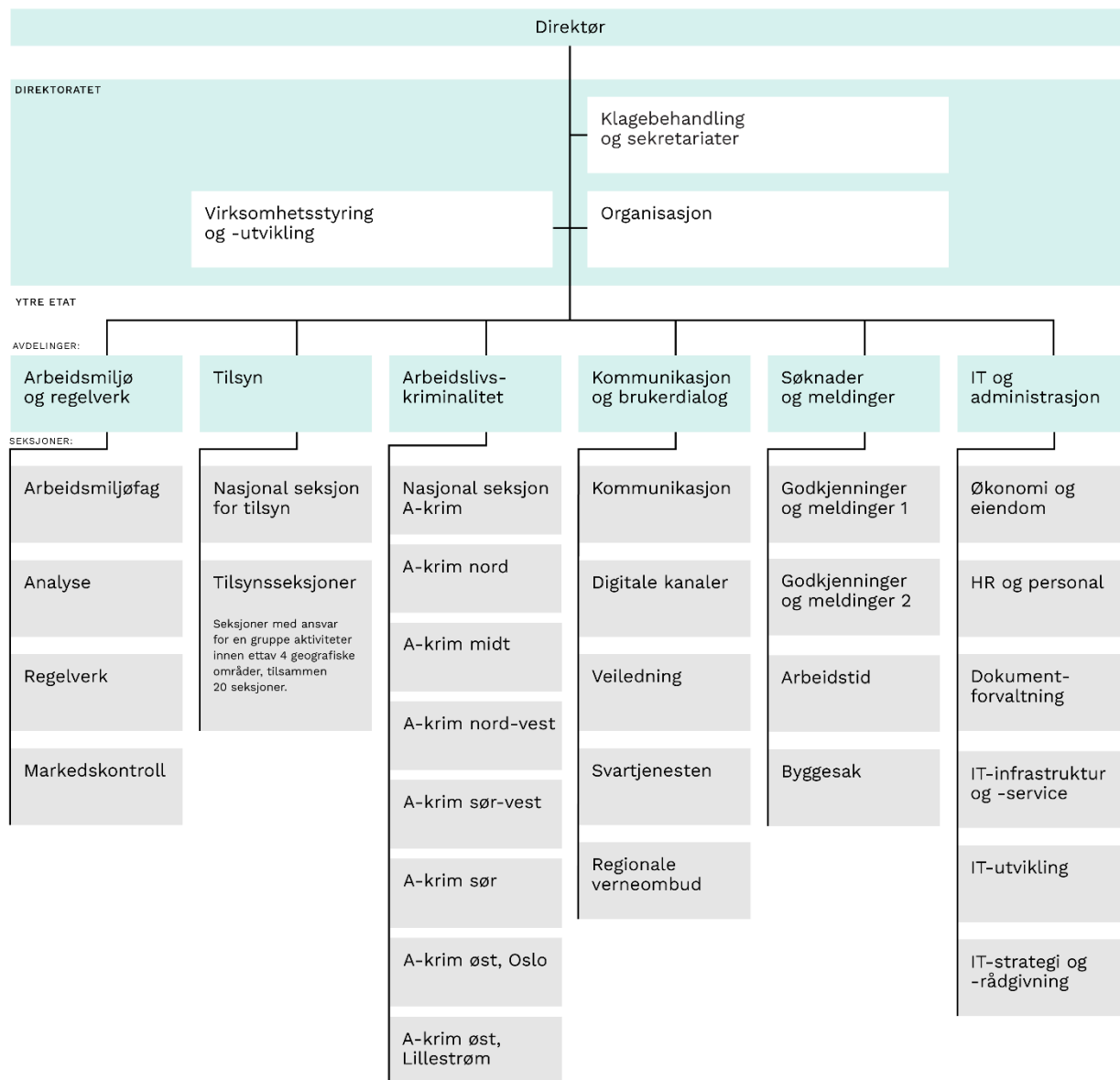
Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Organisering for å løse oppdraget

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av direktør Ingvill Kvernmo og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. Per 31. desember 2024 var 724 ansatte fordelt på 24 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 8 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.



Figur 1: Arbeidstilsynets organisering per 01.02 2025.





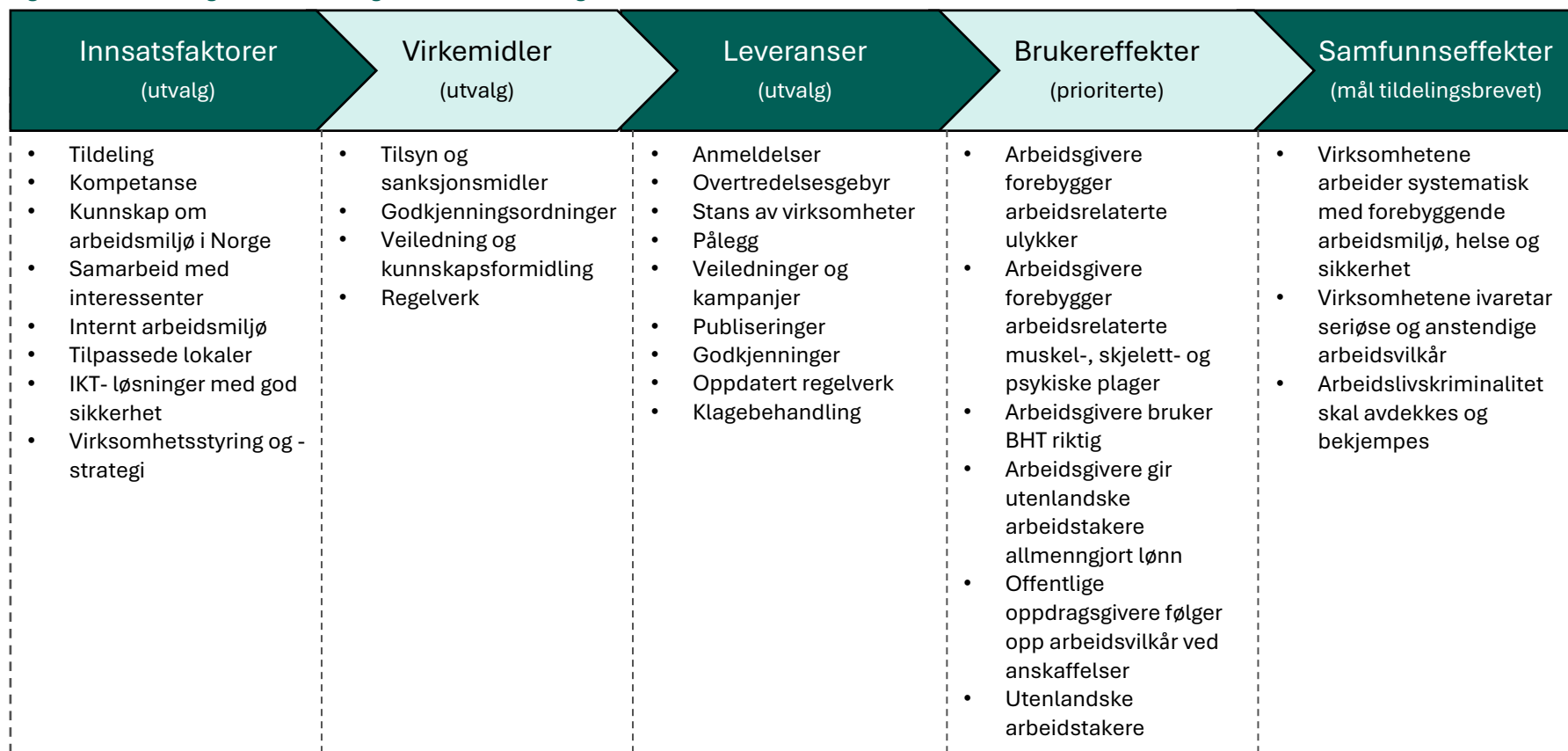
Arbeidstilsynet har
kontor på 24 steder.



Riktig innsats gir riktig effekt

Arbeidstilsynets evne til å løse samfunnsoppdraget avhenger av en rekke innsatsfaktorer, tilgjengelige virkemidler gir en rekke leveranser som påvirker virksomhetene direkte og indirekte. Etatens innsats skal gi god samlet samfunnseffekt. Sammenhengen mellom innsats og effekt vises i figur 2.

Figur 2: Sammenheng mellom et utvalg av innsatsfaktorer og samfunnseffekter



Effektiv ressursbruk

Arbeidstilsynet ble i 2024 tildelt om lag 900 millioner kroner. Dette innebærer en styrking fra 2023 på 3,75 millioner kroner til det tverretatlige a-krimssamarbeidet i Innlandet, samt 5 millioner kroner til en generell økning av Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall for ressursbruk, 2020–2024.

Hovedtall	2020	2021	2022	2023	2024
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	750 665 000	837 507 000	862 678 000	875 000 000	900 519 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	91,1 %	92,2 %	95,7 %	98,8 %	95,2 %
Driftsutgifter (kroner)	684 073 408	771 911 534	838 248 026	855 877 432	853 491 463
Lønnsandel driftsutgifter	72 %	71 %	70 %	75,7 %	76,9%
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	860 818	834 972	828 862	860 178	903 311
Antall avtalte årsverk	571	660	714	753	715

Arbeidstilsynets driftsutgifter er i hovedsak administrative utgifter, lønnsutgifter, husleie, tjenestekjøp og reisekostnader. Arbeidstilsynet har i 2024 et mindreforbruk på 43,5 millioner kroner. Hovedårsaken til mindreforbruket er reforhandling av leieforhold, tjenestekjøp og andre planlagte innkjøp som ikke er iverksatt eller hvor kostnaden kommer i 2025. 12,9 millioner kroner av mindreforbruket, er kompensasjon for lønnsoppgjøret i 2024, og som utbetales i 2025.

De største kostnadsdriverne for Arbeidstilsynet er

- lønn: 77 prosent
- husleie og drift av bygninger: 10 prosent
- tjenestekjøp: 6 prosent

Lønnskostnadene fordeles på kjerne-, støtte- og styringsprosesser. Av registrert tidsbruk utgjør

- kjerneprosesser: 62 prosent
- styringsprosesser: 14 prosent
- støtteprosesser: 24 prosent

Fordelingen mellom de største kostnadsdriverne har vært relativ stabil de siste 5 årene.

Tabell 2: Ressursbruk fordelt på kjerne-, støtte- og styringsprosesser i 2024.

Prosesser	Utgifter (i tusen)	Tilstedetid i årsverk	Andel årsverk
Kjerneprosesser	403 649	375	62 %
Styringsprosesser	105 901	82	14 %
Støtteprosesser	330 396	148	24 %
Ikke ført	17 173		
Sum	857 119	605	100 %

Arbeidstilsynets beregner tall for årsverk på ulike måter. Tabell 1 med utvalgte hovedtall gir antall avtalte årsverk med SSB som kilde (715 årsverk), og omfatter det man forventer å arbeide ifølge arbeidskontrakten, og det tas ikke hensyn til overtid og ulike typer fravær. Tabell 2 viser Arbeidstilsynets faktiske registrert tidsbruk på kjerne, støtte og styringsprosesser (Tilstedetid 605 årsverk). I del 6 årsregnskap oppgis årsverk som justert for ulike former for merarbeid eller fravær (652 årsverk) med kilde fra DFØ.

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomhetene i norsk, landbasert arbeidsliv oppfyller kravene i regelverket vi forvalter.

Tabell 3 gir en oversikt over de viktigste tilsynstallene siste fem årene. Årsrapportens del tre går nærmere inn i disse tallene og andre hovedtall for etatens innsats.

Tabell 3: Tilsyn, hovedtall.

Tilsyn og reaksjoner	2020	2021	2022	2023	2024
Antall tilsyn	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890
Andel tilsyn med brudd	63 %	51 %	71 %	74 %	72 %
Andel tilsyn med reaksjon	60 %	46 %	66 %	69 %	67 %
Antall reaksjoner opprettet	15 116	15 117	25 526	30 376	26 207
Antall vedtak om pålegg	11 200	10 342	19 680	23 585	21 255
Antall innfridde vedtak om pålegg	10 596	9 952	18 941	22 566	17 646
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	918	795	1 139	1 424	1 140
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	358	392	478	793	653
Antall anmeldelser	39	39	13	42	29

Tabellen viser at antall tilsyn er på tilsvarende nivå som tidligere år, samtidig som det ikke er gitt like mange reaksjoner som i 2023.

Arbeidstilsynet veileder om rettigheter og plikter slik at arbeidsgivere, arbeidstakere og aktører i arbeidsmiljøet selv kan ivareta ansvaret sitt og bidra til et godt arbeidsliv. I veiledningen formidler vi kunnskap om farer og utfordringer i arbeidsmiljøet og konsekvenser av at de ikke blir ivaretatt. Vi gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves.

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

- renhold
- bilpleie, hjulskift og hjullagring
- bedriftshelsetjeneste
- bemanningsforetak

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

Gjennom regelverket pålegger vi plikter og gir rettigheter. Regelverksutvikling er derfor et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig – dette gjør at vi i tillegg til å arbeide med å lage nytt regelverk, arbeider med å forbedre det regelverket som allerede finnes.

Arbeidstilsynet skal være, og er, aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet, årsrapportens del 3 vil gi en analyse av etatens viktigste resultater og effekter for 2024.



Årets aktiviteter og resultater

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i alle landbaserte næringer holder et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette omfatter over 220 000 virksomheter med til sammen 2,9 millioner sysselsatte [\[1\]](#). I tillegg finnes om lag 470 000 virksomheter uten registrerte ansatte. Mange av disse kan også være underlagt deler av regelverket som vi forvalter. Det samme gjelder for utenlandske virksomheter som har arbeidstakere i Norge.

Følgende tre overordnede mål gjaldt for Arbeidstilsynets innsats i 2024:

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

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

I del 3 av årsrapporten presenterer vi først ressursbruken innenfor vår kjernevirksomhet i 2024 nærmere. Deretter viser vi utvalgte tall fra vår virkemiddelbruk de siste årene, før vi kort beskriver kunnskap om effekter av virkemidlene og hvilke tema i arbeidslivet vi har prioritert i 2024. Resten av del 3 handler om ressursbruk, aktiviteter, resultater og vurderinger av måloppnåelse innenfor de tre overordnede målene, både i 2024 og i et flerårig perspektiv.

Ressursbruk innen kjerneprosesser

Ressursbruk handler både om medgått tid og faktiske kostnader knyttet til tidsbruken og til direkte kostnader. Vi omtaler her ressursbruk som kostnader oppgitt i millioner (mill.) kroner.

Som vist i del 2, brukte Arbeidstilsynet 403,6 millioner kroner på utadrettet kjernevirksomhet i 2024. Dette utgjorde 47 prosent av ressursbruken til Arbeidstilsynet for 2024.

Fordelt på virkemidler

Tabell 4 viser tall på hvordan ressursbruken til kjerneprosesser fordelte seg på våre ulike virkemidler i 2024. 59 prosent, tilsvarende 241,3 millioner kroner, gikk til tilsyn og arbeid med reaksjoner og anmeldelser. Dette er altså virkemiddelet vi brukte desidert mest ressurser på.

Videre gikk 13 prosent eller 52,5 millioner kroner til veiledning og kunnskapsformidling. 9 prosent eller 35,6 millioner kroner gikk til utvikling og forvaltning av godkjenningsordninger, og fem prosent eller 19,7 millioner kroner til regelverksutvikling.

I tillegg brukte vi 14 prosent eller 57,9 millioner kroner på annen kjerneaktivitet. Dette omfatter samarbeid med andre, mottak og behandling av ulike typer varsel og meldinger, regionale verneombud og andre særskilte oppgaver som Arbeidstilsynet har.

Tabell 4: Ressursbruk per virkemiddel, i millioner kroner og andel av totalen for kjerneprosesser. Tall per 20. februar 2025.

Virkemiddel	Ressursbruk i mill. kroner	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	241,3	59
Veiledning og kunnskapsformidling	52,5	13
Godkjenningsordninger	35,6	9
Regelverksutvikling	19,7	5
Annen kjerneaktivitet	57,9	14
Totalt, kjerneprosesser	407,0	100

Innenfor tilsyn, brukte vi mest ressurser på forebygging av ulykker og sykdom i 2024. Andre store poster var tilsyn med arbeidsvilkår og med arbeidslivskriminalitet (a-krim), samt arbeid med overtredelsesgebyr og anmeldelser.

Innenfor veiledning og kunnskapsformidling, var veiledning om sykdomsforebygging og veiledning i førstelinje de største postene.

Fordelt på overordnede mål

Arbeidstilsynet bruker klart mest ressurser på overordnet mål 1, sammenlignet med de andre to målene. Andelen av ressursbruk innenfor kjerneprosesser som ble brukt på mål 1, var 64 prosent i 2024. Vi brukte 22 prosent av ressursene på mål 2, og 15 prosent på mål 3. Fordelingen er omtrent lik som i 2023. Dette er vist i tabell 5.

Ressursbruk innenfor de overordnede målene er nærmere beskrevet i delkapitlene om hvert mål. Vi tar forbehold om at enkelte kjerneprosesser går på tvers av målene, men kan kun telles under ett av dem. Arbeid med overtredelsesgebyr er et eksempel på dette. All ressursbruk til dette telles under overordnet mål 2, selv om det også omfatter overtredelsesgebyrer gitt i tilsyn innenfor mål 1 og 3. Et annet eksempel er regelverksutvikling og klagesaksbehandling i andre instans, som i sin helhet telles under mål 1. Dette gjør at det ikke er helt samsvar mellom den beskrevne ressursbruken og aktivitetene og resultatene under hvert enkelt mål.

Tabell 5: Ressursbruk innenfor kjerneprosesser per overordnede mål. Avrundede tall, per 20. februar 2025.

Mål	2023	2024
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	63 %	64 %
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	19 %	22 %
Mål 3: Arbeidskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	15 %	15 %
Ikke fordelt på mål	2 %	0 %
Totalt, kjerneprosesser	100 %	100 %

Særsilt om bevilgningsøkninger

Arbeidstilsynet ble styrket med 3,75 millioner kroner til det tverretatlige a-krimssamarbeidet i Innlandet i 2024, samt 5 millioner kroner til en generell økning av Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping.

Styrkingen er i hovedsak benyttet til nyansettelser, men også til lokaler, reiser og felles IKT-løsning for de samarbeidende etatene. A-krimssamarbeidet i Innlandet er styrket, og Arbeidstilsynet har økt tilsynsinnsatsen mot useriøsitet og sosial dumping.

Overordnet om aktiviteter og resultater

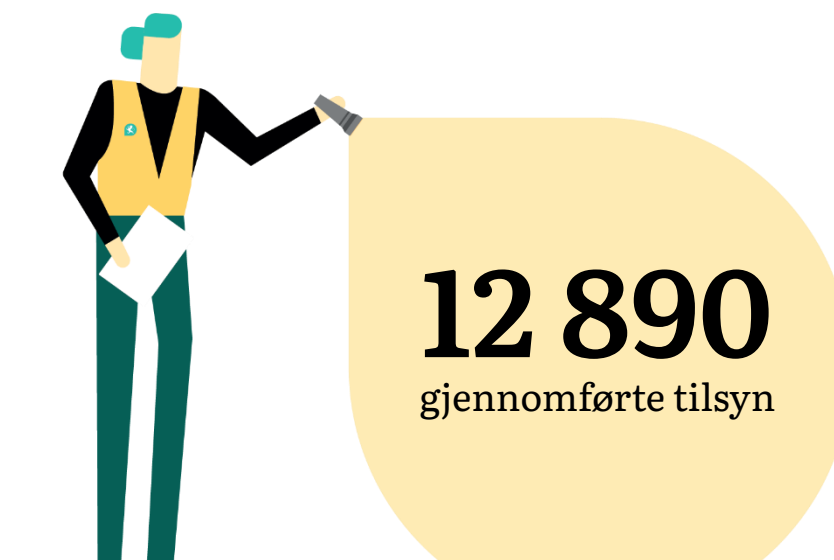
I dette delkapitlet beskriver vi hovedtall for ulike aktiviteter og resultater for de siste årene:

- tilsyn og sanksjonsmidler
- veiledning og kunnskapsformidling
- godkjenningsordninger og meldinger
- regelverksutvikling

Tilsyn og sanksjonsmidler

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomheter oppfyller kravene i regelverket vi forvalter. I 2024 gjennomførte vi 12 890 tilsyn. Tilsynene kan være svært ulike i innhold og omfang, avhengig av blant annet type virksomhet og tematikk de rettes mot, hvilke kontrollmetoder vi bruker og om de meldes på forhånd. Vi har også ulike reaksjonsmidler å følge opp brudd på regelverket med.

Under presenterer vi utvalgte tall fra tilsynsinnsatsen i 2024, sammenlignet med tidligere år. Tall som ikke er fordelt på overordnede mål vises for femårsperioden 2020–2024. Tall fordelt på overordnede mål kan kun vises for årene 2022–2024.



Tilsyn fordelt på de tre overordnede målene

Tabell 6 viser tilsyn fordelt på våre tre overordnede mål de siste tre årene.

Brorparten av tilsynene var rettet mot mål 1. I 2024 var 7 534 tilsyn rettet mot dette målet. 3 960 tilsyn var rettet mot mål 2, og 1 396 tilsyn mot mål 3.

Hvordan teller vi tilsyn?

Et tilsyn er en kontroll av at en virksomhet følger relevante lov- og forskriftskrav og eventuelle reaksjoner som følge av kontrollen. En kontroll kan være et stedlig tilsynsbesøk, et digitalt møte eller gjennomgang av tilsendte dokumenter. Normalt gjennomfører vi én kontroll per tilsyn, men vi kan gjennomføre flere kontroller dersom det trengs for å få saken godt nok opplyst. Etter den siste kontrollen utarbeider vi en tilsynsrapport med oppsummering av tilsynet og eventuelle reaksjoner og frister for tilbakemelding.

Først når tilsynsrapporten er sendt til virksomheten, inngår tilsynet i Arbeidstilsynets statistikk over gjennomførte tilsyn. Da telles tilsynet på den datoen den siste kontrollen ble gjennomført. Normalt går det noen uker fra siste kontroll til tilsynsrapporten blir sendt til virksomheten. I noen tilfeller kan det ta lenger tid. Dette medfører at vår tilsynsstatistikk kan forandre seg tilbake i tid. De flerårige tilsynstallene vi rapporterer kan derfor endre seg noe fra årsrapport til årsrapport.

Sammenlignet med 2023, gjennomførte vi litt flere tilsyn innenfor mål 1 og litt færre innenfor mål 3 i 2024. Innenfor mål 2 har vi de siste to årene økt tilsynsinnsatsen med ca. 1 000 tilsyn siden 2022. Utviklingen i antall tilsyn innenfor hvert av målene er beskrevet nærmere i egne delkapitler. Kort oppsummert, skyldes nedgangen innenfor mål 3 hovedsakelig en tverretattlig, nasjonal innsats som ble påbegynt i 2024.

Tabell 6: Antall gjennomførte tilsyn per overordnet mål, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Overordnet mål	2022	2023	2024
Mål 1	7 426	7 046	7 534
Mål 2	2 884	3 998	3 960
Mål 3	1 818	1 928	1 396
Totalt	12 128	12 972	12 890

Tabell 7 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd. I 2024 hadde vi høyest andel innenfor mål 1, med 79 prosent. Dette er omtrent likt som i 2023 og høyere enn i 2022. I tilsyn rettet mot mål 2 avdekket vi brudd i 67 prosent av tilsynene i 2024, som er litt lavere enn i 2023, men også litt høyere enn i 2022.

Innenfor mål 3 avdekket vi brudd i 53 prosent av tilsynene i 2024, som er en god del lavere enn de to foregående årene. Dette er nærmere forklart i delkapitlet om overordnet mål 3.

Tabell 7: Andel gjennomførte tilsyn med minst ett avdekket brudd, per overordnede mål, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Overordnet mål	2022	2023	2024
Mål 1	76 %	80 %	79 %
Mål 2	65 %	69 %	67 %
Mål 3	60 %	65 %	53 %
Totalt	71 %	74 %	72 %

Flest tilsyn med virksomheter med færre enn 50 ansatte

Størrelsen på en virksomhet har gjerne betydning både for kompleksiteten i arbeidsmiljøforholdene og hva slags ressurser de har til å jobbe med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet [2].

Tabell 8 viser antall og andel virksomheter (underenheter) som fikk tilsyn i 2024, fordelt på ulike virksomhetsstørrelser. Totalt sett, førte vi tilsyn med om lag 4 prosent av norske, landbaserte virksomheter med ansatte. Dette er omtrent på linje med tidligere år.

Vi gjennomfører generelt sett klart flest tilsyn blant virksomheter med færre enn 50 ansatte. I 2024 var åtte av ti tilsyn rettet mot virksomheter i denne størrelsesordenen. Vi førte likevel tilsyn med en høyere andel av de større virksomhetene, som det er betydelig færre av totalt sett, men som hver for seg sysselsetter flere arbeidstakere.

Å beregne andel virksomheter som har fått tilsyn krever gode tall på hvor mange virksomheter som til enhver tid faktisk er underlagt regelverket vi forvalter. Dette er utfordrende, av følgende årsaker:

- Virksomheter startes opp og legges ned hver dag, som betyr at det er langt flere virksomheter som har eksistert innenfor et gitt år enn det vi kan se av et øyeblikksbilde.
- Virksomheter uten registrerte ansatte kan være underlagt deler av regelverket, avhengig av hva slags aktivitet de driver. Det finnes ikke tall på hvor mange dette gjelder til enhver tid. I 2024 gjennomførte vi 1 919 tilsyn med virksomheter uten ansatte. Disse er ikke med i tabellen.
- Utenlandske virksomheter som sender sine arbeidstakere til Norge på midlertidige oppdrag, for eksempel som yrkessjåfører, er også underlagt norsk regelverk. Det finnes ikke tall på hvor mange utenlandske virksomheter som til enhver tid har utsendte arbeidstakere i Norge.

På bakgrunn av dette må tallene i tabell 8 tolkes med varsomhet.

Det er også viktig å nevne at en del av tilsynene vi gjennomfører indirekte påvirker arbeidsmiljøet for et stort antall arbeidstakere. Dette er tilsyn med aktører som for eksempel byggherrer og andre oppdragsgivere, innleiere av arbeidskraft, bedriftshelsetjenester og produsenter og importører av maskiner, utstyr og kjemikalier som brukes i arbeid. Gjennom å sikre at disse aktørene ivaretar sine forpliktelser i regelverket, legger vi et grunnlag for at mange arbeidstakere har et forsvarlig arbeidsmiljø.

Tabell 8: Antall og andel virksomheter (underenheter) som har fått minst ett tilsyn i 2024, etter virksomhetsstørrelse. Antall virksomheter uten ansatte som er underlagt deler av regelverket er ikke kjent og derfor ikke inkludert i tabellen. Tall per 20. februar 2025.

Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter med tilsyn	Antall aktive virksomheter totalt	Andel virksomheter med tilsyn
1–4 ansatte	846	110 023	5 %
5–9 ansatte	2 203	41 046	8 %
10–19 ansatte	2 575	32 939	10 %
20–49 ansatte	2 421	25 209	14 %
50–99 ansatte	1 115	8 078	16 %
100–249 ansatte	555	3 577	27 %
250 ansatte og over	297	1 105	4 %
Totalt	9 927	221 977	4 %

Det er blant virksomhetene med fem til tjue ansatte at vi avdekker brudd i høyest andel av tilsynene. Dette samsvarer godt med resultater fra to virksomhetsundersøkelser om systematisk HMS-arbeid som vi gjennomførte i 2022. Disse viste at små virksomheter generelt både har dårligere kunnskap om og holdninger til HMS-arbeid og jobber mindre systematisk med dette, enn større virksomheter [\[3\]](#) [\[4\]](#).

En tredel av tilsynene var i bygge- og anleggsnæringen

Ulike næringer har ulike kjennetegn med hensyn til både virksomhetsstruktur, arbeidsmiljø og demografisk sammensetning blant de som jobber der. Dette gjør også at Arbeidstilsynets tilnærming når det gjelder virkemiddelbruk varierer.

Tabell 9 viser hvor mange tilsyn vi har gjennomført i ulike næringer i årene 2020–2024.

I 2024 gjennomførte vi flest tilsyn med følgende fem hovednæringer:

- bygge- og anleggsvirksomhet
- overnattings- og serveringsvirksomhet
- varehandel og reparasjon av motorvogner
- industri
- helse- og sosialtjenester

Ca. 4 500 tilsyn, tilsvarende litt over en tredel, var med virksomheter i bygge- og anleggsnæringen i 2024. Både antallet og andelen har sunket noe siden 2022. De mange tilsynene med denne næringen skyldes både at den omfatter et høyt antall virksomheter og arbeidstakere, og at arbeidstakerne i næringen er utsatt for mange og betydelige risikofaktorer for både arbeidsrelaterte sykdommer, helseplager og skader. Deler av næringen er også utsatt for useriøse og kriminelle aktører. I tillegg har næringen et høyt antall små og mellomstore virksomheter, som innebærer at vi må gjennomføre relativt sett flere tilsyn for å påvirke arbeidsmiljøet til like mange

arbeidstakere som i næringer med flere større virksomheter, som for eksempel i offentlig sektor.

Overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner er næringer som er høyt prioritert innenfor overordnet mål 2 og 3, og utgjorde henholdsvis 1 688 og 1 231 tilsyn, tilsvarende 13 og 10 prosent, i 2024.

Helse og sosial og undervisning er næringer hvor vi har økt innsatsen de seneste årene. I 2024 gjennomførte vi 1 144 tilsyn i helse og sosial og 304 tilsyn i undervisning, som til sammen er mer enn en dobling siden 2022. Dette skyldes blant annet at muskel- og skjelettplager og psykiske plager er de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær, hvor disse næringene er særlig utsatt (jamfør delkapitlet Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager). Dette er også næringer med mange sysselsatte, og antallet innen helse- og sosialtjenester er i tillegg økende [\[2\]](#).

I næringen forretningsmessig tjenesteyting har vi derimot gjennomført færre tilsyn i 2024, etter å ha hatt nokså mange tilsyn innen særlig utleie av arbeidskraft over flere år.

I sammenheng med antall tilsyn per næring, er det viktig å nevne at dette antallet står ikke i et én-til-én-forhold med vår ressursbruk innenfor en gitt næring. Ressursbruken på et tilsyn varierer blant annet med formål, tilsynsform, reaksjonsbruk og reisetid til og fra virksomheten. Innenfor bygge- og anleggsnæringen kan vi ofte effektivt gjennomføre tilsyn med flere virksomheter på samme tid og sted, fordi de jobber på samme bygge- eller anleggs plass.

Tabell 10 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd på kontrollert regelverk i hver av næringene i samme periode, sortert etter antallet tilsyn vist i tabell 9. De siste to årene har vi høyest andel tilsyn med brudd innen næringer med høyt innslag av offentlig sektor, altså helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig administrasjon og trygdeordninger. I 2023 og 2024 har andelen vært særlig høy innen undervisning, med 92 prosent. Disse bruddene dreier seg særlig om mangelfull forebygging og håndtering av vold og trusler.

Tabell 9: Antall gjennomførte tilsyn per næring, 2020–2024. Én virksomhet kan være registrert i flere næringer. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2020	2021	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 759	3 932	4 992	4 871	4 460
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	872	1 017	1 706	1 638	1 688
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	754	1 367	913	1 331	1 231
C Industri	1 236	1 510	1 232	1 195	1 200
Q Helse- og sosialtjenester	311	427	615	811	1 144
H Transport og lagring	506	678	583	753	910
N Forretningsmessig tjenesteyting	820	786	968	1 081	595
A Jordbruk, skogbruk og fiske	546	631	338	377	405
P Undervisning	60	81	64	121	304
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	327	188	232	256	254
Andre næringer	670	1 093	681	721	862
Totalt	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Tabell 10: Andel tilsyn med brudd per næring, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2020	2021	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	59 %	54 %	67 %	70 %	69 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	72 %	62 %	79 %	78 %	72 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	65 %	44 %	82 %	80 %	75 %
C Industri	62 %	39 %	71 %	76 %	78 %
Q Helse- og sosialtjenester	73 %	67 %	89 %	89 %	87 %
H Transport og lagring	61 %	53 %	66 %	68 %	53 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	66 %	51 %	57 %	72 %	67 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	66 %	48 %	64 %	65 %	73 %
P Undervisning	75 %	57 %	66 %	92 %	92 %
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	72 %	70 %	75 %	84 %	79 %
Andre næringer	61 %	47 %	71 %	67 %	71 %
Totalt	63 %	51 %	71 %	74 %	72 %

Over åtte av ti tilsyn med stedlig kontroll

Arbeidstilsynet kan gjennomføre tilsyn med stedlige kontroller på en arbeidsplass eller virksomhetens kontor, digitale tilsyn med videomøter eller kontroller av tilsendte dokumenter. Sistnevnte kan for eksempel omfatte nedskrevne risikovurderinger, timelister og lønns slipper. Ofte inneholder et tilsyn en kombinasjon av disse metodene. Dersom tilsynet inneholder minst én stedlig kontroll, telles det som et stedlig tilsyn.

Tabell 11 viser andel tilsyn med ulike tilsynsformer i perioden 2020–2024. Fullstendige tall for digitale tilsyn vises først fra 2021. I 2024, gjennomførte Arbeidstilsynet 84 prosent av tilsynene stedlig. Dette tilsvarer om lag 11 000 tilsyn, som er på linje med 2023. Den prosentvise nedgangen fra 2023 skyldes delvis at vi har gjennomført litt flere dokumenttilsyn og digitale tilsyn i 2024. En annen årsak er at vi har gjennomført færre tilsyn innenfor mål 3, hvor de aller fleste tilsyn er stedlige.

Dokumenttilsyn utgjorde 13 prosent av tilsynene i 2024, mens digitale tilsyn utgjorde 3 prosent.

Tabell 11: Andel tilsyn med ulike tilsynsformer, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Tilsynsform	2020	2021	2022	2023	2024
Stedlige tilsyn	68 %	62 %	84 %	86 %	84 %
Dokumenttilsyn	31 %	36 %	12 %	12 %	13 %
Digitale tilsyn	1 %	3 %	4 %	2 %	3 %
Antall tilsyn (N)	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Halvparten av tilsynene var meldt på forhånd

Tilsyn kan enten være meldt til virksomheten på forhånd eller uanmeldte. Tabell 12 viser andel tilsyn som var meldt eller uanmeldt i perioden 2020–2024. I 2024 var fem av ti tilsyn meldt på forhånd, på linje med året før.

Tabell 12: Andel meldte og uanmeldte tilsyn, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Meldingsmåte	2020	2021	2022	2023	2024
Meldt	52 %	55 %	49 %	45 %	47 %
Uanmeldt	48 %	45 %	51 %	55 %	53 %
Antall tilsyn (N)	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

Systematisk arbeidsmiljøarbeid oftest kontrollert

Regelverket som Arbeidstilsynet forvalter, spenner over flere ulike tema som må være på plass for at virksomhetene skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø:

- ergonomiske arbeidsbetingelser
- fysiske arbeidsbetingelser
- kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser
- organisatoriske arbeidsbetingelser
- psykososiale arbeidsbetingelser
- systematisk arbeidsmiljøarbeid

I et tilsyn kan vi kontrollere forhold knyttet til ett eller flere av disse temaene.

Tabell 13 viser i hvor mange tilsyn vi har kontrollert ulike tema den siste femårsperioden. Tallene for 2020 og 2021 er preget av tilsyn med smittevern og avviker dermed fra normalen.

Tabell 13: Andel tilsyn med ulike arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Ett tilsyn kan dekke flere arbeidsmiljøtema. Summen av radene overstiger derfor totaltallet. Tall per 20. februar 2025.

Tema	2020	2021	2022	2023	2024
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	7 164	5 536	10 097	10 428	9 453
Organisatoriske arbeidsbetingelser	4 577	3 832	7 774	8 384	7 588
Fysiske arbeidsbetingelser	4 088	4 434	4 465	5 195	4 918
Ergonomiske arbeidsbetingelser	329	730	2 024	2 010	1 766
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	1 984	6 829	864	1 248	1 329
Psykososiale arbeidsbetingelser	324	491	1 370	1 293	1 083
Totalt	9 861	11 617	12 128	12 972	12 890

I 2024 har antallet tilsyn sunket innenfor de fleste arbeidsmiljøtemaene, sammenlignet med 2023. Dette skyldes at vi har kontrollert litt færre forhold per tilsyn. Unntaket er kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser, som vi har kontrollert i litt flere tilsyn i 2024 enn i 2023.

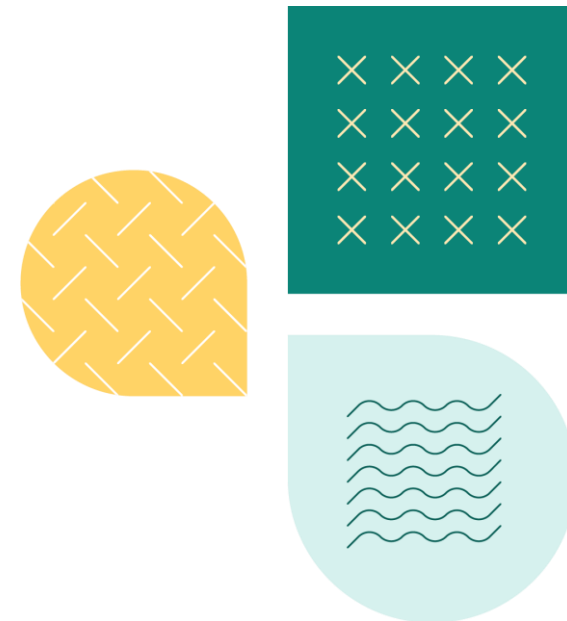
Det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er en forutsetning for at virksomhetene skal klare å forebygge arbeidsrelaterte plager, sykdommer og skader godt nok. Dette temaet er derfor det vi kontrollerer oftest, uavhengig av hva slags risikofaktorer tilsynet er rettet mot. Temaet omfatter blant annet virksomhetenes kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av risikoreduserende tiltak. Slike forhold ble kontrollert i nær 9 500 tilsyn i 2024.

Organisatoriske arbeidsbetingelser er også et omfattende tema som kan ha betydning for risikoen for ulike helseutfall, samt for grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår. Forhold knyttet til dette temaet ble kontrollert i litt under 7 600 tilsyn i 2024. Dette omfatter først og fremst arbeidsavtaler, lønnssystemer, arbeidstidsordninger og informasjon og opplæring.

Vi kontrollerte fysiske arbeidsbetingelser i nær 5 000 tilsyn i 2024. Dette gjaldt som regel bygnings- og utstyrsmessige forhold, særlig arbeid i høyden og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr.

Ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser ble kontrollert i henholdsvis ca. 1 800 og 1 100 tilsyn i 2024, mens kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser ble kontrollert i litt over 1 300 tilsyn.

Både systematisk arbeidsmiljøarbeid, organisatoriske arbeidsbetingelser og fysiske arbeidsbetingelser ble mest kontrollert i næringen bygge- og anleggsvirksomhet. Vi kontrollerte ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser mest innen helse- og sosialtjenester, mens kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser ble mest kontrollert innen varehandel og reparasjon av motorvogner.





Funn i tilsyn

Vi avdekket 33 600 brudd på regelverket i 2024

Jo flere brudd vi avdekker, jo flere forbedringstiltak iverksettes i virksomhetene. Samtidig må vi, av hensyn til ressursbruk, spisse tilsynene mot de viktigste utfordringene vi ser i arbeidslivet. Vi kontrollerer altså ikke alt regelverk i ett tilsyn, men det som er viktigst ut fra formålet med tilsynet. Vi følger selvsagt også opp andre brudd vi måtte komme over under tilsynet.

Innenfor hvert av arbeidsmiljøtemaene presentert over, har Arbeidstilsynet et sett med kontrollpunkter vi kan bruke i tilsyn. Det er stor variasjon i hvor omfattende de ulike kontrollpunktene er, og hvor ressurskrevende de er å kontrollere. I 2024 kontrollerte vi i snitt 9 kontrollpunkter per tilsyn, som summerer seg opp til totalt ca. 116 400 kontrollerte forhold. Dette er flere enn i 2022, men litt færre enn i 2023. Dette skyldes at vi har spisset tilsynene noe mer mot de forholdene vi anser som viktigst.

Totalt avdekket vi ca. 33 600 brudd i tilsynene i 2024, som tilsvarer 29 prosent av alle forholdene vi kontrollerte. Denne andelen var litt lavere enn i 2023.

Mest brudd innenfor psykososiale arbeidsbetingelser

Tabell 14 viser i hvor stor andel av tilsynene vi har avdekket minst ett brudd på ulike arbeidsmiljøtema i perioden 2020–2024.

Andelen tilsyn med brudd var høyest innenfor psykososiale arbeidsbetingelser, som vi hovedsakelig kontrollerte i næringene helse- og sosialtjenester og undervisning. Vi fant brudd på forhold knyttet til dette temaet i 89 prosent av tilsynene hvor det ble kontrollert. Disse bruddene gjaldt særlig ofte mangelfull forebygging og håndtering av vold og trusler i arbeidsmiljøet. Manglende forebygging og håndtering av psykososiale risikofaktorer i arbeidsmiljøet kan føre til både psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Slike helseplager er de to hyppigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær, som indikerer et betydelig forebyggingspotensial.

Vi avdekket også brudd i mange av tilsynene med kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser. Dette gjaldt 67 prosent av tilsynene hvor dette ble kontrollert. Vi gjennomførte flest av disse tilsynene innen næringene varehandel og reparasjon av motorvogner og industri. Bruddene dreide seg særlig om kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer og markedskontroll.

Videre, fant vi brudd på fysiske arbeidsbetingelser i 64 prosent av tilsynene hvor slike forhold ble kontrollert – de aller fleste innen næringen bygge- og anleggsvirksomhet. Bruddene dreier seg for en stor del om manglende forebygging av ulykker, gjennom å sikre forsvarlig arbeid i høyden og håndtering av maskiner og annet arbeidsutstyr. Vi fant imidlertid også mange brudd knyttet til inn klima og støy.

