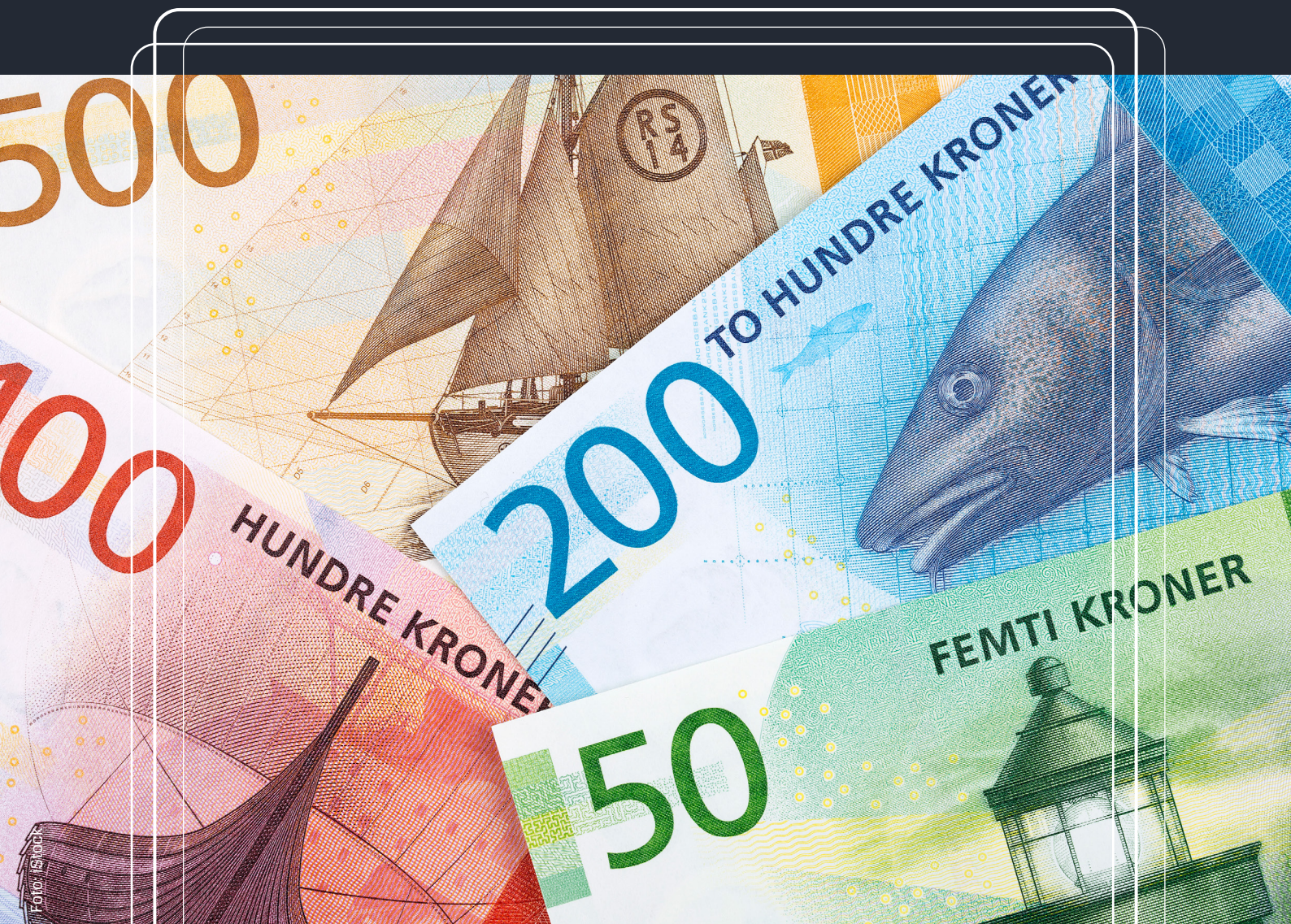


Rapport

Når lønnen uteblir

Om lønnstyveri – fenomen, modus og sårbarheter





Innhold

1. Innledning.....	5
1.1. Datagrunnlag.....	7
2. Begrepsforståelse	9
3. Hvordan ser lønnstyveri ut i dag?.....	11
3.1. Omfang	11
3.2. Hvem blir utsatt for lønnstyveri?	15
3.3. Hvem begår lønnstyveri?	18
3.4. Modus	20
4. Sårbarheter	25
4.1. Informasjonsdeling og prioritering	25
4.2. Definisjonsmessige, juridiske og praktiske sårbarheter	26
5. NTAES' vurderinger.....	30
5.1. Konsekvenser for individer	30
5.2. Konsekvenser for etatene i a-krimssamarbeidet og for norsk arbeidsliv	31
6. Vedlegg	34
6.1. Vurdering av pålitelighet og gyldighet.....	34
6.2. Sentrale begreper.....	34



NTAES

Dato	30.09.2024
Infostopp	09.08.2024
Antall sider, inkludert omslag	35

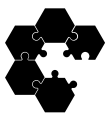
Sammendrag

Kampen mot arbeidslivskriminalitet har det siste tiåret vært et politisk prioritert område. Som et særlig viktig tiltak er det etablert et omfattende samarbeid mellom en rekke offentlige myndigheter for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Samarbeidet inkluderer politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og NAV. Hensikten med kampen mot arbeidslivskriminalitet er å ta vare på grunnleggende norske verdier, for eksempel at arbeidstakere får den lønnen som er avtalt, at konkurransevridning i det norske samfunnet forhindres og å sikre et trygt og seriøst arbeidsliv.

Som et ledd i bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet ble lønnstyveri implementert som en egen bestemmelse i straffeloven fra og med 1. januar 2022. Lønnstyveri er en form for arbeidslivskriminalitet der arbeidsgiver bevisst unnlater å betale arbeidstaker lønn eller godtgjørelse de har krav på. Styringsgruppen for Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningscenter (NTAES) og a-krimssamarbeidet har gitt NTAES i oppdrag å utarbeide en rapport om lønnstyveri. Hovedformålet med rapporten er å bidra til at alle ansvarlige samfunnsaktører bedre skal kunne prioritere, identifisere og iverksette trussel- og sårbarhetsreducerende tiltak for å minimere risikoen for lønnstyverier.

Ved hjelp av straffesaksdata, data fra Arbeidstilsynet og rapporter fra over 30 aktører som på ulike måter står overfor mulige tilfeller av lønnstyveri i arbeidet sitt, viser rapporten at utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper, begrenset nettverk og mangelfull kompetanse om norske lover og rettigheter er særlig sårbare for utnyttelse. Polen og Romania trekkes frem som ofte forekommende opprinnelsesland. Videre pekes det på at det er antatt høyest forekomst av lønnstyveri i byggebransjen, transportbransjen og i overnattings- og serveringsbransjen. De anmeldte er typisk daglig leder eller innehaver av en virksomhet. Majoriteten av de anmeldte er norske statsborgere. Det er likevel indikasjoner på at en betydelig andel av de anmeldte har en tilknytning til et annet land utenfor Norge.

Det er vanskelig å gi et godt bilde av omfanget av lønnstyveri i Norge. Samlet sett antyder rapporten likevel at lønnstyveri ikke utgjør en vesentlig del av den økonomiske kriminaliteten i Norge, men at konsekvensene for dem som utsettes for dette, kan være svært alvorlige.



NTAES

1. Innledning

Arbeidslivskriminalitet representerer en betydelig utfordring for arbeidstakere, virksomheter og samfunnet. Kampen mot arbeidslivskriminalitet har vært et politisk prioritert område helt siden regjeringen utarbeidet en strategi mot arbeidslivskriminalitet i dialog med partene i arbeidslivet i 2015. Strategien er deretter fornyet og oppdatert flere ganger, senest 8. februar 2021. Som et særlig viktig tiltak ble det etablert et omfattende samarbeid mellom en rekke offentlige myndigheter for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet.¹ Prioriteringen av kampen mot arbeidslivskriminalitet er videreført til 2024. Regjeringen har blant annet fremmet forslag om flere og sterkere virkemidler til Arbeids-tilsynet for å sikre et trygt og seriøst arbeidsliv i Norge.²

Lønnstyveri ble implementert som en egen bestemmelse i straffeloven fra og med 1. januar 2022 og er ett av lovbruddene som har fått et særlig fokus de siste årene. Begrepet brukes om ulike former for mislighold der en arbeidsgiver bevisst bedrar arbeidstaker for lønn eller annen godtgjøring.³ Lovbruddene kan gjennomføres på ulike måter, slik som bevisst manglende utbetaling av lønn, forfalskede timelister eller arbeidskontrakter, at arbeidsgiver rapporterer inn uriktige opplysninger til a-meldingen, eller at arbeidsgiver etter lønnsutbetaling krever at arbeidstaker skal tilbakebetale deler av lønnen.

I straffeloven defineres lønnstyveri som:

§ 395. Lønnstyveri

Den som utilbørlig og med forsett om en uberettiget vinning for seg selv eller andre misligholder plikt til å yte lønn, feriepenger eller annen godtgjøring som arbeidstaker har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift, straffes med bot eller fengsel inntil 2 år.

§ 396. Grovt lønnstyveri

Grovt lønnstyveri straffes med bot eller fengsel inntil 6 år. Ved avgjørelsen av om tyveriet er grovt, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen gjelder en betydelig verdi, har et systematisk eller organisert preg eller av andre grunner er særlig krenkende eller samfunnsskadelig.



