

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 erfaringssamlinger 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

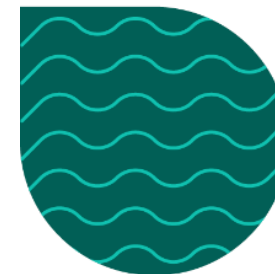
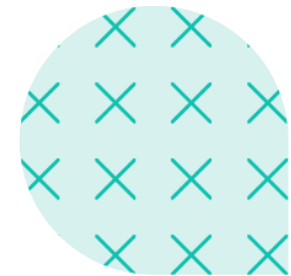
Arbeidstilsynet prioriterer innsats rettet mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for sykdom eller skade. I innsatsen rettet mot brukermålene, har vi sentrale målgrupper som etaten skal ha koordinert innsats mot. Vi vurderer at koordinert innsats gir ønskede resultater 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 tiårsperiode 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.

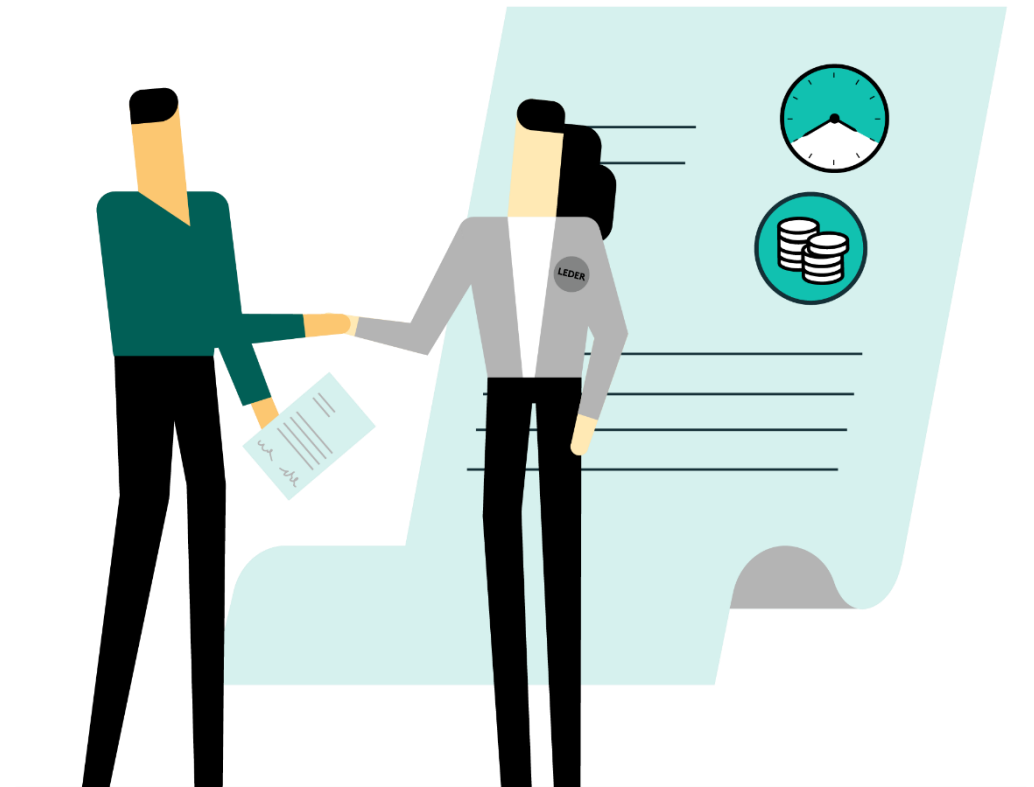
– Siden gravedriften startet for over 100 år siden på Svalbard, har det vært svært store fremskritt for gruvearbeidernes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, sier Abel.

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 utstyrmessige 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.