Til slutt, fant vi brudd på systematisk arbeidsmiljøarbeid i 58 prosent hvor dette ble kontrollert. Tilsvarende tall for ergonomiske og organisatoriske arbeidsbetingelser var henholdsvis 52 og 43 prosent. Sistnevnte kategori gjelder særlig brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Tabell 14: Andel tilsyn med brudd innenfor ulike arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Tema	2020	2021	2022	2023	2024
Psykososiale arbeidsbetingelser	74 %	78 %	79 %	83 %	89 %
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	43 %	27 %	69 %	64 %	67 %
Fysiske arbeidsbetingelser	61 %	50 %	67 %	67 %	64 %
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	49 %	48 %	53 %	55 %	58 %
Ergonomiske arbeidsbetingelser	46 %	58 %	69 %	65 %	52 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	41 %	44 %	44 %	44 %	43 %
Totalt	67 %	53 %	71 %	74 %	72 %

Alvorlige funn i mange tilsyn

Etter et tilsyn, registrerer inspektører sin vurdering av om det de har funnet i tilsynet var svært alvorlig, alvorlig eller mindre alvorlig. Inspektører innenfor a-krim registrerer ikke dette, men en lignende vurdering tilpasset a-kriminnsatsen.

Inspektørenes vurderinger gir oss mulighet til å følge med på alvorlighetsgraden i det vi ser ute på tilsyn. Det er likevel viktig å ha med seg at vurderingene er basert på inspektørenes faglige skjønn, og at de kan bety ulike ting.

Et alvorlig lovbrudd kan for eksempel være et uttrykk for hvor helsefarlig bruddet potensielt kan være, akutt eller på lengre sikt, for hvor mange arbeidstakere som blir berørt eller for hvor overlagt lovbruddet er. Hva som vurderes som alvorlig, kan også variere etter hva som var formålet med tilsynet. Vurderingen kan videre gjelde ett eller flere kontrollerte forhold i et tilsyn, og vi har ikke data på hvilke av funnene i et tilsyn som ligger til grunn for vurderingen. Vi kan likevel se på hva som kjennetegner tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, mer overordnet.

I 2024 ble litt over 3 100 tilsyn registrert med vurderingen alvorlig eller svært alvorlig. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Tilsyn for å forebygge ulykker utgjør 41 prosent av tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige. Tilsyn med arbeidsvilkår utgjør 28 prosent og tilsyn med sykdomsforebygging 25 prosent.

Som forventet, er det en tydelig sammenheng mellom inspektørenes vurdering av alvorlighet i tilsyn og reaksjonsbruken vår. Dette gjelder både hvor mange reaksjoner vi har gitt og om vi har gitt alvorlige reaksjoner som stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse eller overtredelsesgebyr.

Alvorlighetsvurderingene er også omtalt i delkapitlene for overordnet mål 1 og 2.

Reaksjoner og anmeldelser

Arbeidstilsynet har følgende reaksjoner til rådighet, dersom vi avdekker brudd på regelverket i tilsyn:

- pålegg om å rette opp brudd på regelverket, eventuelt med påfølgende pressmidler som tvangsmulkt og stans
- helt eller delvis stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse
- overtredelsesgebyr ved alvorlige eller gjentakende brudd

I tillegg, anmelder vi særlig grove brudd på regelverket til politiet.

Vi følger opp de aller fleste brudd med én eller flere reaksjoner. Det er likevel ikke alle brudd som blir fulgt opp med reaksjon, dette skjer etter en nødvendighetsvurdering i det enkelte tilsyn. Den vanligste årsaken til at vi ikke gir reaksjon, er at virksomheten allerede har iverksatt tilfredsstillende forbedringstiltak, enten på eget initiativ eller som direkte følge av veiledning i tilsynet.

Som vist i tabell 3, har Arbeidstilsynet gitt minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene som er gjennomført i 2024. I hvert av disse tilsynene har vi i snitt gitt 3 reaksjoner. Totalt opprettet vi ca. 26 200 reaksjoner i 2024, som er færre enn i 2023, men flere enn i 2022 (også vist i tabell 3).

82 prosent av reaksjonene opprettet i 2024 er innfridd per 20. februar 2025. Det betyr at virksomhetene har dokumentert at de har rettet opp i forholdene som ligger til grunn for reaksjonene. Dette er derfor et uttrykk for direkte effekter av tilsyn på virksomhetenes etterlevelse av kontrollerte krav i regelverket.

Vi vil nå beskrive Arbeidstilsynets bruk av ulike typer reaksjoner og anmeldelser i 2024.

Pålegg og pressmidler

Pålegg om at virksomheten må rette opp brudd på regelverket, er den vanligste reaksjonen Arbeidstilsynet gir. Som vist i tabell 3, vedtok vi i 2024 ca. 21 300 pålegg. Dette er flere enn i 2022, men færre enn i 2023. Per 20. februar 2025 er 83 prosent av påleggene som ble vedtatt i 2024 innfridd.

Dersom virksomheten ikke retter seg etter et vedtatt pålegg innen den fristen vi har satt, kan vi bruke tvangsmulkt eller stans av arbeid som pressmidler. De aller fleste pålegg innfris av virksomhetene i løpet av forholdsvis kort tid og uten bruk av pressmidler. Vi har vedtatt pressmidler etter 1 486 pålegg som ble vedtatt i 2024. Løpende tvangsmulkt er vårt primære pressmiddel, men i noen tilfeller kan en engangsmulkt eller stans være mer egnet. Dette vurderes i hver enkelt sak.

Stans ved overhengende fare

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

Som vist i tabell 3, har Arbeidstilsynet vedtatt 1 140 stans ved overhengende fare i 2024. Per februar 2025, er 98 prosent av disse stansingsvedtakene innfridd, som betyr at de farefylte forholdene er rettet opp.

De klart fleste stansingsvedtakene gjelder farlig arbeid i høyden og krav om sikring av arbeidssted i høyden, stillas eller stige. Andre eksempler på forhold vi har stanset, er farlig bruk av maskiner og utstyr, uforsvarlig håndtering av asbest og uforsvarlig gravearbeid.

Overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger

Overtredelsesgebyr er en forvaltningsmessig sanksjon som Arbeidstilsynet kan bruke når vi finner alvorlige eller gjentatte lovbrudd. Et slikt gebyr skal ha en avskrekkende effekt både mot nye lovbrudd i virksomheten det gjelder, og på at virksomheter som ikke har fått tilsyn eller gebyr korrigerer egen adferd på områder der de kan få overtredelsesgebyr.

Det er selve lovbruddet som utløser gebyr, og ikke egenskaper ved virksomheten som sådan. Dette er et viktig poeng, som vi noen ganger ser misforstås. Både virksomheter som i utgangspunktet prøver å drive seriøst, så vel som kriminelle og useriøse virksomheter, kan begå brudd på regelverket som resulterer i overtredelsesgebyr.

Dersom vi avdekker grov arbeidslivskriminalitet eller lovovertridelser hvor vi vurderer at overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, skal vi politianmelde forholdet. Vi kan ikke ilegge overtredelsesgebyr og anmelde samme alvorlig lovbrudd, vurderes fra sak til sak ut fra ulike hensyn, som regel i dialog med politiet.

Politiet kan også be oss om råd i politisaker som handler om regelverket vi forvalter. Dette kalles tilrådinger. Siden både overtredelsesgebyrer, anmeldelser og tilrådinger handler om sanksjonering av lovovertridelser, er det hensiktsmessig å se utviklingen for disse i sammenheng med hverandre.

Figur 3 og tabell 15 viser utvikling i antall overtredelsesgebyrer, anmeldelser og tilrådinger i perioden 2020–2024. Utviklingen i overtredelsesgebyrer og anmeldelser henger tett sammen med hvor mange tilsyn vi har gjennomført og hvilke tema og målgrupper vi har prioritert for tilsyn.

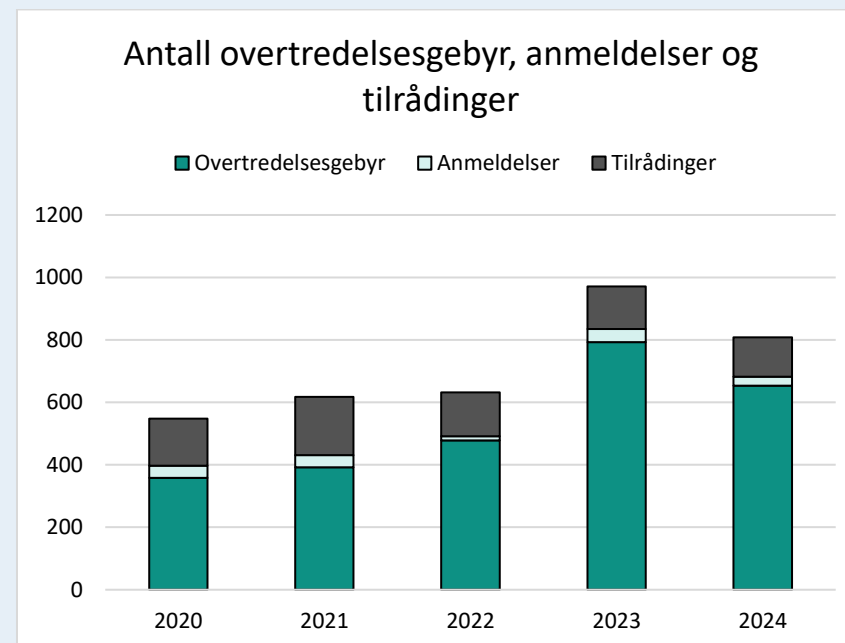
I 2024, vedtok vi 653 overtredelsesgebyrer, og vi sendte 29 anmeldelser og 126 tilrådinger til politiet.

Antallet overtredelsesgebyrer i 2024 er noe lavere enn i 2023, men høyere enn tidligere år. I 2023 vedtok vi 793 gebyrer, som var det høyeste antallet på ett år noensinne. Nedgangen fra 2023 til 2024 gjelder først og fremst innenfor mål 1, og da særlig gebyrer for mangelfull forebygging av arbeidsulykker. Det lavere antallet skyldes i stor grad manglende juristkapasitet. Mange tilsyn fra 2024 ligger derfor fortsatt til vurdering for overtredelsesgebyr. Eventuelle vedtak i disse tilsynene vil derfor ikke komme før i 2025.

Alle tall som gjelder overtredelsesgebyrer, kan bli justert ved eventuell påklaging av vedtak. Derfor er antallet overtredelsesgebyrer for 2023 i tabellen noe lavere enn oppgitt i årsrapporten for 2023.

Vi hadde også en nedgang i antall anmeldelser og tilrådinger fra 2023 til 2024.

Figur 3: Antall vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2020–2024. Antall overtredelsesgebyr kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.



Tabell 15: Antall vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2020–2024. Antall overtredelsesgebyr kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.

Sanksjonering	2020	2021	2022	2023	2024
Overtredelsesgebyr	358	392	478	793	653
Anmeldelser	39	39	13	42	29
Tilrådinger	151	187	141	136	126



Overtredelsesgebyr

Tabell 16 viser hvilke brudd vi har gitt flest overtredelsesgebyrer for i perioden 2020–2024. Ett overtredelsesgebyr kan gjelde flere typer brudd.

Følgende forhold gir vi oftest overtredelsesgebyr for:

- mangler ved bygnings- og utstyrmessige forhold (som oftest farlig arbeid i høyden)
- manglende HMS-kort
- uforsvarlig bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr
- brudd på arbeidstidsregelverk

Tabell 16: Antall vedtak om overtredelsesgebyr fordelt på ti vanligste underkategorier av arbeidsmiljøtema, 2020–2024. Antall vedtak kan bli justert ved påklaging. Ett gebyr kan gjelde brudd innenfor flere underkategorier av arbeidsmiljøtema. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2020	2021	2022	2023	2024
Bygnings- og utstyrmessige forhold	150	147	204	354	237
HMS-kort	125	113	178	312	229
Arbeidstidsordninger	46	44	64	94	130
Maskiner og annet arbeidsutstyr	79	62	82	125	81
Lønssystemer	24	19	28	36	50
Registrerings- og meldeplikt	0	0	1	21	35
Arbeidsavtaler	7	4	14	6	32
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	5	15	21	17	30
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2	14	19	27	18
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	3	17	15	14	10

Vi har videre gitt klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter registrert innen byggenæringen. Disse utgjorde 58 prosent av gebyrene i 2024, som er langt høyere enn hvor stor andel av tilsynene som er gjennomført i denne næringen.

De tre andre næringene med flest overtredelsesgebyrer i 2024 var:

- 45 Handel med og reparasjon av motorvogner – 7 prosent
- 56 Serveringsvirksomhet – 6 prosent
- 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift – 5 prosent

Vi vurderer både om vi skal gi overtredelsesgebyr og størrelsen på gebyret etter vilkårene nedfelt i arbeidsmiljøloven § 18–10.

Sentrale momenter i en slik vurdering er:

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

1. juli 2024 hevet Stortinget det maksimale beløpet for overtredelsesgebyr betydelig. Inntil da, var grensen 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Nå er grensen 50 G eller inntil 4 prosent av virksomhetens årsumsetning. Det høyeste av disse beløpene utgjør den øvre rammen for gebyr.

Denne hevingen gjenspeiles i at gjennomsnittlig gebyrbeløp var betydelig høyere i 2024 enn i 2023. Vi ila forholdsvis flere gebyrer på over 500 000 kroner enn tidligere, og også noen flere over 1 million kroner. Likevel er de fleste overtredelsesgebyrene fortsatt utmålt til under 200 000 kroner. Ettersom gebyrbeløpet skal være i samsvar med vurderinger i tidligere saker, vil økningen i gebyrstørrelse måtte skje gradvis.

Figur 4 viser gebyrer etter grupperte gebyrbeløp i 2023 og 2024. Av de totalt 653 gebyrene i 2024, var 211 på under 50 000 kroner.

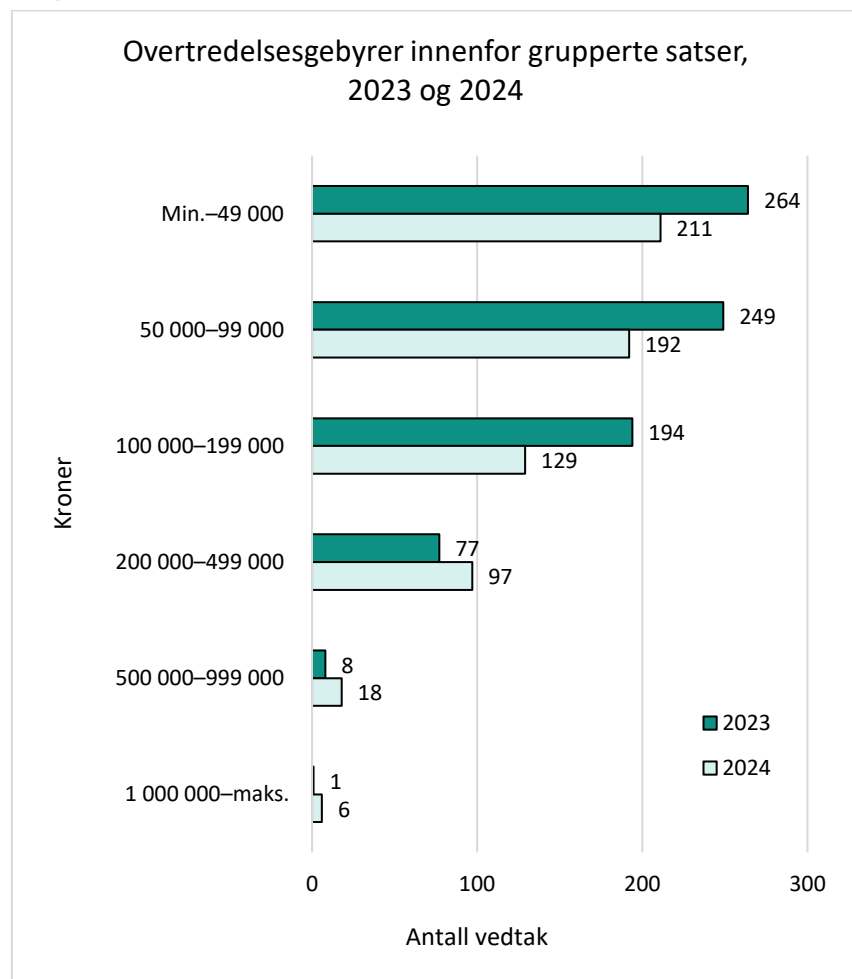
Nesten like mange – 192 gebyrer – var på mellom 50 000 og 99 000 kroner. 129 gebyrer var på mellom 100 000 og 199 000 kroner, mens 97 var på mellom 200 000 og 499 000 kroner. 18 gebyrer i 2024 var på mellom 500 000 og 999 000 kroner, mot åtte i 2023. Til slutt var 6 gebyrer i 2024 på 1 million kroner eller mer, mot ett i 2023. Det høyeste gebyret vedtatt i 2024 var på litt under 1,9 millioner kroner.

Årsakene til gebyrbeløpene er sammensatte, som illustrert i den ikke uttømmende momentlisten fra arbeidsmiljøloven. Blant annet, er virksomhetens økonomiske evne et vilkår som skal hensyntas ved utmåling. De fleste virksomheter som ilegges overtredelsesgebyr er små, hvor den økonomiske evnen kan være begrenset. Sju av ti gebyrer i 2024 ble gitt til virksomheter med under 20 registrerte ansatte. Motsatt, ble under ett av ti gebyrer gitt til store virksomheter med over 100 ansatte.

For øvrig gjelder de fleste av de laveste gebyrene brudd på HMS-kortplikten, hvor vår praksis er å gi lave gebyrer, uavhengig av virksomhetens størrelse og økonomi.

Det er likevel et viktig prinsipp at det ikke skal lønne seg å bryte regelverket. I noen tilfeller må gebyret derfor justeres slik at det overstiger en eventuell gevinst som virksomheten har fått. En slik gevinst kan imidlertid kun beregnes for den perioden vi kan dokumentere at overtredelsen har foregått.

Figur 4: Vedtak om overtredelsesgebyr i 2023 (N=793) og 2024 (N=653), innenfor grupperte satser. Antall vedtak og beløp kan bli justert ved påklaging. Tall per 20. februar 2025.



Anmeldelser

Tabell 17 viser en oversikt over hvilke lover og tilhørende forskrifter vi oftest har anmeldt brudd på de siste fem årene. Merk at én anmeldelse kan gjelde brudd på flere lover og forskrifter samtidig. De fleste anmeldelser er hjemlet i både arbeidsmiljøloven og en tilhørende forskrift.

Tabell 17: Antall anmeldelser innenfor mest brukte lover og forskrifter, 2020–2024. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lov eller forskrift	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeidsmiljøloven	28	38	12	36	26
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	7	15	3	9	12
Forskrift om utførelse av arbeid	11	20	1	9	12
Internkontrollforskriften	10	14	3	5	9
Arbeidsplassforskriften	4	6	2	5	6
Straffeloven	5	6	5	18	6
Allmenngjøringsloven	7	3	4	5	1

Mange av anmeldelsene er sendt på bakgrunn av arbeidsulykker. I 2024 gjaldt det 17 av de 29 anmeldelsene, som er sju flere enn i 2023.

Sju av anmeldelsene i 2024 ble sendt etter tilsyn innenfor mål 3. Dette er en betydelig nedgang fra 2023, og er den viktigste årsaken til nedgangen i anmeldelser totalt. De siste årene har vi økt fokuset på sanksjonering i forvaltningssporet fremfor straffesporet, for mest mulig effektiv reaksjons- og sanksjonsbruk.

Tabell 18 viser utfall av de 162 anmeldelsene Arbeidstilsynet har sendt til politiet i perioden 2020–2024. Totalt, har 67 av anmeldelsene blitt henlagt. Videre har 38 av våre anmeldelser endt med et forelegg, mens fem er avgjort med dom eller påtaleunntatelse. For 52 anmeldelser er utfall foreløpig ikke registrert i vårt fagsystem. Dette gjelder særlig anmeldelser sendt i 2023 og 2024, hvor mange fortsatt er til behandling hos politiet eller i domstolene.

Tabell 18: Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2020–2024.

Tall per 20. februar 2025.

Utfall	2020	2021	2022	2023	2024	Totalt
Henleggelse	25	17	7	14	4	67
Forelegg	9	16	2	10	1	38
Dom	2	0	1	1	0	4
Påtaleunntatelse	0	1	0	0	0	1
Ikke registrert	3	5	3	17	24	52
Totalt	39	39	13	42	29	162



Veiledning og kunnskapsformidling

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

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

Tabell 19 gir en oversikt over hovedtall for veiledning i perioden 2020–2024. De siste årene har vi dreid store deler av veiledningen vår over på digitale flater. Tallene viser derfor en økning i digital veiledning, samtidig som det fortsatt er høy etterspørsel etter fysisk veiledning og førstelinjeveiledning.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal med over 5,8 millioner besøk i 2024. Våre prioriterte veiledningssider på nettsiden hadde over 1,2 millioner besøk.

Sosiale medier er et område med kraftig utvikling de siste årene, og derfor viktig for å spre budskap med Arbeidstilsynet som avsender. Vi fikk over 10 000 flere følgere i sosiale medier i 2024 og solid engasjement rundt mange innlegg. Rekkevidden på innlegg i sosiale medier har også økt noe.

Arbeidstilsynets svartjeneste og veiledere på servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) håndterte over 51 400 henvendelser i 2024. Antall henvendelser til Svartjenesten og SUA er noe lavere i 2024 enn tidligere år. Nedgangen skyldes i hovedsak en omprioritering av ressurser fra veiledning til saksbehandling av innsynskrav. Vi opplever imidlertid at etterspørselen er minst like stor som før. Det er en enorm bredde i henvendelsene som Svartjenesten mottar, og i 2024 utgjorde arbeidstid den største enkeltkategorien.



Tabell 19: Hovedtall veiledning, 2020–2024. Tall per 1. januar 2025.

Veiledning	2020	2021	2022	2023	2024
Antall besøk på arbeidstilsynet.no	5 200 000	5 200 000	5 290 000	5 964 766	5 832 801
Antall besøk på prioriterte veiledningssider på arbeidstilsynet.no				1 204 273	1 217 734
Antall kampanjer		7	6	8	6
Antall kampanjevisninger				10 031 496	10 763 373
Antall veiledningsseminar (inkludert seminarer, innlegg, foredrag, e-læring og nettmøter)				138	210
Antall deltakere på veiledningsseminarer				12 890	16 657
Antall webinar (direkte og tilgjengelig for strømming)				49	61
Antall deltagere på webinar (direkte og strømmet)				50 771	44 691
Antall likelydende veiledningsbrev sendt til virksomheter			8	6	3
Antall mottakere av veiledningsbrev			107 000	49 074	28 178
Antall førstelinjeveiledninger (SUA, Svartjenesten)	62 910	63 379	58 568	62 192	51 464
Antall henvendelser til chatbot				56 546	73 898
Antall innlegg på sosiale medier (Facebook og LinkedIn)			218	363	345
Antall følgere på sosiale medier			65 341	78 104	89 485
Rekkevidde sosiale medier			1 110 692	2 583 079	4 000 000
Antall mediasaker	9 557	9 194	8 444	8 886	8 616
Antall innsynskrav	38 021	44 218	65 545	66 162	62 308

Godkjenningsordninger og meldinger

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter inneholder krav om at virksomheter må ha Arbeidstilsynets godkjenning eller tillatelse før de kan gjennomføre visse typer aktiviteter. Felles for ordningene er at de skal bidra til bedre helse, miljø og sikkerhet (HMS) innenfor risikoutsatte deler av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet mottar og behandler derfor hvert år et høyt antall søknader på en rekke ulike områder. Digitalisering og skjematøsninger i Altinn innen mange av områdene har ført til økt effektivitet og kvalitet på saksbehandlingen, samtidig som ordningene er enklere for brukerne.

Tabell 20 gir en oversikt over antall mottatte søknader for noen av de mest sentrale ordningene, for siste femårsperiode. Godkjenningsordningen for bilpleie trådte i kraft i 2022 og godkjenningsordningen for bemanningsforetak i 2024. Den erstattet da den tidligere registerordningen. For disse to ordningene har vi derfor ikke tall for hele femårsperioden.



Tabell 20: Antall mottatte søknader, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall mottatte søknader	2020	2021	2022	2023	2024
Godkjenningsordning bemanningsforetak					2 746
Godkjenningsordning renhold	2 423	2 402	2 175	2 243	2 165
Godkjenningsordning bilpleie			620	542	369
Byggesak	4 300	4 815	4 076	3 985	4 320
Dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene	1 050	1 062	1 014	883	822
Arbeid med asbest	73	28	192	180	149

De fleste søknadene om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene kommer fra bransjene bygg og anlegg, regnskap og revisjon og helse og omsorg. De aller fleste som søker, får godkjenning. I 2024 ga vi avslag på 67 søknader, hovedsakelig fordi virksomhetene søkte om planer som vi vurderte som uforsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

I tillegg til de ulike godkjennings- og søknadsordningene, mottar og saksbehandler Arbeidstilsynet meldinger og varsel om uønskede hendelser.

Tabell 21 gir en oversikt over antall tilfeller av kritikkverdige forhold, ulykker og arbeidsrelatert sykdom som er meldt til Arbeidstilsynet siste femårsperiode.

Tabell 21: Antall kritikkverdige forhold, arbeidsulykker og tilfeller av arbeidsrelatert sykdom meldt til Arbeidstilsynet, 2020–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilfeller	2020	2021	2022	2023	2024
Kritikkverdige forhold	7 739	8 868	10 373	12 196	13 233
Arbeidsulykker	2 263	2 481	2 174	2 123	2 166
Arbeidsrelatert sykdom	1 515	1 742	1 817	1 860	1 910

Antall mottatte meldinger om kritikkverdige forhold har gått betraktelig opp de siste tre årene. Denne økningen sammenfaller med innføring av en ny løsning for mottak av meldinger om kritikkverdige forhold som ble satt i drift høsten 2021.

I noen tilfeller, og spesielt for arbeidsulykker, mottar vi flere varsel om samme tilfelle. Det reelle antallet varsler og meldinger Arbeidstilsynet har saksbehandlet vil derfor være noe høyere.



Regelverksutvikling

Regelverk er et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig. Det må også være forståelig og lett å finne frem i. Dette gjør at vi hele tiden både jobber med å utvikle nytt regelverk og med å forbedre det som allerede finnes.

Sentralt i arbeidet med regelverksutvikling er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder.

I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, arbeider vi mye med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans for andre.

Av regelverksutvikling som Arbeidstilsynet har jobbet med i 2024, nevner vi noen eksempler:

- tydeligere krav til innkvartering i arbeidsplassforskriften, der arbeidsgiver innkvarterer arbeidstakere (trådte i kraft 1. juni 2024)
- tydeliggjøring av regelverket om psykososialt arbeidsmiljø
- krav om HMS-kort i varebilsegmentet
- fastsetting av grenseverdier for eksponering for enkelte aprotiske løsemidler som kan gi helseskade for arbeidstakere (kommer inn i REACH-forskriften tidlig i 2025)
- nye krav til blant annet kunstig intelligens, cybersikkerhet og andre teknologiske fremskritt (kommer inn i maskinforskriften fra 1. mai 2025)

Noen av disse endringene er innført i 2024 eller skal innføres i 2025, mens andre ikke er besluttet.

Kunnskap om effekter

For å kunne bruke og kombinere virkemidler på en god måte, trenger vi kunnskap om hvilke effekter de ulike virkemidlene har. Vi bør også vite noe om hvordan de virker på ulike målgrupper, og hvordan de kan skape en merverdi når de brukes koordinert.

De viktigste kildene vi har til slik kunnskap, er

- forskning på tilstand og utvikling innen arbeidsmiljø eller på effekter av våre virkemidler
- våre egne effektmålinger av tiltak vi gjennomfører
- brukerundersøkelser etter tilsyn og utvalgte veiledningstiltak

I tillegg, har vi omfattende data om avdekkede brudd og reaksjoner i tilsyn, som er de mest håndfaste tallene vi har på direkte effekter av vår innsats på virksomhetene. Vi prøver også å ha best mulige tall på hvor mange i målgruppene vi har nådd med ulike veiledningstiltak og hvor mange i målgruppene for godkjenningsordningene som er godkjent. Dette er imidlertid mer krevende å ha løpende og presise tall på.

Forskning fra blant annet STAMI og funn i våre egne effektmålinger viser at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [\[5\]](#) [\[6\]](#). Det finnes også noe forskning som tilsier at godkjenningsordninger og HMS-kortordninger langt på vei fungerer etter intensjonene [\[7\]](#) [\[8\]](#).

Det er mer utfordrende å påvise effekter av andre virkemidler på etterlevelse. Det samme gjelder mer langsiktige effekter på arbeidsmiljø og helseutfall i virksomhetene. Selv om vi har en del kunnskap, er det derfor fortsatt mye vi ikke vet om effekter av virkemidlene og hva som fungerer best i ulike sammenhenger. Vi jobber kontinuerlig med å skaffe oss mer kunnskap om dette. I 2024 har vi gjennomført en effektmåling av veiledningsbrev, som er nærmere omtalt på side 79.

Prioriterte brukermål i 2024

Arbeidstilsynets innsats skal være risikobasert, slik at vi sikrer best mulig måloppnåelse med ressursene vi er tildelt. Ved behov, oppdaterer vi våre risikovurderinger av de tre overordnede målene. Dette gjør vi på bakgrunn av kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden og vurderinger av fremtidig utvikling.

Vi gjør risikovurderinger av de overordnede målene i to steg:

1. Vi beskriver de viktigste problemene i arbeidslivet gitt våre overordnede mål.
2. Vi prioriterer ulike delmål, kalt brukermål, basert på problemene og annet kunnskapsgrunnlag.

I rapporten «Risikobilde», som vi oppdaterer jevnlig, beskriver vi hva vi ser på som de viktigste problemene innenfor arbeidsmiljø og -helse, useriøsitet og a-krim. Denne rapporten har i mange år vært et sentralt kunnskapsunderlag for våre prioriteringer, og utarbeides i samarbeid med STAMI.

Tabell 22 viser hvilke næringer som er mest utsatt for hvert av problemene beskrevet i Risikobilde 2024 [\[9\]](#). Tabellen viser at noen hovednæringer er særlig utsatt for flere ulike problemer.

De siste årene er Risikobilde supplert med to andre rapportserier: «Utsikt», hvor vi vurderer utviklingstrekk for arbeidslivet i fremtiden, og «Signal», med våre inspektører og regionale verneombud sine funn og erfaringer fra direkte kontakt med ulike bransjer.

Det samlede kunnskapsgrunnlaget fra disse tre rapportene brukes til å prioritere hvilke delmål Arbeidstilsynet skal prioritere i neste virksomhetsplan. Virksomhetsplanen varer i utgangspunktet i fem år, men vurderes årlig for endringer.

Delmålene kalles **brukermål**, i tråd med DFØs metode for risikostyring i staten, fordi de handler om hvilke aktører i arbeidslivet vi anser som viktigst å påvirke til å endre sin atferd. Slike aktører kan være arbeidsgivere, arbeidstakere, oppdragsgivere og andre som har viktige roller i arbeidslivet, som for eksempel verneombud og bedriftshelsetjenester.

Brukermålene besluttet av direktøren for Arbeidstilsynet basert på en risikovurdering av hvert brukermål på overordnet mål. Det kan også være andre forhold som spiller inn på beslutningen, som konkrete styringssignaler fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Selv om vi har et spesielt fokus på enkelte tema og aktørgrupper, ivaretar vi samtidig en rekke andre oppgaver og ansvarsområder. Dette er også en betydningsfull del av vår innsats. Et eksempel på dette fra 2024, er forebygging av arbeidsrelatert kreft. Vi viser til delkapitler for hvert overordnet mål for en beskrivelse av aktiviteter og resultater både mot målet i sin helhet og mot hvert enkelt brukermål.

Tabell 22: Utsatte næringer for arbeidsmiljø-, seriøsitets- og a-krimproblemer. Kilde: Risikobilde 2024.

Type problem	Problemer	Jord- og skogbruk, fiske (inkl. akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg og anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport og lagring	Overnattning og servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Off.adm., forsvar og sos.forsikring	Helse- og sosialtjenester	Annen tjenesteyting	Undervisning
Arbeidsmiljø-problemer	Arbeidsrelatert kreft	X	X	X	X	X	X	X						
	Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	X	X	X	X	X		X		X	X	X		X
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X				X	X	X	X	X		X	X	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							X	X	X		X		
Seriøsitets-problemer	Brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår	X		X		X		X	X	X				
	Uforsvarlig innkvartering	X		X	X	X		X	X	X				
	Ulovlig innleie					X				X				
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					X		X		X				
A-krim-problemer	Lønnstyveri	X		X	X	X		X	X	X				
	Falsk entreprise					X		X		X				
	Fiktiv dokumentasjon	X		X	X	X		X	X	X				

I 2024 prioriterte Arbeidstilsynet brukermål innenfor følgende tema, for å forebygge de viktigste problemene beskrevet i Risikobilde:

- **Overordnet mål 1:**
 - arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
 - arbeidsrelaterte ulykker
 - bedriftshelsetjeneste
- **Overordnet mål 2:**
 - lønn under allmenngjort tariff
 - offentlige oppdragsgivere
- **Overordnet mål 3:**
 - utenlandske arbeidstakere

Tilstand, virkemiddelbruk og målgrupper, resultater og effekter innenfor de ovennevnte temaene er nærmere beskrevet under hvert overordnede mål. Tabell 23 sammenstiller antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor de prioriterte brukermålene i 2024. Tallene inkluderer kun tilsyn rettet direkte mot arbeidsgivere, og som tilfredsstiller visse kvalitetskrav som vi har satt for at tilsynene skal telles med i innsatsen for de enkelte brukermålene. Tilsyn rettet mot andre aktører, som også er viktige for måloppnåelsen, er beskrevet under de enkelte temaene.

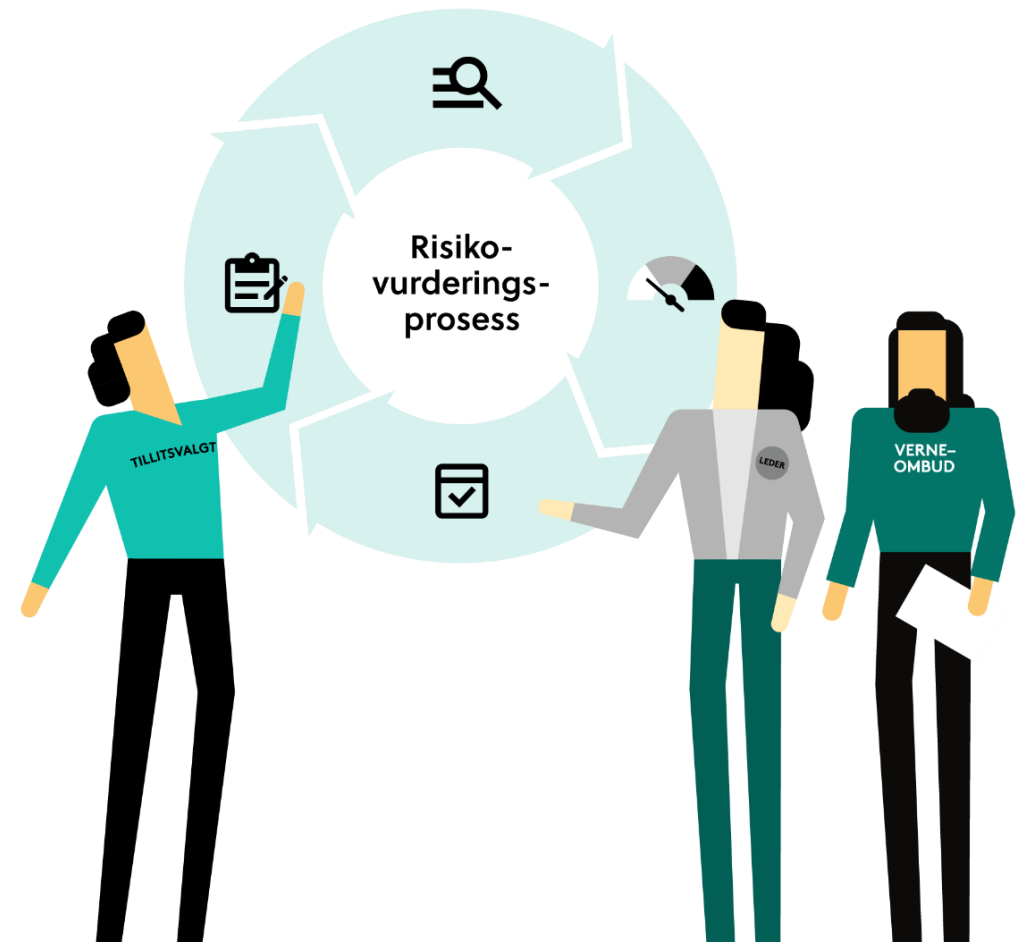
Som det fremgår av tabellen, har vi flest tilsyn med at virksomheter bruker bedriftshelsetjeneste. Dette kommer av at vi kontrollerer dette i mange ulike tilsyn, uavhengig av hvilke risikoforhold de er rettet mot.

Tabell 23: Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor prioriterte brukermål, 2024. Tall per 20. februar 2025.

Tema for prioriterte brukermål	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd
Mål 1 – Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager	1 895	82 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte ulykker	3 207	74 %
Mål 1 – Bedriftshelsetjeneste	4 955	49 %
Mål 2 – Lønn under allmenngjort tariff	2 267	17 %
Mål 2 – Offentlige oppdragsgivere	108	83 %
Mål 3 – Utenlandske arbeidstakere	693	72 %

Mål 1:

Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet



Arbeidslivet i Norge er i hovedsak preget av trygge og gode arbeidsforhold, og arbeidsmiljøet kjennetegnes som stabilt godt [2]. Undersøkelser viser at Norge holder et høyt nivå med tanke på arbeidsmiljø og arbeidshelse, også sammenliknet med andre europeiske land [10].

STAMIs Faktabok for arbeidsmiljø og helse fra 2024 viser at forekomsten av risikofaktorer i arbeidsmiljøet de siste årene i det store og hele har vært stabil. Når det gjelder arbeidshelse, rapporterer STAMI om en svak økning i andelen sysselsatte som oppgir å ha arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. I 2022 rapporterte om lag 1,2 millioner sysselsatte om muskel- og skjelettsmerter som helt eller delvis skyldes jobben, og om lag 500 000 sysselsatte rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager [2]. Når det gjelder arbeidsskader, så blir rundt 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid hvert år [2]. Forekomsten av arbeidsskader har vært svakt synkende over flere tiår. For kreft som skyldes yrkeseksponering, ligger antallet på om lag 1 000 krefttilfeller årlig. Slike tilfeller kan ofte knyttes til eksponering flere tiår tilbake i tid.

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

Funn fra Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk HMS-arbeid fra 2022, viser at mange virksomheter jobber med sitt eget arbeidsmiljø og HMS, men at det er et betydelig forebyggingspotensial i å få virksomhetene til å arbeide mer systematisk med risikovurderinger og tiltak. Som tabell 24 viser, gjennomførte åtte av ti virksomheter risikovurderinger, men kun fire av ti jobbet systematisk i henhold til satte kriterier. I disse kriteriene inngikk at kartlegging og risikovurdering skulle gjennomføres minst årlig, at de ansatte skulle involveres, og at prosessen skulle dokumenteres. Blant virksomhetene som jobbet systematisk med risikovurderinger og som der hadde identifisert behov for risikoreduserende tiltak, hadde 66 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte.

Tabell 24: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Merk at det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i rapporten [3].

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

Videre viser tabellen at en relativt lav andel av lederne som ble intervjuet i undersøkelsen hadde fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. For å kunne følge opp sitt ansvar for systematisk arbeidsmiljøarbeid, er arbeidsgiver pålagt å gjennomgå slik opplæring. Funnene viser imidlertid at kun halvparten av lederne hadde fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. I tillegg hadde tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring i et tidligere arbeidsforhold, men vi vet ikke om opplæringen har vært relevant for risikoforholdene på nåværende arbeidsplass. To av ti ledere hadde aldri mottatt HMS-opplæring, verken på nåværende eller tidligere arbeidsplass.

For å sikre at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, prioriterte Arbeidstilsynet i 2024 brukermål innenfor tre tema innenfor overordnet mål 1. Disse var

- arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
- arbeidsrelaterte ulykker
- bedriftshelsetjeneste

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først ressursbruken i 2024 innenfor mål 1, etterfulgt av den samlede tilsynsaktiviteten innenfor mål 1. Deretter går vi i dybden på de tre prioriterte brukermålene, hvor vi beskriver tilstand og utvikling, virkemiddelbruk og resultater, og vurderinger av effekter. Til slutt gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse for mål 1.

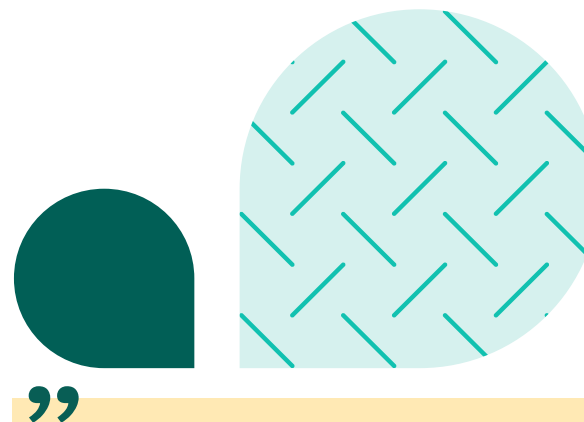
Delkapitlet beskriver ikke all aktivitet som Arbeidstilsynet har gjennomført innenfor mål 1 i 2024. Markedskontroll av kjemikalier og fastsettelse av grenseverdier for kjemikalier er eksempler på viktige aktiviteter som ikke beskrives nærmere, men som også bidrar til vår måloppnåelse.