NTAES

- 1 Regjeringen. (2021). Prop. 153 L (2020-2021): 5-11
- 2 <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-og-sterkere-virkemidler-til-arbeidstilsynet/id3047588/>
- 3 Regjeringen. (2021). Prop. 153 L (2020-2021): 5

Mangel på utbetalt lønn eller annen godtgjørelse er ikke noe nytt fenomen, men ett av formålene med innføringen av straffebestemmelsene var å i større grad kunne ramme arbeidsgivere som bevisst stjeler arbeidstakers lønn og annen godtgjøring for å berike seg selv. Bestemmelsene skulle samtidig bidra til å sikre et seriøst og anstendig arbeidsliv og markere at lønnstyveri er en handling samfunnet ser alvorlig på.⁴ Når vi i denne rapporten viser til begrepet *lønnstyveri*, viser vi til den juridiske definisjonen av lønnstyveri slik den står skrevet i straffeloven.

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter ivaretar sitt ansvar blant annet etter arbeidsmiljølovgivningen og allmenngjøringsforskriftene. Dette gjennomføres ved omfattende kontroller og tilsyn av arbeidstakers lønn og lønnsvilkår i såkalte allmenngjorte bransjer, det vil si bransjer der det er fastsatt minstelønnsatser for alle som utfører arbeid i de aktuelle bransjene. Formålet med minstelønn er å hindre at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge, og for å hindre konkurransevridding i det norske arbeidsmarkedet. De allmenngjorte bransjene omfatter i dag byggeplasser; elektro- og skips- og verftsindustrien; godstransport med bil tyngre enn 3,5 tonn; jordbruk og gartneri; overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter; persontransport med turbil; renhold; samt fiskeindustribedrifter.⁵

Arbeidstilsynet kontrollerer altså ikke etter straffeloven, men kontrollerer lønn etter allmenngjøringsforskriftene. Brudd på lønnsbetingelser etter allmenngjøringsforskriftene kan, alt etter hvor alvorlige lovbruddene anses å være, resultere i pålegg om utbetaling av korrekt lønn (inkludert etterbetaling av lønn), illeggelse av overtredelsesgebyr, stans av hele eller deler av virksomheten eller anmeldelse etter allmenngjøringsforskriftene. Dersom lovbruddene vurderes til å falle innenfor bestemmelsen om lønnstyveri i straffeloven, kan Arbeidstilsynet opprette en anmeldelse til politiet.⁶

Det er en grunnleggende verdi i det norske samfunnet at arbeidstakere får avtalt lønn og at konkurransevridding forhindres. Styringsgruppen for Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretnings-senter (NTAES) og a-krimssamarbeidet har gitt NTAES i oppdrag å utarbeide en rapport om lønnstyveri. Hovedformålet



NTAES

4 Regjeringen. (2021). *Prop. 153 L (2020-2021): 22-26*

5 <https://info.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/minstelonn-og-fastsettelse-av-lonn/>

6 <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/#HvilkereaksjonerkanArbeidstilsynetgi>

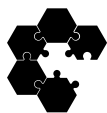
med rapporten er å bidra til at alle ansvarlige samfunnsaktører bedre skal kunne prioritere, identifisere og iverksette trussel- og sårbarhetsreducerende tiltak for å minimere risikoen for lønnstyverier.

Rapporten skal gi økt fenomenforståelse, blant annet gjennom å vurdere hva som inngår i begrepet lønnstyveri og hva som faller utenfor. I tillegg beskrives hvordan trusselaktører utøver lønnstyveri, hvilke kjennetegn som finnes ved utøvere og utsatte, samt en beskrivelse av ulike sårbarheter hos individer, etater og det norske samfunnet som kan øke muligheten for å gjennomføre lønnstyveri. Rapporten avsluttes med en vurdering av trusselaktører og sårbarheter sett opp mot hverandre. Hensikten med de avsluttende vurderingene er å fremheve hvorvidt truslene og sårbarhetene muliggjør lønnstyveri, samt hvor alvorlig konsekvensene av lønnstyveri kan være for enkeltindivider, det norske samfunnet og tilliten i det norske arbeidsmarkedet.

I rapporten benyttes begrepet *trusselaktør* som en betegnelse for utøvere av lønnstyveri. Med begrepet trusselaktør menes her et individ, gruppering, firma, virksomhet eller organisasjon som har en kjent eller antatt intensjon om, eller kapasitet til, å utøve lønnstyveri. Med sårbarheter menes både menneskelige og systemiske sårbarheter i etatene i a-krimssamarbeidet, i samarbeidet mellom etatene, og i det norske samfunnet forøvrig.

1.1. Datagrunnlag

Rapporten bygger på informasjon fra et bredt antall kilder. Det er hentet data fra politiets systemer, Arbeidstilsynets database, Namsmannens saksbehandlingssystem, samt informasjon fra åpne kilder. I tillegg har NTAES bedt om rapportering fra etatene i a-krimssamarbeidet,⁷ arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner,⁸ hjelpeorganisasjoner,⁹ samt et utvalg andre etater og organisasjoner.¹⁰ I den videre rapporten omtales disse hovedsakelig som *respondenter*. NTAES sendte forespørsel om rapportering til 38



NTAES

- 7 Politiet, Skatteetaten, Nav, Arbeidstilsynet, a-krimssentrene og -samarbeidene, Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)
- 8 Landsorganisasjonen (LO), Fagforbundet, Norges lastebileierforbund (NLF), EI- og IT-forbundet, Norsk sykepleierforbund, Norges bondelag, Handel og kontor, Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), NHO Byggenæringen (BNL), Virke
- 9 Caritas, Frelsesarmeens migrasjonssenter, Kirkens bymisjon, Fri rettshjelp, Jussbuss
- 10 Regionale verneombud, Fair Play Bygg, Byggebransjens uropatrolje, Statens vegvesen

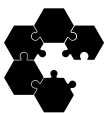
aktører, og mottok informasjon fra 31 av disse. Der vi ikke mottok svar innen fristen, ble respondentene purret.

Det er gjennomført samtaler med fem jurister fra a-krim-samarbeidet.¹¹ Samtalene var delvis strukturerte, men hadde en uformell form. En av samtalene ble gjennomført med tre av juristene samtidig.

Informasjonsgrunnlaget for rapporten er hentet inn i perioden 04.10.2023 til 09.08.2024.



Foto: Unsplash



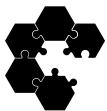
NTAES

¹¹ Tre fra politiet og to fra Arbeidstilsynet

2. Begrepsforståelse

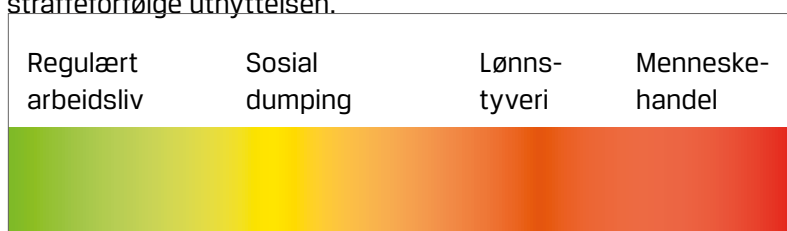
Det finnes betydelige innslag av useriøse arbeidsgivere som på ulike vis utnytter arbeidstakere i det norske arbeidslivet. Noe av dette faller innenfor definisjonen av lønnstyveri slik denne står beskrevet i straffeloven. I andre tilfeller vil forholdene befinne seg mer i gråsonen av hva som juridisk kan defineres som lønnstyveri. Dette kan eksempelvis være tilfeller der det ikke er tvil om at en arbeidstaker har fått for lite utbetalt lønn, overtid eller feriepenger etc., men at det knyttes usikkerhet til hvor bevisst dette har vært fra arbeidsgivers side. For at et forhold skal rammes av lønns-tyveribestemmelsen kreves det at utnyttelsen er gjennomført *utilbørlig og med forsett*. Terskelen for at manglende utbetalt lønn eller annen godtgjøring skal falle inn under § 395 (lønnstyveri) eller § 396 (grovt lønnstyveri) er altså såpass høy at det kan være vanskelig å vite hvorvidt forholdene strafferettslig kan defineres som et lønnstyveri, uten at det er gjort en juridisk vurdering av saken. Ettersom det er Arbeidstilsynet og ikke politiet som kontrollerer lønnsforhold på arbeidsplasser, kan dette gjøre både forståelsen og den videre håndteringen av sakene utfordrende. Handlinger som kan fremstå som lønnstyveri, men der det knyttes usikkerhet til forsett, kan i noen tilfeller likevel bli sanksjonert eller pådømmes som brudd på manglende utbetaling av allmenngjort lønn eller brudd på arbeidsmiljøloven. Dette selv om det ikke anmeldes som lønnstyveri etter straffeloven. Arbeidstilsynet kan for eksempel gi pålegg om utbetaling av utestående lønn, ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde etter de ulike allmenngjørings-forskriftene eller brudd på arbeidsmiljølovens kap. 3-10. Politiet kan i slike tilfeller også velge å benytte seg av alternative straffebestemmelser i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, der det skal mindre til for å oppfylle de objektive og subjektive straffbarhetsvilkårene.

Det forekommer også forhold i arbeidslivet som ikke strafferettslig er *ulovlige*, men som likevel bryter med de etiske og moralske prinsippene om hva vi som samfunn anser som anstendige lønns- og ansettelsesforhold i arbeidslivet. Sosial dumping er et eksempel på dette, og innebærer typisk tilfeller der utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Dette kan for eksempel inkludere brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard.¹²



¹² [Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet \(2022\)](#).

Figur 1 illustrerer en tiltenkt skala over ulike former for utnyttelse i arbeidslivet. Skalaen spenner seg fra regulært, lovlig arbeid på venstre side (eksempelvis i form av tariffavtaler og minstelønn), til grove brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter gjennom menneskehandel¹³ på høyre side. Ofte vil det imidlertid være en glidende overgang mellom de ulike press- og tvangsmidlene som benyttes, når noen utnyttes i arbeidslivet.¹⁴ Situasjoner kan oppfattes både som skiftende og som i skjæringspunktet mellom lovlige og ulovlige forhold. Grensegangen mellom hva som kan identifiseres som sosial dumping, lønnsstyveri eller menneskehandel kan derfor være utydelig både for den fornærmede selv, for hjelpeapparatet og for de som har ansvar for å kontrollere eller straffeforfølge utnyttelsen.



