



Riksrevisjonen

Office of the Auditor General of Norway

# Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet



Dokument 3:15 (2015–2016)

# Bakgrunn

- Stadig grovere arbeidslivskriminalitet er et økende problem i norsk arbeidsliv; norske myndigheter må motarbeide dette langt sterkere framover (Innst. 15 S (2014–2015))
- Arbeidstilsynet og politi- og påtalemyndigheten har en viktig rolle i dette arbeidet
- Mål om tettere samarbeid mellom etatene

# Målet med undersøkelsen

- Vurdere i hvilken grad Arbeidstilsynets og politiets innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet er i tråd med Stortingets vedtak og forutsetninger om å sikre et seriøst, godt og anstendig arbeidsliv

# Problemstillinger

1. I hvilken grad har Arbeidstilsynet en praksis som legger til rette for at arbeidsmiljøkriminalitet blir avdekket og møtt med reaksjoner?
2. I hvilken grad følger politiet og påtalemyndigheten opp saker som gjelder arbeidsmiljøkriminalitet slik at sakene blir etterforsket raskt og grundig?
3. I hvilken grad bidrar samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og andre statlige etater til å bekjempe arbeidsmiljøkriminalitet?

# Begreper

- *Arbeidsmiljøkriminalitet* er alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven
- *Arbeidslivskriminalitet* er handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen

# Metodisk tilnærming

- Dokumentanalyse
- Statistikk fra Arbeidstilsynet og politiet
- Saksgjennomgang i Arbeidstilsynet og politiet
- Spørreundersøkelse i Arbeidstilsynet
- Intervjuer

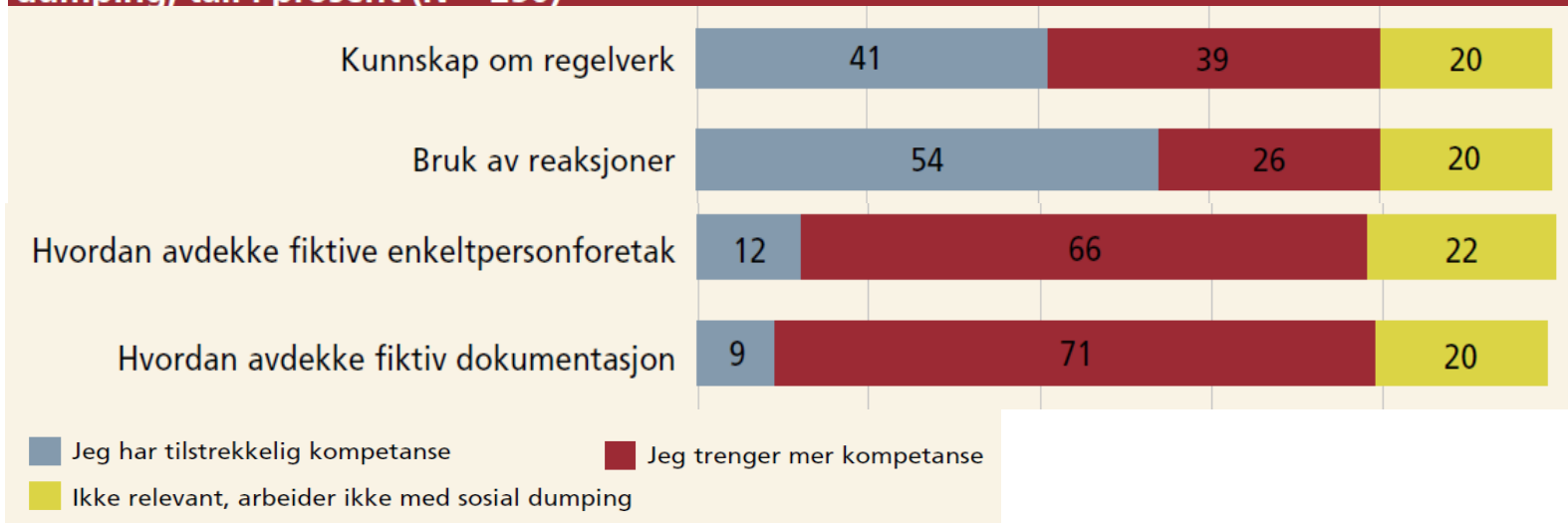
# Tilsyn mot sosial dumping

- Økning i antall tilsyn mot sosial dumping fra 2013
- Mye kontroll av HMS-kort og arbeidsavtale
- Et klart flertall av kontrollene mot sosial dumping omfatter ikke lønn
- 30 prosent av inspektørene oppgir at de som regel har for liten tid til å sikre god kvalitet på tilsyn mot sosial dumping

# Inspektørenes kompetanse mht. tilsyn mot sosial dumping

- Opplæringstiltak er gjennomført, men mange har behov for mer kompetanse

Svar fra Arbeidstilsynets inspektører på spørsmål om kompetanse til å føre tilsyn mot sosial dumping, tall i prosent (N = 250)



Kilde: Spørreundersøkelse til Arbeidstilsynet



# Arbeidstilsynets bruk av reaksjoner

## Tilsyn som har medført stans, tvangsmulkt, overtredelsesgebyr eller anmeldelse

	2014		2015	
	Antall tilsyn	Andel av totalt antall tilsyn (17434)	Antall tilsyn	Andel av totalt antall tilsyn (17939)
Stans – overhengende fare	395	2,3 %	539	3,0 %
Stans – pressmiddel	299	1,7 %	397	2,2 %
Vedtak om tvangsmulkt	1088	6,2 %	942	5,3 %
Vedtak om overtredelsesgebyr	9	0,1 %	24	0,1 %
Anmeldelser	135	0,8 %	141	0,8 %