Ressursbruk innenfor mål 1

Som vist i tabell 5, bruker Arbeidstilsynet klart mest ressurser på overordnet mål 1. I 2024 brukte vi 246,1 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor dette målet. Over halvparten av dette, 58 prosent, ble benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. 15 prosent av ressursene gjaldt arbeid med veiledning og kunnskapsformidling, hvor den største andelen var knyttet til veiledning om muskel- og skjelettplager og psykiske plager, etterfulgt av kunnskapsformidling og presse, sosiale medier og innlegg. 11 prosent av ressursene ble benyttet til arbeid med godkjenningsordningene, hvor hovedvekten gjaldt arbeid med ordningene for byggesak og arbeidstid. 8 prosent av ressursene var knyttet til regelverksutvikling. Resterende andel av ressursene har blitt brukt på andre særskilte oppgaver, som for eksempel meldinger om kritikkverdige forhold, meldinger om arbeidsulykker, og meldinger om arbeidsrelatert sykdom.

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler, har vi brukt mest ressurser på tilsyn med forebygging av personskader og tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager – begge med om lag en tredjedel av ressursene. Resten av ressursene har blitt brukt på oppfølging av arbeidsulykker, etterfulgt av tilsyn med forebygging av kreft og kjemisk eksponering, tilsyn med oppfølging av tips, varsel og grunnleggende lovkrav, og markedskontroll.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 1.



Arbeidstilsynet har hatt landsdekkende kjedetilsyn med en større butikkjede, hvor det ble avdekket en rekke brudd på systematisk HMS-arbeid som de nå har rettet opp i.

Øverste leder i Norge for kjeden sier at «*Det høres nesten ut som et eventyr, men vi hadde sett fullstendig annerledes ut hvis vi ikke hadde fått Arbeidstilsynet på besøk og med den samarbeidsvilligheten de har vist oss*». Lederen sier også at «*måten vi har samarbeidet med Arbeidstilsynet på i Norge har blitt en foregangsfigur for hvordan man har tilpasset HR- og HMS-arbeidet i de andre åtte landene vi har butikker i*».

Etter tilsynene har virksomheten fått mange tiltak på plass i sitt internkontrollsystem. Nå er jobben deres videre å integrere arbeidet i HMS-styringslinjen, og utøve systematisk HMS-arbeid sammen med arbeidstakerne og deres representanter i den enkelte butikk.

Heidi Haugland Walker, seniorinspektør, avdeling for tilsyn

Forebyggende tilsyn i 2024

For å redusere risikoen for arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skade, gjennomfører Arbeidstilsynet forebyggende tilsyn med virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid.

I 2024 gjennomførte vi 7 534 slike tilsyn. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 79 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 73 prosent. Tabell 25 oppsummerer nøkkeltall for forebyggende tilsyn gjennomført i perioden 2022–2024. Som tabellen viser, har antallet forebyggende tilsyn ligget på over 7 000 tilsyn per år de siste tre årene. I 2024 er antallet tilsyn noe høyere enn i 2022 og 2023. Andelen tilsyn med brudd er på samme nivå som i 2023. Andelen tilsyn med reaksjon er foreløpig noe lavere, men kan fortsatt øke etter hvert som flere tilsyn går videre i saksforløpet.

Tabell 25: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, innenfor overordnet mål 1, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	2022	2023	2024
Antall tilsyn	7 426	7 046	7 534
Andel tilsyn med brudd	76 %	80 %	79 %
Andel tilsyn med reaksjon	72 %	75 %	73 %

Flest forebyggende tilsyn i bygg og anlegg

I 2024 har vi gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg med 39 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial med 15 prosent av tilsynene, og industri med 13 prosent av tilsynene. Tabell 26 gir en oversikt over de ti næringene vi har gjennomført flest tilsyn med innenfor mål 1 i perioden 2022–2024. Som tabellen viser, gjennomførte vi mange tilsyn innenfor de samme næringene også i 2022 og 2023.

Tabell 26: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på næringer, 2022–2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 293	2 891	2 922
Q Helse- og sosialtjenester	604	783	1 127
C Industri	965	980	972
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	611	698	662
P Undervisning	56	113	296
H Transport og lagring	255	221	266
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	661	411	248
A Jordbruk, skogbruk og fiske	165	208	232
N Forretningsmessig tjenesteyting	272	221	190
S Annen tjenesteyting	35	32	179
Andre næringer	648	614	549
Totalt	7 426	7 046	7 534

I 2024 har vi avdekket brudd i en høy andel tilsyn med disse næringene. Vi har avdekket særlig ofte brudd innen undervisning, med 93 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial, med 88 prosent av tilsynene, og industri, med 81 prosent av tilsynene. Vi avdekket tilsvarende høye bruddandeler innen helse og sosial og industri også i 2022 og 2023. Innen undervisning var det en noe lavere andel tilsyn med brudd i 2022. De siste to årene har vi imidlertid økt tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler innen undervisning, som har gitt utslag i flere brudd.

Kontrollerte tema i tilsyn innenfor mål 1

Som vist i tabell 27, har vi i 2024 oftest kontrollert forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud. Dette er tema vi ofte kontrollerer, uavhengig av hvilke risikoforhold tilsynet ellers er rettet mot.

Blant de mest kontrollerte undertemaene, har vi avdekket klart flest brudd på forhold knyttet til vold og trusler, med brudd i 93 prosent av tilsynene. Vi har også avdekket en relativt høy andel brudd på kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer, med brudd i 69 prosent av tilsynene, og manuelt arbeid knyttet til muskel- og skjelettplager, med brudd i 65 prosent av tilsynene.

Tabell 27: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på mest kontrollerte undertema, 2022–2024. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Bedriftshelsetjeneste	3 205	4 369	4 955
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 312	4 192	4 253
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud	3 109	2 843	3 082
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	2 935	2 695	2 997
Informasjon og opplæring	3 357	2 909	2 620
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 537	2 607	2 555
Bygnings- og utstyrmessige forhold	2 505	2 305	2 240
HMS-kort	2 557	2 238	2 201
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 496	2 183	2 015
Tungt og ensformig arbeid	878	1 404	1 358
Manuelt arbeid	1 977	1 729	1 044
Vold og trusler	478	657	877
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	545	448	712
Personlig verneutstyr - teknisk	891	782	637
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	507	447	624
Andre tema	4 288	3 856	3 065
Totalt	7 426	7 046	7 534

Vi har kontrollert om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i HMS-arbeid i nær 2 300 tilsyn. Når vi fører tilsyn med dette, kontrollerer vi om det foreligger skriftlig dokumentasjon på om arbeidsgiver har gjennomført opplæring og hva innholdet i opplæringen har bestått av. Vi har avdekket brudd på dette i 17 prosent av tilsynene i 2024, som er en relativt lav andel. Dette betyr ikke nødvendigvis at den gjennomførte opplæringen er tilstrekkelig. Krav til innhold i HMS-opplæringen av arbeidsgiver, i tilfeller der arbeidsgiver ikke er medlem av arbeidsmiljøutvalget, er ikke presisert i forskrift. Dagens ordning for HMS-opplæring er nå til vurdering av en partssammensatt arbeidsgruppe.

Inspektørenes vurdering av funn i forebyggende tilsyn

Som tidligere beskrevet, registrerer våre inspektører sin helhetsvurdering av hvor alvorlig de mener det de har funnet i et tilsyn er. Alvorlighetsvurderingen kan være knyttet til flere funn innen ulike tema i samme tilsyn, og ikke til ett enkelt brudd. I 2024 er 2 144 tilsyn innenfor mål 1 registrert med vurdering alvorlig eller svært alvorlig, per februar 2025. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Reaksjonsbruk i tilsyn innenfor mål 1

Tabell 28 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn innenfor mål 1 i perioden 2022–2024. Vi har i 2024 fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 4 320 tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til brudd på regelverket for bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, maskiner og annet utstyr, vold og trusler og arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud. Vi har fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel i 305 tilsyn, og vedtak om stans som pressmiddel i 19 tilsyn.

Så langt har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 172 tilsyn i 2024. Dette er foreløpige tall, men likevel en del lavere enn i 2022 og 2023. For OTG vil det ofte ta en del tid fra en kontroll er gjennomført til reaksjonen blir vedtatt.

Tabell 28: Antall tilsyn innenfor mål 1 med ulike reaksjoner, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023	2024
Vedtak om pålegg	4 227	4 199	4 320
Vedtak om tvangsmulkt	551	524	305
Vedtak om stans som pressmiddel	43	34	19
Vedtak om stans ved overhengende fare	784	856	776
Vedtak om overtredelsesgebyr	388	390	172



Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Tilstand og utvikling

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager er de to vanligste årsakene til sykefravær og frafall fra arbeidslivet i Norge. Muskel- og skjelettplager utgjør den største enkeltstående årsaken til legemeldt sykefravær, mens en stor og økende andel av sykefraværet skyldes psykiske plager [\[2\]](#). I 2023 utgjorde muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser de to viktigste årsakene til tapte dagsverk i Norge, med henholdsvis 33 og 26 prosent av andelen tapte dagsverk [\[11\]](#). Til sammen står muskel- og skjelettplager og psykiske plager for godt over halvparten av alt sykefraværet.

Tall fra STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og -helse viser at om lag 1,2 millioner sysselsatte rapporterte om muskel- og skjelettsmerter som helt eller delvis skyldes jobben i 2022 [\[2\]](#). Disse tallene har holdt seg nokså stabile de siste tjue årene. Videre rapporterte om lag 500 000 sysselsatte om arbeidsrelaterte psykiske plager. Andelen yrkesaktive som rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager gikk noe opp i perioden 2003–2022. Det har også vært en økning i det legemeldte sykefraværet på grunn av psykiske plager.

Årsakene til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er sammensatte. Forskning viser at risikofaktorer innenfor organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø kan føre til disse helseplagene [2]. Flere av risikofaktorene kan være årsak til både muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og det er derfor viktig å se plagene i sammenheng, i tillegg til hver for seg.

Arbeidstakere i alle næringer kan bli utsatt for risikofaktorer som kan føre til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Noen næringer har særlig høy forekomst av kjente risikofaktorer og har et høyt sykefravær som følge av disse helseplagene. Kunnskapen vi hadde før 2024 tilsa at særlig helse og sosial og overnatting og servering var utsatt for begge disse helseplagene.

De neste årene vil etterspørselen etter arbeidskraft innen helse og omsorg øke betraktelig [12]. Dette kan føre til at flere vil jobbe i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer i tiden fremover. Dermed øker også risikoen for at flere utvikler arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Det er, med andre ord, viktig å forebygge disse plagene, både ut fra dagens risikobilde, men også for å møte fremtidige utfordringer.

I 2024, som året før, prioriterte Arbeidstilsynet derfor høyt å følge opp at arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Virkemiddelbruk og resultater

For å få arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, benytter vi flere virkemidler. I 2024 har vi ført tilsyn for å kontrollere at arbeidsgivere etterlever regelverket. Vi har veiledet og formidlet kunnskap for å øke deres motivasjon, kunnskap og evne til å forebygge disse plagene. Vi har veiledet om relevant regelverk, risikofaktorer i næringene, systematisk arbeidsmiljøarbeid, verktøy de kan bruke, og om hvordan psykososialt, organisatorisk og ergonomisk arbeidsmiljø henger sammen med helse.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager forekommer i store deler av arbeidslivet. Vi har derfor gått bredt ut mot ulike næringer for å påvirke arbeidsgivere til å jobbe forebyggende. I tillegg har vi i 2024 fulgt opp utsatte helsevirksomheter og byggevirksomheter ekstra tett. Virksomhetene i disse gruppene har ulike risikobilder, og vi antar at det er stor variasjon i deres motivasjon og evne til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi vektla derfor både tilsyn og veiledning som virkemiddel.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 1 895 tilsyn hvor vi kontrollerte lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi avdekket ett eller flere brudd i 82 prosent av tilsynene, og vi fulgte opp bruddene med minst én reaksjon i 72 prosent av tilsynene. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav, og resultatene for 2024 er på samme nivå som i 2023.

Tabell 29 viser hvilke næringer vi gjennomførte flest tilsyn med i 2024. Vi gjennomførte aller flest tilsyn innen helse og sosial, etterfulgt av bygg og anlegg, og undervisning. Vi avdekket en høy andel brudd i tilsyn med disse næringene, med særlig høye bruddandeler i helse og sosial og undervisning. I disse to næringene har vi avdekket særlig høye bruddandeler på forhold knyttet til vold og trusler.

Tabell 29: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Q Helse- og sosialtjenester	944	85 %	76 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	503	75 %	67 %
P Undervisning	236	94 %	75 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	60	72 %	67 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	59	59 %	54 %
Andre næringer	101	78 %	64 %
Totalt	1 895	82 %	72 %

I tilsynene med dette temaet i 2024 kontrollerte vi oftest om

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

Som vist i tabell 30, avdekket vi oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan knyttet til vold og trusler, med brudd i 90 prosent av tilsynene. Vi erfarer at mange virksomheter har relevant dokumentasjon, men at den ofte ikke tilfredsstiller kravene i lov og forskrift. Vi avdekket også en høy andel brudd på opplæring og øvelse for å beskytte mot vold og trusler, med brudd i 84 prosent av tilsynene, og kartlegging og risikovurdering av faktorer som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager, med brudd i 76 prosent av tilsynene.

Tabell 30: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte kontrollpunktene i tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Ett tilsyn kan kontrollere flere kontrollpunkt. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger – kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak (n = 754)	90 %	80 %
Vold og trussel om vold – opplæring (n = 518)	84 %	72 %
Muskel-, skjelett- og psykiske plager, - kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak (n = 1 024)	76 %	52 %
Muskel- og skjelettplager – plan og tiltak (n = 938)	59 %	34 %
Psykiske plager - plan og tiltak (n = 386)	59 %	13 %

Som vist i tabell 31, har vi fulgt opp bruddene med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 321 tilsyn. Vi har fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 61 tilsyn, og stans som pressmiddel i 3 tilsyn. Vi har vedtatt overtredelsesgebyr i 2 av tilsynene, der begge var knyttet til vold og trusler. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er ofte et resultat av langvarig eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet og innebærer sjelden akutt helsefare. Det er derfor sjeldent behov for å bruke strenge eller umiddelbare reaksjoner for å få virksomhetene til å jobbe bedre med å forebygge disse helseplagene.

Tabell 31: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 321
Vedtak om tvangsmulkt	61
Vedtak om stans som pressmiddel	3
Vedtak om overtredelsesgebyr	2

Veiledning

Sammenliknet med andre tema, er arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager det temaet som Arbeidstilsynet veileder klart mest om. I 2024 veiledet vi prioriterte grupper om dette temaet gjennom en rekke ulike veiledningsaktiviteter. Vi utviklet blant annet to bransjespesifikke webinarer med over 2 000 seere, og gjennomførte nettmøter med ledere, verneombud og tillitsvalgte. Vi hadde mange samlinger, seminarer, innlegg og foredrag, og vi skrev flere kronikker for fagmagasiner. Vi holdt også en faglunsj sammen med Samarbeidsforum for helse og undervisning.

For de gruppene vi har valgt å følge ekstra tett i denne innsatsen – byggevirksomheter og helsevirksomheter – har vi blant annet veiledet byggevirksomheter om hvordan de kan forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, om partssamarbeid og om verneombudets rolle. Vi har veiledet helsevirksomheter om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, vold og trusler, roller i HMS-arbeidet, partssamarbeid, medvirkning og alenearbeid.

I tillegg har vi gjennomført veiledning i samarbeid med IA bransjeprogram, som en del av arbeidsmiljøsatsingen. Her har vi gjennomført målrettet veiledning og formidlet arbeidsmiljøsatsningens budskap i mange ulike arenaer og kanaler. Arbeidsmiljøhjelpen, som er et bransjetilpasset verktøy som kan hjelpe virksomheter med å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet, har blitt videreutviklet, slik at den nå dekker 29 ulike bransjer. I forbindelse med arbeidsmiljøsatsningen har vi også veiledet undervisningssektoren om forebygging av vold og trusler, i tillegg til kontorarbeidsplasser, politi og bank/finans/forsikring. Resultater fra Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøsatsningen er nærmere beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøsatsingen.

Gjennom de ulike veiledningsaktivitetene, nådde vi godt over 61 000 deltakere i 2024, de fleste digitalt. Dette er mer enn vi hadde forventet og viser at interessen for tematikken er stor. Vi har i tillegg hatt over 178 000 besøk på temasider om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager på arbeidstilsynet.no. Dette er på samme nivå som i 2023.

Regelverksutvikling

Mange av risikofaktorene som kan føre til eller forverre arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager finnes i det psykososiale arbeidsmiljøet. Dagens regelverk gir imidlertid en begrenset oversikt over hvilke faktorer det er viktig å jobbe forebyggende med. Vi vet samtidig at mange virksomheter synes dagens lovkrav på dette området er vanskelig å sette seg inn i og etterleve. Arbeidstilsynet har derfor foreslått en tydeliggjøring i arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet og nye generelle forskriftsbestemmelser på området.

Mer konkret, har vi foreslått å synliggjøre

- at arbeidsmiljølovens § 4-3 ikke gir en uttømmende opplisting av risikofaktorer
- at kravene i loven til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder på det psykososiale området
- sammenhengen mellom psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer
- en større bredde av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer enn de man finner i dagens lovtekst

Vi mener en slik tydeliggjøring vil kunne bidra til bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid og etterlevelse av kravene på det psykososiale området. Konkrete forslag til forskriftsendringer ble sendt på høring i 2024, med frist i desember.

Effekter

Arbeidstilsynet videreførte en omfattende innsats rettet mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024. Dette har gitt direkte effekter i form av at mange arbeidsgivere har iverksatt tiltak etter tilsynene. Nærmere bestemt, har tilsyn med muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024 ført til at om lag 1 020 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag

- 390 virksomheter har gjennomført kartlegging, risikovurdering og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å beskytte arbeidstakere fra vold, trusler om vold og uheldige belastninger
- 330 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering for å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene
- 260 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering av forhold som kan føre til muskel- og skjelettplager, og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene

Kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket, hvordan kravene kan etterleves og hvorfor det er viktig, er en viktig forutsetning for at virksomhetene skal kunne jobbe godt og forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024 viste at mange opplever at tilsynene har gitt dem økt kunnskap og forståelse om arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Resultatene viser blant annet at

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

Blant virksomheter som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 67 prosent at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet sitt etter å ha hatt tilsyn. Blant de som fikk pålegg, har 75 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I 2024 nådde vi ut til langt flere med veiledningsaktiviteten vår enn vi hadde antatt på forhånd. Brukerundersøkelser sendt ut i etterkant av veiledningsseminarer viser positive resultater når det gjelder økt kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Eksempelvis ble det sendt ut evalueringer i etterkant av veiledningsseminarer om vold og trusler i skoler, hvor 80 prosent av deltakerne svarte at de opplevde seminaret som svært nyttig og relevant, og 90 prosent svarte at de hadde fått økt kunnskap om hva som kreves av opplæring og øvelse for å forebygge og håndtere vold og trusler.

Reportasje

Læring og deling om vold og trusler i skolen

Hvordan kan skolene sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte når stadig flere elever er utagerende? Arbeidstilsynet har gjennom hele 2024 veiledet skoler i hvordan de kan forebygge og håndtere vold og trusler.

– Dere er vant til å sette barnas ve og vel først, men husker dere på dere selv? Spørsmålet stilles til en fullsatt konferansesal i Tunet kyrkje- og kultursenter. Arbeidstilsynet besøkte i september Os i Bjørnafjorden kommune. Bjørnafjorden er én av 45 kommuner hvor Arbeidstilsynet har holdt veiledningsseminar om vold og trusler.

Ulike roller samlet

For å hjelpe skolene med å gjøre klasserommet og skolegården tryggere for skoleansatte, har Arbeidstilsynet reist rundt med et veiledningsopplegg om forebygging av vold og trusler siden oktober 2023. Mer enn 1500 personer har deltatt på veiledning.

– Ved å besøke kommunene framfor å veilede digitalt, legger vi til rette for god erfaringsutveksling og praktisk jobbing. Vi kan dessuten justere veiledningen etter hva det er mest behov for i den aktuelle kommunen og ved den enkelte skole, sier Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.



VEILEDER: Skoleansatte er blant yrkesgruppene som er mest utsatt for vold og trusler. I hele 2024 har Arbeidstilsynet veiledet om temaet for skoleansatte og -eiere. Her besøker Ingri Litleskare (til venstre) og Øyfrid Geiring Bjørnafjorden kommune. FOTO: Arbeidstilsynet

Problemene er mer komplekse enn før

– Lærere og fagarbeidere må stå i mye. Omgivelsene har endret seg, foreldregruppene har endret seg og utfordringene er blitt mer komplekse, sier Line Marie Aarbakke som er rektor ved Søfteland barneskule.

Gjennom 11 år som rektor, mener Aarbakke å se noen klare tendenser når det kommer til voldsbruk i skolen.

– Første-, andre- og tredjeklassinger kan spytte, slå og sparke. Før var voldshendelser noe vi så blant de eldste elevene, men nå har vi mer av det også på småtrinnet. Dette betyr at vi må jobbe bedre med problemet. Vi må møte omgivelsene og samarbeide på tvers i større grad enn tidligere.

Nyttig erfaringsdeling

I veiledningsseminarene gis det gode råd om forebygging, tiltak og rutiner. Gjennom gruppeoppgaver og plenumsdiskusjoner deler skoleansatte erfaringer og tips fra egen hverdag.

– Mange deltakere setter pris på å dele på tvers. Her får skolene ideer til løsninger de kanskje ikke hadde kommet på alene, sier Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.

At skoleledelsen i de forskjellige kommunene ber ansatte sette av tid til en veiledningsdag om vold og trusler, sender også et viktig signal, mener kollega Øyfrid Geiring.

– Da er ledelsen tydelige på at «dette prioriterer vi, dette er viktig for oss».

Tar opp tråden etter et halvår

Et halvt års tid etter veiledningsseminarene, får kommunene tilbud om en oppfølgingssamtale med Arbeidstilsynet.

– Da snakker vi om hvordan teori er omsatt til praksis. Om hvilke grep kommunene har tatt for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de skoleansatte, forteller Ingri Litleskare i Arbeidstilsynet.



STOR INTERESSE: Deltakerne på veiledningsseminarene har viktige roller i arbeidsmiljøarbeidet på skolene – rektorer, verneombud, hovedtillitsvalgte og skoleeiere. FOTO: Arbeidstilsynet.

Arbeidsrelaterte ulykker

Tilstand og utvikling

Hvert år blir rundt 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid [2]. Om lag 40 prosent av skadetilfellene medfører sykefravær. Lengden på sykefraværet er oftest under 2 uker (57 prosent), mens 2,7 prosent har et sykefravær på 6–12 måneder. Samlet sett, antas arbeidsskader å utgjøre omtrent 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge [2].

I 2024 omkom 20 arbeidstakere i ulykker i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er det laveste antallet arbeidsskadedødsfall på ett år som noensinne er registrert i Norge. Til sammenligning, omkom i gjennomsnitt 28 personer per år i arbeidsrelaterte ulykker i femårsperioden 2019–2023. Historisk har det vært en tydelig nedgang i antall dødelige arbeidsulykker, fra over 100 arbeidsskadedødsfall per år på starten av 1970-tallet, til dagens nivå. Analyser av arbeidsskadedødsfall i Norge viser også en nedgang innenfor alle ulykkestyper i perioden 2010–2014 til 2015–2019, med unntak av arbeidsulykker i trafikken [13]. Denne nedgangen har vært særlig markant for klemskader, skader som følge av sammenstøt/påkjørsel, fall og voldsskader.

Forekomsten av arbeidsskader uten dødsfall har også vært svakt synkende over lengre tid [2]. Andelen sysselsatte med fraværsskader begynte å gå gradvis nedover fra rundt 3 prosent årlig på 1990-tallet til rundt 1,5 prosent på 2000-tallet.

Den positive utviklingen henger sammen med at maskiner har overtatt mye av det farlige arbeidet, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, og at virksomhetenes HMS-arbeid generelt er blitt bedre. I tillegg kan endringer i næringsstrukturen forklare noe av nedgangen, ettersom det er færre som jobber i skadeutsatte næringer nå enn tidligere [2].

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle virksomheter. Enkelte næringer er imidlertid mer utsatt for alvorlige arbeidsulykker enn andre, fordi de i større grad utfører risikofylte arbeidsoppgaver der store krefter er i sving. Utsatte næringer er bygg og anlegg, transport og lagring, industri, bergverksdrift og utvinning, elektrisitet, vann og renovasjon, og jordbruk, skogbruk og fiske. Hvilke ulykkestyper som forekommer oftest, varierer mellom de ulike næringene. Samlet sett utgjør klemulykker, ulykker med kjøretøy i bevegelse, og fallulykker fra høyde størsteparten av de mest alvorlige ulykkene. Det er også et relativt stort omfang av alvorlige arbeidsskader som følge av å ha blitt truffet av gjenstander, stikk-/kuttskader, og påført voldsskade [9]. Helse og sosial, undervisning, og offentlig administrasjon og forsvar er næringer med særlig høy risiko for ulykker hvor arbeidstakere blir påført voldsskade.

Arbeidstilsynet har i 2024, som tidligere år, prioritert høyt å følge opp at arbeidsgivere forebygger alvorlige personskader.

Virkemiddelbruk og resultater

Vi bruker flere ulike virkemidler for å påvirke arbeidsgivere til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker. I 2024 har vi gjennomført ulike typer tilsyn, både rent forebyggende og som oppfølging av allerede inntrufne arbeidsulykker. I tillegg har vi gjennomført markedskontroll og markedsovervåkning med maskiner og annet utstyr. For å bidra til at virksomheter får kunnskap om relevante risikoforhold og lærer hvordan disse skal håndteres i praksis, har vi veiledet og formidlet kunnskap.

Arbeidsgivere i næringer med midlertidig eller varierende arbeidssted var en prioritert gruppe i 2024. Dette omfattet i hovedsak bygg og anlegg, godstransport på vei og andre tjenester tilknyttet transport og utleie av arbeidskraft. I tillegg var arbeidsgivere i spesielt utsatte næringer med fast arbeidssted en prioritert gruppe, og dette omfattet særlig næringene industri og jordbruk. Vi skiller mellom virksomheter med midlertidig eller varierende arbeidssted og fast arbeidssted fordi de er utsatt for ulike risikofaktorer. For virksomheter i begge gruppene var tilsyn vektlagt som virkemiddel.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 3 207 ulykkesforebyggende tilsyn. Vi avdekket ett eller flere brudd i 74 prosent av tilsynene, og ga minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene.

Som vist i tabell 32, gjennomførte vi over halvparten av tilsynene i bygg og anlegg, etterfulgt av industri og varehandel. Vi avdekket særlig høye bruddandeler innen industri, med brudd i 82 prosent av tilsynene, og transport og lagring, med brudd i 81 prosent av tilsynene. Vi prioriterte i stor grad stedlige tilsyn, for å være synlige ute på bygge- og anleggsplasser og slik bidra til økt opplevd oppdagelsesrisiko.

Tabell 32: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med ulykkesforebygging i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 823	69 %	60 %
C Industri	562	82 %	80 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	208	79 %	75 %
H Transport og lagring	179	81 %	83 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	170	66 %	59 %
Andre næringer	326	80 %	72 %
Totalt	3 207	74 %	67 %

Tabell 33 viser de fem forholdene vi kontrollerte oftest i de ulykkesforebyggende tilsynene, og i hvor stor andel av disse vi avdekket brudd og ga reaksjon. Vi kontrollerte oftest maskiner og annet arbeidsutstyr, bygnings- og utstyrmessige forhold, virksomhetenes bruk av bedriftshelsetjeneste, samt kartlegging, risikovurdering og tiltak. En høy andel av tilsynene, om lag 88 prosent, var rettet mot spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper, som farlig arbeid i høyden og maskinsikkerhet. Vi avdekket oftest brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. Vi ser at det utføres usikret arbeid særlig innen byggebransjen, for eksempel på tak, fasader og andre bygningsdeler, og i stillas og stiger, i lift og i høyspentmast.

Vi kontrollerte kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak i 1 507 tilsyn, og avdekket brudd på dette i 40 prosent av tilsynene. Mye av det ulykkesforebyggende arbeidet handler om at virksomhetene skal jobbe systematisk for å gjøre arbeidsplassen tryggere, gjennom å kontinuerlig kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, og iverksette tiltak for å forebygge ulykker. Tiltak kan være å sette inn sikring eller barrierer, rette mangler på arbeidsutstyr, og gjennomføre vedlikehold eller opplæring. Vi ser imidlertid at mange av virksomhetene ikke jobber systematisk nok med disse tingene. Mangelfulle kartlegginger og risikovurderinger gjør at farer ikke blir identifisert, og at det ikke blir iverksatt tiltak for å sikre arbeidet.

Tabell 33: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte undertemaene i tilsyn med ulykkesforebygging i 2024. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Undertema kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygnings- og utstyrmessige forhold (n = 1 934)	61 %	48 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud (n = 574)	49 %	47 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr (n = 2 004)	48 %	44 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak (n = 1 507)	40 %	35 %
Bedriftshelsetjeneste (n = 1 535)	29 %	27 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 318 tilsyn, som vist i tabell 34. Vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i 90 tilsyn og stans som pressmiddel i 7 tilsyn. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp bruddene med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Brudd avdekket i ulykkesforebyggende tilsyn innebærer ofte umiddelbar fare for arbeidstakerne. Reaksjonsbruken er derfor preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. Vi har også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyrer, oftest som følge av usikret arbeid i høyden. Noen av overtredelsesgebyrene gjelder lovbrudd knyttet til maskinsikkerhet.

Tabell 34: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med ulykkesforebygging i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 318
Vedtak om tvangsmulkt	90
Vedtak om stans som pressmiddel	7
Vedtak om stans ved overhengende fare	701
Vedtak om overtredelsesgebyr	105

Tilsyn etter arbeidsulykker

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. I 2024 ble vi varslet om 2 166 arbeidsulykker, som er på samme nivå som foregående år. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for å følge opp med tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighetsgraden i ulykken og forebyggingspotensialet vi ser hos virksomheten.

I 2024 gjennomførte vi 650 tilsyn etter arbeidsulykker. Vi avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 60 prosent av disse, og ga minst én reaksjon i 58 prosent. I likhet med tidligere år, ble mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i næringene bygg og anlegg og industri, som også var de to næringene med flest registrerte arbeidsulykker.

I tilsyn etter arbeidsulykker legger vi vekt på å kontrollere systematiske og organisatoriske arbeidsbetingelser. Oftest kontrollerer vi om arbeidsgiver har kartlagt årsaken til ulykken og på bakgrunn av denne vurdert risikoen for at liknende ulykker kan skje igjen, og eventuelt iverksatt tiltak eller utarbeidet plan med frist for gjennomføring av tiltak. I 2024 avdekket vi brudd på dette i 21 prosent av tilsynene. I tillegg kontrollerte vi en rekke andre forhold i tilsynene, avhengig av type ulykke og egenskaper ved virksomheten, som for eksempel næring.

Vi vedtok ett eller flere pålegg i 276 tilsyn etter arbeidsulykker i 2024. Påleggene var ofte knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Som følge av overhengende fare for liv og helse, vedtok vi stans i 20 tilsyn etter arbeidsulykker. Per februar 2025 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 9 av disse tilsynene.

Markedskontroll

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

I 2024 gjennomførte vi 48 tilsyn med maskiner og arbeidsutstyr, og personlig verneutstyr. Vi avdekket ett eller flere brudd i 56 prosent av tilsynene, og nesten alle disse ble fulgt opp med minst én reaksjon.



”

Fall under arbeid i høyden er en av de viktigste årsakene til skader og dødsfall på norske arbeidsplasser. Under tilsyn ser vi ofte at stillas med standardrekkverk blir benyttet til kantsikring av tak, gjerne som eneste sikring. En gjennomgang av brukerveiledninger etter fallulykker viser at oppdragsgiver må bli bedre på å spesifisere kravet til kantsikring.

Som del av våre funn i tilsyn, ble det arbeidet sammen med produsenter, sertifiseringsorganer og bransjeorgan for å bedre forståelsen av kravene til bruk, og produktsertifisering av stiger, stillas og kantsikring. Flere leverandører ble utsolgt, og nye produkter er under utvikling for å tilfredsstille de forskriftsmessige kravene til kantsikringsprodukter. Dette er et eksempel på markedskontroll som gir stor effekt over hele landet.

Rolf Engstrøm, senioringeniør, avdeling for arbeidsmiljø og regelverk

Veiledning

I 2024 har vi videreutviklet temasider innen ulykkesforebygging på arbeidstilsynet.no. Disse sidene gir veiledning på tvers av bransjer. I 2024 var det litt over 315 000 besøk på temasidene knyttet til ulykkesforebygging, noe som er på samme nivå som i 2023. I tillegg gjennomførte vi en veiledningskampanje om fallulykker, som inngår i et nordisk samarbeid på dette området, og synliggjorde våre erfaringer fra tilsynsaktivitet gjennom nyhetssaker i sosiale medier.

I likhet med tidligere år, rettet vi også i 2024 veiledning mot landbruksnæringen om bruk av setebelte i traktor. Dette har vært et viktig satsningsområde for Arbeidstilsynet over flere år. Vi mener vi i stor grad har lyktes med å tilpasse denne veiledningen etter målgruppen, slik at både tema og veiledningskanal oppleves som relevant.

Effekter

Arbeidstilsynet gjennomførte et høyt antall ulykkesforebyggende tilsyn i 2024, mange av dem innen særlig risikoutsatte næringer. Tilsynene har hatt direkte effekter på virksomhetenes forebygging av ulykker, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter reaksjoner gitt i tilsyn. I 2024 har tilsyn med ulykkesforebygging ført til at om lag 1 970 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag

- 910 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til bygnings- og utstyrmessige forhold, hvor mange gjelder sikring av farlig arbeid i høyden
- 800 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til maskiner og annet utstyr

- 420 virksomheter har kartlagt og risikovurdert farer som kan oppstå under arbeid, og iverksatt forebyggende tiltak og vern
- 700 virksomheter har rettet opp farlige forhold som har satt arbeidstakeres liv og helse i umiddelbar fare

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

I likhet med tidligere år, gjennomførte vi i 2024 ulykkesforebyggende tilsyn med aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre virksomheter. Dette omfatter blant annet flere tilsyn med store samferdselsprosjekter, som for eksempel utbyggingen av Sotra-sambandet. Dette er et milliardprosjekt organisert som offentlig-privat samarbeid (OPS), og som involverer virksomheter som sysselsetter svært mange arbeidstakere. Det å føre tilsyn med denne typen anleggsprosjekter kan gi store forebyggende effekter for alle virksomheter som utfører arbeid på prosjektet. Tilsvarende effekter kan vi få ved å gjennomføre tilsyn med byggherrer, som kan påvirke sikkerhetsarbeidet til mange underentreprenører. Selv om at det er vanskelig å tallfeste konkrete effekter av denne typen tilsyn, mener vi de gir omfattende indirekte effekter på det ulykkesforebyggende arbeidet. Dette fordi et tilsyn rettet mot én sentral aktør medfører viktige ringvirkninger for mange virksomheter.

Liknende effekter oppnår vi gjennom markedskontrollstilsyn og markedsovervåkning, siden disse tilsynene i hovedsak rettes mot produsenter, importører og leverandører av produkter som brukes av mange arbeidsgivere og arbeidstakere.

For at virksomhetene skal settes i stand til å jobbe godt og selvstendig med forebygging av arbeidsulykker, er det viktig at de har god kjennskap til krav i regelverket, relevante risikoforhold og hvordan disse skal håndteres i praksis. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn med ulykkesforebygging i 2024 viste at mange opplever at tilsynene ga dem økt kunnskap og forståelse om ulykkesforebygging:

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

Dette er på samme nivå som i 2023. Av de virksomhetene som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 64 prosent at de likevel har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. Av de som fikk pålegg har 72 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I likhet med tidligere år, har vi i 2024 gjennomført veiledning rettet mot landbruket. Arbeidstilsynet startet i 2017 med ulike kommunikasjonsaktiviteter for å få flere bønder til å bruke setebelte, og intensiverte aktiviteten i forbindelse med regelverksendringene i 2020. Undersøkelser viser at andelen bønder som aldri bruker setebelte nå er redusert fra 43 prosent i 2018 til 26 prosent i 2024. Det er sannsynlig at noe av økningen i setebeltebruk blant bønder skyldes søkelyset vi har hatt på dette temaet disse årene.

Reportasje

Flere bønder bruker setebelte

Siden 2017 har Arbeidstilsynet jobbet på ulike fronter for å øke bruken av setebelte i traktor, for slik å hindre dødsulykker og alvorlige ulykker ved traktorvelt. Undersøkelser viser at andel bønder som aldri bruker setebelte er redusert fra 43 % i 2018 til 26 % i 2024.

Arbeidet startet med en bredt sammensatt prosjektgruppe med deltakere med kompetanse på tilsyn i landbruket, koordinering, analyse, regelverk og kommunikasjon. Basert på statistikk og analyser kom vi fram til at bruk av setebelte i traktor var et område vi mente det var mulig og behov å få til forbedringer på.

I perioden har Arbeidstilsynet jobbet bredt med både kommunikasjonstiltak, regelverksutvikling, et tett samarbeid med partene i landbruket, tilsyn og analyse, for å få flere bønder til å bruke setebelte.

Kampanjen «Setebelte i traktor»

Sommeren 2024 kjørte vi i gang en ny kampanje med oppfordring om å bruke setebelte i traktor. I sommermånedene har vi annonsert i både nettaviser og papiraviser for å treffe bønder med budskap om å bruke setebelte i traktor. Annonsene ble vist ca. 1,5 millioner ganger til målgruppen i løpet av juni måned.



SETEBELTE KAN REDDE LIV: Bruk av setebelte kan utgjøre forskjell på liv og død ved for eksempel traktorvelt. FOTO: Arbeidstilsynet

Suksesskriteriene for kampanjen er at vi identifiserte og testet gode kanaler for å nå målgruppen, turte å prioritere, har hatt jevnlig undersøkelser, et godt tverrfaglig team og jobbet langsiktig.

Mer kunnskap om den norske bonden

Siden 2018 har Arbeidstilsynet jevnlig deltatt i omnibusundersøkelser blant 1000 bønder med spørsmål om bruk av setebelte i traktor.



STORE KONSEKVENSER: Det er ikke bare traktorkjørerene selv som rammes etter en ulykke. FOTO: Arbeidstilsynet

Noen funn fra 2024 er blant annet at de som svarer at de aldri bruker belte:

- Er i kategorien med laveste produksjonstilskudd (under 100.000 kr).
- 15 % har ikke montert setebelte i traktor
- 57 % kjente ikke til regelverksendringen fra 2020
- Bønder over 50 år bruker i mindre grad setebelte enn de yngre
- Dårlig vane blir oppgitt som hovedgrunn

I 2025 gjennomfører vi en analyse for å gå dypere inn i datagrunnlaget vi har fra 2018 til 2024. Fremover blir det også viktig for oss å få mer kunnskap om de 26 % i målgruppa som fortsatt ikke bruker setebelte, for å kunne følge opp med enda mer målrettede tiltak.

Det handler om alle som bor på gården

Bruk av setebelte i traktor skal bidra til at den enkelte bonde er tryggere på jobb. I situasjoner med velt, påkjøring og steiling vil setebelte kunne ha stor betydning for sikkerheten; det kan utgjøre forskjellen på liv og død. For det er ikke bare traktorkjørerene selv som rammes etter en ulykke.

På en gård henger hjem, familie og arbeid tett sammen. Hvis en bonde blir ufør eller dør, blir bondens ansvar videreført til familien og de nærmeste. Så med denne vissheten fortsetter vi å jobbe for at enda flere spenner på seg beltet ved all kjøring med traktor.

Fakta om ulykker i jordbruk

- Jordbruksnæringen er en av de næringene med flest dødsulykker i Norge sammenlignet med antall sysselsatte.
- Arbeidstilsynets egen gjennomgang viser at traktorulykker står for ca. halvparten av alle dødsulykkene i landbruket.
- I 2020 ble det innført et generelt påbud om bruk av setebelte i traktor ved kjøring i arbeid.
- I august 2023 ble påbudet utvidet og du skal nå spenne på deg beltet ved all kjøring med traktor, både i og utenfor arbeid.

Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste (BHT) skal hjelpe arbeidsgivere og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Dette innebærer at BHT skal bistå med å identifisere og håndtere risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og med å iverksette tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skader. BHT er derfor et sentralt virkemiddel i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

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

Tilstand og utvikling

Virksomheter i bestemte bransjer med særlig høy risiko for arbeidsrelaterte helseplager, sykdom og skader har plikt til å være knyttet til en godkjent BHT. Bransjene denne plikten gjelder for, står i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1 \(bransjeforskriften; arbeidstilsynet.no\)](#). Oslo Economics anslo i 2018 at forskriften omfattet om lag 50 prosent av virksomhetene i Norge med en eller flere ansatte, og at forskriften omfattet litt under 60 prosent av arbeidstakerne i Norge [\[14\]](#). Det er imidlertid vanskelig å gi et eksakt tall på virksomheter som er pålagt å ha BHT, da dette kan variere over tid og vil være avhengig av risikoforholdene i virksomhetene.

I tillegg til de utvalgte bransjene som denne plikten gjelder for, har arbeidsgivere plikt til å knytte virksomheten til en godkjent BHT dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Arbeidstilsynet kan også pålegge enhver virksomhet å knytte seg til en godkjent BHT dersom vi ser et særlig behov for overvåking av arbeidsmiljøet.

I 2017 fant en ekspertgruppe at Norge har en av de beste BHT-ordningene i verden, men at det likevel var et betydelig rom for forbedring og effektivisering [\[15\]](#). De siste årene har det kommet flere tiltak for å styrke BHT-ordningen. 1. januar 2023 trådte en regelverksendring for BHT i kraft, og flere tiltak skal støtte opp under denne regelverksendringen.

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere med BHT-plikt bruker BHT til å kartlegge og vurdere risiko i arbeidsmiljøet og iverksette forebyggende tiltak. På denne måten skal vi bidra til at ordningen fungerer etter intensjonen.

Virkemiddelbruk og resultater

I 2024 har vi brukt flere virkemidler i innsatsen med dette brukermålet: Vi har ført tilsyn med virksomheter, vi har veiledet virksomheter med BHT-plikt, og vi har veiledet selve BHT-ene. I tillegg forvalter vi godkjenningsordningen for BHT.