Figur 1 - Skala over utnyttelse i arbeidslivet

Grensedragningen mellom ulike utnyttelsesformer utfordres særlig av den fornærmedes subjektive oppfatning av (arbeids)situasjonen. Ofte har de fornærmede få andre reelle muligheter for arbeid, og lønnen de mottar i Norge kan være langt høyere enn hva de ellers ville fått i hjemlandet. Dette kan gjøre at de lettere – enten bevisst eller ubevisst – vil kunne godta situasjonen de står i. Mange fornærmede står også i et avhengighetsforhold til personen som utnytter dem, noe som ytterligere kan komplisere situasjonen og forståelsen av hva de utsettes for.

Hvordan problemet lønnsstyveri forstås av etatene som er satt til å kontrollere og håndheve dette, vil naturligvis også få konsekvenser for hvordan problemet tas tak i og følges opp videre. Dette diskuterer vi mer inngående i de to siste kapitlene.

13 Menneskehandel defineres av politiet som når en person ved hjelp av vold, trusler, misbruk av sårbar situasjon eller annen utilbørlig atferd tvinger, utnytter eller forleder noen til prostitusjon eller andre seksuelle ytelser, tvangsarbeid eller tvangstjenester, krigstjeneste i utlandet eller fjerning av organer. Alle fasene ved utnyttingen er straffbare. Det gjelder også det å rekruttere, frakte, losjere og motta personen som blir utnyttet. <https://www.politiet.no/rad/menneskehandel/om-menneskehandel-og-politiets-arbeid/>

14 Fafo-rapport 2022:14, [Grovt utnyttet av utenlandske arbeidstakere. Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel: 27](#)



3. Hvordan ser lønnstyveri ut i dag?

Dette kapittelet søker å gi et bilde av omfanget av lønnstyveri og innenfor hvilke bransjer lønnstyveri begås. Videre presenteres kjennetegn både ved trusselaktører (utøvere) og individer som utsettes for lønnstyveri. Kapittelet beskriver i tillegg hvordan lønnstyveri kan utøves i praksis. Dette omtales som modus eller modusbeskrivelse.

3.1. Omfang

Å gi et fullstendig bilde av omfanget av lønnstyveri i Norge i dag, er ikke mulig. Det finnes likevel noen ulike typer datakilder som sammen kan gi en mulig indikasjon på omfanget av lønnstyveri eller lovbrudd som omhandler manglende utbetaling av lønn eller annen godtgjørelse.

Anmeldelser på § 395 Lønnstyveri og § 396 Grovt lønnstyveri

Fra implementeringen av lønnstyveribestemmelsen 01.01.2022 og frem til 25.05.2024 er det anmeldt 283 straffesaker innen lønnstyveri. I kun 17 av disse sakene er det per juni 2024 tatt ut en tiltalebeslutning. De resterende sakene er enten henlagt eller ikke avgjort. 14 av de 17 sakene tilhører samme straffesakskompleks, der én person er siktet for å ha utnyttet 14 ulike fornærmede. De anmeldte forholdene er knyttet til manglende utbetalt lønn, overtid og feriepenger innenfor siktedes firma innenfor transport- og renholdsbransjen. Saken avventer per tid behandling i retten.

Per juni 2024 er det kun én rettskraftig dom for lønnstyveri. I denne saken ble en bulgarsk mann dømt for ikke å ha betalt minstelønn til fornærmede, en kvinne fra Hellas, som var ansatt i hans restaurant. Domfelte ble også dømt for underslag og for manglende innbetaling av forskuddstrekk for fornærmedes lønn.

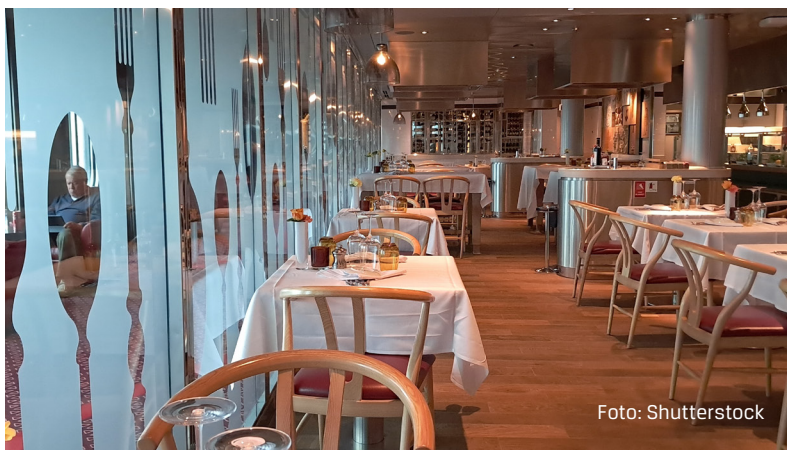


Foto: Shutterstock



NTAES

Det er grunn til å tro at det skjer utnyttelse i arbeidslivet som juridisk trolig faller innenfor selve lovbestemmelsen, men som likevel aldri blir meldt til politiet. Noen av hjelpeorganisasjonene forteller at de oppsøkes av arbeidstakere som opplever at de ikke får tilstrekkelig hjelp og veiledning av politi eller Arbeidstilsynet når de henvender seg til disse etatene, og at arbeidstakernes tillit derfor er lav. Manglende kunnskap om norske lover og arbeidslivsbestemmelser kan også gjøre det både urealistisk og svært vanskelig for enkelte arbeidstakere å skulle henvende seg til politiet eller andre hjelpetiltak for å få bistand.¹⁵

Forskning på lønnsfordelingen i allmenngjorte områder

På oppdrag fra Arbeidstilsynet har forskningsstiftelsen Fafo analysert lønnsfordelingen i allmenngjorte bransjer.¹⁶ Lønnsstatistikken er hentet fra Statistisk sentralbyrå og bygger på rapportering fra virksomheter i Norge (innrapportering til a-ordningen). Analysene indikerer at seks prosent av lønnsforholdene i allmenngjorte bransjer i 2022 var lønnet under den allmenngjorte minstesatsen.

Tilsyn og tips om allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet driver målrettet kontroll om etterlevelse av arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsforskriftene. I perioden 2018–2023 gjennomførte Arbeidstilsynet drøyt 9000 tilsyn som omhandlet allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. I kontrollene gjøres det en vurdering av faktiske forhold i virksomheten, og inspektøren bruker sin beste skjønnsmessige vurdering etter Arbeidstilsynets føringer. Dersom inspektøren vurderer noe til å være et [lov]brudd, markeres dette som et [lov]brudd i tilsynet. Som beskrevet i innledningen, kan oppdagede lovbrudd resultere i pålegg om utbetaling eller etterbetaling av korrekt lønn, illeggelse av overtredelsesgebyr, stans av hele eller deler av virksomheten eller anmeldelse etter allmenngjøringsforskriftene. Dersom lovbruddene vurderes til å være så graverende at de faller innenfor bestemmelsen om lønnstyper i straffeloven, kan Arbeidstilsynet opprette en anmeldelse til politiet. I perioden 01.01.2022 til 25.05.2024 mottok politiet 15 anmeldelser på lønnstyperiparagraferne fra Arbeidstilsynet.

Tallene fra Arbeidstilsynet viser at selv om det årlige antallet gjennomførte tilsyn har variert noe de siste årene (fra ca. 900–3000 tilsyn), har andelen tilsyn der det er avdekket brudd holdt



NTAES

¹⁵ Fafo-rapport 2022:14, [Grovt utnyttning av utenlandske arbeidstakere. Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel: 73](#)

¹⁶ Fafo (2024) [Lønn i allmenngjorte bransjer 2022](#).

seg relativt stabilt (om lag 25 prosent).¹⁷ Enkelte av bruddene som avdekkes vil nok være innenfor rammene av straffelovens definisjon av lønnstyveri, men dette er ikke tilfellet for alle. Brudd på allmenngjøringsforskriftene, manglende utbetaling av overtid eller andre former for manglende godtgjørelser kan likevel være en mulig indikator for pågående eller påbegynnende lønnstyveri.

Videre mottar Arbeidstilsynet også varsler (tips) om ulike kritikkverdige forhold fra arbeidstakere, fagforeninger, virksomheter eller andre privatpersoner. I perioden 2018–2023 mottok Arbeidstilsynet nær 4000 tips som ved mottak ble kategorisert enten som allmenngjøring/minstelønn eller allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Selv om disse dataene ikke kan gi noe godt anslag på antallet saker som omhandler lønnstyveri, kan også disse tallene tolkes som en mulig indikator for pågående eller påbegynnende lønnstyveri.

Forliksrådet: saker vedrørende uenighet om utbetalt lønn

Forliksrådet behandler hvert år rundt 800 saker der noen har en uenighet knyttet til lønn.¹⁸ Det er ikke mulig å isolere saker som omhandler påstander om lønnstyveri fra andre saker som handler om øvrige uenigheter vedrørende lønn. Alle de lønnsrelaterte sakene har likevel det til felles at de er innklaget av personer som ikke har fått utbetalt den lønnen de har hatt forventninger om. Sakene som behandles av Forliksrådet omhandler i all hovedsak utbetaling av lønn og feriepenger, men noen få saker omhandler også overtidsbetaling og pensjon.