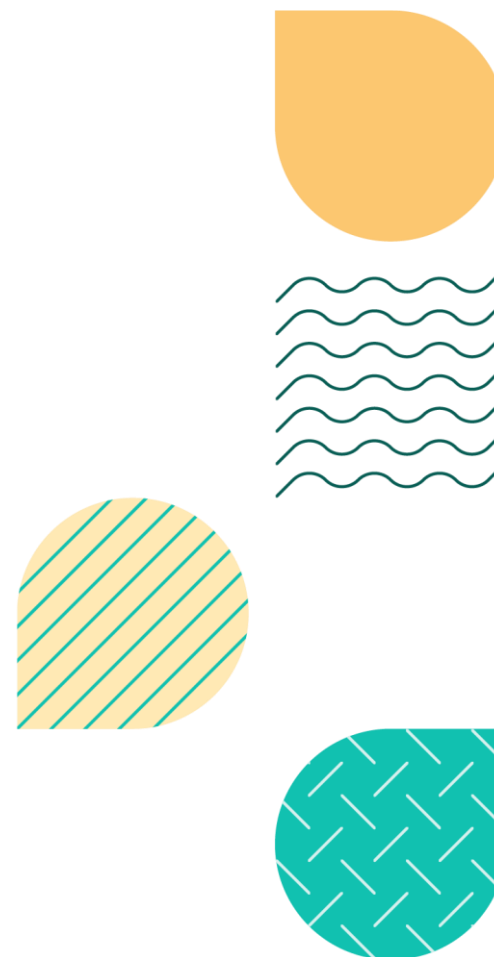
Per februar 2025 har vi gitt minst én reaksjon i 680 a-krimtilsyn som ble gjennomført i 2024. Tabell 54 viser hvilke typer reaksjoner vi har vedtatt. I 463 tilsyn har vi vedtatt minst ett pålegg om forbedring. Det har vært nødvendig å følge opp påleggene med tvangsmulkt i 123 tilsyn og med stans som 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

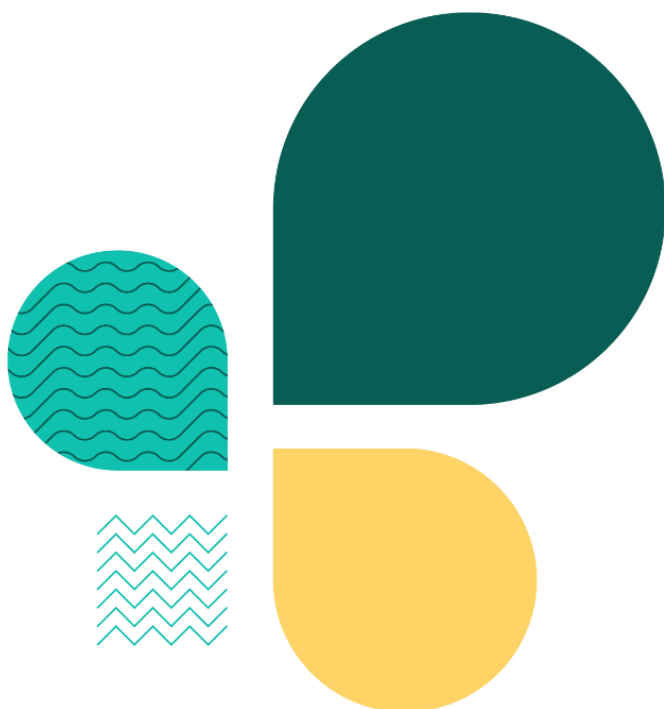
Arbeidstilsynet samarbeider tett med politiet både i og utenfor a-krimsentrene. Flere saker som vi samarbeider om, etterforskes av politiet uten at Arbeidstilsynet trenger å bruke ressurser på å gå til anmeldelse.