I denne innsatsen har vi prioritert å øke virksomhetenes bevissthet om plikt til å være tilknyttet BHT, og deres kompetanse til å bestille riktige tjenester. Vi har også påvirket BHT-ene ved å øke deres forståelse av sin rolle og sitt ansvar, og hva de skal bistå virksomhetene med.

Tilsyn

I 2024 gjennomførte vi 4 955 tilsyn hvor vi kontrollerte ett eller flere forhold knyttet til BHT. Vi avdekket ett eller flere brudd på slike forhold i 49 prosent av tilsynene, og ga minst én reaksjon i 45 prosent av tilsynene. Vi gjennomførte litt flere tilsyn med dette i 2024 enn i 2023.

Som vist i tabell 35, gjennomførte vi flest tilsyn med dette temaet innen næringene bygg og anlegg, etterfulgt av helse og sosial og industri. Vi avdekket brudd på dette i høyest andel av tilsynene innen undervisning, med 75 prosent av tilsynene, etterfulgt av helse og sosial, med 67 prosent av tilsynene.

Tabell 35: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon med BHT som tema i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 512	34 %	32 %
Q Helse- og sosialtjenester	1 081	67 %	58 %
C Industri	828	38 %	35 %
G Varehandel, rep. av motorvogner	409	56 %	51 %
P Undervisning	271	75 %	52 %
Andre næringer	911	52 %	51 %
Totalt	4 955	49 %	45 %

Som vi ser av tabell 36, kontrollerte vi i hovedsak om virksomhetene var tilknyttet BHT og hvordan de hadde brukt tjenesten. I likhet med funn fra tilsyn i 2023, viser funn fra tilsyn i 2024 at mange av de kontrollerte virksomhetene var tilknyttet BHT. Mange virksomheter hadde imidlertid ikke en god nok plan for hvordan de skal bruke BHT. Vi finner at planene ofte er for overordnede og ikke beskriver godt nok hva BHT skal bistå med inn mot konkrete risikofaktorer i ulike deler av virksomhetene.

Vi avdekket mange brudd på bistand til påleggsgjennomføring, med brudd i 51 prosent av tilsynene. Når virksomheten må bruke BHT til påleggsgjennomføring, skyldes det at vi mener virksomheten selv har for lite kunnskap om det systematiske HMS-arbeidet til å kunne iverksette nødvendige forbedringstiltak etter tilsyn. Ved å involvere BHT i påleggsgjennomføring, vil virksomheten være i bedre stand til å følge opp risikofaktorer i arbeidsmiljøet.

Tabell 36: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de mest kontrollerte kontrollpunktene om BHT i 2024. Ett tilsyn kan dekke flere kontrollpunkter. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
BHT - bistand til påleggsgjennomføring (n = 2 931)	51 %	45 %
BHT - plan for bistand (n = 4 165)	35 %	29 %
BHT - årsrapport (n = 1 980)	18 %	8 %
BHT - tilknytning (n = 4 691)	7 %	7 %

Tabell 37 oppsummerer reaksjonsbruken for tilsynene med BHT som tema i 2024. Vi fulgte opp avdekkede brudd med ett eller flere vedtak om pålegg i 2 004 tilsyn. Vi vedtok tvangsmulkt som pressmiddel i 128 tilsyn og stans som pressmiddel i 3 tilsyn.

Tabell 37: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med BHT som tema i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 1. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	2 004
Vedtak om tvangsmulkt	128
Vedtak om stans som pressmiddel	3

Veiledning

Vi gjennomførte flere ulike typer veiledningsaktiviteter rettet direkte mot BHT i 2024. Vi arrangerte blant annet erfaringsamlinger med BHT, i samarbeid med Havindustritilsynet. Vi gjennomførte også nettmøter, holdt ulike innlegg og foredrag gjennom året, og vi har sendt ut nyhetsbrev. Nettsidene våre med veiledning om BHT har hatt nær 50 000 besøk i 2024, som er i tråd med det vi hadde som mål.

I tråd med hva vi har erfart i tilsyn, har veiledningsaktivitetene handlet om BHT sin rolle i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, med særlig fokus på kartlegging og risikovurdering, og innhold i planer for BHT sin bistand i virksomheten. I veiledning rettet mot virksomheter med BHT-plikt, har vi veiledet om rollen til BHT og hvordan de skal bruke BHT i det forebyggende arbeidet. Veiledningen har i stor grad vært rettet mot næringene med høyest risiko for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Godkjenning av bedriftshelsetjenester

Alle leverandører som tilbyr bedriftshelsetjenester, skal være godkjent av Arbeidstilsynet. Hvis BHT oppfyller kravene, vil Arbeidstilsynet som hovedregel gi godkjenning for en periode på fem år. Vi kan trekke godkjenningen tilbake dersom vilkårene ikke lenger er oppfylt, eller hvis de ikke oppfylles innen en fastsatt frist.

I 2024 var det 139 godkjente BHT-er i godkjenningsregisteret på arbeidstilsynet.no. Vi har ikke oversikt over ikke-godkjente BHT-er, men vi har grunn til å tro at de fleste er godkjent.

BHT må være forberedt på tilsyn fra Arbeidstilsynets godkjenningsenhet i løpet av godkjenningsperioden. I 2024 gjennomførte vi 26 tilsyn hvor vi kontrollerte om BHT oppfyller kravene til godkjenning. Vi avdekket ett eller flere brudd i 19 prosent av tilsynene. I alle tilsynene der vi har funnet brudd, har vi fulgt opp med minst én reaksjon.

Effekter

I 2024 har Arbeidstilsynet fortsatt innsatsen rettet mot arbeidsgivers bruk av BHT. I likhet med i 2023, har vi gjennomført et høyt antall tilsyn med dette i risikoutsatte næringer. Tilsynene har ført til direkte effekter i form av gjennomførte forbedringstiltak etter reaksjoner gitt i tilsyn. Om lag 1 670 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at

- 970 virksomheter har utarbeidet plan for bruk av BHT
- 870 virksomheter har fått bistand fra BHT til å gjennomføre pålegg
- 280 virksomheter har knyttet seg til en godkjent BHT

Vi har også gjennomført omfattende veiledning som vi mener har bidratt til at BHT brukes i henhold til intensjonen, uten at dette kan tallfestes. Mye av veiledningen er rettet mot selve BHT-ene, noe som kan ha store indirekte forebyggende effekter hos virksomheter som er tilknyttet disse. Gjennom å gjøre BHT bevisst sin rolle og sitt ansvar, og ved å øke deres kunnskap, vil de i større grad kunne bistå arbeidsgivere på riktig måte.

I tillegg har vi godkjenningsordningen for BHT som Arbeidstilsynet forvalter. Det finnes ikke studier om effekter knyttet til godkjenningsordningen for BHT, men forskning på effekter av andre godkjenningsordninger som Arbeidstilsynet forvalter, tyder på at de fungerer etter intensjonen og at de kan bidra til bedre HMS-tilstand når de etterleves [\[8\]](#) [\[7\]](#). Det er naturlig å anta at tilsvarende effekter også gjelder for godkjenningsordningen for BHT. Videre har vi grunn til å tro at de fleste BHT-er etterlever godkjenningsordningen, noe som tilsier at den har ønsket effekt.

Måloppnåelse på overordnet mål 1

Vurdering av effekter

Arbeidstilsynets innsats innenfor overordnet mål 1 skal bidra til at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

I 2024 har vi gjennomført et høyt antall tilsyn innenfor mål 1, og tilsynstallet var litt høyere enn de to foregående årene. En høy andel av tilsynene har avdekket brudd, og vi har fulgt opp med å gi én eller flere reaksjoner i en høy andel av tilsynene. Forskning viser at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [5] [6]. Pålegg vi har gitt i tilsyn for å få virksomhetene til å rette opp i viktige mangler, har derfor ført til mange forbedringstiltak i de kontrollerte virksomhetene. Videre viser resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2024 at 73 prosent av respondentene oppgir at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om. Dette er på samme nivå som i 2023, der 75 prosent svarte det samme.

Samlet sett, har derfor tilsynene ført til bedre etterlevelse av regelverket. Samtidig ønsker vi også at forebyggende tilsyn skal føre til organisatorisk læring hos virksomhetene, slik at de er i stand til å oppnå en varig og helhetlig forbedring av arbeidsmiljøet. Det er derfor viktig med veiledning, slik at virksomhetene får kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forståelse for hvorfor dette er viktig. Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2024 viser at 63 prosent av lederne som svarte på undersøkelsen, opplevde at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø.

Videre svarte 73 prosent av lederne at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket. Brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2023 ga tilsvarende resultater.

Brukerundersøkelser sendt ut etter våre veiledningsseminarer viser også at virksomhetene opplever at de får kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og forståelse for hvorfor dette er viktig. Veiledningsseminarer er imidlertid én av mange veiledningsaktiviteter, og vi mangler kunnskap om effekter knyttet til mange andre typer veiledning og kanaler. Her jobber vi med å bygge kunnskap. I 2024 gjennomførte vi en effektmåling knyttet til veiledningsbrev, som viser at godt utformede og målrettede veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring i arbeidsmiljøarbeidet. Se side 79 for nærmere beskrivelse av effektmålingen.

Arbeidstilsynet har hatt en målrettet innsats for å følge opp at virksomheter arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet over mange år. På sikt vil Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk HMS-arbeid blant norske virksomheter gi oss viktig innsikt i utviklingen i HMS-tilstanden i Norge. Undersøkelsen skal gjennomføres med jevne mellomrom, neste gang i 2025.

Måloppnåelse på mål 1 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor mål 1 har ført til at over 4 800 virksomheter, med rundt 520 400 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Det innebærer blant annet at:
 - Ca. 1 240 virksomheter jobber mer systematisk med kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av tiltak.
 - Ca. 710 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til arbeidsmiljøopplæring for ledere og verneombud.
 - Rundt 770 virksomheter har rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Et høyt antall overtredelsesgebyrer har ført til avskrekkende effekter i virksomhetene som har mottatt gebyret, i tillegg har gebyrene en allmennpreventiv effekt på andre virksomheter.
- Regelverksendring og påfølgende veiledningsbrev har ført til at flere tusen virksomheter med mellom fem og ti ansatte har fått verneombud.
- Vi fått store arbeidsgivere med mange arbeidstakere, som sykehus og kommuner, til å forebygge de viktigste risikofaktorene for arbeidsrelatert sykefravær.
- Gjennom tilsyn med aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre virksomheter, som byggherrer og produsenter av maskiner og arbeidsutstyr, har vi hatt viktige indirekte effekter på det ulykkesforebyggende arbeidet.

Utfyllende beskrivelser av effekter knyttet til de prioriterte brukermålene er omtalt på side 57, 66 og 74.

Kombinert virkemiddelbruk gir gode resultater

Vi tror at økt kunnskap og forståelse har størst innvirkning når det kommer fra mange kanter og når vi kombinerer virkemidlene våre. Gjennom god og koordinert innsats kan vi slik oppnå mer, og vi erfarer at vi lykkes stadig bedre med dette.

Et eksempel på god, koordinert virkemiddelbruk er innsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler i undervisning. Elevers utagering i skolen er en arbeidsmiljøutfordring som peker seg ut som kritisk i denne næringen. Både i 2023 og i 2024 har vi gjennomført flere veiledningsaktiviteter om dette temaet, i kombinasjon med flere forebyggende tilsyn i undervisningssektoren. I veiledningsaktivitetene har vi prioritert å veilede personer med roller som har størst påvirkning på arbeidsmiljøarbeidet, som blant annet rektorer, verneombud, tillitsvalgte og skoleeiere. Innsatsen har vært forankret hos skoleeierne, og vi har fått til et godt samarbeid med partene.

Flere mediasaker om tilsynsinnsatsen har også bidratt til økt interesse og oppmerksomhet rundt denne tematikken, og flere kommuner har kommet aktivt på banen med ønske om å forbedre sitt systematiske HMS-arbeid. Understøtting av gjennomført tilsynsinnsats i form av mediasaker kan altså skape mye oppmerksomhet rundt viktige tema. Dette er viktig for å spre kunnskap og veiledning til prioriterte grupper. I tillegg kan mediasaker om tilsynsinnsats forsterke de direkte effektene vi oppnår hos kontrollerte virksomheter, og medføre økt opplevd oppdagelsesrisiko blant andre virksomheter.

Nedgang i arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidstilsynet har lange tradisjoner for å prioritere arbeidsrelaterte skader og ulykker høyt, og det er antakelig innenfor dette området at forbedringer i tilstanden også er mest tydelig. Som nevnt tidligere, har både antall arbeidsskadedødsfall og forekomsten av arbeidsskader gått ned de siste 50 årene. Mye av forbedringene skyldes forhold i samfunnet generelt, som for eksempel den teknologiske utviklingen hvor maskiner har blitt sikrere og overtatt mye av det farlige arbeidet. I tillegg er det færre som jobber i ulykkesutsatte næringer nå, sammenliknet med tidligere. Vår erfaring er også at virksomhetenes HMS-arbeid generelt har blitt bedre over årene. Vi antar at langvarig og målrettet innsats fra vår side har bidratt til dette, uten at vi kan tallfeste hvor stor effekten av Arbeidstilsynet sin innsats har vært.

Økt innsats mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

De siste årene har Arbeidstilsynet hatt en betydelig opptrapping av innsats rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette skyldes utviklingen i risikobildet, hvor slike helseplager, som tidligere nevnt, er de viktigste årsakene til arbeidsrelatert sykefravær. I denne innsatsen har vi fått store arbeidsgivere som sysselsetter svært mange arbeidstakere, som sykehus og kommuner, til å forebygge disse risikofaktorene. Dette kan gi store samfunnsgevinster.

Det er imidlertid lite sannsynlig at vi vil se effekter av denne innsatsen på statistikken over helseutfall på kort sikt. Dette skyldes at slike effekter vil komme gradvis og over tid. I tillegg kan utviklingen påvirkes av andre faktorer, som for eksempel at vi får flere sysselsatte i yrker med høy risiko for slike plager.

Flere virksomheter er tilknyttet BHT

Funn fra tilsyn viser at kontrollerte virksomheter i 2023 og 2024 i større grad er tilknyttet BHT, sammenliknet med virksomheter som vi har kontrollert tidligere år. Denne økningen henger trolig sammen med forskriftsendringene for BHT som trådte i kraft 1. januar 2023, og en målrettet og kombinert virkemiddelbruk rundt dette. Det at mange virksomheter nå er tilknyttet BHT kan bidra til at flere virksomheter setter forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet høyere på dagsordenen. Imidlertid viser funn fra tilsyn de siste to årene at mange arbeidsgivere fortsatt ikke bruker BHT etter intensjonen, og at det er et betydelig forbedringspotensial i virksomhetenes bruk av BHT i det systematiske HMS-arbeidet.

Godt arbeidsmiljø krever kontinuerlig innsats

Til tross for målrettet innsats innenfor viktige områder over mange år, har mange virksomheter fortsatt betydelige arbeidsmiljøproblemer. Mange arbeidstakere rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager og skader, og det arbeidsrelaterte sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er fortsatt høyt. Det er mange forklaringer til dette. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er først og fremst en ferskvare som krever kontinuerlig innsats fra virksomhetene. Det er først når arbeidsmiljøarbeidet og forbedringstiltakene gjentas over tid, at vi kan forvente at det fører til varige effekter på arbeidsmiljø og arbeidshelse. I tillegg er det stor utskifting i virksomheter, der det hver dag blir opprettet og lagt ned virksomheter, noe som medfører at effekter vi har oppnådd i nedlagte virksomheter vil opphøre. Det vil også stadig komme til nye virksomheter med behov for bistand i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Et annet viktig aspekt er knyttet til virksomhetenes rammebetingelser. Arbeidstilsynet kan oppnå direkte effekter i kontrollerte virksomheter ved å gi pålegg om å rette opp i viktige mangler, men ikke nødvendigvis sikre at de prioriterer arbeidsmiljøarbeidet i etterkant. For eksempel opplever vi i offentlig sektor at risikofaktorene for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager kan være kjent for virksomheten, men at de likevel ikke har satt inn eller fulgt opp tiltak for å redusere farene. Mangelfulle tiltak begrunnes ofte med at HMS-arbeid ikke prioriteres når budsjettene er stramme, eller at lav bemanning og utfordringer med arbeidstid setter begrensninger.

Dypdykk

Effekt av veiledningsbrev om verneombud

Kan veiledningsbrev endre arbeidsmiljøpraksis i virksomhetene?

De siste årene har Arbeidstilsynet via Altinn sendt ut veiledningsbrev til store grupper av virksomheter. Disse brevene har hatt som mål å gi informasjon på en ressurseffektiv måte ved å nå mange mottakere samtidig. Men hvor god effekt har disse brevene? Dette har vi sett nærmere på i en effektmåling i 2024.

Eksperiment med tre grupper

Fra 1. januar 2024 ble det innført et nytt krav om at virksomheter med 5–9 ansatte skal ha verneombud. Tidligere gjaldt dette kravet kun for virksomheter med 10 eller flere ansatte. For å teste effekten av et brev med informasjon om dette, ble 42 000 berørte virksomheter tilfeldig delt inn i tre grupper:

- **Eksperimentgruppen** mottok et brev med informasjon om regelverksendringene knyttet til verneombud.
- **Placebogruppen** fikk et brev med generell informasjon om arbeidsmiljøarbeid.
- **Kontrollgruppen** fikk ikke noe brev.

Begge brevene ble sendt ut via Altinn i mai 2024, og ble åpnet av litt over 70 prosent av mottakerne. I oktober 2024 ble alle virksomhetene invitert til å delta i en spørreundersøkelse med spesielt fokus på verneombudsordningen. For å sikre pålitelige resultater, ble analysene begrenset til enkeltstående virksomheter (N=28 000 og ca. 38 prosent svarandel).

Resultater: Kan et brev gjøre en forskjell?

Ifølge undersøkelsen, hadde 64 prosent av de som hadde åpnet brevet i eksperimentgruppen verneombud. Til sammenligning var andelen 55 prosent i placebogruppen, og 54 prosent i kontrollgruppen. Dette innebærer en økning på ni–ti prosentpoeng for eksperimentgruppen sammenlignet med placebo- og kontrollgruppene. Forskjellene er statistisk signifikante.

Hva har vi lært?

Effektmålingen viser at veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring, spesielt når brevet er målrettet, tydelig og omhandler et nytt lovkrav. Brevet bør også inneholde konkrete handlinger som mottakeren skal utføre og en kort forklaring på hvorfor disse er viktige. Godt utformede og målrettede brev kan derfor være et effektivt verktøy i arbeidsmiljøarbeidet.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som nevnt under Ressursbruk innenfor mål 1, har vi brukt mye av kjerneressursene på tilsyn. I 2024 hadde vi omtrent lik ressursbruk på tilsyn med forebygging av personskader og tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har imidlertid gjennomført klart flere tilsyn med ulykkesforebygging enn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette skyldes at slike tilsyn er relativt ressurskrevende. Vi erfarer at virksomhetene ofte har manglende kunnskap om sammenhengene mellom risikofaktorer og sykdom. Tematikken krever derfor en del veiledning underveis i tilsynet, noe som medfører mer tidsbruk per tilsyn. For å sette arbeidsgivere i bedre stand til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, har vi derfor prioritert å bruke flest ressurser innenfor veiledning på akkurat dette.

I 2024 har vi gjort flere forbedringer som bidrar til mer ressurseffektive tilsyn. Vi har blant annet blitt mer bevisste på å ta i bruk digitale tilsyn der det er hensiktsmessig. Digitale tilsyn ble i liten grad videreført etter pandemien, men vi ser at reiser til og fra virksomheter for å gjøre stedlige tilsyn utgjør en betydelig del av den totale ressursbruken. For å kutte unødvendig tidsbruk på reising, kan digitale tilsyn benyttes i større grad der vi vurderer det som godt egnet. Vi har også effektivisert enkelte steg i saksbehandlingssystemet vårt, som gjør at inspektører og ledere ikke må bruke like mye tid på dette.

I 2024 har vi også i stor grad valgt å veilede digitalt. Ved å veilede over digitale flater kan vi nå mange på én gang. Digital veiledning, eksempelvis i form av webinarer, vil også være tilgjengelig over tid. Selv om veiledning er et virkemiddel som har mindre direkte effekter ovenfor virksomhetene, har vi et bredere nedslagsfelt. Dette innebærer at vi potensielt påvirker flere med bruk av færre ressurser.

Vi har i 2024 rettet mye av ressursbruken mot de prioriterte brukermålene. Dette følger av at kunnskapsunderlaget vårt sier at det er her risikoen for manglende måloppnåelse er størst. Vi opplever at vi treffer godt med tematikken, og en høy andel tilsyn med brudd har resultert i mange forbedringstiltak i virksomheter i risikoutsatte næringer. En særlig høy andel tilsyn med brudd når vi kontrollerer lovkrav knyttet til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, viser at det er riktig å prioritere dette området. I stort anser vi at den samlede ressursbruken har vært brukt på en formålseffektiv måte i 2024.

Læring og forbedring

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

Sykdom er den viktigste årsaken til arbeidsrelatert sykefravær og arbeidsrelaterte dødsfall

Kunnskap viser at en høy andel av sykefraværet i Norge er knyttet til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og at adskillig flere dør av arbeidsrelaterte sykdommer enn av arbeidsrelaterte skader. I en nordisk studie fra 2024 ble det funnet at 99 prosent av arbeidsrelaterte dødsfall var knyttet til arbeidsrelaterte sykdommer, mens kun 1 prosent var knyttet til arbeidsrelaterte ulykker [\[16\]](#).

Med bakgrunn i dette, har Arbeidstilsynet et mål om å dreie en større andel av ressursbruken fra forebygging av arbeidsrelaterte ulykker, til forebygging av arbeidsrelaterte sykdommer. De siste årene har vi derfor hatt en gradvis ressursvridning over på sykdomsforebygging. Vi ser likevel et forbedringspotensial på dette området, og særlig knyttet til hvordan vi utnytter og fordeler våre tilsynsressurser. Ettersom Arbeidstilsynet gjennom mange år har opparbeidet høy kompetanse innen ulykkesforebygging, erfarer vi at det tar tid å vri kompetansen over til sykdomsforebygging. Dette medførte at vi i 2024 gjennomførte et betydelige høyere antall tilsyn med ulykkesforebygging enn det vi hadde planlagt, og et noe lavere antall tilsyn med forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette kan ha ført til målforskyvning. Det er derfor viktig at vi fortsetter arbeidet med å dreie en større andel av ressursbruken over på

sykdomsforebygging. I tråd med dette har vi planlagt å øke innsatsen mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025.

For å få til en vellykket ressursvridning, må vi sikre at vi har tilstrekkelig kompetanse i tilsyn som bidrar til å forebygge arbeidsrelatert sykdom, og at vi styrker vår oppfølging av planer slik at vi leverer i henhold til forventninger og mål.

Store målgrupper krever koordinert innsats

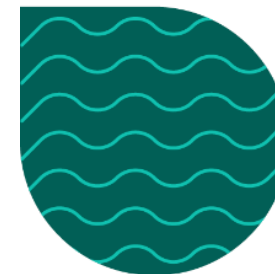
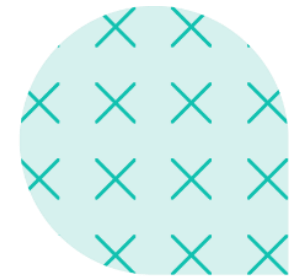
Arbeidstilsynet prioriterer innsats rettet mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for sykdom eller skade. I innsatsen rettet mot brukermålene, har vi sentrale målgrupper som etaten skal ha koordinert innsats mot. Vi vurderer at koordinert innsats gir ønskede resultater og effekter, eksempelvis i form av bedre etterlevelse og økt kunnskap og forståelse blant virksomheter. Samlet sett har vi bedret koordineringen av virkemiddelbruken mot flere målgrupper. Et eksempel på dette er innsatsen rettet mot forebygging og håndtering av vold og trusler i undervisning, beskrevet på side 76. Dette har også bidratt til samarbeid og kunnskapsdeling internt i etaten. Vi ser imidlertid at det fortsatt er potensial for bedre koordinering og mer kombinert virkemiddelbruk mot sentrale målgrupper.

Potensial for mer systematisk forebygging

Arbeidstilsynet har et stort ansvarsområde og begrenset med ressurser. For å få virksomhetene til å arbeide enda mer systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, er det viktig at vi videreutvikler systemer og arbeidsmetoder slik at vi oppnår mest mulig med ressursene vi har til rådighet. Særlig for innsatsen rettet mot brukermålene, ser vi et potensial for mer systematisk forebygging blant virksomhetene.

For innsatsen rettet mot arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, erfarer vi fortsatt at virksomheter i offentlig sektor ofte er klar over risikofaktorene, men at de ikke gjennomfører tilstrekkelige tiltak. Manglende tiltak begrunnes ofte med at det er begrensninger i økonomien, eller at det ikke prioriteres på grunn av ressursutfordringer eller utfordringer med arbeidstid. Vi må bidra til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke nedprioriteres av offentlig sektor.

Når det gjelder arbeidsrelaterte ulykker erfarte vi også i 2024 at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk med å kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, vurdere tiltak og iverksette barrierer for å forebygge ulykker. Vi bør derfor i større grad kontrollere helheten i virksomhetenes systematiske HMS-arbeid i våre ulykkesforebyggende tilsyn.



Reportasje

Arbeidstilsynets siste sjekk i norsk gruve på Svalbard

Ras, eksplosjoner, støv og store maskiner, i mørke og trange arbeidsforhold. Det har vært hverdagen for gruvearbeidere opp gjennom årene. – Vi ser heldigvis en helt annen sikkerhetskultur i dag enn for noen tiår siden, sier seksjonsleder Trond-Henry Skjønsvfjell i Arbeidstilsynet.

Høsten 2024 gjennomførte han sammen med to inspektører det aller siste planlagte tilsynet med en norsk kullgruve. I år er det kroken på døra for utvinning av kull i Store Norskes gruver.

Opp gjennom historien har det vært en av de mest risikofylte bransjene man kan jobbe i.

Enorm utvikling

Siden 70-tallet har antall ulykker og dødsfall i kullgruvene på Svalbard falt dramatisk.

– Gjennom 60 år med tilsyn med gruver på Svalbard har vi sett en enorm utvikling i arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, sier seksjonsleder i Arbeidstilsynet, Trond-Henry Skjønsvfjell.



PÅ TILSYN: Trond-Henry Skjønsvfjell, seksjonsleder i Arbeidstilsynet, på siste tilsyn med en norsk kullgruve. FOTO: Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets aktivitet på Svalbard

- De første tiårene etter at Arbeidstilsynet tok over tilsynsansvaret på Svalbard, var kullgruvene i fokus.
- I løpet av årene er det gjennomført en rekke tilsyn, både hos Store Norske sine gruver (Svea, gruve 3 og gruve 7), samt de russiske gruvene i Barentsburg og Pyramiden, drevet gjennom selskapet Trust Arktikugol AS.
- Kullgruvedrift er svært risikofyllt arbeid og våre tilsyn har bidratt til en betydelig bedring i sikkerheten for arbeiderne i gruvene på Svalbard.
- I tillegg til tilsyn med kullgruvene, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn med andre virksomheter på Svalbard, for eksempel innenfor bygg og anlegg og turisme. Dette arbeidet vil fortsette.

Kraftig nedgang i ulykker og dødsfall

I løpet av en tiårsårsperiode fra slutten av 40-tallet og tidlig på 50-tallet omkom nesten 50 gruvearbeidere på Svalbard i eksplosjonsulykker i ulike gruver.

Stabsdirektør og HR-ansvarlig i Store Norske, Rigmor Abel, forteller om den verste gruveulykken i selskapets historie. Natt til 3. januar 1920 førte en kullstøveksplasjon, antent av et mineskudd i en av gruvens indre arbeidsplasser, til at 26 menn mistet livet. På grunn av en ettereksplasjon oppstod det en gruvebrann, som pågikk helt frem til sommeren.

– Gruveulykken markerte en endring i hvordan selskapet så på sikkerhet i gruvene, sier Rigmor Abel.

Etter alle ulykkene har det skjedd svært mye med sikkerheten i kullgruvene på Svalbard.

Godt samarbeid

Arbeidstilsynet overtok ansvaret for å følge opp gruvene etter Kings Bay-ulykken i 1962, hvor 21 arbeidere omkom.

Bare de siste ti årene har Arbeidstilsynet vært på 41 tilsyn i næringen bergverksdrift og utvinning på Svalbard. Det inkluderer tilsyn i flere gruver som Store Norske har hatt i drift de siste ti årene, samt tilsyn i russisk kullgruve i Barentsburg. I løpet av disse årene har det vært relativt få pålegg.

– Samarbeidet og dialogen med gruveselskapene har fungert godt, sier Skjønsvell.

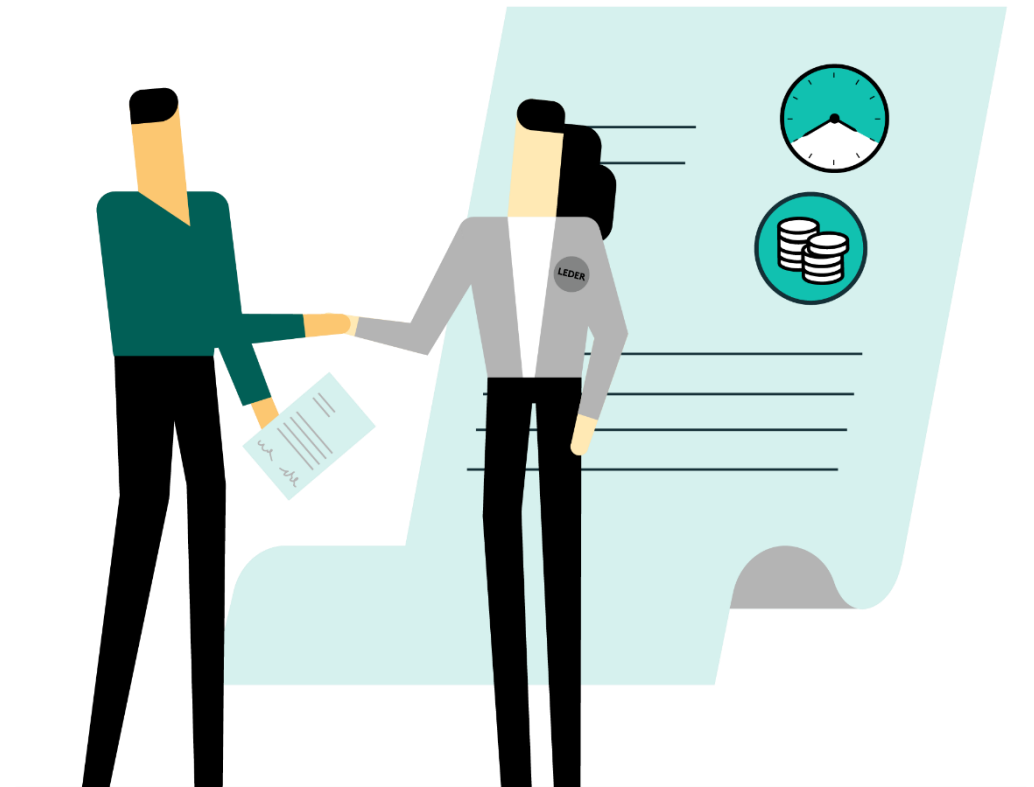
– Siden gravedriften startet for over 100 år siden på Svalbard, har det vært svært store fremskritt for gruvearbeidernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, sier Abel.

Hun legger til at Arbeidstilsynet har vært en viktig brikke i dette arbeidet, både som kontrollorgan og en konstruktiv samarbeidspartner for å forbedre sikkerheten.



MYE TRYGGERE: Fra venstre: driftsingeniør Alf Brun og gruvearbeiderne Elias Hagebø, Vegard Breen og Kristoffer Flaten, er blant de siste i en lang rekke gruvearbeidere i de norske kullgruvene på Svalbard. For deres forgjengere var det ikke en selvfølge å komme like hel ut av gruvene etter endt arbeidsdag. Her snakker de med Arbeidstilsynet, ved seniorinspektør Pia Segtnan Angelsen (t.v. med blå hjelm) og seksjonsleder Trond-Henry Skjønsvell (t.h. med blå hjelm).

Mål 2:
**Virksomhetene
ivaretar seriøse
og anstendige
arbeidsvilkår**



Et seriøst og anstendig arbeidsliv er en forutsetning for at arbeidstakere skal ha forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår og at seriøse virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse. Dersom en virksomhet tilbyr sine arbeidstakere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge, bryter det med det vi betrakter som seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Det er glidende overganger mellom å ikke jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljø og det å være en useriøs arbeidsgiver, og også mellom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Det er derfor krevende å måle omfanget av useriøsitet i arbeidslivet. Dette er også fordi mange som er involvert gjerne ikke ønsker å bli oppdaget. Det er derfor få kilder til kunnskap om omfang og utvikling av disse problemene i Norge. Enkelte næringer har mer utfordringer med useriøsitet enn andre, i såpass stor grad at det virker konkurransevridende. Utfordringene er størst i arbeidsintensive bransjer med lave krav til kompetanse og hvor det i stor grad benyttes ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft.

En viktig del av intensjonen for Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2, er derfor å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridning, og på den måten undergraver arbeidsmiljøet i virksomheter som forsøker å drive seriøst.

For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet i 2024 prioritert brukermål innen følgende temaområder:

- lønn under allmenngjort tariff
- offentlige oppdragsgivere

I tillegg til tilsyn med de to prioriterte brukermålene, har vi i 2024 også ført tilsyn innenfor andre relevante områder, eksempelvis tilsyn med godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak og tilsyn med ulovlig innleie og utleie.

I denne delen av årsrapporten omtaler vi innledningsvis kort ressursbruken i 2024 innenfor overordnet mål 2. Videre beskrives de viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med for å fremme seriøse arbeidsvilkår, før vi omtaler tilsyn med de relevante godkjennings- og HMS-kort-ordningene innenfor mål 2. Deretter går vi nærmere inn på resultater fra den samlede tilsynsinnsatsen for overordnet mål 2 og tilsyn med prioriterte brukermålene. En samlet vurdering av måloppnåelse for overordnet mål 2 presenteres til slutt.

Ressursbruk innenfor mål 2

Arbeidstilsynet brukte i 2024 84,3 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor overordnet mål 2. Dette tilsvarer 22 prosent av ressursbruken på kjerneprosesser, som vist innledningsvis i tabell 5. Det meste av dette, 66 prosent av kjerneressursene, er benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. 16 prosent av ressursene er benyttet til veiledning og kunnskapsformidling, hvorav brorparten er knyttet til førstelinjeveiledning fra Svartjenesten, som veileder på tvers av alle de tre målene. Arbeid med de ulike godkjenningsordningene og HMS-kort står for 9 prosent av ressursbruken. Samlet sett har 10 prosent av ressursbruken vært knyttet til treparts bransjeprogram, Tvisteløsningsnemnda og Tariffnemnda.

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler, brukte vi i 2024 klart mest ressurser på tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår, med over to tredeler av tilsynsressursene. Omtrent en fjerdedel av ressursbruken på tilsyn og reaksjonsmidler er knyttet til arbeid med overtredelsesgebyr. Dette inkluderer imidlertid arbeid med overtredelsesgebyr innenfor alle tre målene, som tidligere kommentert i delkapitlet Ressursbruk innen kjerneprosesser. Samlet har 7 prosent av tilsynsressursene gått til tilsyn med innleie og utleie, tilsyn med offentlige oppdragsgivere og tilsyn med informasjons- og påseplikt.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 2.

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet samarbeider både med partene i arbeidslivet og med andre myndigheter i Norge og utlandet om å forebygge useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Under beskriver vi samarbeid med partene, mens tverretatlig og internasjonalt samarbeid er nærmere omtalt under overordnet mål 3.

Bransjeprogrammene er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i

bransjer der dette er en særlig stor utfordring. Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

Arbeidstilsynet leder disse fire bransjeprogrammene, som i tillegg har deltakere fra partene i arbeidslivet og andre relevante myndigheter. Bransjeprogrammene jobber blant annet med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører.

De viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2024 er oppsummert i tabell 38 på neste side.

Tabell 38: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2024.

Bransjeprogram	Beskrivelse av tiltak
Bilbransjen	Bransjeprogrammet ga høsten 2024 Transportøkonomisk institutt (TØI) i oppdrag å kartlegge forholdene i bruktbilmarkedet. Bakgrunnen var at det over tid har vært utfordringer med useriøsitet og kriminalitet knyttet til kjøp og salg av brukte biler, og en antagelse om at bruktbil-relaterte bransjer er særlig utsatt for a-krim. Basert på funn i kartleggingen, skal TØI komme med forslag til hvilke tiltak som kan innføres for å bøte på dagens utfordringer. Kunnskapsgrunnlaget skal gi bransjeprogrammet et felles utgangspunkt for videre tiltaksutforming. Sluttrapport kommer første halvår 2025.
Renhold	Bransjeprogrammet arrangerte høsten 2024 en konferanse om renhold i forbrukermarkedet. Forbrukermarkedet er særlig utsatt for useriøsitet og a-krim, og utfordringene knytter seg blant annet til framveksten av formidlings- og plattformtjenester, uklare tilknytningsforhold, svart/uregistrert arbeid og manglende kontroll og håndheving. Disse temaene, samt konkurransevilkår og fremtidig markedsutvikling ble belyst på konferansen, hvor arbeidslivets parter og politikere ble invitert til debatt.
Renhold	Bransjeprogrammet har i 2024 vært opptatt av å øke kompetansen til ulike målgrupper i bransjen. De regionale verneombudene (RVO) erfarer at mange mellomledere og teamledere mangler kunnskap om ledelse, HMS, den norske modellen og om verneombudenes rolle og funksjon, og de ser stor verdi i å løfte kompetansen til denne gruppen. I 2024 har derfor en partssammensatt arbeidsgruppe, ledet av RVO, jobbet med å kartlegge behov og muligheter for å utforme et opplærings- og veiledningstilbud tilpasset målgruppen. Arbeidet vil fortsette i 2025.
Transport	Bransjeprogrammet inviterte til samarbeidsmøte i Sverige med myndigheter, fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner fra begge land for erfaringsutveksling. Tema for møtet var utfordringer med varebilmarkedet og hvordan de er forsøkt løst i Norge og Sverige. I tillegg ble det utvekslet erfaringer om gjennomføring av direktiv 2020/1057 om særlige regler om utsending av sjåførere i veitransportsektoren, og om håndheving og bruk av IMI Transport.
Transport	Bransjeprogrammet gjennomførte en studietur til Danmark hvor flere møter ble gjennomført. Det ble holdt møte med en arbeidstakerorganisasjon for å lære hvordan de arbeider med forebygging av useriøsitet og a-krim, og det ble gjennomført møte med en stor speditør for å få innspill til hva bransjeprogrammet kan bidra med for å informere utenlandske bestillere om regelverk knyttet til transport i Norge. I tillegg ble det gjennomført et samarbeidsmøte med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og kontrollmyndigheter i Danmark, hvor også norsk politi deltok. Hensikten med dette møtet var informasjons- og erfaringsdeling om varebilbransjen, utsendte arbeidstakere innen gods- og turbil, implementering av direktiv 2020/1057 og erfaringer med IMI Transport.
Uteliv	Bransjeprogrammet har jobbet videre med temaet seksuell trakassering. Hovedfokuset i 2024 har vært å videreutvikle et quiz-basert samtaleverktøy, som skal bidra til å senke terskelen for å snakke om et vanskelig tema. Formålet er å reflektere sammen og utforske gråsonene. Verktøyet skal lanseres i 2025 sammen med en oppgradert versjon av nettsiden settestrek.no .

Godkjenningsordninger, registre og HMS-kort

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og HMS-kort-ordninger innenfor ulike bransjer. En oversikt over antall søknader vi har mottatt innenfor utvalgte godkjenningsordninger er tidligere beskrevet i delkapitlet Godkjenningsordninger og meldinger.

For å nå målet om seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er følgende ordninger de mest sentrale:

- godkjenningsordningen for renhold
- godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring (heretter omtalt som bilpleie)
- godkjenningsordningen for bemanningsforetak
- HMS-kort-ordningen innen bygg, renhold og bilpleie

Godkjenningsordningen for bemanningsforetak ble innført 1. januar 2024, og erstattet da den gamle registerordningen for bemanningsforetak. Alle bemanningsforetak som driver med utleie av arbeidskraft i Norge må søke om å bli godkjent av Arbeidstilsynet.

Formålet med godkjenningsordningene er å bidra til at virksomhetene som omfattes av ordningene sørger for seriøse og anstendige arbeidsvilkår for sine ansatte. Det er ulovlig å tilby tjenester innenfor de aktuelle områdene dersom virksomheten ikke er godkjent. Godkjenningsordningene skal bidra til at det er lettere å velge lovlige og seriøse tilbydere av tjenester innen renhold og bilpleie, samt gjøre det lettere å velge lovlige tilbydere av arbeidskraft.

Ordningene vil også gi Arbeidstilsynet en god oversikt over aktørene i de ulike bransjene.

HMS-kort er et pålagt identitetskort for arbeidstakere i enkelte bransjer. Kortet viser hvem arbeidstakerne er, hvilken virksomhet de jobber i, og bekrefter at både virksomheten og arbeidstakeren er registrert i nødvendige offentlige register.

For å bidra til at ordningene fungerer etter intensjonen, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever ordningene i henhold til regelverket. Tabell 39 og tabell 40 viser antall tilsyn vi har gjennomført med de ulike ordningene siste fem år, skilt på henholdsvis tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere. Merk at begge tabellene viser alle tilsyn med de ulike ordningene, uavhengig av hvilket overordnet mål tilsynene sorterer under.

Tabell 39: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort, 2020-2024. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 20. februar 2025.

Godkjenningsordning og register	2020	2021	2022	2023	2024
Bemanningsforetak	16	37	289	46	57
Bilpleie				277	153
HMS-kort	3 228	2 354	4 174	4 863	3 636
Renhold	419	186	180	602	221

Tabell 40: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning og registrering, 2020-2024. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 20. februar 2025.