Økonomisk omfang

Det er vanskelig å anslå det økonomiske omfanget av lønnstyveri. NTAES har gjennomgått samtlige av de 283 anmeldte straffesakene knyttet til lønnstyveri, og lest gjennom de fornærmedes forklaringer. Gjennomgangen viser at de fornærmede totalt har oppgitt nær 22 millioner NOK i utestående lønn, feriepenger, overtid eller annen kategori ubetalte midler. Registrert gjerningsdato for sakene er 12.05.2017–02.05.2024. Summeringen inkluderer imidlertid kun unndratt lønn og andre ubetalte midler. Lønnstyveri kan også ha elementer av at arbeidsgiver bevisst unndrar skatt og arbeidsgiveravgift, noe som fører til tapte skatteinntekter for samfunnet. Utrekningen inkluderer heller ikke de mer langsiktige

¹⁷ Unntaket er 2019, der andelen tilsyn med avdekket brudd er noe høyere enn øvrige år (43 % av totalt 1589 tilsyn).

¹⁸ NTAES har hentet ut det totale antallet saker som ble behandlet i forliksrådene hvert år i årene 2019–2023, og søkt etter de av sakene som inneholder lønnsrelaterte begreper i feltet «saken gjelder».



konsekvensene i form av feilaktige beregninger av fremtidige trygdeytelser og sosiale tjenester.

Det kan være store økonomiske besparelser for virksomheter som ikke følger arbeidslivets spilleregler. Eksempelet under viser en beregning av hvor mye én virksomhet kan spare ved å begå lønnstyveri:

A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal kontrollerte åtte verft i perioden 2020–2021. Det ble avdekket brudd både på arbeidstids- og allmenngjøringsforskriftene som kan defineres som lønnstyveri.

Et reelt eksempel på besparelse for én av virksomhetene i dette prosjektet viste at besparelsene for 20 ansatte i 12 uker var 2 millioner kroner i form av ikke kompensert arbeidstid, manglende utbetaling av lovpålagte tillegg, unndragelse av skatt og arbeidsgiveravgift.

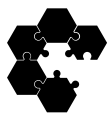
Av dette gikk arbeidstakerne glipp av omtrent 1,15 millioner kroner, mens staten gikk glipp av 850.000 kroner.

Ser vi alle de nevnte omfangsberegningene samlet, antyder disse at lønnstyveri ikke utgjør en vesentlig del av den økonomiske kriminaliteten i Norge. For individene som utsettes for dette derimot, kan lønnstyveri være svært alvorlig. I tillegg til det umiddelbare bortfallet av lønn kan det også medføre mer langsiktige konsekvenser i form av tapte ytelser og rettigheter. Dette diskuterer vi nærmere i kapittel 5.

3.1.1. Innenfor hvilke bransjer begås lønnstyveri?

I de anmeldte straffesakene der det finnes informasjon om næringskode (N=199), ser vi at 40 % av sakene knyttes til utnyttelse innenfor bygg og anlegg, 20 % av sakene gjelder tjenestenæring som inkluderer hotell, utleie av arbeidskraft, rengjøring med mer. 18 % av sakene faller inn under transportnæringen.

Arbeidstilsynet vurderer at det er høyest risiko for lønnstyveri innen byggebransjen, overnatting og servering, forretningsmessig tjenesteyting, transport og lagring, industri og jordbruk, skogsbruk og fiske.¹⁹



Tall fra Arbeidstilsynet viser at de fleste tilsyn med allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår har foregått i enten overnattings- og serveringsbransjen²⁰ eller i byggebransjen.²¹ Kun serveringsvirksomhet skiller seg vesentlig ut ved at det er avdekket flere brudd i denne næringen enn i de andre. I disse kontrollene avdekkes det brudd i mer enn 1 av 3 forhold.

3.2. Hvem blir utsatt for lønnstyveri?

Det er registrert informasjon om de fornærmede fra anmeldte straffesaker etter § 395 og § 396 i politiets straffesakssystemer. I tillegg har NTAES mottatt utfyllende informasjon om hvem som utsettes for lønnstyveri fra de 31 respondentene. Samlet kan dette gi oss et bilde av hvem som kan være særlig sårbare for å utsettes for lønnstyveri eller annen utnyttelse i arbeidslivet.

3.2.1. Informasjon fra respondentene

Informasjon mottatt fra respondentene indikerer at arbeidstakere med varierende alder og bakgrunn kan risikere lønnstyveri, men at noen personer kan være særlig utsatte.

Svært mange av respondentene trekker frem at utenlandske arbeidstakere med dårlige engelsk- eller norskkunnskaper og manglende eller svært lav kompetanse om norske lover og regler, er særlig sårbare for utnyttelse. Mange av disse har mangelfull formalkompetanse, er dårlig økonomisk stilt ved ankomst til Norge og har gjerne forsørgeransvar i hjemlandet. De har begrenset nettverk i Norge, og er i liten grad fagorganiserte. Nyankomne eller arbeidsinnvandrere i en etableringsfase trekkes frem som særlig sårbare. Disse mangler ikke bare kjennskapen til norsk lovverk og arbeidsliv, de har også et særlig behov for å komme raskt i arbeid etter ankomst til Norge. Ofte må de eksempelvis akseptere at lønn utbetales via andres konto, frem til de får sin egen konto. Respondentenes fortellinger støttes av Fafos studie av lønnsfordelingen i allmenngjorte områder i 2022,²² der det fremgikk at norskfødte arbeidstakere tjente gjennomsnittlig mer enn utenlandsfødte, og at bosatte²³ arbeidstakere tjente gjennomsnittlig bedre enn ikke-bosatte.²⁴

20 Henholdsvis næringskode 55 og 56 i SN2007

21 Næringskodene 41 og 43 i SN2007

22 Fafo (2024) Lønn i allmenngjorte bransjer 2022.

23 Personer registrert i Folkeregisteret, inkludert midlertidige innflyttere med planlagt opphold i Norge på seks måneder eller mer.

24 Personer registrert i Folkeregisteret med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. Ikke-bosatte omfatter også personer med et midlertidig personnummer (D-nummer) eller som er registrert som utvandret, men jobber i Norge.



Avhengighetsforholdet til en arbeidsgiver kan også være betydelig, som for eksempel ved at arbeidsgiver tilbyr bolig som en del av ansettelsesforholdet. Begrensede nettverk og manglende sikkerhet for grunnleggende behov gjennom velferdsordninger øker de fornærmedes sårbarhet ytterligere. Et annet beslektet forhold er at arbeidsgivere ofte rekrutterer arbeidstakere med samme landbakgrunn som dem selv. Det kan da også være ulike bindinger i nettverk og familieforhold, noe som gjør det vanskelig å bryte ut. Risikoen er å bryte alle bånd og bli stående alene.²⁵

Det er stor variasjon i hvilke land utenlandske arbeidstakere som henvender seg til hjelpeorganisasjonene kommer fra. Det synes å være flest arbeidsinnvandrere fra sør og øst i Europa. Særlig trekkes Polen og Romania frem som ofte forekommende opprinnelsesland. Det trekkes imidlertid også frem personer fra andre land, blant annet fra land i Afrika.

Flere av respondentene, både fra offentlig sektor og hjelpeorganisasjoner, trekker også frem unge, norske arbeidstakere som sårbare for å utsettes for lønnstyveri. Unge arbeidstakere har ofte mangelfull kunnskap om lovfestede rettigheter i arbeidslivet og er i liten grad fagorganiserte. Dette gjør at de lettere utsettes for ulovlige arbeidsforhold. Eksempelvis fortelles det om at oppsatte vakter, blant annet i overnattings- og serveringsbransjen, kan blir fjernet, og at arbeidstakerne da mister rett på lønn som de var avtalt å få. Respondentenes bekymring knyttet til unge, norske arbeidstakere gjenspeiles imidlertid ikke i de anmeldte straffesakene. Dette betyr likevel ikke at slik utnyttelse ikke forekommer.

Respondentene opplyser at lønnstyveri skjer i både faste og midlertidige arbeidsforhold. På den ene siden påpekes det at arbeidstakere knyttet til innleie fra bemanningsselskap eller i midlertidige arbeidsforhold er mer utsatte, mens på den annen side erfares det at ansettelsesform i liten grad påvirker hvem som rammes av lønnstyveri. En hjelpeorganisasjon opplyser at de har kontakt med flere ansatte i faste fulltidsstillinger som blir utsatt for lønnstyveri. De påpeker at dette medfører liten risiko for arbeidsgiver, siden de ansatte som regel selv velger å avslutte arbeidsforholdet når lønnsutbetalinger uteblir.



25 Fafo-rapport 2022:14, [Grovt utnyttning av utenlandske arbeidstakere. Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel](#)

Eksempel på lønnstyveri og konsekvenser for arbeidstaker

En arbeidstaker, med arbeidsavtale, jobbet i tre måneder hos en norsk arbeidsgiver i god tro om å jobbe under lovlige forhold. Vedkommende ble etter hvert syk som en følge av arbeidet. I møtet med NAV oppdaget vedkommende at han ikke var registrert i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, ei heller hadde arbeidsgiver trukket forskuddsskatt til Skatteetaten. Vedkommende hadde dermed ikke opparbeidet seg rettigheter etter folketrygdloven. Arbeidstakeren mistet boligen som arbeidsgiver hadde sørget for. Han skyldte Skatteetaten manglende innbetalt forskuddstrekk. Manglende livsgrunnlag førte til problemer med ektefelles opphold, siden hennes oppholdsgrunnlag som ikke EU-/EØS-borger var utledet av hans lønnsgrunnlag som EU-/EØS-borger. Vilkårene for at ektefellen kunne bli værende i Norge var dermed ikke lenger oppfylt.

3.2.2. Informasjon om de fornærmede fra straffesaker etter straffelovens § 395 og § 396

Det er registrert 329 personer som fornærmede i de 283 anmeldte straffesakene om lønnstyveri. 81 prosent av dem er menn. 52 prosent er yngre enn 40 år. 22 prosent eldre enn 50 år.

De fornærmede er registrert med 44 nasjonaliteter, der den største befolkningsgruppen er fra Polen (27 prosent). Summeres de øst-europeiske landene (Polen, Litauen, Romania, Bulgaria, Latvia og Estland), utgjør disse totalt 50 prosent av de fornærmedes landbakgrunn. 22 prosent av de fornærmede er norske statsborgere.