## Arbeidstilsynets bruk av reaksjoner (forts.)

- Overtredelsesgebyr og anmeldelse brukes i liten grad mot sosial dumping
- Det oppfattes som ressurskrevende og komplisert å bruke overtredelsesgebyr og anmeldelse
- Politiets henleggelsespraksis oppgis også som en årsak

## Arbeidstilsynets bruk av reaksjoner (forts.)

- God oppfølging av vedtak om stans ved overhengende fare
- Ca. halvparten av de gjennomgatte vedtakene om stans som pressmiddel følges ikke opp
- 74 prosent av inspektørene mener at Arbeidstilsynet har middels eller små muligheter til å oppdage brudd på vedtak om stans
- Lite oppfølging kan svekke respekten for Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet

# Politiets etterforskning av arbeidsmiljøkriminalitet

- Gjennomsnittlig saksbehandlingstid på 237 dager i 2015
- Mer enn ett års saksbehandlingstid i halvparten av gjennomgåtte saker (allmenngjøring, ulovlig overtid og brudd på stans)

# Saksflyt allmenngjøring, ulovlig overtid og brudd på stans

Varighet	Fra anmeldelse til første avhør	Mellom første og siste avhør
≤ 60 dager	11	13
61–120 dager	4	5
121–180 dager	3	3
Over 180 dager	13	2
<b>Sum</b>	<b>31</b>	<b>23</b>

Kilde: Politiets saksdokumenter og opplysninger fra politidistriktene

# Forhold som kan forklare lang saksbehandlingstid

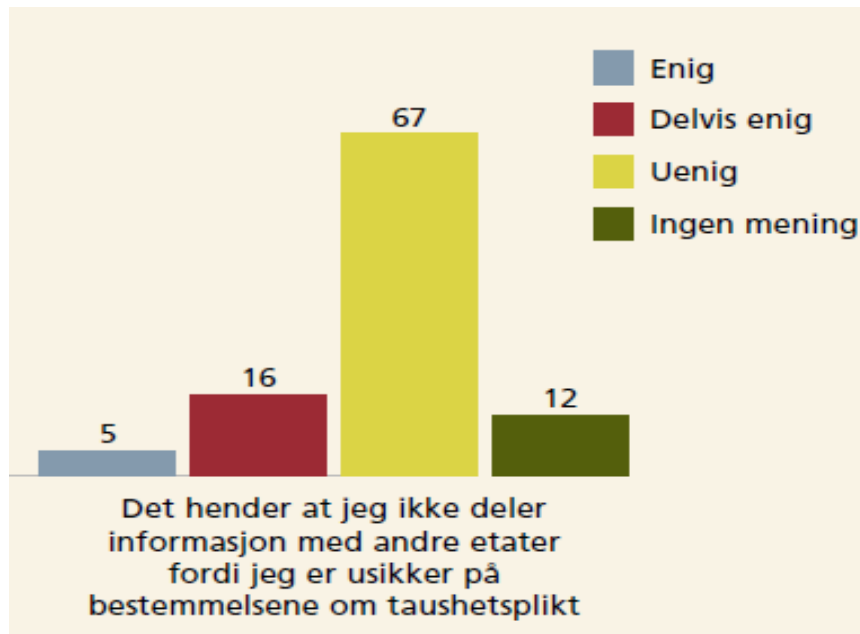
- Kompleksitet i sakene
- Organisering og kompetanse
- Kapasitet

# Tverretatlig samarbeid

- Flere samarbeidsarenaer bidrar til tettere samarbeid mellom etatene
- Politiets involvering varierer og påvirker aktørenes synspunkter på nytte av samarbeidet
- Det forventes flere anmeldelser som følge av tettere samarbeid

## Tverretatlig samarbeid (forts.)

- Bestemmelser om taushetsplikt skaper noen hindringer for det tverretatlige samarbeidet
  - Regelverket i seg selv
  - Kunnskap om og tolkning av regelverket



Kilde: Spørreundersøkelse til Arbeidstilsynet, svar fra inspektører som har erfaring med samarbeid, tall i prosent (n = 149)



# Anbefalinger

Riksrevisjonen anbefaler at Arbeids- og sosialdepartementet

- følger opp at Arbeidstilsynet utnytter eksisterende reaksjonsmidler bedre
- følger opp at Arbeidstilsynet gjennom kompetansehevende tiltak og valg av momenter som vektlegges i tilsynene, hever kvaliteten på arbeidet mot sosial dumping

## Anbefalinger (forts.)

Riksrevisjonen anbefaler at Arbeids- og sosialdepartementet

- tar opp med Justis- og beredskapsdepartementet at politiet prioriterer å etterforske arbeidsmiljøkriminalitet raskere og med bedre kvalitet
- i samarbeid med Justis- og beredskapsdepartementet følger opp og styrker det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet, slik at etatenes samlede virkemiddelapparat utnyttes best mulig



Riksrevisjonen

Office of the Auditor General of Norway

# Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet



Dokument 3:15 (2015–2016)