Godkjenningsordning og register	2020	2021	2022	2023	2024
Bemanningsforetak	65	14	584	150	85
Renhold	3	2	3	55	188

Som tallene viser, fører vi klart flest tilsyn med at arbeidsgivere sørger for at ansatte har HMS-kort. 80 prosent av tilsynene med HMS-kort i 2024 er gjort innenfor bygge- og anleggsnæringen. Denne andelen har holdt seg stabil i hele femårsperioden, og henger sammen med en generelt høy tilsynsaktivitet innen denne næringen over flere år. Litt over halvparten av kontrollene med HMS-kort i 2024 er gjennomført i ulykkesforebyggende tilsyn, mens omtrent en tredjedel er kontrollert i tilsyn med arbeidsvilkår.

Når det gjelder godkjenningsordningen for renhold, har vi gjennomført langt færre tilsyn med om virksomheten er en godkjent renholdsvirksomhet i 2024 enn i 2023. Dette skyldes til dels at vi i samme periode har mer enn tredoblet antall tilsyn med bestillere av renholdstjenester.

Tilsynsinnsats for seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomheter for å kontrollere at de etterlever kravene til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette omfatter både tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere, samt tilsyn med ulike godkjenningsordninger, som omtalt i forrige delkapittel.

I 2024 har Arbeidstilsynet gjennomført 3 960 tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår innenfor overordnet mål 2. Dette er på samme nivå som i 2023, men en betraktelig økning fra 2022, som vist i tabell 41. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 67 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 63 prosent av tilsynene i 2024.



På avstand kan de se ut som en helt vanlig vennegjeng på tur. De tre inspektørene går sivilt kledd for å ikke avsløre seg selv, før de går inn på utesteder og restauranter for å kontrollere arbeidsforholdene der.

– Betaler dere tillegg for overtid? Hvordan registrerer dere timer? Har alle ansatte skriftlige arbeidsavtaler?

Dette er noen av spørsmålene som ble stilt da inspektørene besøkte et serveringssted i Oslo uanmeldt. I sommer har Arbeidstilsynet hatt en omfattende kontroll av arbeidsforholdene ved mange av hovedstadens utesteder og restauranter. Kontrollene ble gjennomført en uke i sommer, av inspektører fra hele landet. Over 40 inspektører og RVO-er fra rundt om i landet deltok og det ble gjennomført 200 tilsyn.

Tilsynene ble gjennomført i den delen av bransjen og hos de virksomhetene der vi forventer å finne flest lovbrudd. Det gjenspeiles i antall tilsyn med brudd, som var ca. 70 %. Vi vet at bransjen er utsatt for a-krim fordi den er arbeidsintensiv, med mye skiftarbeid og mange unge og utenlandske arbeidstakere, og vi finner brudd over tid. Det handler ikke først og fremst om at hele bransjen er preget av a-krim, men om stadig bedre prediksjoner og mer treffsikkerhet på hvor vi går.

De fleste bruddene var knyttet til registrering av arbeidstid, innhold i arbeidsavtaler og overtid.

Tabell 41: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, innenfor overordnet mål 2, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	2022	2023	2024
Antall tilsyn	2 884	3 998	3 960
Andel tilsyn med brudd	65 %	69 %	67 %
Andel tilsyn med reaksjon	59 %	63 %	63 %

Flest tilsyn i overnatting og servering og bygg og anlegg

Vi gjennomførte i 2024 klart flest tilsyn med overordnet mål 2 i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet. Dette var også de to næringene hvor vi gjennomførte flest tilsyn med overordnet mål 2 i 2022 og 2023. Samlet sett ble 56 prosent av tilsynene med seriøse og anstendige arbeidsvilkår gjennomført med virksomheter innen disse to næringene i 2024, som er på omtrent samme nivå som de to foregående årene.

Tabell 42 gir en oversikt over hvordan tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår fordeler seg per næring for perioden 2022–2024.

Tabell 42: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på næringer, 2022–2024. Én virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	721	954	1 232
F Bygge- og anleggsvirksomhet	910	1 118	1 000
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	117	373	430
H Transport og lagring	193	368	352
N Forretningsmessig tjenesteyting	561	739	343
C Industri	167	144	186
A Jordbruk, skogbruk og fiske	132	145	140
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	9	46	110
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	34	39	46
L Omsetning og drift av fast eiendom	29	32	42
Andre næringer	52	78	124
Totalt	2 884	3 998	3 960

Vi avdekket brudd i 71 prosent av tilsynene i overnattings- og serveringsnæringen i 2024, som er på omtrent samme nivå som de to foregående årene. Blant bygge- og anleggsvirksomheter avdekket vi brudd i 59 prosent av tilsynene i 2024, som er på samme nivå som i 2023, men noe lavere enn i 2022.

Innen næringen varehandel, reparasjon av motorvogner, har antall tilsyn økt betraktelig siste treårsperiode. Størst økning var det fra 2022 til 2023, med en noe mindre økning til 2024. Økningen for treårsperioden skyldes i stor grad økt antall tilsyn

innen bilpleie, hvor det ble innført en godkjenningsordning i 2022, samt økt antall tilsyn innen detaljhandel.

Også innen transport og lagring har vi økt tilsynsinnsatsen i treårsperioden. Antallet tilsyn i denne næringen er omtrent doblet fra 2022 til 2023 og 2024. De fleste av disse tilsynene ble rettet mot virksomheter innen godstransport på vei, og gjennomført i tett samarbeid med Statens vegvesen.

Som vi ser av tabellen, er antallet tilsyn innen forretningsmessig tjenesteyting halvert fra 2023 til 2024. Dette skyldes, som allerede nevnt, en betydelig reduksjon i antall tilsyn med renholdsvirksomheter, men også færre tilsyn innen utleie av arbeidskraft.

Kontrollerte tema i tilsyn innenfor mål 2

De tre hyppigst kontrollerte temaene i tilsyn innenfor overordnet mål 2 i 2024 var, i likhet med både 2022 og 2023, følgende:

- arbeidsavtaler
- lønnssystemer
- arbeidstidsordninger

Vi avdekket i 2024 brudd på arbeidsavtaler i 41 prosent av tilsynene, lønnssystemer i 30 prosent av tilsynene og arbeidstidsordninger i 45 prosent av tilsynene. Dette er på omtrent samme nivå som de to foregående årene.

Tabell 43 gir en oversikt over de mest kontrollerte temaene innenfor overordnet mål 2 i perioden 2022-2024.

Tabell 43: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 etter mest kontrollerte tema, 2022-2024. Ett tilsyn kan kontrollere flere tema. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Arbeidsavtaler	1 867	2 730	2 914
Lønnssystemer	1 858	2 668	2 842
Arbeidstidsordninger	1 554	2 610	2 776
HMS-kort	666	1 597	1 154
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	126	745	670
Registrerings- og meldeplikt	158	823	384
Bestillerplikter	10	104	298
Innleie og utleie	925	424	296
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	446	290
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	189	302	290
Informasjons- og påseplikt	34	92	281
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	131	229	273
Stoffkartotek	1	381	257
Bedriftshelsetjeneste	206	349	208
Tungt og ensformig arbeid	1	215	114
Andre tema	241	536	463
Totalt	2 884	3 998	3 960

HMS-kort ble kontrollert i om lag tre av ti tilsyn med overordnet mål 2 i 2024, med brudd i 26 prosent av tilsynene. Vi har, som nevnt, oftest kontrollert HMS-kort i bygge- og anleggsvirksomheter, etterfulgt av forretningsmessig tjenesteyting, hvor HMS-kort hovedsakelig er kontrollert i renholdsvirksomheter. Vi fant klart oftere brudd på HMS-kort i forretningsmessig tjenesteyting enn i bygg og anlegg, med henholdsvis 37 prosent brudd og 19 prosent brudd i 2024.

Få brudd på innleie- og utleieregelverket

Ulovlig innleie og utleie har vært et område som Arbeidstilsynet de siste årene har prioritert for tilsyn. I 2024 har vi kontrollert ulovlig innleie og utleie i 296 tilsyn. Dette er et betydelig lavere antall enn årene før, som dels skyldes at omfanget av innleie har gått ned de siste årene, og dels at vi finner få brudd på regelverket. Vi har avdekket brudd på innleie- og utleieregelverket i 21 prosent av tilsynene i 2024, som er noe lavere enn i 2023 (25 prosent) og betydelig lavere enn i 2022 (58 prosent).

Flesteparten av tilsynene med innleie- og utleieregelverket i 2024 er gjennomført med innleiery av arbeidskraft. Vi har oftest kontrollert om virksomhetene etterlever innleieforbudet i forbudssonen, men kun avdekket brudd på dette i 2 prosent av tilsynene i 2024. Vi har oftest avdekket brudd når vi har kontrollert om innleievirksomheten har en rutine som ivaretar opplysningsplikten overfor utleier, med brudd i 35 prosent av tilsynene, og når vi har kontrollert om virksomheten har rutine for å sikre lovlig innleie, med brudd i 29 prosent av tilsynene.

Inspektørenes vurdering av funn i tilsyn innen mål 2

Som tidligere beskrevet, registrerer våre inspektører sin helhetsvurdering av hvor alvorlig de mener det de har funnet i et tilsyn er. Merk at alvorlighetsvurderingen kan være knyttet til funn innen ulike tema, og ikke ett enkelt brudd. I 2024 er 861 tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår registrert med vurdering alvorlig eller svært alvorlig, per februar 2025. En del tilsyn gjennomført i 2024 har ikke fått en slik vurdering per februar 2025, fordi sakene fortsatt er åpne. Tallet kan dermed øke noe.

Reaksjonsbruk i tilsyn innenfor mål 2

Tabell 44 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår for perioden 2022-2024. Vi har i 2024 fulgt opp avdekkede brudd med ett eller flere pålegg i 1 867 tilsyn, som er på samme nivå som i 2023, men en betydelig økning fra 2022. Flest pålegg er knyttet til innhold i arbeidsavtaler og oversikt og registrering av arbeidstid. Tvangsmulkt er det primære valg av pressmiddel, og i 2024 har vi fulgt opp pålegg med tvangsmulkt i 248 tilsyn. Stans som pressmiddel og stans ved overhengende fare er benyttet i mindre grad i tilsyn i 2024 enn i 2023. Så langt i år har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 108 tilsyn, som foreløpig er en del lavere enn i 2023.

Det er viktig å påpeke at en del tilsynssaker fortsatt er åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende. Spesielt når det gjelder overtredelsesgebyr, kan det ta en del tid fra tilsynet er gjennomført til reaksjonen blir vedtatt.

Tabell 44: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner innenfor overordnet mål 2, 2022-2024. Tall per 20. februar 2025.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023	2024
Vedtak om pålegg	1 241	1 893	1 867
Vedtak om tvangsmulkt	214	352	248
Vedtak om stans som pressmiddel	81	171	23
Vedtak om stans ved overhengende fare	88	207	141
Vedtak om overtredelsesgebyr	78	232	108

Dypdykk

Blir ukrainske flyktninger utnyttet i norsk arbeidsliv?

Siden starten av krigen i Ukraina, den 24. februar 2022, har mange millioner ukrainere flyktet fra landet sitt, og krigen har medført et rekordhøyt antall innvandringer til Norge. Mange av flyktningene er nå på vei ut i det norske arbeidsmarkedet. Betydelige forskjeller i arbeidsmiljøtilstanden i Ukraina sammenliknet med Norge, gjør at mange av flyktningene kan akseptere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Vi har derfor undersøkt i hvilken grad ukrainske flyktninger har blitt utnyttet hittil.

Informasjonsinnhenting og intervjuer

For å få mer innsikt i denne problemstillingen, har vi innhentet skriftlige tilbakemeldinger og gjennomført intervjuer med våre ansatte som har møtt på ukrainere i løpet av de siste årene. Informasjonsinnhenting og intervjuene ble i hovedsak gjennomført på sensommeren 2024. Vi har intervjuet inspektører, regionale verneombud (RVO) og Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). Inspektørene vi intervjuet, gjennomførte i hovedsak tilsyn rettet mot useriøsitet og a-krim.

Resultater: Hovedsakelig seriøse arbeidsforhold for ukrainske flyktninger så langt

Intervjuene og informasjonsinnhenting avdekket flere sentrale tema som gir kunnskap om ukrainske flyktninger i arbeidslivet så langt.

Basert på våre konkrete erfaringer, er det grunn til å tro at mange av de ukrainske flyktingene som har kommet til Norge, og som er i arbeid, har seriøse arbeidsforhold. I noen få tilfeller har vi sett at ukrainere har blitt utnyttet. Et av våre mest fremtredende funn, er likevel at det ikke ser ut til at ukrainere så langt er mer sårbare enn andre migranter som jobber i Norge.

Et av de viktigste funnene er at mange av informantene ikke hadde truffet på ukrainere i det hele tatt. De som hadde påtruffet ukrainere, hadde gjort dette i begrenset grad. Ettersom vi ikke nødvendigvis innhenter informasjon om nasjonalitet til de arbeidstakerne vi påtreffer, kan vi imidlertid ha møtt på flere ukrainere enn vi er klar over. Samtidig viser ekstern statistikk at få ukrainere er i arbeid så langt.

Viktig å følge den videre utviklingen

Våre erfaringer med ukrainske flyktninger så langt er relativt begrensede. Funnene våre gir kun et øyeblikksbilde av Arbeidstilsynets erfaringer per sensommeren 2024. Sett opp imot ekstern statistikk, som viser at antallet ukrainske flyktninger i arbeid er raskt stigende, så er det viktig at Arbeidstilsynet fortsetter med å følge utviklingen fremover.

Lønn under allmenngjort tariff

Tilstand og utvikling

Enkelte arbeidsgivere sparer inn på kostnader gjennom å utbetale lavere lønn til sine arbeidstakere enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge. Å utbetale lavere lønn enn det som er vanlig, kan virke konkurransevridende og bidra til å holde lønningene nede i hele næringer. Dette fenomenet er derfor særlig utbredt i konkurranseutsatte næringer, der virksomheter kan vinne oppdrag gjennom å tilby lave priser.

Allmenngjort minstelønn er innført innenfor enkelte tariffområder, for å hindre at utenlandske og/eller uorganiserte arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. Det som kjennetegner de allmenngjorte områdene, er at en høy andel av sysselsettingen består av utenlandsk arbeidskraft. Det medfører en stor risiko for at lønningene i disse bransjene er under tariffmessige standarder.

I 2024 var følgende ni tariffområder allmenngjort:

- bygg
- elektro
- fiskeindustri
- godstransport på vei over 3,5 tonn
- jordbruks- og gartnerinæringen
- overnatting, servering og catering
- persontransport med turbil
- renhold
- skips- og verftsindustrien

Fra og med 1. juni 2025 vil det også bli innført allmenngjort minstelønn for godstransport på vei over 2,5 tonn (varebilbransjen).

Totalt sett, var omtrent 295 000 lønnsforhold i 2022 omfattet av allmenngjorte tariffavtaler, ifølge Fafo [\[17\]](#). Dette inkluderer ikke utsendte arbeidstakere fra virksomheter i andre land, og heller ikke ansatte i bemanningsforetak som jobber innenfor allmenngjorte områder. Det faktiske antallet er derfor høyere. Det er ulikt hvor mange utenlandske arbeidstakere som er innenfor de ulike tariffområdene, og det varierer også hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som mottar lønn under allmenngjort minstesats. Antallet arbeidstakere som påvirkes av allmenngjøring er størst i tariffområde for bygg og overnatting, servering og catering, med henholdsvis 117 000 og 84 000 sysselsatte.

Ifølge Fafo var omtrent 17 000 lønnsforhold under allmenngjort minstelønnsats i 2022, som tilsvarer 6 prosent av lønnsforholdene innenfor de allmenngjorte områdene [\[17\]](#). Tilsvarende andeler under minstesats var 10 prosent i 2021 [\[18\]](#) og 8 prosent i 2020 [\[19\]](#). I 2022 var det, ifølge Fafo, høyest andel lønnsforhold under minstelønnsats i godstransport på vei (8 prosent) og overnatting, servering og catering (7 prosent). Dersom vi kun ser på utenlandske lønnstakere, var det de samme to områdene som peker seg ut, med henholdsvis 13 prosent og 7 prosent under minstelønn.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn.

I dette, legger vi blant annet at arbeidsgivere:

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

Tilsyn er det viktigste virkemiddelet for å sikre at både arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever pliktene de har etter allmenngjøringsregelverket. Vi tilbyr også veiledning til de som trenger mer kunnskap om dette regelverket.

Tilsyn

I 2024 har Arbeidstilsynet prioritert tilsyn med allmenngjort lønn innenfor følgende allmenngjorte områder: overnatting, servering og catering, bygg, godstransport på vei og renhold. Ifølge Fafo hadde disse områdene flest utenlandske arbeidstakere under minstesats i 2022 [\[17\]](#), og risikoforholdene tilsa derfor at de burde prioriteres.

Vi har ført tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere innenfor de prioriterte næringene overholder allmenngjøringsregelverket.

Tilsyn med arbeidsgivere

Arbeidstilsynet har i 2024 gjennomført 2 267 tilsyn med at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn, som en del av innsatsen innenfor overordnet mål 2.

Vi har avdekket ett eller flere brudd på allmenngjøringsregelverket i 17 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 15 prosent av tilsynene. Antallet tilsyn med allmenngjort lønn er på samme nivå som i 2023, mens andelen tilsyn med brudd er noe lavere i 2024 enn i 2023. I all hovedsak ble tilsynene med allmenngjort lønn i 2024 gjennomført som uanmeldte, stedlige tilsyn.

Tabell 45 viser hvordan tilsynene med allmenngjøringsforskriftene fordeler seg på de ulike allmenngjorte områdene for 2024. Vi gjennomførte klart flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene innenfor overnatting, servering og catering, med om lag halvparten av tilsynene. Samlet sett ble 93 prosent av tilsynene gjennomført med virksomheter innenfor de fire prioriterte allmenngjorte områdene.

Som resultatene viser, har vi også ført en del tilsyn med allmenngjort lønn innen jordbruks- og gartnerinæringene, som også har utfordringer knyttet til useriøsitet og sosial dumping.

Tabell 45: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, for tilsyn med allmenngjøring, fordelt per allmenngjøringsforskrift, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Forskriftsområde	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Overnatting, servering og catering	1 172	23 %	21 %
Byggeplasser i Norge	531	6 %	6 %
Godstransport på vei	272	12 %	10 %
Renholdsbedrifter	142	21 %	21 %
Jordbruks- og gartnerinæringene	100	8 %	5 %
Elektrofagene	22	9 %	5 %
Persontransport med turbil	21	14 %	0 %
Fiskeindustribedrifter	4	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	4	0 %	0 %
Totalt	2 267	17 %	15 %

Vi avdekket oftest brudd på allmenngjøringsregelverket innen overnatting, servering og catering og renhold, med brudd i henholdsvis 23 prosent og 21 prosent av tilsynene. Dette var også de to forskriftsområdene hvor vi oftest avdekket brudd i 2023. Vi avdekket hyppigst brudd når vi kontrollerte om arbeidsgiver innen overnatting og servering utbetalte lønn i henhold til tariffavtale, med brudd i 22 prosent av tilsynene. Videre, fant vi brudd på om arbeidsgiver innen renhold utbetaler lønn for reisetid mellom oppdrag i 19 prosent av tilsynene.

Tabell 46 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med allmenngjøring i 2024. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 266 tilsyn. Vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel når pålegg ikke er oppfylt innen fristen i 38 tilsyn. Stans som pressmiddel er vedtatt i 5 tilsyn.

Overtredelsesgebyr er vedtatt på grunn av alvorlige eller gjentatte brudd på allmenngjøringsregelverket i 5 tilsyn, hvor 4 var innen overnatting, servering og catering, og 1 var innen bygg. Stans ved overhengende fare er ikke benyttet ved brudd på allmenngjøringsregelverket.

Tabell 46: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med allmenngjøring, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	266
Vedtak om tvangsmulkt	38
Vedtak om stans som pressmiddel	5
Vedtak om overtredelsesgebyr	5

Tilsyn med oppdragsgivere

Oppdragsgivere som bestiller oppdrag i en bransje hvor det er minstelønn, har informasjons- og påseplikt. Formålet med informasjons- og påseplikten er å sikre at arbeidstakere i utsatte bransjer har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med norsk regelverk.

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgivere, vektlegger derfor Arbeidstilsynet også å nå ut til oppdragsgivere for tjenester innen allmenngjorte områder. Målet er å få oppdragsgivere til å informere om og følge opp at leverandører (arbeidsgivere) gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår.

I 2024 gjennomførte vi totalt 281 tilsyn med forskrift om informasjons- og påseplikt i tilsyn innenfor overordnet mål 2. Det er en tredobling i antall tilsyn med denne forskriften sammenlignet med i 2023, da vi gjennomførte 92 tilsyn.

Vi avdekket minst ett brudd på forskriften i 68 prosent av tilsynene, og ga én eller flere reaksjoner i 64 prosent av tilsynene i 2024. Brudd er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomheter om å utøve informasjons- eller påseplikt og å få på plass rutiner for dette. Per februar 2025 er det vedtatt pålegg i 137 tilsyn. I 10 tilsyn er det vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel, og i 1 tilsyn er det vedtatt overtredelsesgebyr. Noen tilsyn er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Arbeidstilsynet har i tillegg til tilsyn med informasjons- og påseplikt, hatt en egen innsats for å sikre at offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Disse tilsynene omtales i delkapitlet Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser.

Veiledning

En tidligere evaluering av allmenngjøringsordningen, pekte på et behov for å gjøre allmenngjøringsregelverket mer kjent for at virksomhetene skal etterleve regelverket [\[20\]](#). Arbeidstilsynet har i 2024 hatt en ambisjon om å synliggjøre vår innsats innenfor dette området gjennom ulike veiledningstiltak, da vi antar at økt opplevd opplevelsrisiko blant virksomhetene vil øke motivasjonen til å oppsøke og bruke vår nettveiledning. Vi har derfor jobbet aktivt med å synliggjøre tilsynsaktivitet og veiledning gjennom både pressesaker og sosiale medier, og synligheten innenfor dette temaet har økt betydelig.

Arbeidstilsynet opplever også stor etterspørsel etter skriftlig veiledning om lønns- og arbeidsvilkår. Våre nettsider med informasjon om dette er blant de mest besøkte på

arbeidstilsynet.no, med omtrent 365 000 besøkende i 2024. Vi har i 2024 jobbet med å oppdatere disse temaside, blant annet har vi oppdatert nettveiledningen om minstelønn. Vi har i 2024 gjennomført begrenset utadrettet veiledning mot enkeltbransjer, men lagt vekt på å utarbeide bransjeuavhengig informasjon som er relevant for hele målgruppen. Vi har også jobbet med å utarbeide ny mal for arbeidsavtaler og oversatt de nye malene til en rekke ulike språk.

Både Svartjenesten og Arbeidstilsynets chatbot har veiledet i stort omfang om tema relatert til allmenngjort lønn, og det har i 2024 også vært betydelig strømming av tidligere webinarer om relevante tema.

Vi har også hatt andre målrettede veiledningsaktiviteter om temaet i 2024. Vi har blant annet deltatt på et informasjonsmøte i regi av Utlendingsdirektoratet rettet mot bønder som ansetter tredjelandssesongarbeidere. Vi har deltatt på flere møter med organisasjonene i landbruket for å gi informasjon og veiledning om vår tilsynspraksis i grøntnæringen, og vi har orientert om vår innsats gjennom deltagelse i treparts bransjeprogram.

For målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know your rights». Arbeidstilsynet gjennomfører også veiledning i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Disse veiledningsaktivitetene omtales nærmere under delkapittel Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

Effekter

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. For at virksomhetene skal følge regelverket er tilsyn vårt viktigste virkemiddel, men vi har også gjennomført ulike veiledningstiltak for å øke kunnskap om regelverket.

Vi har kontrollert allmenngjøringsregelverket blant både arbeidsgivere og oppdragsgivere i et høyt omfang i 2024. En høy andel av tilsynene er gjennomført i de næringene hvor tilgjengelig kunnskap viser at risikoen for brudd på regelverket er størst. Samlet sett avdekket vi relativt få brudd på allmenngjøringsregelverket. Vi avdekket oftere brudd i flere av de mest risikoutsatte næringene, hyppigst innen overnatting, servering og catering og renhold. Dette tyder på at det har vært riktig å prioritere tilsyn i disse næringene.

Tilsynsinnsatsen vår har hatt direkte effekter på virksomhetenes etterlevelse av krav i allmenngjøringsregelverket, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Tilsyn med allmenngjøringsregelverket i 2024 har ført til at litt over 280 virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025.

Dette innebærer blant annet at om lag:

- 190 virksomheter har utbetalt allmenngjort lønn blant overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter
- 50 virksomheter har etterbetalt manglende lønn eller overtidstillegg til arbeidstakere innen overnatting-servering og catering

I tillegg til å følge opp at arbeidsgivere utbetaler allmenngjort lønn, har vi i 2024 også økt kontrollen av om oppdragsgivere følger opp at leverandører gir sine arbeidstakere allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Per februar 2025 har om lag 170 virksomheter iverksatt forbedringstiltak for å etterleve informasjons- og påseplikten. Dette kan indirekte føre til effekter på lønns- og arbeidsvilkår for mange arbeidstakere i ulike virksomheter, men dette lar seg ikke tallfeste.

Foruten tilsyn, har Arbeidstilsynet i 2024 også bidratt til at virksomheter og arbeidstakere har fått økt kunnskap om regelverket gjennom ulike veiledningstiltak. Veiledningen har i stor grad vært generell, og ikke rettet mot enkeltbransjer. Vi ser et potensial for mer bransjerettet veiledning for å oppnå større effekt.



Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser

Tilstand og utvikling

Offentlig sektor består av om lag 30 000 virksomheter, hvorav 22 000 i kommuneforvaltningen. I 2023 kjøpte virksomheter i offentlig sektor varer og tjenester for 780 milliarder kroner, som er en økning fra tidligere år [21]. Statlig sektor står for om lag halvparten av innkjøpene. Innen kommunal sektor er det kommunene som står for mesteparten av innkjøpene, mens fylkeskommuner står for om lag en femtedel [22].

Offentlige oppdragsgivere har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet, ved å følge opp arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser. Det innebærer at offentlige oppdragsgivere:

- stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter
- har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser
- kontroller at krav til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsene overholdes

Lov om offentlige anskaffelser fastsetter at Arbeidstilsynet har tilsynsansvar for forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter innenfor det landbaserte arbeidslivet. Forskriften gjelder ved tildeling av tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter som overstiger visse terskelverdier, og er et viktig tiltak for å forhindre at useriøse og kriminelle får innpass i arbeidsmarkedet, gjennom kontrakter med offentlige innkjøpere.

DFØs anskaffelsesundersøkelse går ut til ca. 1 200 offentlige virksomheter annethvert år, for å kartlegge hvordan offentlige anskaffelser organiseres og gjennomføres [23]. Ifølge resultatene fra 2024, gjennomfører virksomheter i statlig sektor kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter i større grad enn kommunal sektor. Nivået er likevel totalt sett lavt, under halvparten av virksomhetene i undersøkelsen oppgir at de gjennomfører slike kontroller. Undersøkelsen viser også at det er færre offentlige innkjøpere som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse om a-krim og lønns- og arbeidsvilkår i 2024 enn tidligere år, med unntak av offentlige foretak og selskap. I underkant av 70 prosent av de offentlige virksomhetene oppgir i 2024 at lønns- og arbeidsvilkår er et tema i anskaffelsesstrategien, som er på samme nivå som i 2022.

Deloitte pekte i 2022 på at det kan være en risiko for at mange mindre offentlige virksomheter ikke har erkjent at useriøsitet og arbeidslivskriminalitet kan forekomme i deres oppdrag [24]. Videre påpekte de at oppfølging og kontroll av leverandørenes etterlevelse av krav i kontrakter nedprioriteres til fordel for andre oppgaver [24]. Tilsvarende har Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo, i en tidligere evaluering av allmenngjøringsordningen, trukket fram at kunnskapen om gjeldende allmenngjøringsvedtak er for lav hos oppdragsgivere, og at offentlige oppdragsgivere etterlever påseplikten i for liten grad [20]. I denne evalueringen ble det også pekt på at årsakene til dette er at oppdragsgiverne typisk ikke vet hva plikten innebærer og at det ikke finnes noe klart regelverk for hvordan pliktene skal etterleves.



”

Arbeidstilsynet fulgte i 2024 opp et stort samferdselsprosjekt knyttet til utbygging av ny motorvei i Sør-Norge. Dette var et prosjekt der vi over en lang periode mottok tips som omhandlet kritikkverdige forhold. Vi gjennomførte flere tilsyn med både byggherre og den utenlandske totalentreprenøren og fant hold i flere av tipsene. Blant annet knyttet til manglende systematisk HMS-arbeid, fryktkultur på anleggsplassen og en utstrakt bruk av ledende og særlig uavhengige stillinger som førte til at et hundretalls arbeidstakere ikke fikk overtidstilleggene de hadde krav på.

Funnene vi gjorde vitner om viktigheten av å også følge opp de store offentlige oppdragsgiverne. Hensikten er å sikre en bevisstgjørelse knyttet til det ansvaret og innflytelsen de har ved valg av en hovedentreprenør til en totalentreprise.

Thomas Sneltvedt, senioringeniør, avdeling for tilsyn

Virkemiddelbruk og resultater

Det er store forskjeller mellom de ulike offentlige virksomhetene når det gjelder hvor godt de ivaretar lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser. Funnene fra de nevnte rapportene tyder imidlertid på at kunnskapen og kompetansen hos mange offentlige virksomheter ikke er god nok. Generelt, har offentlige virksomheter med store innkjøp i utsatte sektorer kommet lengst, mens mange mindre arbeidslivskriminalitet kan forekomme i deres oppdrag [\[24\]](#). Det vil derfor være behov for at Arbeidstilsynet bruker ulike virkemidler mot ulike deler av målgruppen. Tilsyn, for å kontrollere etterlevelse av regelverket, og veiledning, for å øke kunnskap og bevissthet om risiko for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, ble vurdert å være de mest sentrale virkemidlene i 2024.

Riksrevisjonen ga i 2022 ansvarlige departementer klare anbefalinger om bedre styring og kontroll med underliggende virksomheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i statlige anskaffelser [\[25\]](#). Arbeidstilsynet har derfor antatt at risikoen for brudd på regelverket er størst innenfor kommunal sektor. Vi har derfor i 2024, tilsvarende som i 2023, prioritert å gjennomføre tilsyn med at kommunale virksomheter følger opp arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser.

I tillegg til tilsynsaktivitet rettet mot offentlige oppdragsgivere, har vi i 2024 også prioritert å veilede offentlige oppdragsgivere om regelverket og deres plikter, både gjennom veiledning i tilsyn, og som selvstendige veiledningsaktiviteter.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har i 2024 gjennomført 108 tilsyn med om offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene i 2024, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 82 prosent av tilsynene. Antall tilsyn med offentlige oppdragsgivere er mer enn doblet sammenlignet med 2023, mens andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjoner er på samme nivå begge år.

Tilsynene er i all hovedsak gjennomført med virksomheter innen kommunal forvaltning. Kun ett tilsyn er gjennomført med statlig virksomhet. Tilnærmet alle tilsynene med offentlige oppdragsgivere er gjennomført som digitale tilsyn.

I tilsynene med offentlige oppdragsgivere har vi i 2024 lagt vekt på å kontrollere at de:

- stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter
- har rutiner for hvordan de skal følge opp lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser
- kontrollerer at krav til lønns- og arbeidsvilkår overholdes i sine anskaffelser

Tabell 47 viser resultater fra tilsynene med offentlige oppdragsgivere i 2024.

Tabell 47: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Offentlig oppdragsgiver – kontroll (n=108)	83 %	82 %
Offentlig oppdragsgiver – kontraktsvilkår (n=108)	34 %	33 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag (n=108)	23 %	21 %

Vi har i 2024 oftest avdekket brudd på om oppdragsgiver har gjennomført nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes, med brudd i 83 prosent av tilsynene i 2024. Dette er på samme nivå som i 2023.

Tilsvarende som i 2023, har vi i 2024 avdekket hyppigere og flere brudd i tilsyn i de mindre kommunene. Vi har avdekket minst ett brudd på regelverket for offentlige oppdragsgivere i 93 prosent av tilsynene med kommuner på 5-19 ansatte, mens i kommuner med over 50 ansatte har vi avdekket brudd i 74 prosent av tilsynene i 2024.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 81 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i 9 tilsyn. Tabell 48 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per februar 2025. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 48: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	81
Vedtak om tvangsmulkt	9

Veiledning

Som allerede omtalt, viser tilgjengelig kunnskap at mange offentlige virksomheter ikke har god nok kompetanse og kunnskap om regelverket som gjelder for offentlige oppdragsgivere. Dette ser vi også i våre tilsyn, som tilsier at det er behov for veiledningstiltak om dette temaet.

Tilsvarende som for tilsynene, har veiledningen vært rettet mot kommuner, da vi har vurdert behovet for økt kompetanse som størst der. Veiledningen har vært rettet spesifikt mot innkjøpsansvarlige i kommunene, som er de som i praksis gjennomfører og ivaretar kontrollplikten. Vi har ikke gjennomført spesifikke veiledningsaktiviteter mot andre grupper offentlige oppdragsgivere i 2024, men veiledningen om kontrollplikten er tilgjengelig for alle på arbeidstilsynet.no.

Som en del av veiledningsaktiviteten har vi sendt veiledningsbrev til alle landets 357 kommuner. Webinar om kontrollplikten ble gjennomført i april 2024, med over 550 påmeldte. Et flertall av kommunene deltok på webinarret, en del av dem med flere representanter. Vi har også publisert nyhetssaker om oppdragsgiveres kontrollplikt på egne nettsider og hatt oppslag i flere eksterne mediekanaler.

I tillegg til selvstendige veiledningsaktiviteter, har vi også lagt ekstra vekt på veiledning som en del av tilsynene med offentlige oppdragsgivere i 2024. I forkant av tilsynene har vi sendt virksomhetene en videopresentasjon som de skulle se. Vår erfaring fra tilsynene er at virksomhetene er motiverte for å lære, at de ser hensikten med regelverket og viktigheten av egen rolle som offentlig oppdragsgiver.

Effekter

I 2024 har Arbeidstilsynet doblet antall tilsyn med offentlige oppdragsgivere sammenlignet med 2023, og vi har avdekket brudd i en høy andel av disse tilsynene. Som en direkte følge av våre tilsyn i 2024, har over 80 virksomheter per februar 2025 innført ett eller flere forbedringstiltak.

Dette innebærer blant annet at om lag:

- 80 offentlige oppdragsgivere har gjennomført nødvendig kontroll av at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes
- 30 virksomheter har inkludert vilkår knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter

De aller fleste virksomhetene vi har gitt pålegg har, med andre ord, iverksatt forbedringstiltak. De direkte effektene vi har oppnådd hos disse virksomhetene, kan også ha betydelige indirekte effekter, ved at arbeidstakerne hos leverandører og underleverandører også har lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Vi anser derfor at tilsyn i stor grad har vært gjennomført på en formålseffektiv måte blant offentlige oppdragsgivere i 2024.

Gjennom tilsyn erfarer vi at det er et stort behov for økt kunnskap når det kommer til kontroll av lønns- og arbeidsvilkår blant kommunene. Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår skiller seg fra det kommunene vanligvis driver med når det gjelder kontraktsoppfølging, og årsaken til at mange kommuner ikke har tilstrekkelig kunnskap eller systemer for å gjennomføre kontroll, kan variere noe fra kommune til kommune. Arbeidstilsynets erfaring fra tilsyn er at mange kommuner mangler kunnskap om regelverket og hvordan kontroll kan gjennomføres, og at dette arbeidet oppleves som komplisert.

Vi ser også tilfeller av utydelig ansvars plassering eller mangel på ressurser til å utføre dette arbeidet.

For å øke virksomhetenes kunnskap, har vi i 2024 derfor lagt mye vekt på å veilede i tilsynene. Vi har også gjennomført andre målrettede veiledningstiltak mot kommuner. Vi har blant annet nådd alle landets kommuner med veiledningsbrev om offentlige oppdragsgiveres plikter. Basert på vår undersøkelse om effekter av veiledningsbrev, omtalt på side 79, som viser at veiledningsbrev kan bidra til ønsket atferdsendring i arbeidsmiljøarbeidet, forventer vi at disse brevene har hatt effekt. Vi har også veiledet en høy andel av kommunene via webinar, som vi antar har bidratt til økt kunnskap.



I tilsyn mot renholdsvirksomheter vil vi gjerne snakke med renholdsarbeiderne. Men det kan være vanskelig å finne dem siden de gjerne utfører gjerne arbeidet når vi andre ikke er på jobb.

Vi ønsket derfor samarbeid med Oslo kommune for å finne de riktige personene. Kommunen ga oss informasjon om hvor det ble utført renhold på skolene i løpet av sommerferien.

Resultat ble mange tilsyn hvor vi fikk snakket med renholderne om deres arbeidsvilkår og gitt dem veiledning, og fulgt opp renholdsvirksomhetene med nødvendige pålegg. Det endte også opp med at Oslo kommune sa opp et par avtaler med noen store renholdsvirksomheter.

Dette er et eksempel på en konkret aktivitet med ringvirkninger ved å kontrollere offentlige oppdragsgivere.

Cathrine Prahls Reusch, seksjonsleder, avdeling arbeidslivskriminalitet

Måloppnåelse på overordnet mål 2

Vurdering av effekter

En viktig del av intensjonen med Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2, er å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridning, og på den måten undergraver arbeidsvilkårene også for norske arbeidstakere.

I 2024 har Arbeidstilsynet opprettholdt tilsyn med seriøse lønns- og arbeidsvilkår i samme omfang som i 2023, da vi hadde en betydelig økning fra året før. Som tidligere nevnt, viser forskning fra blant annet STAMI og funn i våre egne effektmålinger, at tilsyn har god effekt på etterlevelsen i virksomheter hvor vi finner brudd på regelverket [\[5\]](#) [\[6\]](#). Måloppnåelsen i 2024 er minst på linje med 2023 og høyere enn 2022, ut fra omfanget av utsatte virksomheter som har iverksatt forbedringstiltak som følge av pålegg vi har gitt i tilsyn.

Vi har også gjennomført en rekke veiledningstiltak for å øke virksomhetenes kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår. Den direkte effekten av veiledningstiltak er imidlertid krevende å måle, og som tidligere nevnt har vi begrenset kunnskap om i hvilken grad økt kunnskap fører til atferdsendring. Innenfor overordnet mål 2 har vi i 2024 blant annet sendt veiledningsbrev til alle landets kommuner, om krav til dem som offentlige oppdragsgivere. Som omtalt, viser vår effektmåling av veiledningsbrev, at slike brev under gitte forutsetninger bidrar til ønsket atferdsendring hos de som leser brevene. Vi antar derfor at våre veiledningsbrev har hatt effekt i form av bedre etterlevelse av regelverket.

Måloppnåelse på mål 2 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor overordnet mål 2 har ført til at om lag 2 170 virksomheter med rundt 67 500 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Dette innebærer blant annet at om lag:
 - 800 virksomheter har fått på plass arbeidsavtaler som er i tråd med minimumskravene i arbeidsmiljøloven
 - 530 virksomheter fører fortløpende oversikt over arbeidstakernes arbeidstid
 - 300 virksomheter utbetaler minst 40 prosent tillegg til lønnen for overtidarbeid
- Vi har innført en ny godkjenningsordning for bemanningsforetak, som i likhet med de andre godkjenningsordningene og HMS-kortordningene bidrar til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv.
- Veiledningstiltak har bidratt til at virksomheter har fått økt kjennskap og forståelse for regelverket knyttet til allmenngjort lønn og regelverket for offentlige oppdragsgivere
 - Vi har blant annet nådd alle landets kommuner med veiledningsbrev om deres plikter som offentlige oppdragsgivere.
 - 365 000 brukere har besøkt relevante temasider om lønns- og arbeidsvilkår.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen mot brukermålene arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn og offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser i 2024 er omtalt på side 100 og 105.

Etterlevelse av allmenngjøringsordningen

For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet de siste årene særlig prioritert å kontrollere etterlevelsen av allmenngjøringsregelverket. Funn fra forskning indikerer at allmenngjøringsordningen har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridding, og at antall lavtlønnede faller etter innføring av allmenngjøring i utsatte næringer [20]. Vi antar at effekten av allmenngjøringen forsterkes gjennom tilsyn, ved at virksomhetene opplever økt oppdagelsesrisiko og retter opp faktiske brudd på regelverket.

Tabell 49 viser utviklingen i andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket. Tallene er basert på Fafos analyser av lønn i allmenngjorte bransjer, som legger SSBs lønnsstatistikk til grunn. Siste tilgjengelige analyse er basert på lønnsdata samlet inn i 2022 [17]. Ny undersøkelse er planlagt gjennomført i 2025.

Tabell 49: Andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket.

Kilde: Fafo.

Etterlevelse av allmenngjøringsregelverket	2020	2021	2022
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats [17] [18] [19]	92 %	90 %	94 %

Fafos analyser viser at andelen lønnsforhold under minstesats innenfor allmenngjorte områder er relativt lav. Kun seks prosent av lønnsforholdene var under minstesats i 2022. Dette indikerer at de fleste virksomheter innenfor allmenngjorte områder etterlever regelverket og at vi må treffe godt med risikobaseringen for å avdekke brudd.

Resultatene fra tilsyn de siste to år, viser at Arbeidstilsynet avdekker få brudd på allmenngjøringsregelverket, sammenlignet med andre tema vi kontrollerer i tilsyn. Våre tilsynsfunn bygger dermed opp under Fafo sine analyser om at de fleste virksomhetene følger allmenngjøringsregelverket.