NTAES

3.3. Hvem begår lønnstyveri?

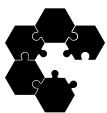
Også når det gjelder de som begår lovbruddene, kan vi se hen til politiets straffesakssystemer og til hva respondentene forteller oss om dem som angivelig er involvert i ulovlig utnyttelse i arbeidslivet. I tillegg muliggjør data fra Foretaksregisteret noen ytterligere undersøkelser av organisasjonene som er tilknyttet den anmeldte parten.

Informasjonen om den anmeldte parten er registrert på en måte som gjør at man ikke like lett kan hente ut en eksakt oversikt over alle de anmeldte personene, som av de fornærmede. Mens alle fornærmede i utgangspunktet skal registreres med hver sin straffesak, er ikke dette tilfellet for de anmeldte. Én sak kan eksempelvis inneholde informasjon om flere anmeldte personer og flere ulike organisasjonsnumre, der organisasjonsnumrene igjen kan knyttes til enda flere personer i de aktuelle virksomhetene. Vi ser også at en del av de anmeldte personene står oppført i *flere* straffesaker, fordi de angivelig har utnyttet flere fornærmede. Dette gjør at antallet *unike* anmeldte personer er langt lavere enn antallet fornærmede.

Videre er det i flere av sakene kun registrert en anmeldt *virksomhet*, men ingen enkeltperson, som er ansvarlig for virksomheten. Dette kan altså tyde på at det finnes personer som muligens skulle vært registrert som anmeldt i saken i kraft av å være daglig leder/innehaver etc., men som ikke er det. Alt i alt knyttes det derfor større usikkerhet til informasjonen vi har om de anmeldte partene i sakene, enn om de fornærmede.

Gjennomgangen av de anmeldte straffesakene viser at det er registrert 109 personer med rollen anmeldt i sakene. Den anmeldte er typisk daglig leder eller innehaver av en bedrift eller virksomhet, men kan også være registrert i saken uten at det er oppført hvilken rolle vedkommende har hatt.

87 prosent av de anmeldte er menn. 32 prosent er yngre enn 40 år. 37 prosent er eldre enn 50 år. Majoriteten av de anmeldte er norske statsborgere (63 prosent). Av øvrige nasjonaliteter utpeker Polen (10 prosent) og Litauen (10 prosent) seg. Summeres de østeuropeiske landene (Polen, Litauen, Romania, Bulgaria, Latvia og Estland), utgjør disse totalt 29 prosent av de anmeldtes landbakgrunn.

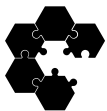


Både fra forskning²⁶ og ut fra hva flere av respondentene forteller, er NTAES kjent med at arbeidsgivere ofte rekrutterer arbeidstakere fra samme språkgruppe eller med samme landbakgrunn som dem selv. Flere av a-krimsentrene melder også om en utstrakt bruk av såkalte tilretteleggere som sørger for rekruttering av nye arbeidstakere i hjemlandet. En tilrettelegger kan rekruttere fra sitt hjemland på vegne av en arbeidsgiver, og deretter formidle og utnytte arbeidskraft via lokalt næringsliv.²⁷ Tilretteleggerne har gjerne tidligere også selv vært arbeidstakere i Norge. De er gjerne integrert i det norske samfunnet, snakker norsk, og kan derfor operere som tolker eller veiledere for arbeidstakerne som skal utnyttes.

Dette gjør det relevant å undersøke også de anmeldtes fødeland (utover statsborgerskap). Gjennomgangen viser at 42 prosent av de anmeldte er født i Norge. Andelen er altså lavere enn andelen norske statsborgere (63 prosent). Dette indikerer at en betydelig andel av arbeidsgiverne som er registrert som norske statsborgere, i tillegg også har en tilknytning til et annet land utenfor Norge.

De anmeldte sakene inneholder knytninger til 148 unike organisasjonsnumre. Ytterligere søk på disse via Foretaksregisteret angir at 256 personer er registrert med rollen daglig leder, innehaver, styrets leder eller nestleder i disse foretakene. 172 av personene er registrert med et fødselsnummer som gjør det mulig å søke dem opp i politiets systemer.

Drøyt halvparten av disse er omhandlet med en eller annen form for kriminalitet i politiets systemer. Majoriteten av opplysningene er knyttet til narkotika-, miljø- og voldskriminalitet eller andre typer vinning og eller økonomiske forhold. Et fåtall av disse personene er svært omfattende omhandlet. Til tross for at det knyttes usikkerhet til disse dataene, indikerer funnene altså at et betydelig antall arbeidsgivere er, eller har vært, involvert også i andre former for kriminalitet enn lønnstyveri.



NTAES

26 Fafo-rapport 2022:14, [Grovt utnyttning av utenlandske arbeidstakere. Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel](#)

27 Arbeidstilsynets KUBA 2/2023 Sesongarbeid i landbruket

3.4. Modus

NTAES har mottatt rapporteringer om mange ulike modus innen lønnstyper. Under presenteres noen overordnede modusbeskrivelser basert på rapporteringene fra respondentene. Oversikten er ikke uttømmende, men alle moduskategorier NTAES har fått kjennskap til gjennom datainnhentingene er inkludert.

3.4.1. Lønn, overtid og feriepengene

Flere av respondentene rapporterer om arbeidstakere som opplever at lønn uteblir i sin helhet, eller at lønnen fraviker det som er førende i de ulike allmenngjøringsforskriftene eller det de har blitt enige om i arbeidsavtalen. En hjelpeorganisasjon forteller om at arbeidstakere som ikke har fått skaffet seg norsk kontonummer opplever at arbeidsgivere nekter å betale lønn til utenlandske bankkontoer. Når arbeidstakeren så får opprettet norsk bankkonto, blir ikke den utestående lønnen etterbetalt. I de mest alvorlige sakene de kjenner til blir arbeidstakere truet av arbeidsgiver dersom etterbetaling kreves. Flere respondenter rapporterer om saker der arbeidstakere ikke får lønn i prøveperioden eller i oppsigelsestiden. Arbeidstilsynet har eksempler på at arbeidstakerne blir lønnet på feil sats etter allmenngjøringsforskriftene, for eksempel ved at de blir lønnet som ufaglærte mens de i realiteten kan ha mange års bransjeerfaring og dermed skulle vært lønnet høyere. Det rapporteres også at arbeidsgivere melder virksomheten konkurs, eller truer med dette for å ikke betale ut lønn.

Overtid er arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid. Alminnelig arbeidstid er som hovedregel 9 timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av 7 dager.²⁸ Ved overtidsarbeid har arbeidstakere krav på et tillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn.²⁹ Å ikke få betalt for overtid er en modus mange av respondentene rapporterer om. Det rapporteres også om andre ordninger der overtid ikke blir utbetalt grunnet egne inngåtte lokale avtaler, eller at arbeidet overtid utbetales som en form for bonus der overtidstillegget mangler. En arbeidstakerorganisasjon sier at de er kjent med at overtid blir plassert på en avspaseringskonto, uten at arbeidstaker får overtidstillegget.



NTAES

²⁸ Grensen for alminnelig arbeidstid kan være lavere for noen arbeidsgrupper eller bransjer.

²⁹ Arbeidsmiljøloven § 10-6 (1)

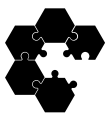
Feriepenger tjenes opp året før du skal ta ferie og skal utgjøre minst 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Feriepenger skal også beskattes som en del av inntekten.³⁰ En hjelpeorganisasjon forteller om flere tilfeller der arbeidsgivere har fortalt arbeidere som skal slutte, at feriepenger ikke vil betales før påfølgende år. Ofte blir disse aldri betalt ut. En annen hjelpeorganisasjon trekker frem at mange utenlandske arbeidstakere ikke er kjent med at de har krav på feriepenger, og at dette utnyttes av enkelte arbeidsgivere. De nevner også flere eksempler der arbeidsgivere påstår at man ikke har krav på feriepenger om man er ansatt midlertidig eller har en deltidsstilling.

3.4.2. Manglende samsvar mellom arbeidskontrakt, utført arbeid og utbetalt lønn

Et grunnleggende krav i Norge er at arbeidsforhold dokumenteres i en skriftlig arbeidsavtale. En arbeidsavtale skal inneholde opplysninger som er av vesentlig betydning for arbeidsforholdet. Kravet til skriftlig kontrakt, og hva den skal inneholde, er regulert i arbeidsmiljøloven.³¹ Det samme gjelder for annen type dokumentasjon som synliggjør et ansettelsesforhold. Det kan være lønns slipper, timelister og vaktlister.

Flere av respondentene rapporterer om at virksomheter opererer med doble arbeidsavtaler, der det finnes én avtale for arbeidstakeren og én avtale som fremvises ved en eventuell kontroll. Det rapporteres også om at arbeidsavtaler kan være helt fraværende. Videre trekker flere av hjelpeorganisasjonene frem feilaktige punkt i arbeidsavtalen vedrørende trekk i lønn, som en typisk fremgangsmåte i mulige lønnstyverisaker de jobber med. Eksempler på trekk i lønn er trekk for arbeidsklær, trekk for eventuelle skader på arbeidsbil, transport og administrasjonsgebyr. Noen respondenter nevner også eksempler på arbeidstakere som trekkes i lønn for å være syk.

Å ha oversikt over hvor mye en arbeidstaker jobber eller står til disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver for en arbeidsgiver, er lovregulert. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.³² Det er arbeidsgivers ansvar at det til enhver tid foreligger en oversikt. Å føre timelister er en vanlig måte å gjøre dette på. Det stilles ikke krav til hvordan



NTAES

30 <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ferie/feriepenger/>

31 Arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6

32 Arbeidsmiljøloven § 10-7

registreringen gjøres, men den må være sammensatt på en slik måte at det er mulig å kontrollere arbeidstidsordningen.³³

Fravær av, mangler ved eller forfalskede timelister rapporteres som et modus som går igjen. Det rapporteres om flere tilfeller der det oppgis færre antall timer enn det som er reelt, slik at timelønnen fremstår høyere enn det den er. Det rapporteres også om at timer blir «borte» og ikke utbetalt. Statens vegvesen og Arbeidstilsynet peker også på et spesifikt bransjeproblem i transportbransjen, der arbeidstiden feilregistreres i fartsskriver for å skjule brudd på allmenngjøring og bransjespesifikt regelverk for arbeidstid.