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

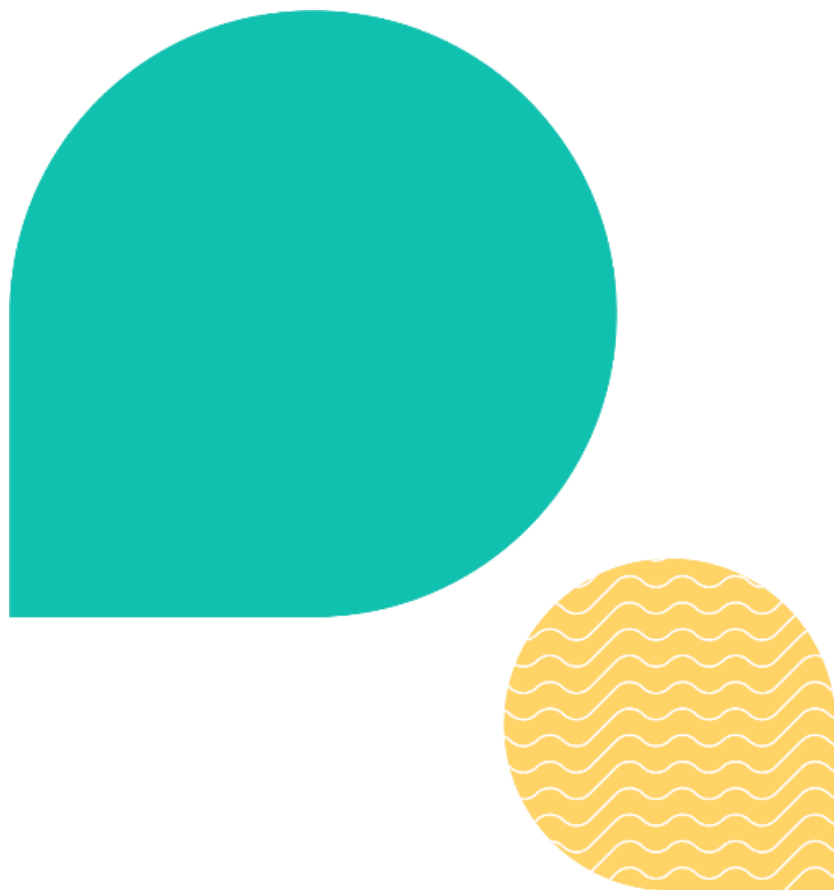
- 190 virksomheter fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket
- 180 virksomheter sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
- 130 virksomheter fått på plass lønnssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)
- 100 virksomheter har sørget for at arbeidstakerne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

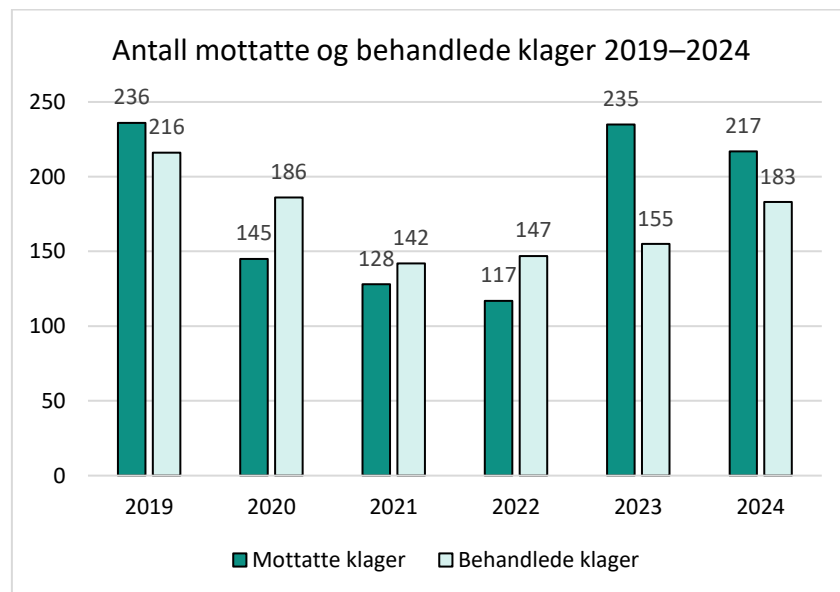
Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak fattet av Arbeidstilsynet ytre etat etter arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, forvaltningsloven og offentleglova.

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.

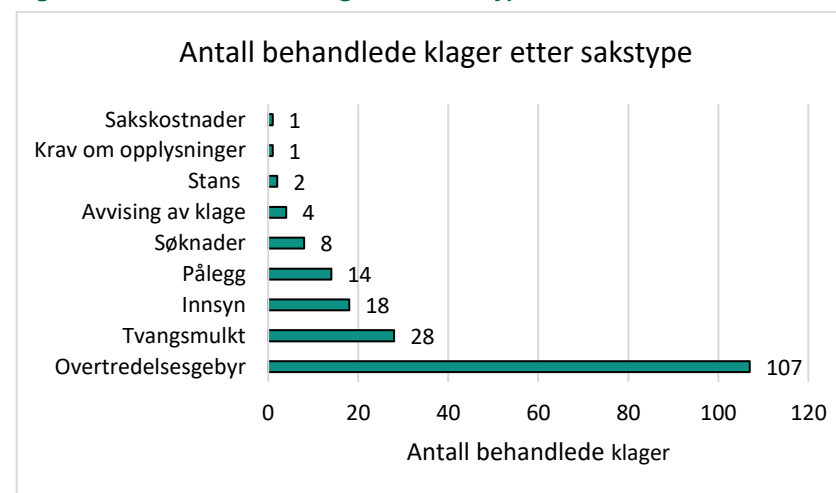
Samtidig avsluttet direktoratet 203 klagesaker i 2024, hvorav 12 ble trukket, 8 avvist og 183 realitetsbehandlet. Antallet realitetsbehandlete klager økte med 18 prosent fra året før.