Vi treffer til dels best i tilsyn med de prioriterte og mest risikoutsatte næringene, og vi har de siste to år avdekket hyppigst brudd på allmenngjøringsregelverket i overnatting, servering og catering og i renhold. Dette tyder på at vi har prioritert innsatsen riktig i disse næringene. Vi ser derimot at innen byggenæringen, som også har vært en prioritert næring, avdekker vi langt sjeldnere brudd på allmenngjøringsregelverket. Innenfor flere av næringene hvor vi finner få brudd, er det utfordrende å kontrollere faktisk arbeidstid. Dette gjelder særlig i byggenæringen, hvor inspektørene våre melder om en utfordring med at virksomheter omgår arbeidstidsbestemmelsene, uten at vi kan dokumentere dette. Dette gjør det vanskelig å kontrollere lønn, og brudd på regelverket kan være mer utbredt enn resultatene viser.

Vi vet at virksomheter som sparer inn på kostnader ved å ikke betale allmenngjort lønn til arbeidstakerne, også kan velge å spare kostnader ved å ikke følge regelverket på andre områder. Vi kontrollerer derfor også andre forhold i disse tilsynene, eksempelvis arbeidstid, arbeidsavtaler og forhold knyttet til HMS, som gjør det mulig for oss å reagere på useriøsitet en mer helhetlig måte i tilsynene.

Offentlige oppdragsgiveres etterlevelse av regelverket

Offentlige oppdragsgivere har vært en målgruppe som Arbeidstilsynet har prioritert høyt for både tilsyn og veiledning de siste årene. Denne gruppen virksomheter har et særlig ansvar for å hindre at useriøse og kriminelle aktører får innpass i arbeidslivet. Gjennom å sørge for at oppdragsgiverne følger regelverket, kan vi indirekte bidra til at mange flere leverandører og underleverandører også følger regelverket.

De siste to årene har vi valgt å prioritere tilsyn og veiledning med kommuner. Vi har blant annet bidratt i arbeid med ny veileder om krav til offentlige oppdragsgivere (2023), og vi har veiledet via brev, nyhetssaker og webinar. Vi har mer enn doblet antall tilsyn fra 2023 til 2024, og vi har ved utgangen av 2024 ført tilsyn med nesten alle landets kommuner.

I tilsyn har vi avdekket at de aller fleste kommunene ikke gjennomfører nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Mange kommuner mangler kunnskap om regelverket og hvordan kontroll kan gjennomføres. Dette har ført til at vi har vedtatt minst én reaksjon i en svært høy andel av tilsynene, og per februar 2025 har de aller fleste pålegg blitt lukket etter at virksomhetene har gjennomført forbedringstiltak. Vi ser fortsatt at det er et stort behov for økt kunnskap blant offentlige oppdragsgivere når det kommer til kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, og det er behov for at kommunene som ikke har erfaring med dette, prioriterer å komme i gang med arbeidet. Det vil derfor fortsatt være behov for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, og Arbeidstilsynet vil fortsette å prioritere denne innsatsen også i 2025.

Etterlevelse av innleie- og utleieregelverket

Etter flere år med betydelig tilsynsinnsats rettet mot ulovlig innleie og utleie, har vi i 2024 nedskalert denne innsatsen. Dette skyldes til dels at omfanget av innleie har gått kraftig ned de senere årene og til dels at Arbeidstilsynet de siste årene har avdekket færre brudd på regelverket enn tidligere.

Ifølge opplysninger fra Skatteetaten, oppga 19 prosent av virksomheter i 2024 at de opplevde at brudd på innleieregelverket var ganske eller svært vanlig i sin bransje. Dette er det laveste nivået som er målt siste treårsperiode [26], selv om nedgangen må betraktes som begrenset, som vist i tabell 50.

Tabell 50: Etterlevelse av innleieregelverket. Kilde: Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.

Etterlevelse av innleieregelverket	2022	2023	2024
Andel virksomheter som mener brudd på regelverket om innleie er ganske vanlig eller svært vanlig	20 %	21 %	19 %

Særlig i 2022 hadde Arbeidstilsynet en omfattende tilsynsaktivitet rettet mot ulovlig innleie og utleie, hvor vi avdekket brudd i nær seks av ti tilsyn. I all hovedsak viser imidlertid våre tilsyn i 2023 og 2024 at virksomhetene etterlever innleie- og utleieregelverket. I 2024 har vi avdekket brudd på innleieregelverket i omtrent to av ti tilsyn.

Basert på det reduserte omfanget av innleie, samt få avdekkede brudd i tilsyn de siste par årene, mener vi dette peker mot at omfanget av ulovlig innleie er beskjedent, og at våre tilsynsfunn i 2024 reflekterer tilstanden i arbeidslivet. Vi antar at tidligere tilsynsinnsats har hatt positiv effekt på etterlevelsen av

regelverket, både hos den enkelte virksomhet, men også gjennom økt opplevd oppdagelsesrisiko hos andre virksomheter. Vi tror også at målrettede veiledningstiltak om innstramminger i regelverket og den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak har bidratt til høyere etterlevelse.

Etterlevelse av godkjenningsordningene

For at godkjenningsordningene skal bidra til seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er det viktig å sikre at virksomhetene etterlever dette regelverket. Ifølge Fafo, bidrar godkjenningsordningen for renhold til bedre HMS-tilstand i mange renholdsvirksomheter [8].

Samfunnsøkonomisk analyse har videre funnet at virksomhetene i høy grad etterlever krav om HMS-kort [7], med klart høyere etterlevelse i bygg og anlegg og renhold, enn i bilpleie, hjulskift og hjullagring. Evalueringene er imidlertid tydelige på at slike ordninger alene ikke er tilstrekkelige for å hindre useriøsitet i disse bransjene.

Tabell 51 viser beregnet andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Beregningene tar utgangspunkt i antall godkjente virksomheter for de ulike ordningene, som andel av en estimert målgruppe. Å tallfeste antall virksomheter i målgruppene for de ulike ordningene er imidlertid komplisert, da ordningene ikke er begrenset til bestemte næringer, men til type tjenester. Eksempelvis er omtrent en fjerdedel av godkjente renholdsvirksomheter registrert i andre næringskoder enn 81.2 rengjøringsvirksomhet. For å hensynta godkjente virksomheter innenfor alle næringer, har vi i 2024 justert

beregningsmetodikken noe. Vi har derfor ikke sammenlignbare tall for tidligere år.

Tabell 51: Andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Kilde: Arbeidstilsynet og Statens vegvesen. Tall per 20. februar 2025.

Etterlevelse av godkjenningsordningene	Kommentar	2024
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for renhold	Beregnet ved antall godkjente foretak for renhold per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 81.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen.	48 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bilpleie, dekkskift og hjullagring	Beregnet ved antall godkjente foretak for bilpleie per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 45.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen. Virksomheter innen 45.2 godkjent av Statens vegvesen inngår ikke.	15 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bemanningsforetak	Beregnet ved antall godkjente bemanningsforetak per februar 2025. Målgruppen er primært definert som aktive foretak på næringskode 71.129, 78.1 eller 78.2. Godkjente virksomheter innen andre næringskoder inkluderes også i målgruppen.	70 %

For at disse godkjenningsordningene skal fungere etter hensikten, er det en forutsetning at virksomhetene som er omfattet av ordningene søker om godkjenning. Resultatene fra 2024 viser at det er stor variasjon i etterlevelsen av de ulike godkjenningsordningene, og samlet sett anser vi etterlevelsen av godkjenningsordningene for å være for lav.

Forskjeller i etterlevelse henger både sammen med hvor lenge de ulike ordningene har eksistert, hvordan de er innrettet, og hvordan de blir fulgt opp [\[7\]](#). I den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak, har vi eksempelvis innført automatisk godkjenning for virksomhetene som søker. Etterkontroller av omtrent 800 automatisk godkjente virksomheter viser at en femtedel av de godkjente virksomhetene ikke tilfredsstiller kravene til godkjenning eller ikke er omfattet av ordningen. For den mindre andelen som ikke etterlever kravene, er det ofte knyttet til brudd på likebehandlingsrutiner og arbeidsavtaler.

Innen bilpleie har antallet godkjente bilpleievirksomheter mer enn doblet seg fra ordningen ble innført i 2022. Andelen godkjente virksomheter i 2024 er likevel fortsatt lav, og på samme nivå som i 2023. Lav etterlevelse kan skyldes at ordningen fortsatt er relativt ny, men også at mange bilpleievirksomheter opplever å konkurrere mot useriøse eller ulovlige virksomheter [\[7\]](#). Vår erfaring er at godkjenningsordningen er ukjent for mange, og at det er et stort behov for veiledning om ordningen. Mange virksomheter opplever det også uklart om de skal søke godkjenning hos Arbeidstilsynet eller Statens vegvesen. Dette kan påvirke etterlevelsen av ordningen.

Høyere etterlevelse innen renhold kan henge sammen med at ordningen har eksistert lenge, at den er tett knyttet til HMS-kort-ordningen og at en høy andel av oppdragsgiverne er innenfor proffmarkedet. Vi ser at mange renholdsvirksomheter er mer bevisste på å følge opp minstelønn enn før, men som for bilpleie, er det fortsatt et stort behov for veiledning av nye virksomheter.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som beskrevet i delkapitlet Ressursbruk innenfor mål 2, har brorparten av ressursene innenfor mål 2 i 2024 blitt brukt på tilsyn og sanksjonsmidler. Vi erfarer at tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår er tidkrevende å gjennomføre, spesielt kontroll av arbeidstid, som er nødvendig for å vurdere om det er brudd på allmenngjøringsregelverket. Per i dag opplever vi å ikke ha tilstrekkelige verktøy til å avdekke brudd på lønns- og arbeidsvilkår på en ressurseffektiv måte. Dette påvirker den samlede effekten våre tilsyn har på etterlevelsen av allmenngjøringsregelverket.

Vi har i 2024 derfor jobbet med å identifisere og igangsette tiltak for å øke effektiviteten i tilsyn ved å redusere tidsbruk på å innhente og vurdere arbeidstidsdokumentasjon. Enkelte tiltak er allerede iverksatt, eksempelvis forbedret malverk for innhenting av opplysninger fra virksomhetene. Vi har også startet arbeidet med en pilot for større automatisering av kontroll av arbeidstid, for å effektivisere vår kontroll av timelister. Dette arbeidet vil fortsette i 2025.

I 2024 har vi gjennomført langt flere tilsyn med offentlige oppdragsgivere og med kontroll av informasjons- og påseplikt, med en henholdsvis dobling og tredobling i antall tilsyn sammenlignet med 2023. Disse tilsynene gir oss mulighet til å påvirke den enkelte virksomhet direkte, men også å oppnå indirekte effekter hos en rekke leverandører og underleverandører. Dette er tilsyn som er egnet som digitale tilsyn, og vi kan derfor påvirke mange med en relativ liten ressursbruk. Vi har avdekket brudd i en høy andel av disse

tilsynene, som har ført til at virksomhetene har iverksatt forbedringstiltak. Vi vurderer derfor økningen i tilsyn mot disse målgruppene i 2024 for å være riktig bruk av ressurser.

Innenfor virkemiddelet veiledning og kunnskapsformidling, har vi nådd mange brukere med relativt lav ressursbruk, og vi vurderer at ressursene er benyttet på en hensiktsmessig måte. Vi ser også potensial for å øke veiledningsinnsatsen, eksempelvis gjennom mer bransjerettet veiledning om lønns- og arbeidsvilkår og mer veiledning rettet mot offentlige oppdragsgivere. Dette har imidlertid ikke blitt prioritert i 2024.

Godkjenningsordningene gir oss også mulighet til å påvirke mange virksomheter til å etterleve regelverket gjennom relativ lav ressursbruk, gitt at ordningene etterleveres. Flere av søknadsprosessene er digitalisert, og skjemaløsninger i Altinn har bidratt til mer effektiv søknadsbehandling. I den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak har vi innført automatisk godkjenning av søknadene, som gir mer effektiv saksbehandling og raskere svar til brukerne. Etterkontroller viser at de fleste bemanningsforetakene etterlever kravene, og vi anser derfor innføringen av automatisk godkjenning for å være et ressurseffektivt grep. Det er likevel omtrent en femtedel av de godkjente virksomhetene som ikke følger regelverket eller ikke er omfattet av ordningen, men som likevel blir automatisk godkjent. På sikt vil vi derfor gjennomføre mer risikobaserte etterkontroller, for i større grad å finne disse virksomhetene. Dette vil øke effektiviteten av den automatiserte godkjenningsordningen.

Læring og forbedring

Arbeidstilsynet har hatt økt oppmerksomhet rettet mot overordnet mål 2 de senere år, og vi har rettet innsatsen mot de næringene og problemene hvor risikoen for manglende måloppnåelse er størst. Vi har lyktes med mye av innsatsen, men vi ser likevel at det fortsatt er områder med forbedringspotensial.

Vi har veiledet om lønns- og arbeidsvilkår via ulike kanaler, og vi har lyktes med å øke synligheten vår på dette området. Vi ser likevel et potensial for å være enda mer bransjerettet i vår veiledning for å treffe virksomhetene enda bedre. Vi har ført tilsyn med omtrent 4 000 virksomheter i både 2023 og 2024, men vi opplever at vi per i dag ikke har tilstrekkelige verktøy for å gjennomføre effektive kontroller av lønns- og arbeidsvilkår. Som nevnt, har vi derfor arbeidet med å identifisere og igangsette tiltak for å gjøre vår saksbehandling og kontroll mer effektiv. Dette forbedringsarbeidet vil fortsette i 2025.

I 2025 vil vi også prioritere å følge opp flere tema innenfor lønns- og arbeidsvilkår enn allmenngjort lønn, fordi utnytting av arbeidstakere skjer på mange ulike måter, og ikke kun innenfor de allmenngjorte områdene.

Det er fortsatt et stort potensial for å øke andelen virksomheter som etterlever kravene til godkjenning, spesielt innen bilpleie. Ved å øke virksomhetenes kunnskap om de ulike ordningene tror vi etterlevelsen vil øke, og at ordningene i større grad vil bidra til seriøse og anstendige arbeidsvilkår, enn det de gjør i dag. Det er fortsatt utfordringer knyttet til at det er overlap mellom Arbeidstilsynet og Statens Vegvesen sine

godkjenningsordninger på dette området, og vi ser at tydeligere kommunikasjon om de ulike ordningene er nødvendig. Vi erfarer også tilfeller av misbruk av våre midlertidige godkjenningsbevis for bilpleievirksomheter, og vurderer tiltak for å motvirke dette.

Vi har i 2024 innført etterkontroller av automatisk godkjente bemanningsforetak, og avdekket at omtrent en femtedel av de automatiske godkjenningene ikke er riktige. For å bedre effektiviteten av ordningen, vil vi framover jobbe med å gjøre disse etterkontrollene risikobaserte, slik at vi i enda større grad finner de virksomhetene som ikke etterlever regelverket. Vi vil også jobbe med å innføre etterkontroller for flere godkjenningsordninger. I første omgang ser vi på muligheten for å innføre etterkontroller for godkjenningsordningen for bilpleie.



Mål 3:

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes



Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet beskriver a-krim som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet, som skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men som også rammer skatte- og velferdssystemet [\[27\]](#).

Det finnes lite statistikk om tilstand og utvikling på a-krimområdet, men vi vet at dette er et stort problem både for arbeidslivet og for samfunnet for øvrig. Et gjennomgående trekk ved a-krim er at mennesker utnyttes gjennom til dels grove og systematiske brudd på arbeidsmiljøregelverket, i tillegg til blant annet skatte- og avgiftskriminalitet og trygdesvindel.

Uten effektive mottiltak kan kriminelle aktører i arbeidslivet gjøre det umulig å drive virksomhet med en høy arbeidsmiljøstandard. I verste fall, kan dette føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet. Kriminaliteten rammer også skattefundamentet og velferdssystemet vårt. Den skjulte verdiskapingen i Norge ble for året 2015 anslått til å utgjøre 1,2 prosent av fastlands-BNP [\[28\]](#).

Ifølge opplysninger fra Skatteetaten, oppga 20 prosent av virksomheter i 2024 at de opplevde a-krim som ganske eller svært vanlig i sin bransje. Andelen som opplever at a-krim er vanlig, har ligget stabilt de siste tre årene, etter en liten nedgang fra årene før [\[26\]](#).

Politiet vurderer imidlertid at den totale trusselen fra organiserte kriminelle nettverk mot det norske samfunnet er betydelig og økende [\[29\]](#). Slike nettverk kan drive med a-krim i tillegg til annen kriminalitet, både for økonomisk profitt av selve arbeidet som utføres og for å kunne gjennomføre smugling av varer, bedragerier og hvitvasking. Politiet finner dessuten at forretningsmodellene til kriminelle nettverk blir stadig mer komplekse og profesjonelle, med hyppig utskifting av samarbeidspartnere både innenlands og utenlands.

De kriminelle aktørene finner også stadig nye måter å omgå regelverket på og skjule sin aktivitet, samtidig som tilgangen på sårbar arbeidskraft i stor grad påvirkes av makroøkonomiske og politiske faktorer utenfor vår kontroll.

Å avdekke og bekjempe a-krim er altså en kompleks og tidkrevende oppgave, som krever kontinuerlig innsats fra flere etater. Arbeidstilsynet deltar derfor i et tverretattlig og formalisert samarbeid med Nav, politiet og Skatteetaten. I tillegg bidrar mye av Arbeidstilsynets innsats beskrevet under overordnet mål 2 til å forebygge a-krim, som beskrevet over.

Tverretatlig samarbeid mot a-krim

Det formelle a-krimssamarbeidet mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten styres av en tverretatlig styringsgruppe.

Det operative samarbeidet foregår i:

- åtte a-krimssentre med egne geografiske nedslagsfelt
- fire lokale a-krimssamarbeid i områder som ikke dekkes av et a-krimssenter

En felles styringsmodell gir rammer for organisering av samarbeidet, særlig for a-krimssentrene. En sentral målsetting for a-krimssamarbeidet er at etatene benytter sine samlede virkemidler og sanksjoner på en måte som gir en merverdi i innsatsen mot a-krim. Muligheten til å dele informasjon på tvers, for å kunne avdekke kriminalitet, er også svært sentral i samarbeidet.

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

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

På grunn av dette tette samarbeidet er det viktig å se Arbeidstilsynet sin innsats mot a-krim i et tverretatlig perspektiv. Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten gir en felles rapportering av innsats og måloppnåelse innen a-krim i

«Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2024» (heretter kalt felles årsrapport for a-krim), som er vedlagt denne årsrapporten.

I dette delkapitlet beskriver vi først vår ressursbruk innenfor mål 3 i 2024. Deretter gjør vi rede for de viktigste aktivitetene og resultatene innenfor følgende deler av Arbeidstilsynets innsats mot a-krim:

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

Til slutt gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse innenfor overordnet mål 3.

I Norge er det mange utenlandske arbeidstakere, særlig fra Øst-Europa. Det kommer også en del utenlandske arbeidstakere fra Asia.



Ressursbruk innenfor mål 3

Arbeidstilsynet brukte i 2024 57,1 millioner kroner på kjerneprosesser innenfor overordnet mål 3. Dette tilsvarer 15 prosent av ressursbruken på kjerneprosesser, som vist innledningsvis i tabell 5. Det meste av ressursene – 77 prosent – er benyttet til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. Dette inkluderer også arbeid med koordinering av tilsyn, tverretatlig kunnskapsbygging og anmeldelser. Arbeid med tverretatlig og internasjonalt samarbeid om a-krim, utenom tilsyn og kunnskapsbygging, har krevd 17 prosent av ressursene. Veiledning har stått for 6 prosent.

Innenfor tilsyn og sanksjonsmidler har brorparten av ressursene blitt brukt til selve gjennomføringen av tilsyn, inkludert arbeid med og oppfølging av reaksjoner. Resten av ressursene innenfor tilsyn og sanksjonsmidler er brukt til arbeid med og oppfølging av anmeldelser og tilrådinger på tvers av våre overordnende mål, tverretatlig kunnskapsbygging og planlegging og koordinering av tilsyn.

Som tidligere nevnt, lar ikke all ressursbruk seg fordele på de overordnede målene. Tallene gjengitt her er derfor ikke helt nøyaktige for den faktiske ressursbruken innenfor mål 3.

Kunnskapsbygging om a-krim

For å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk, trenger de samarbeidende etatene løpende kunnskap om trender, aktører, miljøer og måter a-krim utøves på, både lokalt og nasjonalt.

Lokalt bidrar Arbeidstilsynet inn i det tverretatlige arbeidet med å bygge slik kunnskap gjennom å delta i kunnskapsgrupper på de ulike a-krimsentrene. Disse gruppene lager ulike produkter som grunnlag for prioritering av aktører, tiltak og evalueringer. Konkrete aktiviteter og resultater fra det tverretatlige arbeidet med kunnskapsbygging, både lokalt og nasjonalt, er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Arbeidstilsynet har ellers en viktig rolle i å innhente informasjon om aktører og utsatte segmenter gjennom observasjoner og tilsyn. Vi forvalter også ulike typer data om virksomheter som kan være relevante å dele og sammenstille med andre kilder, med formål om å bekjempe a-krim.

En viktig partner i den tverretatlige, nasjonale kunnskapsbyggingen er Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Arbeidstilsynet har en medarbeider ved NTAES og samarbeider ellers med NTAES både gjennom oppdragsdialog og kunnskapsinnhenting.

Tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim

Gjennom deltakelse i a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn alene eller sammen med andre etater.

Vi gjennomførte 1 396 tilsyn innenfor mål 3 i 2024. Dette er en god del færre tilsyn enn i 2022 og 2023. Nedgangen skyldes blant annet at 2024 var første år med en felles nasjonal innsats innenfor a-krimssamarbeidet. Alle a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har deltatt i denne.

Arbeidet med denne innsatsen startet opp i 2024 og fortsetter i 2025. I 2024 har innsatsen omfattet en fase med planlegging og en fase med å innhente informasjon for utarbeidelse av et kunnskapsgrunnlag på nasjonalt nivå. Dette gir grunnlag for å prioritere trusselaktører og vurdere tiltak for å redusere mulighetsrommet som kriminelle kan utnytte. Selve tiltaksfasen, og dermed den tyngste virkemiddelbruken mot prioriterte trusselaktører, kommer først i 2025. Den nasjonale innsatsen er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Informasjonsinnhenting i den nasjonale innsatsen har vært ressurskrevende, og gitt mindre kapasitet til å gjennomføre lokalt prioriterte tilsyn. For Arbeidstilsynet har informasjonsinnhenting bestått i å delta på tverretatlige kontroller, hvor vi har snakket med arbeidstakere i målgruppen. Dette har resultert i rundt 200 tilsyn.

En annen årsak til færre tilsyn er at Arbeidstilsynet i perioder av året hatt mindre kapasitet ved enkelte a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid, blant annet på grunn av turnover og sykefravær.

Utfordringer knyttet til kapasitet gjelder også de andre etatene i a-krimssamarbeidet. Miljøet i et a-krimssenter eller lokalt a-krimssamarbeid er slik sett sårbart, noe som påvirker omfanget av operativ aktivitet.

Vi har avdekket brudd på regelverket i 53 prosent av a-krimtilsynene i 2024, og gitt reaksjon i 49 prosent. Disse tallene er også lavere enn i 2023. Hovedårsaken til dette er at tilsynene innenfor den nasjonale innsatsen foreløpig har resultert i få avdekkede brudd. Dersom vi holder tilsynene fra denne innsatsen utenfor, var andelen a-krimtilsyn med brudd 62 prosent og andelen med reaksjon 57 prosent. En annen årsak til at disse andelenene har sunket, kan være en dreining mot mer kunnskapsarbeid. Tilsyn er som nevnt en viktig informasjonskilde i det tverretatlige kunnskapsarbeidet, og disse tilsynene innebærer gjerne færre reaksjoner enn tilsyn som skal bekjempe konkrete aktører. Erfaringsmessig vet vi også at reaksjonsprosenten fortsatt kan øke noe, på grunn av at en del tilsyn fra 2024 fortsatt står åpne i skrivende stund.

A-krimtilsyn skiller seg fra andre tilsyn vi gjennomfører, blant annet ved at de langt oftere er stedlige og uanmeldte. Andelen stedlige a-krimtilsyn var i 2024 på 97 prosent, og 96 prosent var uanmeldte. Et annet særtrekk ved a-krimtilsynene er at de primært er rettet mot å avdekke og bekjempe kriminelle aktører, fremfor å direkte utbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene vi fører tilsyn med. Arbeidsmiljøgevinsten av a-kriminnsatsen er først og fremst knyttet til at omfanget og alvorligheten av a-krim i norsk arbeidsliv reduseres, som indirekte vil føre til bedre arbeidsmiljø.

Formål om å avdekke og bekjempe a-krim

Våre tilsyn innenfor overordnet mål 3 har altså følgende to hovedformål:

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

I 2024 hadde 18 prosent av a-krimtilsynene et formål om å bekjempe a-krim. Samtidig har vi registrert formålene på en ny måte i a-krimtilsynene, for å fange opp at det ofte ikke er et skarpt skille mellom de to i ett og samme tilsyn. Resultatene fra den nye registreringen er ikke sammenlignbare med den vi hadde tidligere, fordi kategoriene nå ikke lenger er gjensidig utelukkende.

Flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen

A-krim er mest utbredt i arbeidsintensive næringer med lave krav til formell kompetanse og et høyt innslag av midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstilsynet gjennomfører derfor generelt sett flest a-krimtilsyn i denne typen næringer.

Tabell 52 viser tilsyn innenfor mål 3, fordelt på næringer i perioden 2022–2024. Som tidligere år, har vi i 2024 gjennomført klart flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen. Det er likevel betydelig færre enn tidligere år. Vi har også en nedgang i antall a-krimtilsyn innen viktige næringer som overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner. Vi har derimot økt antall a-krimtilsyn innen transport og lagring, som følge av tverretatlige prioriteringer.

Tabell 52: Antall tilsyn innenfor mål 3 fordelt på næringer, 2022–2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringer. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Næring	2022	2023	2024
F Bygge- og anleggsvirksomhet	789	862	538
H Transport og lagring	135	164	292
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	324	273	208
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	185	260	139
N Forretningsmessig tjenesteyting	135	121	62
C Industri	100	71	42
A Jordbruk, skogbruk og fiske	41	24	33
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	26	23	24
L Omsetning og drift av fast eiendom	45	36	24
Andre næringer	57	114	49
Totalt	1 818	1 928	1 396

Kontrollerte tema i a-krimtilsyn

Tabell 53 viser a-krimtilsyn fordelt på de ti mest kontrollerte temaene i a-krimtilsyn i 2024. De tre temaene vi kontrollerte klart mest, i likhet med tidligere år, var:

- arbeidsavtaler (1 208 tilsyn)
- lønnssystemer (854 tilsyn)
- arbeidstidsordninger (838 tilsyn)

Vi avdekket brudd på arbeidsavtaler i 30 prosent, lønnssystemer i 31 prosent og arbeidstidsordninger i 43 prosent av tilsynene.

Tabell 53: Antall tilsyn innenfor mål 3 etter de ti mest kontrollerte undertema, 2022–2024. Flere tema kan være kontrollert i samme tilsyn. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	2022	2023	2024
Arbeidsavtaler	1 380	1 501	1 208
Arbeidstidsordninger	1 316	1 382	854
Lønnssystemer	1 283	1 412	838
HMS-kort	951	1 028	281
Bygnings- og utstyrmessige forhold	181	236	129
Maskiner og annet arbeidsutstyr	107	107	65
Innkvartering	38	46	35
Bedriftshelsetjeneste	163	144	23
Informasjons- og påseplikt	57	22	20
Registrerings- og meldeplikt	5	66	20
Alle a-krimtilsyn	1 818	1 928	1 396

Inspektørenes vurdering av funn i a-krimtilsyn

Vi gjennomfører a-krimtilsyn i bransjer og/eller enkeltvirksomheter der vi på forhånd tror det er forhøyet risiko for a-krim. Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen, registrerer inspektørene om det, etter deres vurdering, faktisk ble avdekket a-krim i virksomheten. I 2024 har de vurdert at dette var tilfelle i 291 saker, per februar 2025. I tillegg venter 237 saker fra 2024 på en slik vurdering, så vi kan anta at antallet vil stige videre fremover.

Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

Som nevnt, skal a-krimssamarbeidet muliggjøre at etatene kombinerer sine virkemidler på en måte som til sammen gir større sjanse for å avdekke og bekjempe a-krim.

Én av Arbeidstilsynets styrker i dette, er at vi kan iverksette umiddelbare reaksjoner, som vanskeliggjør videre kriminell aktivitet og profitt. Dersom virksomheter ikke etterkommer pålegg, kan vi følge opp med pressmidler som påfører økonomisk tap. Ofte vil også påleggene i seg selv medføre betydelige kostnader for virksomhetene – kostnader som de urettmessig har spart på bekostning av arbeidstakerne.

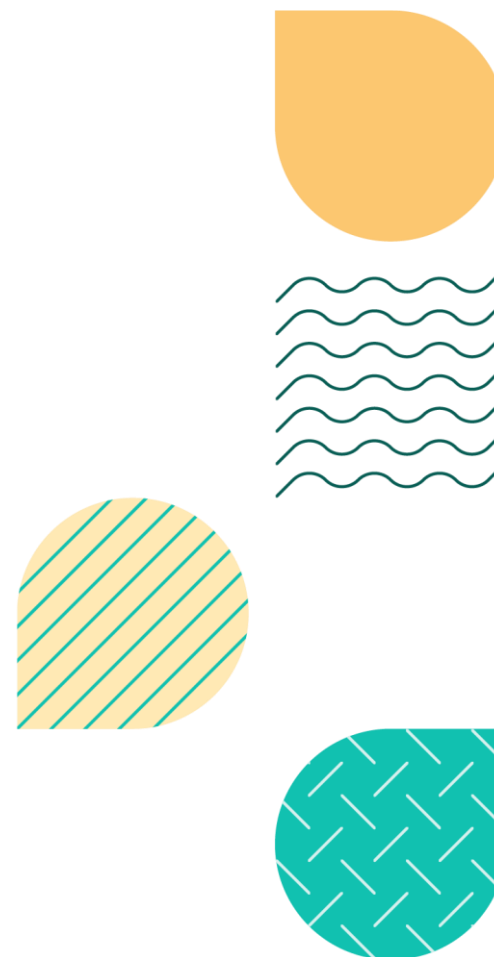
Per februar 2025 har vi gitt minst én reaksjon i 680 a-krimtilsyn som ble gjennomført i 2024. Tabell 54 viser hvilke typer reaksjoner vi har vedtatt. I 463 tilsyn har vi vedtatt minst ett pålegg om forbedring. Det har vært nødvendig å følge opp påleggene med tvangsmulkt i 123 tilsyn og med stans som pressmiddel i 25 tilsyn. Vi har stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 102 tilsyn og vedtatt overtredelsesgebyr i 100 tilsyn.

Tabell 54: Antall tilsyn innenfor mål 3 i 2024, som har ført til ulike typer reaksjoner. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	463
Vedtak om tvangsmulkt	123
Vedtak om stans som pressmiddel	25
Vedtak om stans ved overhengende fare	102
Vedtak om overtredelsesgebyr	100

I forbindelse med disse tallene, må vi understreke at de mest krevende a-krimsakene ofte må stå åpne over lengre tid. Erfaringsmessig tilkommer derfor en del nye reaksjoner etter rapporteringsåret for tilsynene. Vi forventer derfor at antall tilsyn som ble gjennomført i 2024 og som fører til ulike typer reaksjoner, vil øke noe.

Vi bruker reaksjoner som påfører virksomhetene direkte økonomisk tap langt oftere i a-krimtilsyn enn i forebyggende tilsyn, i form av både tvangsmulkt og overtredelsesgebyr. I a-krimtilsyn har vi per februar 2025 vedtatt overtredelsesgebyr i 15 prosent av a-krimtilsynene med reaksjon i 2024, mot 3 prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende har vi vedtatt tvangsmulkt i 27 prosent av a-krimtilsyn med pålegg, mot 9 prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette er forholdstall som til dels gjenspeiler at målgruppene innenfor de overordnede målene er ulike, og til dels at vi tilpasser reaksjonsbruken etter hva vi ønsker å oppnå, innenfor de juridiske rammene vi har.



Anmeldelser etter a-krimtilsyn

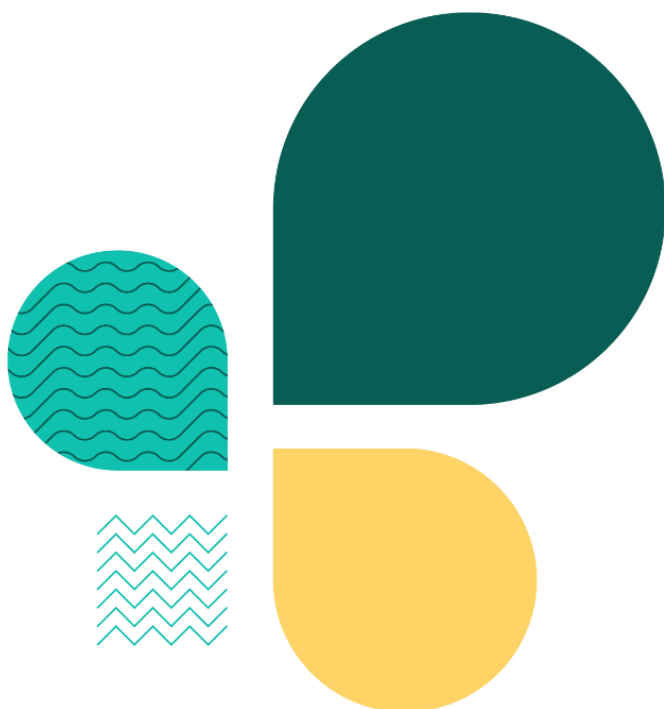
Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som vi samarbeider om, etterforskes av politiet uten at Arbeidstilsynet trenger å bruke ressurser på å gå til anmeldelse.

Som beskrevet tidligere, må Arbeidstilsynet vurdere i hvert enkelt tilfelle om det vil være mest hensiktsmessig å anmelde eller gi overtredelsesgebyr for et lovbrudd. Vi kan ikke både anmelde og selv sanksjonere samme forhold. I vurderinger mellom gebyr og anmeldelse vektlegger vi både om vi kan oppfylle beviskrav, forventet straffeutmåling og allmennpreventive forhold. En vellykket straffesak vil kunne begrense en trusselaktør sitt handlingsrom betydelig og dermed ha vesentlig forebyggende effekt. Samtidig tar en straffesak lengre tid enn en forvaltningsmessig reaksjon, den stiller strengere krav til bevis og har et mer usikkert utfall. Effekten av en anmeldelse er også avhengig av politiets kapasitet til å etterforske saken, som er varierende. Et overtredelsesgebyr kan derfor, i mange tilfeller, være en mer effektiv og kraftfull sanksjon enn en straffeprosess.

I perioden 2022–2024 har Arbeidstilsynet sendt totalt 38 anmeldelser til politiet etter tilsyn innenfor mål 3. I tabell 55 er disse anmeldelsene fordelt på hvilket rettskraftig utfall de er registrert med i vårt fagsystem per februar 2025. 12 anmeldelser er registrert som henlagt. 7 saker har resultert i forelegg og én i frifinnelse ved dom. De resterende 18 sakene har foreløpig ikke et registrert utfall i vårt fagsystem.

Tabell 55: Anmeldelser innenfor mål 3, etter rettskraftig utfall registrert i vårt fagsystem, 2022–2024. Tall per 20. februar 2025.

Utfall	2022	2023	2024	Totalt
Henleggelse	2	8	2	12
Forelegg	0	7	0	7
Dom	1	0	0	1
Ikke registrert	3	10	5	18
Totalt	6	25	7	38



Sentrale trusselaktører

Tilstand og utvikling

I henhold til det første av de felles brukermålene i a-krimssamarbeidet, er sentrale trusselaktører en prioritert målgruppe for innsatsen innenfor a-krim. Dette er aktørene som de samarbeidende etatene vurderer er i stand til å forårsake mest skade, fordi de har både intensjon om og kapasitet til å begå slike handlinger.

A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid vurderer hvem som er sentrale trusselaktører innenfor sitt geografiske nedslagsfelt. Vurderingene baseres på flere kilder som etatene har tilgjengelig, deriblant tips til Arbeidstilsynet og funn i våre tilsyn. Vurderingene er ikke statiske, men endrer seg etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren eller dersom trusselbildet i seg selv endrer seg. Det varierer derfor hvor mange sentrale trusselaktører som til enhver tid har denne statusen og hvor mye skade de er i stand til å gjøre.

Som beskrevet i felles årsrapport for a-krim, har a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene identifisert 115 sentrale trusselaktører som har vært aktive i 2024. Under beskriver vi Arbeidstilsynets virkemiddelbruk mot disse i 2024.

Virkemidler og resultater

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

Det er ikke gitt at Arbeidstilsynet fører tilsyn med **alle** sentrale trusselaktører, det kommer an på hva de samarbeidende etatene i et a-krimcenter eller lokalt a-krim samarbeid vurderer som mest hensiktsmessig virkemiddelbruk i hvert enkelte tilfelle.

Vår reaksjonsbruk må også sees i en slik sammenheng. Det er ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører mest mulig effektivt. Vi viser til de samarbeidende etatenes felles årsrapport for a-krim for en beskrivelse av den tverretatlige innsatsen mot sentrale trusselaktører.

Tilsyn

Så langt vi kjenner til, var 494 ulike virksomheter knyttet til de sentrale trusselaktørene i 2024. Arbeidstilsynet har gjennomført totalt 93 tilsyn blant disse virksomhetene i 2024. Blant disse, var 69 tilsyn gjennomført som en del av innsatsen mot overordnet mål 3. De øvrige tilsynene ble gjennomført innenfor andre områder, typisk ulykkesforebygging innenfor mål 1 og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår innenfor mål 2. I perioden 2020–2024, har vi gjennomført totalt 465 tilsyn med de samme virksomhetene, hvorav 354 har ført til minst én reaksjon.

Utvalgte tall for tilsyn, reaksjoner og anmeldelser mot sentrale trusselaktører i 2024 er vist i tabell 56. Kun innsats innenfor overordnet mål 3 er inkludert. Disse reaksjonene er Arbeidstilsynets direkte bidrag til å redusere kapasiteten til kriminelle aktører, ved å frata dem verdier eller hindre dem i å drive virksomhet.

Som vist i tabellen, har vi gitt én eller flere reaksjoner i 52 av de 69 tilsynene per februar 2025. Vi har også gitt reaksjoner i 2024 i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Totalt, har vi opprettet 226 nye reaksjoner i a-krimtilsyn mot de 494 virksomhetene i 2024. Vi har vedtatt 159 pålegg og fattet 89 vedtak om pressmidler for å få oppfylt pålegg, hvorav de fleste er tvangsmulkt. I tillegg har vi ilagt 9 stans ved overhengende fare og 16 overtredelsesgebyr.

Vi har også vedtatt 24 tvangsmulkt eller stans som pressmiddel på grunn av manglende svar på krav om opplysninger.

Overtredelsesgebyrene vedtatt i 2024 summerer seg til nær 1,9 millioner kroner.

I tillegg har Arbeidstilsynet i løpet av 2024 sendt én anmeldelse til politiet om en virksomhet tilknyttet en sentral trusselaktør. Utfallet av denne saken er foreløpig ikke klart.

Tabell 56: Antall tilsyn, reaksjoner og anmeldelser innenfor overordnet mål 3 i 2024, rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører. Reaksjoner vedtatt i 2024 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år. Anmeldelser gjelder både virksomheter og personer. Tall per 20. februar 2025.

Nøkkeltall	Antall/sum
Antall tilsyn	69
Antall tilsyn med reaksjon fra Arbeidstilsynet	52
Antall reaksjoner opprettet	226
Antall vedtak om pålegg	159
Antall vedtak om tvangsmulkt	68
Antall vedtak om stans som press	21
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	9
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	16
Sum overtredelsesgebyr (avrundet)	1 880 000
Antall anmeldelser	1

Effekter

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



Utenlandske arbeidstakere

Tilstand og utvikling

Kriminelle aktører er avhengige av tilgang på arbeidskraft som de kan utnytte. Utnyttelsen kan ta mange former, og skje både med og uten bevisst medvirkning fra arbeidstakerne selv.

Utenlandske arbeidstakere blir ofte pekt på som spesielt utsatte for både useriøsitet og a-krim [30]. Dette er imidlertid en stor og mangfoldig gruppe, og langt fra alle er sårbare for å bli utnyttet. Faktorer som øker sårbarheten er blant annet [31]:

- fattigdom
- manglende formell kompetanse
- manglende kunnskap om rettigheter
- lav organiseringsgrad
- språklige og kulturelle barrierer
- manglende sosialt nettverk i Norge
- frykt for eller manglende tillit til myndigheter

Disse faktorene kan gjøre personer villige til å akseptere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn de har krav på, og i en del tilfeller avhengige av en arbeidsgiver eller andre som bidrar til a-krim. Dette er ulike utfordringer som krever ulike tilnærminger fra myndighetene.

De fleste utenlandske arbeidstakere i Norge bosetter seg her i mer enn 6 måneder og regnes som innvandrere. Sysselsatte innvandrere, uavhengig av innvandringsgrunn, omfattet ca. 520 000 personer ved utgangen av 2023 [32]. Dette var en økning på ca. 21 000 siden 2022. Nye EU-land i øst etter 2004 og Asia utgjorde de største undergruppene av avsenderland.

Personer som kommer til Norge for kortere opphold enn 6 måneder utgjør en mindre, men mer utsatt gruppe enn de som bosetter seg i landet for lengre tid. Denne gruppen er gjerne i Norge for å jobbe mest mulig i løpet av en kort periode, innen sesongarbeid eller på tidsavgrensede oppdrag. Totalt, var ca. 170 000 utenlandske arbeidstakere i Norge på korttidsopphold i løpet av året 2022 [33]. Personer fra EU-land i Øst-Europa utgjør den klart største undergruppen av de som kommer hit på korttidsopphold.