Også lønnsslippene kan være mangelfulle, fraværende eller falske. Flere trekker frem at lønnsslipper ikke viser reelt arbeidede timer. Det kan være at det utbetales for få timer slik at det kan se ut som den ansatte får allmenngjort lønn, men eventuelle timelister kan vise at den ansatte har jobbet mye mer enn det lønnslippet tilsier. En av respondentene nevner at manglende arbeidsavtaler og generell mangel på skriftlighet svekker notoriteten og gjør prosesser for å inndrive lønn svært utfordrende for arbeidstakerne og eventuelle rettshjelpere.

Videre meldes det om eksempler der oppsatte vakter fjernes dersom en arbeidstaker blir syk. Det rapporteres også om tilfeller der vakter fjernes eller at arbeidstakere sendes hjem fra jobb hvis det er lite å gjøre, uten at det utbetales berettiget lønn for dette. Det fortelles også om at arbeid som er utført utover oppsatt arbeidsplan slettes, med begrunnelse om at jobben skulle vært utført innenfor oppsatt arbeidsplan.

3.4.3. Feilaktig eller manglende innrapportering

Arbeidsgiver skal innrapportere korrekt lønn og andre ytelser i a-meldingen. Lønn og ytelser som ikke innrapporteres der, utelates fra beregning av arbeidsgiveravgift og skattetrekk for den ansatte. Feil innrapportering påvirker Skatteetatens beregning av skatter og avgifter. For enkeltpersoner kan dette medføre at Skatteetaten kan etterberegne og innkreve skatten direkte fra arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver allerede har trukket forskuddsskatt fra lønnen, men unnlatt å innbetale dette til Skatteetaten, vil altså arbeidstaker bli belastet to ganger for skatt på samme lønn.



³³ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/registrering-av-arbeidstid/>

Dersom det er innbetalt for mye i forskuddstrekk, vil Skatteetaten tilbakebetale dette etter beregning av skattemeldingen. Skatteetaten melder om at de er kjent med modus der arbeidstakere som ennå ikke har fått egen bankkonto, får lønnen innbetalt på arbeidsgivers konto. I slike tilfeller kan arbeidsgiver bevisst melde inn for høyt skattetrekk på den ansatte. Når tilbakebetalingen etter skatteoppgjøret blir utbetalt gjøres dette til arbeidsgivers egen konto istedenfor til den ansatte.

3.4.4. Manglende beregning og innrapportering av obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

De aller fleste virksomheter med ansatte har et krav om å opprette obligatorisk tjenstepensjon (OTP) for sine ansatte.³⁴ Å ikke opprette eller betale inn OTP er straffbart. Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av dette ilegges bøter eller fengsel inntil 2 år.³⁵ Flere arbeidstaker- og hjelpeorganisasjoner trekker frem at fraværet av å opprette og innbetale OTP er å anse som et lønnstyveri.

I forarbeidene³⁶ til innføringen av straffeansvar for brudd på OTP står det:

«Departementet legger i sin vurdering stor vekt på at obligatorisk tjenstepensjon må anses som en viktig del av den samlede godtgjøring som arbeidstaker har krav på. At arbeidsgiver oppfyller sine plikter etter loven vil ha direkte betydning for arbeidstakers velferdsnivå når tiden som yrkesaktiv er over. Alle de hensyn som i denne proposisjonen er anført som begrunnelse for å kunne anvende straff for arbeidsgivere som «stjeler» fra arbeidstakers lønn og/eller annen godtgjøring, gjør seg derfor også gjeldende overfor arbeidsgivere som berøver arbeidstaker sin tjenstepensjon.» [...] «Departementet mener videre det er grunn til å anta at neglisjering av pliktene etter OTP-loven ofte har sammenheng med annen type arbeidslivskriminalitet.»

3.4.5. Payback og split pay

Betegnelsen «payback» brukes om tilfeller der arbeidsgiver først utbetaler lønn i samsvar med arbeids- eller tariffavtale, men deretter krever at arbeidstaker skal tilbakebetale deler av lønnen.



34 [Lov om obligatorisk tjenstepensjon](#)

35 [Lov om obligatorisk tjenstepensjon § 8a](#)

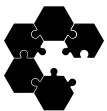
36 Regjeringen. (2021). [Prop. 153 L \(2020-2021\)](#): 31

Den vanligste formen for payback ser ut til å være kontant tilbakebetaling, som arbeidsgiver i neste omgang benytter til svart avlønning. Andre fremgangsmåter er urimelig høy husleie ved leie av bosted hos arbeidsgiver, tilbakebetaling til arbeidsgiver for å dekke kost og losji, reiser og liknende, eller gratis jobbing for samme aktør i landet der arbeidstakerne er hjemmehørende.

Payback skjer også gjennom «split pay», dvs. ved at lønnen tilsynelatende utbetales til én person, men at den i realiteten er betaling til flere. De sistnevnte vil da ofte arbeide svart og/eller ikke være registrert som ansatte i virksomheten. Utbetalingen vil kunne fremstå som akseptabel lønn for antall registrerte arbeidede timer. Når lønnen i ettertid skal deles med en eller flere andre vil den reelle lønnen per arbeidet time være betydelig lavere. Det rapporteres om at payback er vanskelig å avdekke, men at det fremkommer i flere tips og informasjon fra arbeidstakere.



Foto: Shutterstock



4. Sårbarheter

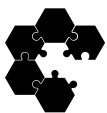
Dette kapittelet beskriver hvilke sårbarheter som kan gjøre det mulig for arbeidsgivere å begå lønnstyveri. Med sårbarheter menes her både menneskelige og systemiske sårbarheter i etatene i a-krimssamarbeidet, i samarbeidet mellom etatene, og i det norske samfunnet forøvrig. Oversikten er ikke uttømmende, men alle sårbarheter NTAES har fått kjennskap til gjennom datainnhenting er inkludert.

4.1. Informasjonsdeling og prioritering

Det er Arbeidstilsynet og politiet som gjennom allmengjæringsforskriften og straffeloven § 395 og § 396 avdekker lønnstyveri. NAV og Skatteetaten har ikke regelverk som dekker dette temaet. Deres innsats mot lønnstyveri er derfor avgrenset til å være en delkomponent i andre typer tiltak. I saker der Skatteetaten og NAV ser at noe kan være lønnstyveri, vil disse tilfellene bli sendt som tips til Arbeidstilsynet. Lønnstyveri utløser ikke selvstendige kontrollaktiviteter fra Skatteetaten eller NAVs side.

En konkret utfordring knyttes til tilgang til a-melding og aa-registeret (arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret). Arbeidsgiver er for eksempel pliktig til å rapportere inn opplysninger om arbeidsforhold gjennom a-melding. A-meldinger registreres gjennom a-ordningen og gjenbrukes i andre registre, blant annet i aa-registeret. Opplysninger registrert gjennom a-ordningen kan gjenbrukes i andre registre som grunnlag for vurdering av rettigheter og plikter. I forbindelse med en slik vurdering vil etatene kunne kontrollere om opplysningene er riktige. For eksempel kan NAV kontrollere om et arbeidsforhold er reelt eller fiktivt. Dersom NAV, ut fra sitt regelverk, finner at arbeidsforholdet er fiktivt kan det bety at personen ikke har rett på arbeids- eller inntektsavhengige ytelser. NAV kan da vedta at ytelsen bortfaller. Det registrerte arbeidsforholdet og inntekt vil imidlertid kunne bli stående registrert i aa-registeret.³⁷ Arbeidstilsynet har tilgang til aa-registeret, og kan kreve utlevering av timelister fra arbeidsgiver, men de har ikke tilgang til a-meldingene arbeidsgiver sender inn.

De ulike a-krimssenterne prioriterer lønnstyveri noe ulikt. Ett senter rapporterer at bekjempelse av lønnstyveri er nedfelt i handlingsplanen ved senteret, mens andre opplyser at det er en del av den



generelle satsningen mot a-krim, og således ikke prioritert høyere enn andre ting.

Informasjon fra de ulike politidistriktene antyder at prioriteringen av lønnstyverisaker varierer noe. Flere politidistrikt opplyser at de har lite erfaring med straffesaker på lønnstyveri. Informasjon fra enkelte politidistrikt tilsier at sakene prioriteres i samsvar med prioriteringsrundskrivet til Riksadvokaten. Likevel vil alvorlighet, omfang, og særlig forholdet til andre alvorlige straffesaker og tilgjengelige ressurser, påvirke prioriteringen. I ett distrikt er tilbakemeldingen at lønnstyverisaker på de geografiske driftsenhetene³⁸ prioriteres lavt, eller ikke i det hele tatt, siden de konkurrerer med andre mer alvorlige lovbrudd. Et annet distrikt melder at det finnes flere saker som kan inkludere lønnstyveri, men at ressurs- og kompetansetilgangen og prioriteringene er styrende.

4.2. Definisjonsmessige, juridiske og praktiske sårbarheter

De samarbeidende etatene gir tilbakemelding om at de forstår lønnstyveri slik lovteksten definerer dette. Likevel fremkommer det at ikke alle etatene har en enhetlig tolkning på hva som innebefattes i begrepet lønnstyveri. Respondenter har gitt tilbakemelding om at man derfor antar at det er ulik oppfatning om hva som omfattes av den juridiske straffebestemmelsen, både mellom etatene, men også innad i egen etat. Arbeidstilsynet melder at selv om også de forholder seg til den juridiske definisjonen, har de ikke gjort en bevisstgjøring for ansatte i organisasjonen av hva som juridisk inngår i straffelovens bestemmelser om lønnstyveri. I tillegg rapporterer Arbeidstilsynet at enkelte inspektører mener at enhver manglende utbetaling er lønnstyveri. Det kan være vanskelig å sette en klar grense for når det er så alvorlige brudd at det kan betraktes som lønnstyveri, og at det vil være en skjønnsmessig vurdering i hver enkelt sak.



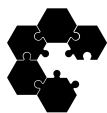
NTAES

38 Geografiske driftsenheter (GDE) har ansvar for politiopp-gavene innenfor et geografisk område, og kan omfatte flere tjenesteenheter (politistasjonsdistrikter) og tjenestesteder (politistasjoner).

De juridiske begrensningene av hva som faller inn under straffelovens paragrafer om lønnstyveri fremstår i enkelte tilfeller uavklarte. Et eksempel er arbeidsgivers plikt til å betale lønn i arbeidsgiverperioden dersom en arbeidstaker er sykmeldt. Om en arbeidstaker blir syk fra jobb skal arbeidsgiver betale lønn de 16 første dagene i sykeperioden. Etter dette skal NAV dekke videre sykepengeutbetaling. Det rapporteres om arbeidsgivere som ikke betaler lønn i arbeidsgiverperioden. NTAES er ikke kjent med at det foreligger en avklaring om slike tilfeller juridisk faller inn under lønnstyveriparagrafene.³⁹

Det foreligger ingen straffesaker per tid om at brudd på plikten etter OTP-loven vil være å anse som brudd på lønnstyveribestemmelsen. Skyldkravet er lavere etter OTP-loven enn etter straffebestemmelsen om lønnstyveri. Strafferammen for brudd på OTP-loven og simpelt lønnstyveri er to år, mens for grovt lønnstyveri er strafferammen inntil seks år. OTP anses av departementet som en godtgjøring, og det å ikke få utbetalt lønn, feriepenger eller annen godtgjøring kan være straffbart etter lønnstyveribestemmelsene. NTAES oppfatter dermed at manglende innbetaling av OTP kan anses som lønnstyveri, men er ikke kjent med at det foreligger en avklaring om slike tilfeller juridisk faller inn under lønnstyveriparagrafene.

Både Riksadvokaten og Økokrim var skeptiske til innføringen av egen straffebestemmelse på lønnstyveri. De uttrykte at det allerede fantes straffebestemmelser som rammer tilfeller av lønnstyveri.⁴⁰ En respondent fra påtalemyndigheten støtter dette, og mener det er bedre å sanksjonere utenfor straffespolet. Respondenten mener at straffbarhetsvilkårene for lønnstyveri er så strenge at det vil være enklere om Arbeidstilsynet benytter seg av sin mulighet til å ilegge overtredelsesgebyr, framfor å anmelde for lønnstyveri etter straffeloven. Anmeldelse med begrunnelse i allmenngjøringsforskriftene gjør at kravet til sannsynlighet blir lavere enn en anmeldelse av lønnstyveri etter straffeloven. Det kan også være vanskelig å bevise forsett og utilbørlighet etter lønnstyveriparagrafene, ettersom både objektive og subjektive vilkår for straff må bevises. Det er i tillegg få saker som er prøvd for retten, det er dermed få saker å se hen til om man vurderer å føre en sak for retten.



NTAES

39 Arbeidsgiver kan i gitte tilfeller bestride sykmeldingen og nekte å utbetale i arbeidsgiverperioden. Etter en konkret vurdering kan NAV eventuelt utbetale sykepenger for arbeidsgiverperioden.

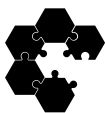
40 Regjeringen. (2021). Prop. 153 L (2020–2021) 21

En del tenkte det [innføringen av lønnstyveribestemmelsen] skulle være en quick fix og skulle rydde opp i problemet. Men allmenngjøringsforskriftene er bedre å bruke, for den sier at du skal få den og den lønna, og har du ikke det – så har noen overtrådt det.

(Respondent fra påtalemyndigheten)

Straffebestemmelsene om lønnstyveri stiller strenge krav til dokumentasjon for å bevise forsett og utilbørlighet. Arbeidsmiljøloven stiller derimot få krav til hva lønnsslipper skal inneholde, for eksempel at det ikke eksplisitt må oppgis utbetalingsdato og antall arbeidede timer. En oppfatning av hvorfor det ikke avdekkes mer lønnstyveri i politiet, er at det ofte mangler dokumentasjon av arbeidsforhold og arbeidstid. Dette gjør det vanskelig å stadfeste lønnstyveri jf. straffebestemmelsen og skille det fra eksempelvis svart arbeid. Det er også krevende å kontrollere faktisk utbetalt lønn i en tidlig fase av Arbeidstilsynets kontroller.

En respondent påpeker mangelfull bevissikring i forvaltningslinjene. Arbeidstilsynet har ikke adgang til å gjøre bevissikring i forbindelse med sine kontroller. Når det ikke foreligger tilstrekkelig dokumentasjon på arbeidsforhold, slik som timelister, arbeidskontrakter og lønnsslipper vanskeliggjør dette kontrollmyndighetenes mulighet til å gjennomføre en god kontroll. Når Arbeidstilsynet har en sak der de mener det er sannsynlig at det er begått lønnstyveri, er det gjerne hentet inn informasjon for en avgrenset tidsperiode. Hvor godt en anmeldelse er dokumentert og beskrevet, er videre avgjørende for hvordan den blir håndtert og prioritert av politiet.



To hjelpeorganisasjoner mener det er vanskelig for ofrene å nå fram både i straffesporet og den sivilrettslige lønnsinndrivelsen (som for eksempel gjennom Forliksrådet). De erfarer at saker om lønnstyveri som anmeldes til politiet som regel blir henlagt. En utfordring er at det vanligvis er arbeidsgiver som har kontroll på alt av dokumentasjon og at arbeidstakerne som hevder seg utnyttet vil ha problemer med å få tilgang til denne dokumentasjonen – enten fordi den mangler eller fordi arbeidsgiver ikke ønsker å gi den fra seg. Ansatte kan også ha mistet tilgang til digitale timeregistreringssystemer med mer. Mangel på tilgang til nødvendige opplysninger gjør det vanskelig for fagforeninger og andre hjelpeorganisasjoner å hjelpe arbeidstakere som utsettes for lønnstyveri.

NTAES har høsten 2024 utarbeidet en rapport om registermanipulering. Enkelte punkter i rapporten er også relevant i forbindelse med lønnstyveri. Rapporten beskriver at det overordnet sett er effektivitet og forenkling som i stor grad er styrende i utviklingen av nye digitale løsninger. Dette innebærer at man forenkler for alle, også for de personene som ønsker å manipulere og utnytte løsningene.⁴¹



Foto: Shutterstock



NTAES

41 NTAES (2024). Registermanipulasjon

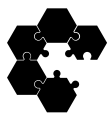
5. NTAES' vurderinger

Det er en grunnleggende verdi i det norske samfunnet at arbeidstakere får den lønnen som er avtalt og at konkurransevridning forhindres. Som beskrevet i innledningen av rapporten har kampen mot arbeidslivskriminalitet lenge vært et prioritert politisk område for å sikre et trygt og seriøst arbeidsliv i Norge. I dette siste kapittelet gjør NTAES en vurdering av de tidligere beskrevne trusselaktørene og sårbarhetene sett opp mot hverandre. Hensikten med de avsluttende vurderingene er å fremheve hvorvidt truslene og sårbarhetene muliggjør lønnstyveri, samt hvor alvorlig konsekvensene av lønnstyveri kan være for enkeltindivider, det norske samfunnet og tilliten i det norske arbeidsmarkedet.

5.1. Konsekvenser for individer

Noen arbeidstakere er særlig sårbare for å bli utsatt for lønnstyveri. Utenlandske arbeidstakere som ikke forstår norsk eller engelsk, har liten kunnskap om norske lover, rettigheter og regler, og som ikke er fagorganiserte, utpeker seg i så måte. Videre er personer med en tilknytning til et annet land og som har et begrenset nettverk i Norge, sårbare. Mangelfull formalkompetanse, forsørgeransvar i hjemlandet og nyankomne eller arbeidsinnvandrere i en etableringsfase trekkes frem som sårbarhetsfremmede faktorer. Flere kan ha et særlig behov for å komme raskt i arbeid etter ankomst til Norge og kan bli nødt til å akseptere de vilkårene de blir tilbudt.

Manglende kunnskap og arbeidstakeres allerede sårbare situasjon etter ankomst til Norge kan utnyttes bevisst av arbeidsgivere. Avhengighetsforholdet til en arbeidsgiver kan også være av betydning, som for eksempel ved at arbeidsgiver inkluderer bolig som en del av arbeidsforholdet. Arbeidstakere kan oppleve at lønn uteblir i sin helhet, eller at lønnen fraviker det som er førende i allmenngjøringsforskriftene, eller det de har blitt enige med arbeidsgiver om i arbeidsavtalen. Det rapporteres om tilfeller der arbeidstakere ikke får lønn i prøveperioden eller i oppsigelsestiden, at de blir lønnet på feil sats etter allmenngjøringsforskriftene eller ikke får betalt for arbeidet overtid. Enkelte arbeidsgivere har fortalt arbeidere, som skal slutte, at feriepenger ikke vil bli betalt før påfølgende år, uten at disse noen gang blir betalt ut. Det er også eksempler på at arbeidsgivere påstår at man ikke har krav på feriepenger om man er ansatt midlertidig eller har en deltidsstilling. Arbeidstakere med manglende kunnskap om hvilke rettigheter de har, med begrenset nettverk og generelt liten kjennskap til landet de arbeider i, vil ha vanskeligheter med å både forhindre, og å ettergå, arbeidsgiveres lønnstyveri. Bortfall av hele eller deler av lønn og annen godtgjørelse kan igjen føre til utfordringer med å



dekke basale utgifter til for eksempel mat, bolig, medisiner og klær. Det akutte behovet for penger gjør arbeidstakerne ytterligere sårbare for utnyttelse.