For Arbeidstilsynet og a-krimssamarbeidet har utenlandske arbeidstakere vært en prioritert målgruppe i mange år. Det kommer stadig nye sårbare arbeidstakere til landet, i høy grad drevet av økonomiske konjunkturer, krig og undertrykking – forhold som er utenfor vår kontroll. Dette er derfor en gruppe som krever kontinuerlig innsats for å sikre at de får sine rettigheter ivarettatt.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynets rolle i a-krimssamarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og å følge opp at arbeidsgivere ivaretar sitt ansvar for HMS og lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. I tillegg til at dette er et viktig mål i seg selv, reduserer vi gjennom dette potensialet for å få profitt av arbeidslivskriminalitet. Vi ivaretar denne rollen gjennom å

- kontrollere at arbeidsgivere i utsatte deler av arbeidslivet følger arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket
- informere arbeidstakere i sårbare grupper om hvilke rettigheter de har i arbeidslivet, slik at de selv blir bedre i stand til å stille krav til arbeidsgiver

Arbeidstilsynets innsats rettet mot å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine lønns- og arbeidsvilkår i 2024 er nærmere beskrevet under. Både tilsyn og veiledning er sentrale virkemidler i denne innsatsen.

Tilsyn

Dersom vi ser bort fra dokumenttilsyn og den omtalte nasjonale innsatsen i a-krimssamarbeidet, gjennomførte vi 1 125 a-krimtilsyn i 2024. I 693 av disse tilsynene har vi registrert at virksomhetene hadde utenlandske arbeidstakere, som tilsvarer en andel på 62 prosent. Dette må sees på som et minimumsantall, siden det er beregnet ut fra hva inspektørene har kunnet finne i tilsyn.

Vi avdekker langt oftere brudd blant virksomheter med utenlandske arbeidstakere enn blant de som bare har norske. I 2024 fant vi minst ett brudd på kontrollert regelverk i 72 prosent av tilsynene med virksomheter som hadde utenlandske arbeidstakere, mot 45 prosent av tilsynene med virksomheter som kun hadde norske arbeidstakere.

Tabell 57 viser i hvilke næringer vi gjennomførte flest a-krimtilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere, og i hvor stor andel av disse vi avdekket brudd og ga reaksjon. De fleste av tilsynene var innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, etterfulgt av overnatting og servering og varehandel og reparasjon av motorvogner. Vi avdekket brudd i en høy andel av tilsynene i disse næringene, med henholdsvis 73, 77 og 82 prosent.

Tabell 57: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Summen av radene overstiger derfor totalsummen. Kun tilsyn innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	275	73 %	69 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	152	77 %	73 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	89	82 %	76 %
H Transport og lagring	50	34 %	20 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	38	55 %	50 %
Andre næringer	92	77 %	67 %
Totalt	693	72 %	66 %

Tabell 58Tabell 58 viser andel tilsyn med brudd og reaksjon innenfor de fem mest kontrollerte temaene i tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere. Vi avdekket høyest andel brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold og HMS-kort, med henholdsvis 98 og 72 prosent. En viktig forklaring til den høye andelen brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold, er at dette stort sett bare ble kontrollert i tilfeller der vi oppdaget brudd underveis i tilsynet.

Tabell 58: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon innenfor de mest kontrollerte underkategoriene av arbeidsmiljøtema i 2024. Kun tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Undertema	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Arbeidsavtaler (n=649)	41 %	34 %
Arbeidstidsordninger (n=604)	48 %	42 %
Lønnssystemer (n=588)	37 %	32 %
HMS-kort (n=164)	72 %	72 %
Bygnings- og utstyrsmessige forhold (n=87)	98 %	91 %

Vi har varslet eller vedtatt reaksjon i litt over 450 av tilsynene med virksomheter med utenlandske arbeidstakere per februar 2025. Tabell 59 viser antall slike tilsyn med ulike typer vedtatte reaksjoner. Det er klart flest tilsyn med vedtak om pålegg. I 95 tilsyn har vi gått til vedtak om tvangsmulkt og stans som pressmiddel i 15 tilsyn. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare i 71 tilsyn, og overtredelsesgebyr i 69 tilsyn.

Tabell 59: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 3. Tall per 20. februar 2025.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	332
Vedtak om tvangsmulkt	95
Vedtak om stans som pressmiddel	15
Vedtak om stans ved overhengende fare	71
Vedtak om overtredelsesgebyr	69

Veiledning

Arbeidstilsynet informerer utenlandske arbeidstakere om deres rettigheter både i tilsyn og gjennom rene veiledningskanaler.

Dette har vi gjort i stor grad også i 2024. Hensikten med veiledningen er å redusere deres sårbarhet for å bli utnyttet, gjennom å gi dem bedre kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv og mobilisere dem til å kreve lovlige lønns- og arbeidsvilkår.

Vi veileder ofte utenlandske arbeidstakere om sentrale tema som for eksempel arbeidsavtaler, lønn og arbeidstid når vi er ute på tilsyn. Flere inspektører har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved enkelte målrettede kontroller benytter vi ofte også tolk. I tillegg til muntlig informasjon, gir vi ofte ut skriftlig materiell eller QR-koder til flerspråklig informasjon om rettigheter på nett. Vi gir også ut direkte kontaktinformasjon, slik at arbeidstakerne har mulighet til å ta kontakt i etterkant. Dette kan være en viktig kilde til ytterligere opplysninger om arbeidsforhold, som følges opp med arbeidsgiver i tilsynet.

Vi oppfordrer også mange arbeidstakere som vi møter under tilsyn, til å oppsøke et av de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Ved SUA kan de motta mer informasjon om rettigheter og plikter og ordne med registrering og andre praktiske forhold som trengs for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. I 2024 mottok Arbeidstilsynet 2 080 henvendelser ved SUA. Vi fikk flest henvendelser om arbeidstid, etterfulgt av spørsmål om arbeidsavtale og manglende lønn. Resultater fra SUA er ellers beskrevet i felles årsrapport for a-krim og i SUAs egen årsrapport.

Målgruppen har i tillegg fått omfattende førstelinjeveiledning gjennom Arbeidstilsynet sin svartjeneste. Både svartjenesten og SUA svarer på både muntlige og skriftlige henvendelser.

Mange utenlandske arbeidstakere behersker norsk og engelsk svært dårlig, noe som naturlig nok er en viktig barriere for å kunne motta veiledning. I tillegg til engelskspråklig informasjon på arbeidstilsynet.no, tilbyr vi derfor flerspråklig informasjon om rettigheter og plikter i Norge til utenlandske arbeidstakere gjennom kampanjen «Know your rights» og tilhørende [nettside \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no). Totalt har denne nettsiden, som nå finnes på 13 ulike språk, hatt litt over 190 000 besøkende i 2024, mot 170 000 i 2023 og 160 000 i 2022.

Vi rettet periodevis annonsering for nettsidene mot arbeidstakere i Norge som snakker litauisk, vietnamesisk, ukrainsk, polsk, rumensk, bulgarsk og arabisk. Mange av disse jobber i bransjer med allmenngjort lønn, og vet for eksempel ikke at de krav på en gitt minstelønn og overtidsbetaling.

Annonseringen er viktig for å lede disse målgruppene inn på nettsidene. Annonsene består av filmer og bilder med ulike budskap knyttet til lønn og minstelønn, arbeidsavtale, arbeidstid og arbeidsmiljø, samt kontaktopplysninger til Arbeidstilsynet. Annonsene om lønn og minstelønn gir best resultater, etterfulgt av arbeidstid.

Totalt, har vi nådd over 318 000 personer i målgruppene gjennom annonsene i sosiale medier i løpet av 2024. Ca. 10 prosent av de som har sett annonsene i sosiale media klikker seg videre til nettsidene, hvor de bruker i snitt tre til fire minutter på å lese.

Effekter

Tilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere i 2024 har ført til at om lag 400 slike virksomheter har gjennomført minst ett forbedringstiltak per februar 2025. Blant annet, har omtrent

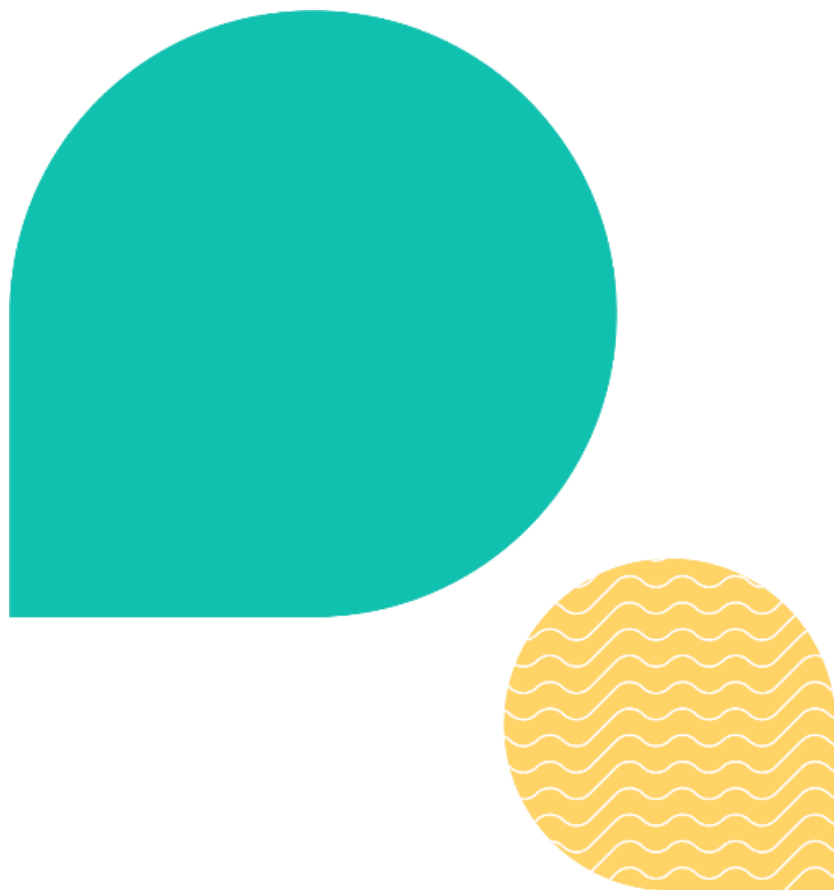
- 190 virksomheter fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket
- 180 virksomheter sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
- 130 virksomheter fått på plass lønnssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)
- 100 virksomheter har sørget for at arbeidstakerne har gyldige HMS-kort

Siden 2024 var det første året hvor vi kan sortere ut a-krimtilsyn med virksomheter med utenlandske arbeidstakere, kan ikke disse tallene sammenlignes med resultater for tidligere år. Vi må likevel anta at færre a-krimtilsyn totalt i 2024, har resultert i færre direkte effekter på utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.

Siden 2022 har vi kunnet pålegge arbeidsgiver å etterbetale lønn til arbeidstakere, dersom de ikke har utbetalt tilstrekkelig lønn for overtid eller i henhold til allmenngjorte satser. Vi har vedtatt 153 pålegg om etterbetaling i a-krimtilsyn siden 2022, hvorav 36 i 2024. Vi har ikke statistikk på hvor mange utenlandske arbeidstakere som har blitt berørt av disse påleggene, eller hvor store beløp som er etterbetalt.

I tillegg til tilsyn som gjennomføres i det formelle a-krimssamarbeidet, samarbeider vi også godt med andre etater om utenlandske arbeidstakers rettigheter. Som eksempel, har vi i 2024 gjennomført innkvarteringstilsyn der vi har gitt pålegg til arbeidsgiver, i kombinasjon med at el-tilsyn/branntilsyn har gitt pålegg til huseier. Dette har vist seg effektivt for å oppnå resultater. Et annet eksempel er samarbeid med Utlendingsdirektoratet (UDI) for å hindre ulovlig fremleie av sesongarbeidere fra tredjeland, som resulterte i avslag på søknad om å benytte slik arbeidskraft.

Veiledning i første linje og gjennom «Know your rights» har i 2024 ført til at vi har nådd 190 000 utenlandske personer som jobber i eller vurderer å jobbe i Norge, med viktig informasjon om deres rettigheter og plikter som arbeidstakere her i landet. Det er ikke mulig å tallfeste hvor god effekt disse tiltakene har på målgruppenes faktiske lønns- og arbeidsvilkår. Med bakgrunn i to runder med eksterne evalueringer av «Know your rights», er vi likevel trygge på at dette tiltaket har positiv effekt på svært mange utenlandske arbeidstakers kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Slik kunnskap er en viktig forutsetning for at de selv skal kunne påvirke egne lønns- og arbeidsvilkår.



Forbrukere og oppdragsgivere

Tilstand og utvikling

Forbrukere og oppdragsgivere er en sammensatt gruppe med både privatpersoner, private virksomheter og offentlige virksomheter. Viljen og evnen til å oppfylle de pliktene som følger ved kjøp av varer og tjenester, varierer mellom ulike undergrupper av disse.

Arbeidstilsynet ser at oppfølgingen av leverandører ofte er mangelfull, både blant offentlige og private oppdragsgivere. Hos noen skyldes dette mangler på kunnskap, mens andre har kunnskapen, men ikke nok ressurser til å følge opp og kontrollere leverandørene sine på en god nok måte. Vi ser dessverre også eksempler på at oppdragsgivere og underleverandører samarbeider om å utnytte arbeidstakere, bryte regelverket og vanskeliggjøre våre kontroller.

Arbeidstilsynet bruker flere virkemidler, både alene og sammen med andre etater, for å forebygge og kontrollere at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til a-krim ved kjøp av tjenester. Dette gjør vi både på eget initiativ og som en oppfølging av de samarbeidende etatenes felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024. De siste årene har vi totalt gjennomført over 900 tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, og i tillegg drevet målrettet veiledning.

Virkemiddelbruk og resultater

En viktig del av den forebyggende innsatsen er beskrevet under overordnet mål 2 om godkjenningsordninger og treparts bransjeprogrammer og i felles årsrapport for a-krim. Nedenfor omtaler vi helt kort relevante tilsynsresultater på dette området i 2024.

Tilsyn

Arbeidstilsynet følger opp at private og offentlige oppdragsgivere bidrar til seriøse lønns- og arbeidsvilkår gjennom tilsyn og veiledning om følgende plikter:

- krav til og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
- informasjons- og påseplikt innen allmenngjorte områder
- plikt til bruk av godkjente leverandører innen
 - renhold
 - bilpleie
 - hjulskift og hjullagring
 - bemanningsforetak

I tillegg følger vi opp at byggherrer ivaretar sitt ansvar for å ivareta sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser.

Uavhengig av hvilket overordnet mål tilsynene er gjennomført under, har vi kontrollert at oppdragsgivere har overholdt sine bestillerplikter og krav til lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter i totalt 480 tilsyn i 2024. Vi avdekket minst ett brudd på slike plikter i 67 prosent av tilsynene, og har per februar 2025 gitt minst én reaksjon i 65 prosent.

Antallet tilsyn i 2024 er mer enn doblet fra om lag 220 tilsyn i både 2022 og 2023. Dette er fordi vi ser at disse tilsynene har god effekt og er tidseffektive.

De totalt 480 tilsynene med oppdragsgivere i 2024 fordelte seg med 341 i privat sektor og 139 i offentlig sektor. Antallet var vesentlig høyere i begge disse målgruppene enn de var i 2023. Innsatsen mot offentlige oppdragsgivere er nærmere beskrevet under overordnet mål 2.

De fleste av tilsynene med private oppdragsgivere er gjennomført i følgende hovednæringer:

- varehandel og reparasjon av motorvogner (89 tilsyn)
- bygge- og anleggsvirksomhet (61 tilsyn)
- industri (55 tilsyn)
- omsetning og drift av fast eiendom (41 tilsyn)

Bruddene vi har avdekket i disse tilsynene gjelder særlig informasjons- og påseplikt ved kjøp av renholdstjenester. Vi har også avdekket en del brudd på informasjons- og påseplikt innenfor andre allmenngjorte områder. Vi har ellers kontrollert plikten til å bruke godkjent renholdsvirksomhet i relativt mange tilsyn, men avdekket få brudd på dette.

20 av tilsynene med oppdragsgivere har skjedd som en del av innsatsen rettet mot overordnet mål 3. Dette er gjerne tilsyn hvor vi har gått oppover i en leverandørkjede for å ansvarliggjøre oppdragsgiver, etter å ha avdekket brudd på regelverket hos leverandører og underleverandører. I disse tilsynene har vi fulgt opp om bestillerne har ivaretatt informasjons- og påseplikt og avdekket brudd på dette i 16 av tilsynene. Disse bruddene er fulgt opp med pålegg.

Veiledning

Vi ser generelt at mange oppdragsgivere, både private og offentlige, mangler kunnskap om hvilke plikter de har når de kjøper tjenester av andre virksomheter. Derfor har vi i 2024 utarbeidet et webinar om informasjons- og påseplikt, som ble sendt i januar 2025 og [ligger tilgjengelig på arbeidstilsynet.no](#). Vi har også oppdatert [veiledningssiden om informasjons- og påseplikt \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Vi er også opptatt av å bruke media aktivt for å bevisstgjøre både forbrukere og profesjonelle oppdragsgivere om at a-krim er et problem og hvilke bransjer som er utsatt, lokalt og nasjonalt. Dette er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.

Effekter

Per februar 2025, har tilsyn med virksomheter med private oppdragsgivere i 2024 blant annet ført til at nærmere 200 oppdragsgivere har rettet opp i brudd på informasjons- og påseplikt. Nærmere bestemt, har

- over 80 private oppdragsgivere fått på plass rutine for påseplikt ved kjøp av renholdstjenester
- over 70 private oppdragsgivere rettet opp i brudd på informasjonsplikt ved kjøp av renholdstjenester
- over 60 private oppdragsgivere fått på plass rutine for påseplikt ved kjøp av tjenester innenfor andre allmenngjorte områder

Utover dette, er mye av innsatsen som er rettet mot oppdragsgivere og forbrukere i 2024 beskrevet under overordnet mål 2 og i felles årsrapport for a-krim. Vi viser derfor også til effekter omtalt disse to stedene.



Internasjonalt samarbeid mot a-krim

Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter internasjonalt. Noen av dem er finansiert med EU- og EØS-midler, og fra høsten 2024, også av Nordisk råd. Aktivitetene i 2024 har blant annet omfattet:

- bilateralt samarbeid med Polen og Litauen
- deltakelse i «Europeisk plattform mot svart arbeid» i European Labour Authority (ELA) og i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn
- nordisk-baltisk samarbeid med deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og a-krim, sammen med Skatteetaten og Nav
- deltakelse i to EU-finansierte prosjekter rettet mot utsendte arbeidstakere og deres arbeidsgivere
- etablering av menneskehandelkontakter over hele landet, for å styrke samarbeidet med relevante myndigheter og organisasjoner mot menneskehandel

Et EØS-prosjekt med Litauen, gjennomført i perioden 2020–2023, har blitt evaluert av Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo i 2024 [\[34\]](#). Dette har gitt oss viktige innspill til hva som fungerer godt og hva som kan forbedres i bilateralt samarbeid. Dette er nyttig kunnskap for videre samarbeid med andre land.

Det internasjonale samarbeidet er til nytte både for oss og for landene vi samarbeider med. Det gjør at vi kan knytte kontakter med kollegaer i andre land, samarbeide om tilsyn, dele god praksis og gi målrettet veiledning til utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidige og koordinerte tilsyn med andre land og utveksling av informasjon har bidratt til å opplyse sakene våre bedre. Deling av god praksis har bidratt til gode innspill som vi tar med oss i vårt eget arbeid, blant annet knyttet til regelverk, veiledningstiltak og tilsynsmetodikk.

På samme måte har samarbeidslandene nytte av samarbeid med oss. Gjennom internasjonalt samarbeid, også utenfor Europa, har vi bidratt til at tilsynsmyndigheter setter fokus på migrantarbeideres ofte vanskelige situasjon. Som et resultat av samarbeidet med oss har også Litauen etablert sitt første a-krimssenter i 2024, etter modell av Norge.

Måloppnåelse på overordnet mål 3

Vurdering av effekter

Arbeidstilsynet har i 2024 fortsatt med en bred innsats mot a-krim, hvor det meste har vært en del av det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Vi viser til felles årsrapport for a-krim for nærmere vurderinger av måloppnåelse for a-krimssamarbeidet i sin helhet.

Som forklart, har de samarbeidende etatene for første gang gjennomført en felles, nasjonal innsats i 2024. Arbeidstilsynet har, som de andre etatene, brukt ressurser på å innhente informasjon i forbindelse med denne innsatsen, som grunnlag for å iverksette tiltak i 2025. Dette har resultert i at de direkte effektene av a-krimtilsyn på utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår har vært av et mindre omfang i 2024 enn året før.

Samtidig kan det å velge ut en viktig a-krimutfordring på nasjonalt nivå og samles om å forebygge og bekjempe denne, gi en større effekt på a-krim på lang sikt. Den nasjonale innsatsen skjer som følge av at a-krimssamarbeidet utvikles til å bli mer kunnskapsstyrt, slik at de samarbeidende etatene i sum kan bruke ressursene der de har størst innvirkning på a-krim.

En annen viktig, men ikke tallfestet, effekt vi ser, er når vi gjennomfører tilsyn både med en trusselaktør og deres oppdragsgiver. Dette har i mange tilfeller, der oppdragsgiverne ikke ønsker å samarbeide med underleverandører som bryter regelverket, medført at trusselaktører har mistet kontrakter og dermed også inntektsgrunnlag.

Måloppnåelse på mål 3 i 2024 – kort fortalt

- Arbeidstilsynet har bidratt til at a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid til sammen har oversikt over 115 sentrale trusselaktører i norsk arbeidsliv.
- Vi har ført tilsyn med, gitt reaksjon til eller anmeldt 74 virksomheter med kjent kobling til sentrale trusselaktører i 2024, som en del av a-kriminnsatsen.
- Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjoner innenfor overordnet mål 3 totalt sett, har ført til at over 580 virksomheter med til sammen ca. 8 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2025. Dette omfatter blant annet at om lag
 - 250 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid).
 - 230 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket.
 - 160 virksomheter har fått på plass lønssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn).
 - 160 virksomheter har sørget for at arbeidstakere har gyldig HMS-kort.
 - 110 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner.
- Arbeidstilsynets veiledningsinnsats gjennom «Know your rights» og SUA har nådd ut til om lag 190 000 arbeidstakere i viktige målgrupper med informasjon om deres rettigheter i norsk arbeidsliv.

Vi viser også til tverretatlige vurderinger av måloppnåelse i felles årsrapport for a-krim.

Dette har vært effektivt for å redusere deres kapasitet til å begå a-krim. Et eksempel på dette er innsats mot en sentral trusselaktør i drosjenæringen, som står beskrevet på side 137.

Arbeidstilsynet har et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, også innenfor a-krim. Dette ivaretar vi både gjennom tilsyn og veiledning. Vi har mye erfaring med hvordan vi bør tilnærme oss denne gruppen, og vi vet at to viktige suksessfaktorer er språkkompetanse og å bygge tillit over tid. Disse er avgjørende for at sårbare arbeidstakere skal forstå hva de har rett på og være villige til å samarbeide med oss.

Vi opplever relativt ofte at arbeidstakere som vi har snakket med ute på tilsyn, senere tar kontakt med oss med tips om ulovligheter. Vi ser også eksempler på at arbeidstakere, etter å ha snakket med oss, selv har krevd lønn fra arbeidsgiver og også begjært virksomheter konkurs på grunn av manglende lønnsutbetalinger. Enkelte har også valgt å anmelde arbeidsgiver for lønnstyveri. Disse konsekvensene ser vi som en bekreftelse på at vi i mange tilfeller når frem med informasjon.

Inspektører melder likevel også om at språkbarrierer i en del tilfeller hindrer god kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere. Det er ikke praktisk mulig å ha kompetanse og informasjon tilgjengelig på alle språk, da vi møter arbeidstakere fra flere titalls nasjonaliteter i løpet av et år.

I tillegg til de vi møter på tilsyn, har vi nådd ut til svært mange arbeidstakere i målgruppene med rene veiledningstiltak. Dette gjelder særlig informasjonstiltaket «Know your rights». Gjennom dette har vi nådd ut til 190 000 personer i målgruppene bare i 2024.

Vi kan ikke tallfeste hvor mange som har fått bedre lønns- og arbeidsvilkår som følge av dette. Evalueringer har imidlertid vist at «Know your rights» fungerer etter hensikten og at det er et ressurseffektivt tiltak [\[35\]](#) [\[36\]](#).

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

Dypdykk

Innsats mot sentral trusselaktør i drosjenæringen

A-krimssenteret i Vestland har i 2024 rettet innsats mot en aktør som slo høyt ut på flere markører for prioritering av trusselaktører. På bakgrunn av dette, besluttet senteret å gjennomføre tverretattlig innsats mot aktøren.

Aktøren hadde roller i flere virksomheter, som opererte i ulike næringer og hadde nedslagsfelt i flere deler av landet. Hovedinntektskilden var drosjevirkomhet. Nærmere kartlegginger avdekket at uregistrerte ansatte benyttet kjøretøy registrert på aktøren til drosjeoppdrag, blant annet skolekjøring for Vestland fylkeskommune.

A-krimssenteret gjennomførte flere kontroller mot aktøren sammen med Utrykningspolitiet, Vestland fylkeskommune, Justervesenet og Statens Vegvesen.

Resultater

Kontrollene avdekket en rekke brudd på ulike lover og regelverk, blant annet:

- bruk av uregistrert arbeidskraft
- manglende registrering av arbeidstid
- manglende innhold i arbeidsavtaler
- flere uregistrerte arbeidstakere som hevet stønad
- ikke innberettet lønn
- manglende taksameter og merking av drosje
- ulovlig fremleie av løyve

Arbeidstilsynet opprettet pålegg og overtredelsesgebyr som følge av funnene, og andre etater fulgte også opp saken.

På bakgrunn av funnene mot denne enkeltaktøren ble det også gjennomført flere kontroller mot drosjenæringen i Bergen. Disse kontrollene avdekket flere funn som kan føre til konkurransevridende vilkår, blant annet bruk av uregistrert arbeidskraft, mangelfulle arbeidsavtaler og lange arbeidsdager.

Effekter og erfaringer

I tillegg til Arbeidstilsynets reaksjoner, har Nav og Skatteetaten innført eller vurderer å innføre sanksjoner mot aktøren. Vestland fylkeskommune har ilagt aktøren karantene, og pålagt en drosjesentral bedre kontroll på egne drosjer. Til sammen gir dette et sterkt redusert handlingsrom for kriminell virksomhet både fra den aktuelle aktøren og andre innenfor det samme markedet.

Prosjektet har ellers avdekket flere sårbarheter som bidrar til at handlingsrommet for a-krim i drosjenæringen kan synes å ha blitt for stort. Dette handler blant annet om lange kontraktsskjeder som fører til ansvarspulverisering og lite kontroll fra topp til bunn i kjeden. Kombinert med muligheter til stor profitt, særlig fra et behov for tilrettelagt transport i skolen som har økt de siste årene, er dette en problemstilling som fort kan gjelde nasjonalt. Prosjektet i Vestland har gitt viktige erfaringer som kan brukes til å få en målrettet og kunnskapsstyrt tilnærming til dette.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som omtalt, er det meste av ressursene til overordnet mål 3 benyttet til tilsyn og sanksjonsmidler. Det er dermed også her det antakelig er mest å hente på å jobbe mer ressurseffektivt. Vi ser blant annet potensial for å kontrollere lønn og arbeidstid mer effektivt, som også er beskrevet under overordnet mål 2. Dette er derfor noe vi jobber med å finne bedre løsninger på.

For å forebygge a-krim, har vi i 2024 trappet opp innsatsen mot private oppdragsgivere, samtidig som vi har opprettholdt omfanget av tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Vi benytter ofte digitale tilsyn mot denne målgruppen, for å kutte reiseutgifter og slik minimere ressursbruken.

Det er krevende å finne en god balanse mellom tilsyn for å kartlegge a-krim og for å bekjempe trusselaktører. For å sikre at a-krimssamarbeidet prioriterer oppfølging av aktørene som utgjør den største trusselen mot måloppnåelse, er det nødvendig at Arbeidstilsynet bidrar inn i kunnskapsbyggingen. Det er stadig en utfordring å gjøre dette på en mest mulig effektiv måte.

Et tilsyn med en trusselaktør kan innebære at vi følger opp mange reaksjoner og på den måten være ressurskrevende, men samtidig gi raske og betydelige endringer i virksomhetene vi fører tilsyn med. Gode resultater i a-krimssaker krever derfor ofte at vi investerer tid. Dette kan gå på bekostning av hvor mange tilsyn vi klarer å gjennomføre, men kan gi bedre måloppnåelse samlet sett.

Læring og forbedring

Den tverretatlige innsatsen mot a-krim skal være kunnskapsstyrt, og tar stadig nye skritt i denne retningen. Kunnskapsbygging er et felles ansvar for de samarbeidende etatene. Arbeidstilsynet har i dag ikke hjemmel til å behandle opplysninger om personer, med mindre disse er del av en tilsynssak mot en virksomhet. I det tverretatlige kunnskapsarbeidet er det viktig å følge med på både personer og virksomheter. Manglende hjemmel til å behandle personopplysninger begrenser derfor vårt bidrag i den tverretatlige kunnskapsbyggingen. Det har også konsekvenser for vår mulighet til å bygge egen, strukturert informasjon om trusselaktører og hvilke oppdrag og virksomheter de er involvert i.

Siden 2024 var første år med en felles nasjonal innsats i a-krimssamarbeidet, har vi gjennom den fått mye nyttig kunnskap om forbedrings- og bevaringspunkter innenfor både styring, planlegging, koordinering og gjennomføring av noe slikt. Disse erfaringene er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. Én viktig erfaring, som også kan nevnes her, er at den nasjonale innsatsen tok mye ressurser til planlegging og koordinering. Dette er et viktig læringspunkt til neste gang en lignende nasjonal innsats skal gjennomføres. På den positive siden, vil vi trekke frem at en felles nasjonal innsats bedrer samhandlingen, både internt i og mellom a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid.



Styring og kontroll

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

System for styring og kontroll

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

Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:

- Prinsipper og føringer for mål- og resultatstyring gitt i statens økonomireglement
- Risikostyring etter COSO ERM, 2004, oppdatert i 2017
- Internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet
- Instrukser som gir føring for hvordan arbeidet i skal organiseres og gjennomføres
- Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva
- Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres
- Kvalitetssystemet «Kvaliteket» gir oversikt over instrukser, rutiner og retningslinjer
- Verktøy for gjennomføring av mål- og resultatstyring, Hypergene

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

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

Arbeidstilsynet har de siste årene endret strukturer og systemer for virksomhetsstyringen. Dette arbeidet fortsetter, da med særlig vekt på å utvikle tydelige mål og målstrukturer som arbeidsprosessene kan innrettes mot. Dette arbeidet skal styrke kvaliteten på styringsinformasjon intern og til departementet. Det videre forbedringsarbeidet skal også sikre at tillitsreformen ivaretas.

Klagebehandling

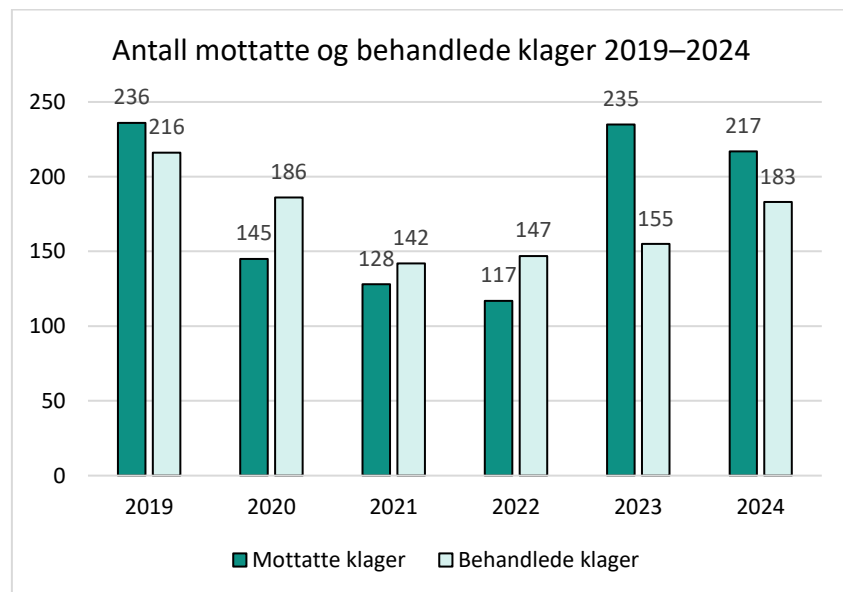
Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak fattet av Arbeidstilsynet ytre etat etter arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, forvaltningsloven og offentleglova.

Direktoratets oppgave og myndighet er å føre kontroll med saksbehandling og myndighetsutøvelse i Arbeidstilsynet ytre etat, for å ivare rettssikkerheten til den som blir berørt av forvaltningsvedtak. Klagebehandlingen utføres av Avdeling for klagebehandling og sekretariater i direktoratet.

Direktoratet mottok 217 klager i 2024, en nedgang på 7,6 prosent fra året før. Det har likevel vært en jevn økning i antall klager etter pandemien.

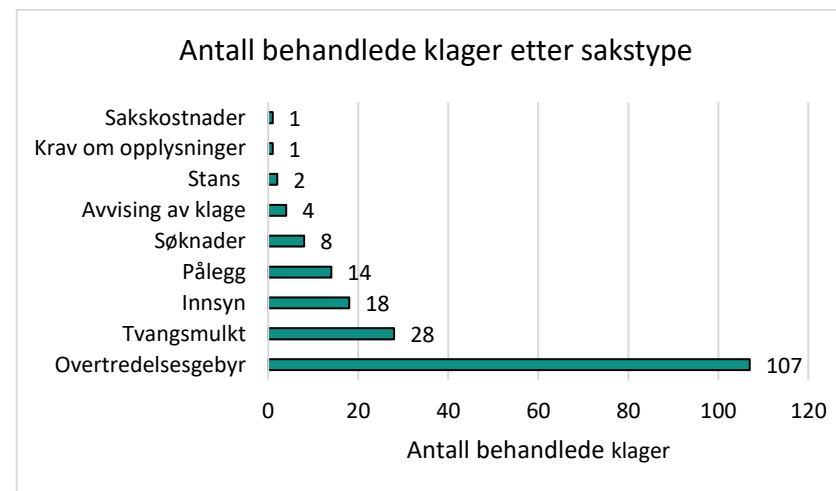
Samtidig avsluttet direktoratet 203 klagesaker i 2024, hvorav 12 ble trukket, 8 avvist og 183 realitetsbehandlet. Antallet realitetsbehandlete klager økte med 18 prosent fra året før.

Figur 5: Mottatte og behandlede klager 2019–2024.



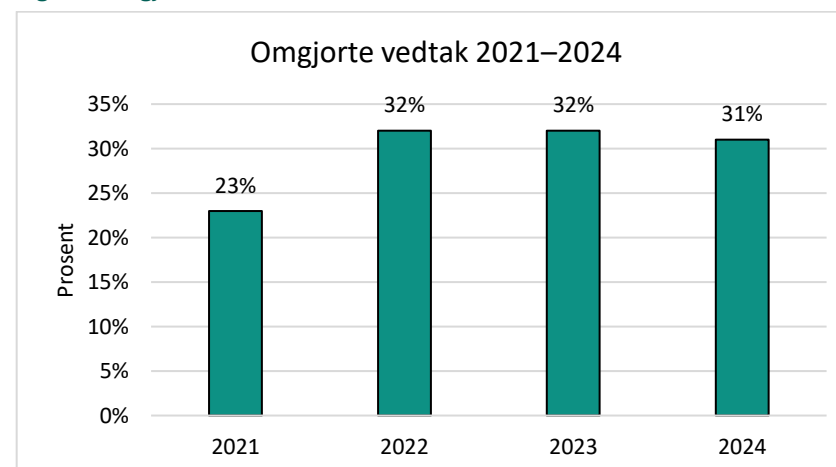
De fleste klagene som ble behandlet gjaldt reaksjoner gitt etter gjennomført tilsyn. Av disse utgjorde klage på overtredelsesgebyr og tvangsmulkt den største andelen av klagene, og var på henholdsvis 58 og 15 prosent. Klage på innsyn var på 10 prosent.

Figur 6: Antall behandlede klager etter sakstype.



Av de 183 klagene som ble behandlet, omgjorde direktoratet vedtak i 38 saker og opphevet vedtak i 18 saker, en endring av ytre etats vedtak på 31 prosent. De fleste vedtakene som omgjøres, omgjøres til gunst for klager.

Figur 7: Omgjorte vedtak 2021–2024.



Direktoratet behandlet 107 klager om overtredelsesgebyr. Av disse ble 79 vedtak opprettholdt, 24 omgjort og 4 vedtak ble opphevet. Av de 24 vedtakene som ble omgjort ble gebyret redusert i 21 saker, mens gebyret ble økt i 3 saker.

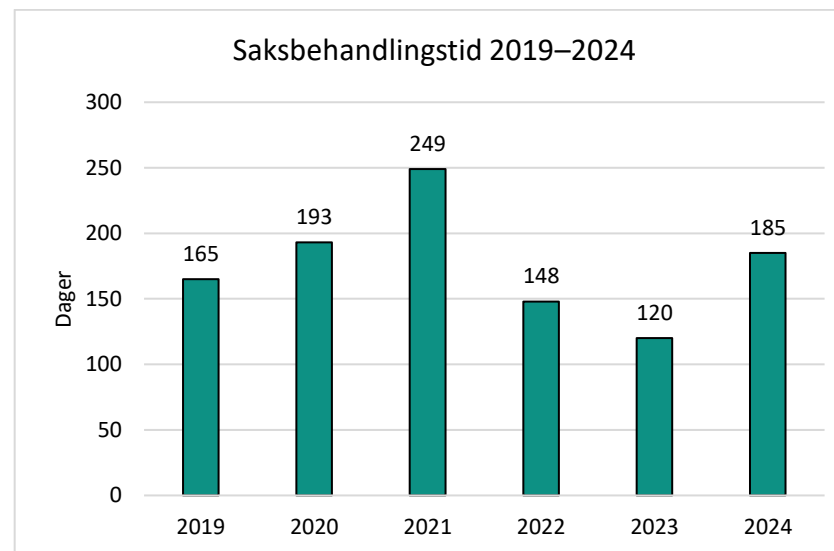
Direktoratet vurderte at gebyret burde ha vært høyere i 24 av de 79 sakene som ble opprettholdt, men fordi fristen for å omgjøre til ugunst var utløpt kunne vi ikke øke gebyret. Vi ser at de faktiske forholdene i den enkelte sak må få større reell betydning ved utmålingen av gebyret. Det gjelder særlig virksomhetens størrelse og økonomi, men også skyldgrad og gjentakelse.

En økning i gebyrene i disse sakene ville gitt en omgjøringsprosenten på 49 prosent for klage på overtredelsesgebyr. Det vil være behov for å se nærmere på praksis og mulige tiltak.

Offentleglova krever at klage som gjelder innsyn skal behandles uten ugrunnet opphold, i praksis innen to uker. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid for klagebehandling av slike saker var 17 dager. For andre saker var gjennomsnittlig saksbehandlingstid 185 dager.

Direktoratet arbeider kontinuerlig med å redusere saksbehandlingstiden. Selv om antallet behandlede klager økte med 18 prosent i 2024 gikk saksbehandlingstiden opp fra 4 til 6 måneder. Årsaken er bl.a. etterslep av saker fra 2023. Målsetningen er å redusere etterslepet og saksbehandlingstiden.

Figur 8: Saksbehandlingstid 2019–2024.



Det har de siste to årene vært en økning i klager som gjelder tvangsmulkt. Det er som følge av dette satt i gang et arbeid i ytre etat for å se nærmere på praksis og saksbehandling ved bruk av tvangsmulkt.

Personalmessige forhold

Personalforvaltning

På slutten av året var det 724 ansatte i virksomheten, hvorav 9 var midlertidig ansatte og 1 var åremålsansatt. 60% av ansatte var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 49 år. Turnover var 3,9% i 2024. Pensjonsalderen var 65 år.

Vedlagt likestillingsredegjørelse inneholder tilstandsrapportering av lønn og antall ansatte, samt vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

Sykefravær

I 2024 har det vært en jevn nedgang i sykefraværet gjennom året. Denne utviklingen kan knyttes til en nedgang i legemeldt sykefravær, særlig blant kvinner. Den samlede sykefraværsprosenten for hele 2024 var 6,8% (for fast ansatte, midlertidig ansatte og åremålsansatt). Dette er på nivå med Norge totalt (Nav.no) i 2024, men høyt sammenlignet med historisk sykefravær i Arbeidstilsynet. Sykefraværstatistikk har blitt fremlagt for Arbeidsmiljøutvalget gjennom året. Vi har en ambisjon om å redusere sykefraværet i 2025. Sammen med arbeidsmiljøutvalget er det diskutert mulige tiltak, for eksempel å øke kompetanse hos ledere til å følge opp ansatte ved sykdom.

HMS

I 2024 gjennomførte vi Medarbeiderundersøkelsen i Staten for å kartlegge psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Resultatene viser at mange ansatte i stor grad opplever et godt arbeidsmiljø, med et godt ledelsesklima, godt sosialt klima og god samhandling mellom kollegaer. Resultatene viste også at vi har forbedringspunkter knyttet til arbeidsinnhold og vilkår, jobbkrav og kompetanseutvikling. I tillegg er tall for mobbing og trakassering høyere enn vi ønsker. Seksjonene og avdelingene har jobbet med sine resultater og utarbeidet handlingsplaner for sin enhet. Arbeidsgiver vil, i samarbeid med Arbeidsmiljøutvalget, bruke disse handlingsplanene som ett av flere grunnlag for å gjøre en risikovurdering og utarbeide en handlingsplan med tiltak på etatsnivå.

Det er gjort et større arbeid i 2024 med mange av HMS-rutinene i Arbeidstilsynet, samt at tiltak har blitt iverksatt for å gjøre disse mer synlige for ansatte på vårt Intranett. I 2024 ble det også utarbeidet et nytt skjema som et verktøy for årlig systematisk gjennomgang av internkontrollarbeidet i Arbeidstilsynet. Stort sett alle avdelinger beskriver systematisk HMS-arbeid med oppfølging av HMS-handlingsplan. Det rapporteres fra nesten alle avdelinger at de har hatt HMS på agendaen i ulike møtefora og involvering av verneombud og ansatte i arbeidet.

Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

Arbeidstilsynet har identifisert forbedringsområder som også skal gi bedre styringsinformasjon om kvaliteten i etatens arbeidsprosesser, jamfør omtale av system for styring og kontroll. Internkontroll er en viktig forutsetning for å ivareta samfunnsoppdraget, og vi jobber systematisk for å oppnå målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering, og sørge for at vi driver i samsvar med gjeldende lover og regler.

Det er etablert første-, andre- og tredjelinjekontroller i etaten, med utgangspunkt i risiko, dette er et langsiktig arbeid under utvikling. Kultur for kontinuerlig forbedring og åpenhet, tydeliggjøring av roller, ansvar og myndighet, og intern kompetanseheving er sentralt.

I 2024 har Direktoratet etablert og tydeliggjort en tredjelinjekontrollfunksjon. Formålet er å legge tydelige føringer for første- og andrelinjekontroll i Arbeidstilsynet, gi råd til avdelingsdirektørene og jobbe systematisk for en kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring. Videre skal tredjelinjekontrollen gi en bekreftelse av første- og andrelinjekontroller i utvalgte tjenester, og også bidra til et velfungerende styrings- og kontrollmiljø i Arbeidstilsynet. I 2024 er første tredjelinjekontroll gjennomført, knyttet til offentlige anskaffelser og innkjøp.

Arbeidet med tredjelinjekontrollen er under utvikling, og i 2025 er det et viktig arbeid knyttet til profesjonalisering av første- og andrelinjekontrollen, og videre utvikling av kultur i avdelingene.

Et eksempel på hvordan vi arbeider med å kvalitetssikre egne arbeidsprosesser er arbeidet med tilsynsprosessen. Det er etablert andrelinjekontroller i form av kvalitetskontroller av tilsynsrapporter produsert en gitt periode. Disse ser på blant annet enhetlighet i bruk av reaksjoner og pressmidler, og vurderer førstelinjekontroller i form av at tilsynsleders godkjenning av tilsynsrapporter. Også her er det viktig med kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring.

Arbeid for å se på arbeidsprosesser og saksbehandling knyttet til etatens godkjenningsordninger er et annet eksempel. Et viktig mål er mer enhetlige løsninger og dialog mellom Arbeidstilsynet og søker, hvor søker i større grad kan forholde seg til kjente krav, svare ut disse i søknaden og hvor Arbeidstilsynet kan behandle søknadene med vesentlig større grad av automatisk behandling enn tidligere. Dette er allerede gjennomført på byggesaksbehandling og godkjenning av bemanningsforetak, og det arbeides videre med å tilsvarende løsninger for andre godkjenningsordninger.

Evalueringer

Evalueringer er integrert i mål- og resultatstyringen:

- I den årlige planleggingen vil risikovurderinger peke på hvor det er naturlig å gjennomføre evalueringer, på etatsnivå eller avdelingsnivå.
- Resultatene av evalueringene vil være viktig grunnlag for læring og forbedring, der funn og eventuelle avvik krever oppfølging blir dette fulgt opp i virksomhetsstyringen.

Arbeidstilsynet har ikke gjennomført evalueringer på etatsnivå i 2024.

Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet konkretiserte i 2023 fire strategiske satsingsområder i flere utviklingstiltak. Tiltakene er pågående og skal bidra til å digitalisere vår virkemiddelbruk, utvikle mer effektiv gjennomføring av kontroller, øke kvaliteten i møtet mellom etat og virksomhet og utvikle etatens ledelse, kompetanse og kultur.

De viktigste effektiviserings- og digitaliseringsområdene er:

- Tilsyn: Skal sikre at effektive verktøy for å kontrollere, og følge opp, at virksomhetene i Norge følger regelverket.
- Godkjenning: Skal sikre effektive verktøy for å saksbehandle, ha dialog med og publisere informasjon om registrerte enheter i henhold til Arbeidsmiljøloven.

- Melding: Skal sikre effektive verktøy for saksbehandling, registerføring og publisering av register over kritikkverdige forhold, hvor og når det utføres midlertidig arbeid, arbeidsrelatert sykdom og arbeidsrelaterte skader.
- Virksomhet: Skal sikre effektive verktøy for virksomhetsregister, å finne, sammenstille og søke opp informasjon om virksomheter som etaten har en relasjon til gjennom godkjenningsordninger, meldinger eller tilsyn.
- Plattform: Skal sikre at produktteamene i Arbeidstilsynet har tilgang til felleskomponenter som er egnet for å skape ensartede, robuste, stabile og sikre applikasjoner med standardiserte interne og eksterne integrasjoner.

Dette utviklingsarbeidet er organisert i produktteam som har ansvar for å forvalte og utvikle hvert sitt område. Dette innebærer at utvikling og forvaltningen organiseres tverrfaglig rundt et produkt, istedenfor funksjonelle avdelinger eller midlertidige strukturer som prosjekter. Produktteamene har ansvar for hele livssyklusen for produktet – fra utvikling til forvaltning/drift til avvikling.

I tillegg gjennomfører Arbeidstilsynet en rekke effektiviserings- og digitaliseringstiltak, disse er videre kort omtalt.

I 2024 startet et arbeid med å forenkle innsynshåndteringen. Dette vil gi enklere tilgang til Arbeidstilsynets forvaltning, for alle som ønsker tilgang. Økt åpenhet og mindre ressursbruk både for å få og gi innsyn vil være resultatet.

Innføring av et nytt og helhetlig kvalitetssystem ble påbegynt i 2024. Dette skal bidra med nødvendige strukturer og systemstøtte for å forbedre kvaliteten, internkontrollen,

arbeidsprosessene, brukervennligheten og risikostyringen i organisasjonen.

Arbeidstilsynet lanserte DFØ HR i oktober 2024, dette er et HR-system som på sikt skal ivareta en medarbeiders livsløp, samt at det skal støtte gjennomføringen av etatens HR-prosesser. Gevinsten vil være at etaten har ett system, ulike opplysninger registreres én gang. Dette medfører bruk av mindre ressurser på interne og manuelle system og bidrar til en god helhet rundt medarbeidere og oppfølging.

Ny nettstedspattform er etablert og bidrar til stabil og effektiv drift av flere sentrale nettsteder som er viktige for at Arbeidstilsynet skal kunne gi god veiledning, dette er:

- arbeidstilsynet.no
- risikohjelpen.no
- arbeidsmiljøportalen.no
- arbeidsmiljøhjelpen.no
- nemndene.no

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

I 2023 etablerte Arbeidstilsynet chatfunksjonen Leon på etatens internettsider. Dette har bidratt til at et økende antall henvendelser kan svares ut 24/7. I 2024 er det startet et arbeid med videreutvikling av Leon med mål om å ta i bruk generativ AI

for å kunne forstå spørsmål bedre og formulere bedre svar, og å ta i bruk store språkmodeller til å ta imot og besvare spørsmål på mange språk.

Sikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet har overordnet planverk på sikkerhet og beredskapsområdet, som overordnet risiko- og sårbarhetsanalyse og beredskapsplan, som det stilles krav til i vår instruks. Arbeidstilsynet har en egen beredskapsplan for IT-sikkerhet. Denne skal revideres slik at den samsvarer med revidert overordnet beredskapsplan.

I 2024 har vi jobbet med bestillinger som har kommet fra departementet, som det ble informert om i tildelingsbrevet, herunder ROS-analyse som tar for seg våre kritiske tjenesters avhengigheter til kritisk infrastruktur og dets avhengighet til kritiske tjenester. Analysen ferdigstilles på starten av 2025 og vil være grunnlag for å vurdere iverksetting av tiltak for å kunne opprettholde våre kritiske tjenester hvis uforutsette hendelser oppstår. Vi har gjennomført en egenevaluering av IKT-sikkerheten og avdekket forbedringsområder. Som et resultat av dette utarbeider vi nå et nytt styringssystem for informasjonssikkerhet og IKT-sikkerhet. Det er et behov for å gjennomgå systematikken for å sikre et helhetlig og systematisk arbeid med forebyggende sikkerhet. Kartlegging av konkrete oppfølgingstiltak er under arbeid og forhåpentligvis ferdigstilles første kvartal 2025. Arbeidet med IKT-sikkerhet er også styrket gjennom ansettelse av IT-sikkerhetsarkitekt.

Nasjonalt begrenset nett (NBN) og sikkerhetsklarert personell er på plass, så nå kan arbeidstilsynet håndtere gradert informasjon opptil BEGRENSET.

Statlige fellesføringer

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

Arbeidstilsynet hadde både i 2020 og 2021 en ansettelse innen målgruppen. I samarbeid med tillitsvalgte ble vi enige om et mål på to ansettelser i 2024, og hvor ansettelsene skulle gjøres innen trainee-ordningen i staten. Virkemidler for å oppnå dette har vært informasjon til ledere og rekrutteringsteam.

Vi ser at arbeidstilsynet for 2024 ikke har ansatt noen i målgruppen, hverken gjennom trainee-ordningen eller andre ordninger. Vi ser at virkemidlene vi har brukt ikke er tilstrekkelig for å nå målet, og at vi for 2025 vil vi sette i verk mer konkrete virkemidler for å nå ambisjonen.

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2024 hatt konsulentkjøp relatert til forvaltning og utvikling av etatens digitale portaler og verktøy; Arbeidstilsynet.no, Arbeidsmiljøhjelpen, Risikohjelpen, Arbeidsmiljøportalen og etatens chatbot. Etaten har også hatt en begrenset konsulentbruk relatert til utvikling av informasjons- og holdningskampanjer, samt til videreutvikling

av grafisk profil slik at denne støtter opp under blant annet digitalisering. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av filmer i forbindelse med informasjons- og holdningskampanjer, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler. I 2024 var det behov for konsulentttjenester i forbindelse med flytting av etatens portaler over på ny teknisk skybasert publiseringsplattform, men det ble i perioden også lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling.

I 2024 hadde Arbeidstilsynet 11 innleide IT-konsulenter. Vi har økt med flere egne ansatte innen IT og vi har faset ut flere konsulenter. Totalt er likevel ikke nedgangen i konsulentbruk markant, da vi har trengt noe ekstra kapasitet, blant annet for å levere godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Det gjennomført flere tiltak for å ikke oppleve avhengighet til spesifikke konsulenter, men bygge kompetanse hos egne ansatte. Dette gjør at vi i 2025 er rustet til å fortsette strategien med å bygge en IT-enhet med flere faste ansatte og fortsette å fase ut konsulenter.

Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

Endringer i klima og miljø gir nye risikoer i arbeidslivet og endrer måten vi jobber på, og kan dermed få langsiktige konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Mer ekstremvær, som flom og styrtregn, og økte temperaturer påvirker deler av norsk arbeidsliv gjennom nye risikoer og endrede måter å jobbe på. Dette vil påvirke flere bransjer og yrkesgrupper som Arbeidstilsynet fører tilsyn med. Eksempler er redningsarbeidere, og ansatte innen havbruk og bygg og anlegg. Overgangen til en mer bærekraftig økonomi kan føre til nye typer arbeidsplasser, for eksempel innenfor fornybar energi, grønn teknologi, og bærekraftig landbruk. Arbeidstilsynet vil måtte følge med på hvordan arbeidsmiljøstandardene utvikles i disse nye bransjene, for å sikre at de også møter kravene til helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidstilsynet skal se både på hvordan vi som etat påvirker klimaet og hvordan klimaet påvirket vårt oppdrag, og hvordan våre virkemidler eventuelt må tilpasses/utvikles for å svare ut utviklingen vi ser. I tillegg skal vi se på hvordan både klimaendring og våre klimatiltak vil påvirke våre ansatte, og se på eventuelle konsekvenser for arbeidsmiljøet.





Fremtidsutsikter

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet skal bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er viktig for å verne arbeidstakere mot helseskade og utnytting. Vi skal ha en innsats som er målrettet og effektiv mot dagens og fremtidens utfordringer.

Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, og det er tydelige forventninger til at Arbeidstilsynet skal være enda mer aktiv, synlig og til stede gjennom tilsyn, og legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket.

Arbeidstilsynet skal også være aktiv, synlig og til stede gjennom veiledning, godkjenningsordninger og meldingsordninger, og utvikle regelverket i takt med nye arbeidsmiljøutfordringer.

Utviklingstrekk og sentrale drivere

Arbeidstilsynet kartlegger jevnlig utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv. Funn vi har gjort kan tilsa at det systematiske HMS-arbeidet i stort vil bli styrket i den seriøse delen av arbeidslivet, mens arbeidstakere som er sårbare for useriøsitet og arbeidslivskriminalitet står i fare for å få det verre. Vi anser det fortsatt som svært lite sannsynlig at vi vil komme i en situasjon hvor HMS-tilstanden jevnt over er for dårlig sett opp mot ønsket tilstand. Vi trekker frem følgende utviklingstrekk innen geopolittikk, teknologi, klima og bærekraft, og demografi og arbeidsliv.

Geopolittikk

Utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, og endrede økonomiske forutsetninger for Norge, og forebygging av klimaendringer og økt omstilling. Det er også forventet gradvis økning i arbeidsledighet, og at statens utgifter vil øke raskere enn inntektene. Kriminelle aktører blir mer tilpasningsdyktige for ikke å bli oppdaget, og flere kamuflerer sin virksomhet bak en lovlydig fasade.



”

Jeg er stolt over at Arbeidstilsynet har tatt et nytt steg som kunnskapsaktør i 2024. Vi har lansert spennende kunnskap om de største arbeidsmiljøutfordringene i norsk arbeidsliv, om sannsynlige trender og utviklingstrekk for tiden fremfor oss, og supplert dette med inspektørenes egne erfaringer fra det operative arbeidet. Alt dette lanserte vi for første gang i et webinar for publikum, som fikk god mottagelse. Vi gjentar jobben i år også. Vi håper kunnskapen vi bringer til torgs kan motivere og inspirere andre i det daglige arbeidsmiljøarbeidet

Marius Sjøberg, Seksjonsleder, Avdeling for arbeidsmiljø og regelverk

Teknologi

Teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering vil medføre økte krav til kompetanse og ferdigheter i eksisterende og nye jobber, og et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer. Samtidig vil økt digitalisering medføre nye muligheter for Arbeidstilsynet til å informere og veilede arbeidsgivere og arbeidstakere. Det oppstår nye forretningsideer eller virksomheter som ikke blir regulert i dagens arbeidsmiljøregelverk. Utvikling av plattformøkonomi - flere får oppdragene sine via en digital applikasjon og får dermed ikke tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter.

Stordata, og innsamling av stadig mer data generelt, utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere. Robotteknologier muliggjør, på linje med kunstig intelligens, en hel eller delvis automatisering av arbeidsoppgaver. Økt bruk av robotteknologier, droner og virtuell virkelighet kan føre til at arbeidstakere unngår å bli eksponert for risikofylte omgivelser i arbeidsmiljøet.

Virtuell virkelighetsteknologi muliggjør at mennesker kan øve på svært realistiske scenarioer, og samtidig unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet. Slik teknologi øker også mulighetene for stedsuavhengig arbeid. Smarte og bærbare teknologier kan brukes som hjelpemidler i arbeidet med HMS slik at flere får en tryggere arbeidsplass. På den andre siden kan smarte bærbare gjenstander misbrukes, for eksempel ved å overvåke arbeidstakerens helsedata, arbeidsinnsats eller ved å dele/selge dataene til andre.

Klima og bærekraft

Klimaendringene kan ha langsiktige konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, og dermed konsekvenser for samfunnsoppdraget. Mer ekstremvær og økte temperaturer påvirker norsk arbeidsliv i form av nye risikoer. Det kan gi nye risikoer i arbeidsmiljøet og endre måten vi jobber på. Redningsarbeidere, bygg og anlegg og havbruk er næringer som kan bli berørt av ekstremvær.

Overgangen til en mer bærekraftig økonomi kan føre til nye typer arbeidsplasser, for eksempel innenfor fornybar energi, grønn teknologi, og bærekraftig landbruk. Arbeidstilsynet må følge med på hvordan arbeidsmiljøstandardene utvikles i disse nye bransjene, for å sikre at de også møter kravene til helse, sikkerhet og arbeidsvilkår.

Demografi og arbeidsliv

Norges befolkning vil øke frem mot 2035, mest på grunn av immigrasjon og fødselsoverskudd. Veksten vil være størst i de eldste aldersgruppene. En aldrende befolkning og konsekvenser for offentlige inntekter, arbeidskraft, næringsutvikling og etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester. Forsørgerbyrden som følge av flere eldre per arbeidstaker, og aldringen er sterkest i kommuner i distrikt. Når det gjelder arbeidsmigranter er disse konsentrert i næringer hvor det kan være utfordringer knyttet til arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet. Vi ser også en tendens mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetanseyrker.

Arbeidstilsynets strategi

Arbeidstilsynets strategi skal sette oss i stand til å bidra til et sikkert og seriøst arbeidsliv også i fremtiden. Det betyr at vi må innrette innsatsen til dels på en annen måte fremover, i takt med endrede utfordringer. Det pågår flere utviklingstiltak med mål om å bli mer brukerorientert, øke kvalitet på tjenester og effektivisere sentrale områder i etaten, alle i tråd med Arbeidstilsynets strategi. Strategien har fire strategiske områder; risikobasert, endringsdyktig, kunnskapsaktør og Ett lag. Arbeidstilsynet skal arbeide risikobasert og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnytting er størst. Arbeidstilsynet skal følge opp alvorlige brudd med nødvendige sanksjoner, og skal i større grad også vurdere bruk av overtredelsesgebyr (OTG) ved brudd som er knyttet til mangel på systematisk HMS-arbeid og internkontroll, og i flere bransjer enn i dag. Arbeidstilsynet har også ambisjoner om å gi OTG med høyere beløp, i flere bransjer og for flere typer brudd. Det er stor forskjell på OTG knyttet til HMS-kort og på mer alvorlige systematiske brudd, for eksempel brudd på byggherreforskrift, og det vil derfor gi mening å se på beløpene.

Vi skal være endringsdyktige og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og utfordringer. Flere tiltak har mål om å effektivisere og digitalisere for å frigjøre tid, først og fremst til å gjennomføre flere tilsyn. Ett tiltak er knyttet til kontroll av arbeidstid med mål om å kontrollere mer effektivt, slik at Arbeidstilsynet kan gjennomføre flere kontroller som følge av betydelig reduksjon av tidsbruk per kontroll. Et annet er nye metoder for å planlegge, gjennomføre og følge opp tilsyn, og et tredje er uttesting av ny måte å organisere kvalitetssikring av tilsynsrapporter for å effektivisere.

Vi effektiviserer og digitaliserer også andre arbeidsprosesser, blant annet flere av våre godkjenningsordninger, og vi bruker i større grad en tidligere KI i vår veiledning på nett.

Vi skal være en kunnskapsaktør og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet. Dette innebærer å utvikle en lærende organisasjon med gode fagmiljø, og samarbeide tett med andre for å innhente kunnskap og dele erfaringer. Vi skal også samhandle på tvers for å ha gode virkemidler, ha et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning og ha utviklingsorienterte medarbeidere – Vi skal være ett lag. Et pågående tiltak som bidrar til dette, er et ledelses- og kulturutviklingsprogram som er startet i 2024, i tråd med HR-strategi utarbeidet samme år.



”

Arbeidstilsynet har de siste årene arbeidet med å digitalisere og automatisere tjenester. I 2024 etablerte vi en helautomatisert godkjenningsordning for bemanningsbyrå. Når virksomheten er godkjent, blir den synlig i det offentlige registeret for godkjente bemanningsforetak. Dette skal gjøre det enklere for forbrukerne å velge en seriøs virksomhet, og Arbeidstilsynet kan prioritere innsats mot de som ikke er godkjente.

Ordningen er et resultat av dialog mellom Arbeidstilsynet og NHO, samarbeidet er avgjørende for å få på plass en velfungerende helautomatisert tjeneste. Digitale løsninger frigjør kapasitet til å drive med etterkontroller.

Vi ønsker å bruke erfaringene til å bygge tilsvarende godkjenningsløsninger innenfor andre bransjer og områder.

Bente Merethe Skjetne, fungerende avdelingsdirektør, avdeling for søknader og meldinger





Årsregnskap

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2024

Formål

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

Bekreftelse

Årsregnskapet til Arbeidstilsynet for 2024 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Jeg mener regnskapet gir et dekkende bilde av Arbeidstilsynets disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurdering av vesentlige forhold

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og post 21 var på 857 mill. kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 900,5 mill. kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 43,5 mill. kroner.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til:

- Arbeidstilsynet er i prosesser på en rekke av våre lokasjoner med tanke på reforhandling eller nye leieforhold. Flere av disse prosessene er forsinket. Administrative utgifter planlagt utbetalt i 2024, kommer først til utbetaling i 2025. Dette fordeler seg hovedsakelig på prosesskostnader, utgifter til nytt inventar som følge av utsatt flytting, samt reparasjon og vedlikehold av leide lokaler. I tillegg til de administrative utgiftene kommer noe av beregnet husleieutgifter i 2024 til utbetaling i 2025.
- Det er også en del andre administrative utgifter som IT-utstyr, arbeidsklær med mer som først kommer til utbetaling i 2025.
- Utgifter til informasjon og profilering ble utsatt som følge av manglende rammeavtale. Rammeavtalen er nå på plass og utgiftene forventes i 2025.
- Oppfølgingen av rapporten fra AID knyttet til varselet medførte mange interne prosesser i 2024. Det har påvirket omfanget av tjenestekjøp, hvor det er en rekke prosjekter og prosesser som er på etterskudd og først kommer til utbetaling i 2025.
- I påvente av ny direktør for Arbeidstilsynet er oppfølgingen av Sivilombudets uttalelse utsatt fra 2024 til 2025. Arbeidet innebærer å sikre riktig organisering iht. instruks, sikre at arkiv og journalføring er iht. organiseringen og etablere riktig skille mellom direktorat og ytre etat. Disse tiltakene vil ha økonomiske konsekvenser, og vil komme først i 2025.
- En mindre del av mindreforbruket er knyttet til at lønnsutgifter og reiseutgifter ble lavere enn planlagt i budsjettet.

- Lønnskompensasjon for 2024. Det vises til supplerende tildelingsbrev av 18.12.2024, hvor 12,9 mill. kr er knyttet til kompensasjonen for lønnsoppgjøret for 2024. Dette for å dekke etterbetaling for lønnsoppgjøret som skyves til 2025.

Mindreforbruket ønskes overført til 2025, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2024 som kommer til utbetaling i 2025.

Av samlede utgifter på 857 mill. kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 645,9 mill. kroner. Dette tilsvarer 75 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 04 Kjemikaliekontroll viser avvik fra inntektskravet. Miljødirektoratet krever inn gebyret for kjemikaliekontroll. Årsaken til avviket skyldes uavklart situasjon mellom Miljødirektoratet og Arbeidstilsynet andel av gebyrinntektene, noe som medførte at det ikke har kommet inn inntekter på post 04 Kjemikaliekontroll. Hele inntektskravet er ført som mindreinntekt på 5,4 mill. kroner i 2024.

Kapittel 3640, post 07 Byggesaksgebyr viser avvik fra inntektskravet. Arbeidstilsynet skal kreve inn gebyrer for behandling av byggesøknader tilsvarende 24,7 mill. kroner i 2024, dette kravet er redusert med 3,7 mill. kroner i supplerende tildelingsbrev. Dette gir et samlet inntektskrav for byggesaksbehandling i 2024 på 21 mill. kroner. Arbeidstilsynet har inntekter tilsvarende 22,7 mill. kroner i 2024, dette er 1,7 mill. kroner høyere enn justert inntektskrav.

Kapittel 3640, post 85 Tvangsmulkt viser avvik fra inntektskravet. Summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til ilagte tvangsmulkt. Disse inntektene er ikke noe Arbeidstilsynet kan styre gjennom egne planer, da de er knyttet til virksomhetenes respons på vedtatte pålegg. Men også i 2024 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en mindreinntekt på 0,3 mill. kroner.

Kapittel 3640, post 86 Overtredelsesgebyr viser avvik fra inntektskravet. Arbeidstilsynet skal kreve inn overtredelsesgebyrer tilsvarende 29,5 mill. kroner i 2024, dette kravet er økt med 35,5 mill. kroner i supplerende tildelingsbrev. Dette gir et samlet inntektskrav i 2024 på 65 mill. kroner. Arbeidstilsynet har krevd inn gebyrer for 72,2 mill. kroner i 2024, noe som er 7,2 mill. kroner høyere enn inntektskravet.

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

Arbeidstilsynet hadde 652 utførte årsverk i 2024 mot 687 i 2023.

Arbeidstilsynet er fullservicekunde hos DFØ for lønn- og regnskapstjenester. Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Arbeidstilsynet. Årsregnskapet er offentlig og vil bli publisert når vi har mottatt revisjonsberetning, senest innen 1. mai 2025.

Trondheim 15. mars 2025



Ingvill Kvernmo
Direktør for Arbeidstilsynet

Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten (“bestemmelsene”). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 2024 og instruks om virksomhet – og økonomistyring for Arbeidstilsynet.

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

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

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

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

Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapporteringen

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

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

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

Artskontorapportering

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

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorapporteringen Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen Spesifisering av bokført avregning med statskassen. Notene viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskontro) og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Virksomheten har innrettet bokføringen slik at den følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifikasjon av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført.

Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at salgs- og kjøpstransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2024

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2024	Merutgift (-) og mindreutgi ft	Postert på avgitte belastningsful lmakter	Avvik fra tildeling
Utgiftskapittel									
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	883 189 000	839 499 651	43 689 349		
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	17 330 000	17 555 423	-225 424		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	21	Spesielle driftsutgifter	A/B		1 516 363			
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv	A/B		1 350 000			
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv	B		62 368 000			
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Driftsutgifter			24 560 965			
Sum utgiftsført					900 519 000	946 850 403			

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2024	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastningsfullmakter	Avvik fra tildeling
Inntektskapittel									
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontrol	B	5 376 000			0	-5 376 000
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	4 400 000	4 484 736	84 736		
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehand	1/B	21 000 000	22 651 360	1 651 360		
			ling, gebyrer						
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter	1/B	17 618 000	17 806 869	188 869		
			RVO						
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt		16 000 000			15 711 846	-288 154
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgeb		64 950 000			72 188 637	7 238 637
			yr						
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse			1 224 954			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift - lønn			75 220 397			
Sum inntektsført					129 343 000	121 388 317			
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						825 462 085			
Kapitalkontoer									
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger					82 361 636			
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger					-909 756 150			
715104	Endring i mellomværende med statskassen					1 932 428			
Sum rapportert						0			
Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)									
					2024	2023	Endring		
715104	Mellomværende med statskassen				-49 416 784	-51 349 212	1 932 428		

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	10 348 000	872 841 000	883 189 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		17 330 000	17 330 000

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

Kapittel og post	Merutgift (-)/ mindre utgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastnings- fullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindreutgift etter avgitte belastnings- fullmakter	Merinntekter / mindreinntek- ter (-) iht. merinntektsf- ull makt	Sum grunnlag for overføring	Kompensasjon for lønnsoppgjør 2024 *	Maks. overførbart beløp **	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten ***
064001	43 689 349	0	43 689 349	1 736 096	45 425 445	12 941 000	55 936 000	45 425 445
064021	-225 423	0	-225 423	188 869	-36 554		866 500	0
060121			483 637		0	0	0	0
060122			0		0	0	0	0
060171			0		0	0	0	0
364004				-5 375 000	0	0	0	0
364085				-288 154	0	0	0	0
364086				7 238 637	0	0	0	0

*Kolonnen viser lønnskompensasjon på den enkelte budsjettpost for lønnsoppgjørene 2024 slik foreslått i departementenes omgrupperingsproposisjoner og slik disse fremgår av vedlegg 4 i Prop. 36 S (2024-2025) Nysaldering av statsbudsjettet 2024. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon.

** Maksimalt beløp som kan overføres er lønnskompensasjon pluss 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24, fratrukket lønnskompensasjon, eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". For poster uten stikkordet "kan overføres", beregnes maksimalt overførbart beløp slik: (Årets bevilgning - lønnskompensasjon)*5% + lønnskompensasjon. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

*** Mulig overførbart beløp er "Sum grunnlag for overføring", men maksimalt "Maks. overførbart beløp", og minimum "Kompensasjon for lønnsoppgjøret 2024". Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om mulig overførbart beløp.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter:

Fullmakter

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

Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 601, post 21 med inntil 2 mill. kroner for Utredningsvirksomhet, forskning mv.

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

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 601, post 22 med inntil 0,85 mill. kroner for å utbetale en ekstra tildeling til IA bransjeprogram sykehus.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 601, post 71 med inntil 62,4 mill. kroner for å utbetale tilskudd til bransjeprogram.

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets kapitel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på kapitel post 3640 85 Tvangsmulkt med 15,7 mill. kroner og på kapitel 3640 86 Overtredelsesgebyr 72,2 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr hvor Arbeidstilsynet. Det pågår en prosess med å avklare andel av inntektene. Det er forsinkelser i fakturering for inntekter basert på mengderapportering etter kjemikaliekontroller i 2024, som først vil forekomme i tredje kvartal 2025. Miljødirektoratet belastet kapitel post 3640 04 Kjemikaliegebyr med kr 0.

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 og 21 beløper seg til kr 43,5 mill. kroner. Merinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 1,7 mill. kroner. Samlet mindretgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2025.

Artskontorapportering

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2024	Note	2024	2023
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 448 315	40 575 697
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1		
Salgs- og leieinnbetalinger	1	4 494 650	4 749 043
Andre innbetalinger	1		
Sum innbetalinger fra drift		44 942 965	45 324 740
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	2	645 867 669	655 922 627
Andre utbetalinger til drift	3	207 623 795	205 071 867
Sum utbetalinger til drift		853 491 464	860 994 494
Netto rapporterte driftsutgifter		808 548 498	815 669 754
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Innbetaling av finansinntekter	4	1 672	18 159
Sum investerings- og finansinntekter		1 672	18 159
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetaling til investeringer	5	5 553 103	5 117 062
Utbetaling til kjøp av aksjer	5	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	28 543	30 358
Sum investerings- og finansutgifter		5 581 646	5 147 420
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		5 579 975	5 129 261
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	63 218 000	67 493 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		63 218 000	67 493 000
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		1 224 954	1 234 641
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		75 220 397	76 659 960
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		24 560 965	24 664 821
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-51 884 387	-53 229 781
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		825 462 085	835 062 235

Oversikt over mellomværende med statskassen	Note	2024	2023
Eiendeler og gjeld			
Fordringer		296 415	208 070
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-23 390 498	-25 712 075
Skyldige offentlige avgifter		-85 840	-56 649
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-26 214 280	-25 766 905
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)		9 216	36 339
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger		-31 797	-57 993
Sum mellomværende med statskassen	8	-49 416 784	-51 349 212

Note 1 Innbetalinger fra drift

	31.12.2024	31.12.2023
Innbetalinger fra gebyrer		
Byggesaksgebyr	22 651 360	21 900 892
Refusjon utgifter RVO	17 796 955	18 670 805
Godkjenningsordning innkv.	0	4 000
Sum innbetalinger fra gebyrer	40 448 315	40 575 697
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger		
Diverse inntekter	4 494 650	4 749 043
Sum salgs- og leieinnbetalinger	4 494 650	4 749 043
Andre innbetalinger		
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	44 942 965	45 324 740

Note 2 Utbetalinger til lønn

	31.12.2024	31.12.2023
Lønn *	542 108 475	548 119 060
Arbeidsgiveravgift *	75 220 397	76 659 742
Pensjonsutgifter**	50 345 571	48 228 614
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-31 590 367	-26 769 490
Andre ytelser	9 783 592	9 684 700
Sum utbetalinger til lønn	645 867 669	655 922 627

Antall utførte årsverk:	652 ***	687
--------------------------------	---------	-----

*Lønn og arbeidsgiveravgift knyttet til lønnsoppgjør 2024, kommer først til utbetaling i 2025

** Nærmere om pensjonskostnader

Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret. Beregnet pensjonspremie knyttet til lønnsforhandlinger i 2024, kom til utbetaling i 2025.

*** Utførte årsverk er årsverkstall som justeres for ulike former for merarbeid eller fravær. Det er nå fastsatt en felles definisjon av utførte årsverk slik at tall kan bli direkte sammenlignbare. Et årsverk defineres som en person i 100% stilling i et helt år. Andre periodiske arbeidsverksmålinger (måned, kvartal, tertial) defineres som 100% stilling i hele den aktuelle perioden. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har fastsatt definisjon av utførte årsverk, jf. Personalmelding: PM-2019-13: Definisjon av utførte årsverk. Virksomhetene skal opplyse om utførte årsverk i del VI årsregnskapet, oppstilling av artskontorapporteringen, i noten for utbetalinger til lønn, jf. Rundskriv R-115. For å kunne se nøkkeltall om ansatte og årsverk i sammenheng anbefaler DFØ at nøkkeltallet antall utførte årsverk også presenteres sammen nøkkeltallene antall ansatte og antall avtalte årsverk i del II.

Note 3 Andre utbetalinger til drift

	31.12.2024	31.12.2023
Husleie	63 048 492	59 211 508
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 116 058	707 072
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	17 200 674	19 491 173
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	6 851	32 041
Mindre utstyrsanskaffelser	2 386 462	2 769 589
Leie av maskiner, inventar og lignende	26 057 350	15 732 222
Kjøp av konsulenttjenester	48 798 623	53 990 314
Kjøp av fremmede tjenester	3 569 447	6 331 583
Reiser og diett	25 784 591	23 775 350
Øvrige driftsutgifter	19 655 245	23 031 015
Sum andre utbetalinger til drift	207 623 795	205 071 867

Note 4 Finansinntekter og finansutgifter

	31.12.2024	31.12.2023
Innbetaling av finansinntekter		
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	1 672	18 159
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	1 672	18 159
Utbetaling av finansutgifter		
Renteutgifter	24 337	25 808
Valutatap	4 206	4 550
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter	28 543	30 358

Note 5 Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

	31.12.2024	31.12.2023
Utbetaling til investeringer		
Immaterielle eiendeler og lignende	2 550	0
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5 550 553	5 117 062
Sum utbetaling til investeringer	5 553 103	5 117 062
Utbetaling til kjøp av aksjer		
Kapitalinnskudd	0	0
Obligasjoner	0	0
Investeringer i aksjer og andeler	0	0
Sum utbetaling til kjøp av aksjer	0	0

Note 6 Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten

	31.12.2024	31.12.2023
Tilfeldige og andre inntekter	0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

	31.12.2024	31.12.2023
Tilskudd bransjeprogram	63 218 000	67 493 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	63 218 000	67 493 000

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

	31.12.2022	31.12.2024	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler*	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	2 831 507	0	2 831 507
Andre fordringer	296 415	296 415	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	3 127 922	296 415	2 831 507
Langsiktig gjeld			
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-33 653 624	0	-33 653 624
Skyldig skattetrekk	-23 390 498	-23 390 498	0
Skyldige offentlige avgifter	-96 382	-85 840	-10 541
Annen kortsiktig gjeld	-1 605 410	-26 236 860	24 631 450
Sum	-58 745 914	-49 713 199	-9 032 716
Sum	-55 617 992	-49 416 784	-6 201 209

Referanseliste

- [1] SSB, «13760: Arbeidsstyrken, sysselsatte, arbeidsledige og utførte ukeverk, etter kjønn, alder og type justering. Bruddjusterte tall 2006M01 - 2024M10. Statistikkbanken». Åpnet: 12. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [2] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [3] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter. Resultater fra spørreundersøkelse.», Trondheim, 3–2023, nov. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/kompass-tema-nr.-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [4] Arbeidstilsynet, «Kunnskap og holdninger i norske virksomheter: Resultater fra en spørreundersøkelse», Arbeidstilsynet, Kompass 2:2024, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/kompass/kompass-tema-nr-2.-2024--kunnskap-og-holdninger-i-norske-virksomheter.pdf>
- [5] H. A. Johannessen, I. Løchting, B. Bakke, M. B. Nielsen, K. Skyberg, og I. S. Mehlum, «Effekter av myndighetstiltak på arbeidsmiljø og helse. En systematisk kunnskapsoppsummering», Statens arbeidsmiljøinstitutt, 5/2017, 2017. Åpnet: 17. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/publikasjon/effekter-av-myndighetstiltak-pa-arbeidsmiljo-og-helse-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- [6] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effekter av Arbeidstilsynets virkemiddelbruk på arbeidsmiljø og helse i hjemmetjenestene», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 25:9, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/wp-content/uploads/2024/12/STAMI-rapport-Effekter-av-Arbeidstilsynets-virkemiddelbruk.pdf>
- [7] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Bråten, «Evaluerings av HMS-kortordningen», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 33–2023, des. 2023. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2023/12/6/r33-2023-evaluering-av-hms-kortordningen>

- [8] R. K. Andersen, M. Bråten, K. Nergaard, og S. Trygstad, «Vi må ha is i magen og la tiltakene få virke. Evaluering av godkjenningsordningen for renhold.», Fafo, 2016:18, jul. 2016. Åpnet: 10. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/vi-ma-ha-is-i-magen-og-la-tiltakene-fa-virke>
- [9] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets Risikobilde - sammendrag», 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/risikobilde/risikobilde-sammendrag.pdf>
- [10] B. Mjaaland, H. M. U. Gravseth, E. Rosenquist, S. Østhus, og H. Øygardslia, «Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning», 98, 2023, Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/3072212>
- [11] Nav, «Legemeldt sykefravær per år. Tidsserie 2022-2023.», nav.no. Åpnet: 17. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [12] Arbeidstilsynet, «Utsikt 2. utgave», 2, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/utsikt/utsikt-utgave-2.pdf>
- [13] Arbeidstilsynet, «Arbeidsskadedødsfall i Norge», Kompass tema 3:2020, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema_nr3_2020-arbeidsskadedodsfall.pdf
- [14] Oslo Economics, «Samfunnsnyttien av bedriftshelsetjenesten», Oslo, Norge, mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttien-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [15] P. Molander, H. R. Eriksen, A. L. Grasdahl, og J. Jensen, «Hva bør skje med BHT? En fremtidsrettet bedriftshelse tjeneste med fokus på kjerneoppgaver», Evaluering, 2018. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/contentassets/d0b365d15ae344b2b0f86848d99ba65b/a-0047_b_bedriftshelsetjenesten_ny_versjon_19062018.pdf
- [16] J. Takala, P. Härmäläinen, R. Sauni, C.-H. Nygård, D. Gagliardi, og S. Neupane, «Work today and in the future: Part three: Work-related deaths, diseases and costs in the Nordic countries», *Scand. J. Work. Environ. Health*, bd. 50, nr. 2, s. 73–82, mar. 2024, doi: 10.5271/sjweh.4132.
- [17] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2022», Fafo, 2024:08, mar. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2024/10401.pdf>
- [18] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [19] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2020», 2022:7, 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2020>

- [20] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler», 13–2021, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60c9b7d75f246a0a06114cf5/1623832549339/R13-2021+Evaluering+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av+tariffavtaler.pdf>
- [21] «Utgifter til offentlige innkjøp | DFØ». Åpnet: 18. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://dfo.no/nokkeltall-og-statistikk/innkjop-i-offentlig-sektor/utgifter-til-offentlige-innkjop>
- [22] N. Oslo Economics, Inventura, og NIVI Analyse, «Innkjøpssamarbeid i kommunesektoren», regjeringen.no, Rapport, mar. 2021. Åpnet: 12. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innkjopssam-arbeid-i-kommunesektoren/id2839072/>
- [23] DFØ, «Anskaffelsesundersøkelsen 2024», mai 2024. Åpnet: 10. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://anskaffelser.no/sites/default/files/2024-05/Anskaffelsesunders%C3%B8kelsen%202024.pdf>
- [24] Deloitte AS, «Evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriøsitet», Deloitte AS, Rapport, jul. 2022. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/evaluering-av-hvordan-offentlige-innkjop-bidrar-til-a-fremme-seriositet/id2922496/>
- [25] Riksrevisjonen, «Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser», Riksrevisjonen, 2022.
- [26] Skatteetaten, «SERO 2023. Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.», 2024. Åpnet: 26. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/rapporter/rapport-sero-2023-8.3.2024.pdf>
- [27] Regjeringen, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 1. oktober 2022. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>
- [28] F. W. Eggen, P. Gottschalk, R. Nymoen, T. Ognedal, og M. Rybalka, «Analyse av former, omfang og utvikling av a-krim», Samfunnsøkonomisk Analyse, Oslo, 69–2017, mai 2017. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/contentassets/d333d1662158474b858dea3667d42964/r-69-analyse-av-former-omfang-og-utvikling-av-arbeidslivskriminalitet.pdf>
- [29] Kripos, «Politiets trusselvurdering 2024», 2024.
- [30] Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, og Skatteetaten, «Mål- og resultatstyring i det tverretatlige a-krimssamarbeidet», 2018, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.samarbeidmotsvartokonomi.no/wp-content/uploads/2018/10/20180613_mrs-rapport_sammendrag_v1.pdf

- [31] European Union Agency for Fundamental Rights, «How workplace inspectors can protect third-country workers' rights - Training manual», European Union Agency for Fundamental Rights, nov. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-workplace-inspectors-training-manual_en_1.pdf
- [32] SSB, «Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert», SSB. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>
- [33] C. Berge og I. Johansen, «Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>
- [34] T. Gamrath, J. S. Huseby, J. I. Steen, A. M. Ødegård, og F. W. Eggen, «Evaluation of the cooperation between the Norwegian and the Lithuanian Labour Inspectorates», Samfunnsøkonomisk Analyse og Fafo, 5–2024, 2024. Åpnet: 10. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafoestforum.no/publikasjoner/evaluation-of-the-cooperation-between-the-norwegian-and-the-lithuanian-labour-inspectorates>
- [35] F. W. Eggen, T. Gamrath, og J. I. Steen, «Follow-up on the evaluation of Know Your Rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, R1-2024, feb. 2024. Åpnet: 13. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/rapporter/2024/3/12/r1-2024-follow-up-on-the-evaluation-of-know-your-rights>
- [36] F. W. Eggen, M. Iversen, og J. I. Steen, «Evaluation of the campaign Know your rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 27–2021, 2021.



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!