Lønn inngår også som del av beregningsgrunnlaget for en rekke trygdeytelser og sosiale tjenester, slik som dagpenger, sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og pensjon. Lønnstyveri kan følgelig få stor innvirkning på utmålingen av slike ytelser, ved at det innvilges mindre enn det arbeidstaker har krav på. Jo lenger arbeidstaker har vært utsatt for lønnstyveri, og jo større summer det er snakk om, jo mer kan arbeidstaker tape. Lønnstyveri kan også påvirke andre forhold, slik som muligheten til å opparbeide seg et lønnsgrunnlag som gir rett til familieinnvandring.

Lønnstyveri kan ha store økonomiske konsekvenser for enkeltindivider. Når arbeidstaker ikke mottar lønn, begrenses også muligheten til å kunne betale for juridisk bistand. Arbeidstakere utsatt for lønnstyveri er dermed avhengige av bistand fra hjelpeorganisasjoner, som ofte har begrenset kapasitet. Ifølge enkelte hjelpeorganisasjoner er det i tillegg vanskelig for ofrene å nå fram med sakene sine, for eksempel på grunn av krav til dokumentasjon eller nedprioritering av lønnstyverisaker til fordel for håndteringen av mer alvorlige lovbrudd hos politiet.

5.2. Konsekvenser for etatene i a-krimsarbeidet og for norsk arbeidsliv

Grensegangen mellom hva som kan identifiseres som sosial dumping, lønnstyveri eller menneskehandel kan være utydelig både på grunn av glidende overganger mellom ulike press- og tvangsmidler som benyttes i arbeidslivet, og fordi den antatte utnyttelsessituasjonen kan oppfattes som skiftende. Dette kan i utgangspunktet gjøre det utfordrende å definere hva som er lønnstyveri. Det antas i tillegg at det er ulik oppfatning om hva som omfattes av de juridiske straffebestemmelsene for lønnstyveri, både mellom og innad i etater. Ulik forståelse av lønnstyveribegrepet kan få konsekvenser for hvordan problemet følges opp internt i etatene ved at hver sak behandles ulikt. Videre kan en uklar begrepsforståelse vanskeliggjøre samarbeid og medføre uklarheter i ansvarsfordeling mellom etater.

Det er kun Arbeidstilsynet som gjennomfører kontrollvirksomhet mot allmenngjorte bransjer. Arbeidstilsynet kontrollerer ikke etter straffeloven, men etter forskrifter om allmenngjort lønn. Dersom lovbruddene vurderes til å falle innenfor bestemmelsen om lønnstyveri i straffeloven, kan Arbeidstilsynet opprette en anmeldelse til politiet. Politiet må imidlertid ofte nedprioritere lønnstyverisaker til fordel for andre, mer alvorlige straffesaker og etter hva som



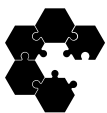
vurderes å juridisk kunne bevises. Ulikheter i hvordan lønnstyveri prioriteres hos Arbeidstilsynet og politiet kan medføre at Arbeidstilsynet unnlater å anmelde forhold til politiet som i utgangspunktet kan defineres som lønnstyveri, og istedenfor ilegger overtredelsesgebyr.

Straffebestemmelsene om lønnstyveri stiller strenge krav til dokumentasjon for å bevise forsett og utilbørlighet. Det er derimot lavere krav til dokumentasjon for domfellelse etter for eksempel allmenngjøringsforskriftene. Forhold som kan være lønnstyveri kan derfor bli anmeldt etter lover med lavere strafferamme, for enklere å kunne bevise skyld. Dette kan føre til at arbeidsgivere som utnytter ansatte har lavere risiko for å bli anmeldt/straffet i henhold til det reelle lovbruddet som har blitt begått og at det faktiske omfanget av lønnstyveri ikke blir synliggjort.

Hvor godt en anmeldelse er dokumentert og beskrevet av Arbeidstilsynet kan videre være avgjørende for hvordan den blir håndtert og prioritert av politiet. Arbeidstilsynet kan kreve utlevering av timelister fra arbeidsgiver, men har ikke tilgang til a-meldinger. I tillegg stiller arbeidsmiljøloven få krav til hva for eksempel lønnslipper skal inneholde. Dette vanskeliggjør Arbeidstilsynets mulighet til å kontrollere informasjonen de mottar fra arbeidsgiver.

Ifølge rapporteringen opererer enkelte virksomheter med doble arbeidsavtaler, der det finnes én avtale for arbeidstakeren og én avtale som fremvises ved en eventuell kontroll. Det forekommer også feilaktige trekk i lønn og fravær av, mangler ved eller forfalskede timelister. Arbeidsgiveres forsøk på å bevisst, eller ubevisst, tilbakeholde informasjon, i tillegg til sårbarheter i informasjonsdeling på tvers av etater, vanskeliggjør kontrollmyndighetenes mulighet til å gjennomføre en god kontroll og å dokumentere at lønnstyveri har blitt begått.

Effektivitet og forenkling er i stor grad styrende i utviklingen av nye digitale løsninger. Dette innebærer at man forenkler også for personer som ønsker å manipulere og utnytte løsningene. Det er arbeidsgivere som har ansvar for å gjøre endringer dersom noe er feil i opplysninger som er rapportert gjennom a-ordningen. Ubevisst, eller bevisst, feilregistrering og forsøk på å skjule lønnstyveri i etatenes registre reduserer kontroll- og sanksjonsmulighetene. Sårbarheten i at opplysninger ikke oppdateres i alle etaters registre umiddelbart gjør også at etater kan behandle saker med feilaktige opplysninger til grunn. For arbeidsgiver har det derimot relativt små konsekvenser å bryte dokumentasjonskravene.



Virksomheter som bedriver lønnstyveri kan levere et lavere pristilbud på en jobb som skal gjennomføres enn virksomheter som forholder seg til gjeldende lover og regler. Dette fører til konkurransevridning i samfunnet. I tillegg er det en risiko for at de som driver lovlig vil bli utkonkurrert og ender opp med å permittere eller si opp sine ansatte, når de utkonkurreres av useriøse aktører.

Lønnstyveri medfører også tapte skatte- og avgiftsinntekter, ettersom mangelfull utbetaling av lønn gir lavere innberettet lønn til beskatning enn hva som er riktig. Noen av respondentene trekker også frem at lønnstyveri medfører økte utgifter for folketrygden og kommunale budsjetter.

Arbeidsinnvandrere bidrar til å dekke behovet for arbeidskraft i mange sektorer i norsk arbeidsliv.⁴² Som følge av de tidligere omtalte sårbarhetene, kan konsekvensene av lønnstyveri oppfattes som små av arbeidsgivere. Norsk arbeidsliv kan dermed fremstå som et mer attraktivt sted å drive økonomisk kriminalitet, og gjøre arbeidsgivere villige til å ta den kalkulerte risikoen lønnstyveri innebærer. Dette vil igjen påvirke tilliten til både norske myndigheter og det norske arbeidsmarkedet, og gjøre det mindre attraktivt for utenlandske arbeidstakere å søke arbeid i Norge.



Foto: Shutterstock



NTAES

42 <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsinnvandring/id976/>

6. Vedlegg

6.1. Vurdering av pålitelighet og gyldighet

Vurderingene i rapporten bygger på et bredt data- og informasjonsgrunnlag som gir grunnlag for å gjøre vurderinger av problemstillingene som søkes belyst. NTAES mottok 31 rapporteringer fra etatene i a-krimssamarbeidet, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, hjelpeorganisasjoner, samt et utvalg andre etater og organisasjoner. Rapporteringene har gitt et omfattende informasjonsgrunnlag.

Sirkelrapportering forekommer når data, informasjon eller etterretninger fra én kilde fremkommer i flere produkter via ulike kanaler, uten at det er mulig å identifisere at informasjonen kommer fra den samme kilden. Det kan være noe sirkelrapportering fra enkelte hjelpeorganisasjoner.

Som grunnlag for analysen er det gjort datauttrekk fra politiets straffesaksregister og Arbeidstilsynets database. Problemstillinger knyttet til mørketall og potensielle feilregistreringer behafter alle uttrekk fra registre og datasystemer. NTAES vurderer likevel at datauttrekkene gir et verdifullt vurderingsgrunnlag både i seg selv og som et supplement til øvrig innhentet informasjon.

6.2. Sentrale begreper

- **Arbeidstaker** er enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.⁴³
- **Arbeidsgiver** er enhver som har ansatt en arbeidstaker. Det gjelder tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.⁴⁴
- **A-meldingen** er en månedlig melding fra arbeidsgiver til NAV, SSB og Skatteetaten om inntekt, arbeidsforhold og forskuddstrekk, samt arbeidsgiveravgift og finansskatt for virksomheten.⁴⁵ Alle virksomheter som betaler ut lønn og har ansatte skal levere a-melding.⁴⁶ Når den første a-meldingen sendes inn, blir den ansatte automatisk registrert som arbeidstaker i Aa-registeret hos NAV.⁴⁷



NTAES

43 Arbeidsmiljøloven § 1-8, første ledd

44 Arbeidsmiljøloven § 1-8, andre ledd

45 [A-meldingen - Skatteetaten](#)

46 <https://info.altinn.no/skjemaoversikt/a-ordningen/a-melding2/>

47 <https://info.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/lonn/a-meldingen/>

**Nasjonalt tverretatlig analyse- og
etterretningscenter (NTAES)**

c/o ØKOKRIM

Postboks 2093 Vika

N-0125 Oslo