Figur 5: Mottatte og behandlede klager 2019–2024.



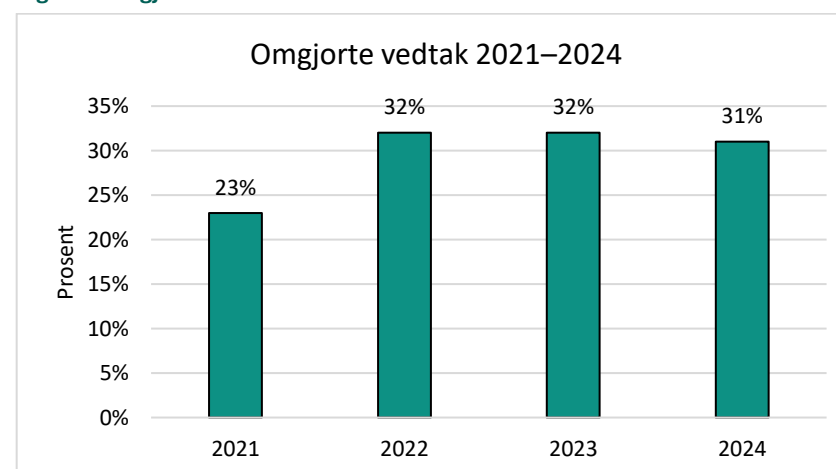
De fleste klagene som ble behandlet gjaldt reaksjoner gitt etter gjennomført tilsyn. Av disse utgjorde klage på overtredelsesgebyr og tvangsmulkt den største andelen av klagene, og var på henholdsvis 58 og 15 prosent. Klage på innsyn var på 10 prosent.

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.

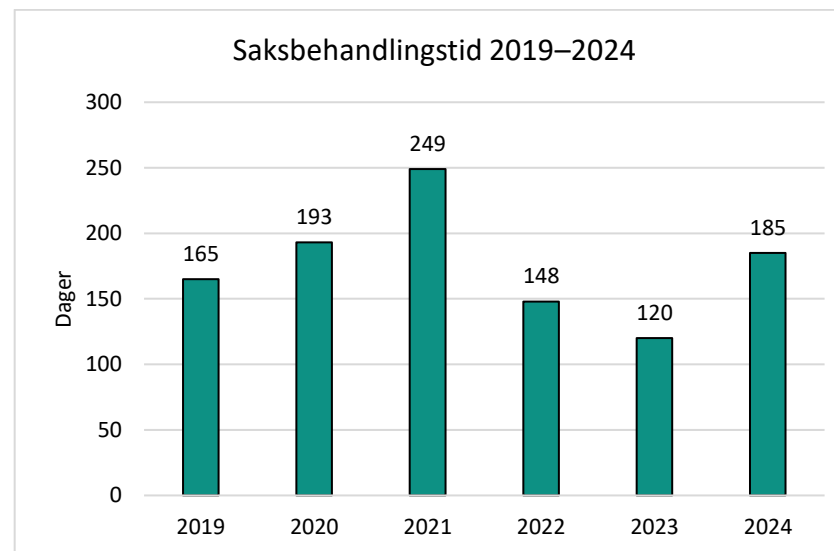
Direktoratet vurderte at gebyret burde ha vært høyere i 24 av de 79 sakene som ble opprettholdt, men fordi fristen for å omgjøre til ugunst var utløpt kunne vi ikke øke gebyret. Vi ser at de faktiske forholdene i den enkelte sak må få større reell betydning ved utmålingen av gebyret. Det gjelder særlig 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 Søberg, 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.

Bevilgningsrapportering

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

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises i kolonnen for samlet tildeling. 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.

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 leverandørreskonto) 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 spesifisering 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.

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.

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					966 237 000	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	Byggesaksbehandling, gebyrer	1/B	21 000 000	22 651 360	1 651 360		
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	1/B	17 618 000	17 806 869	188 869		
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt		16 000 000			15 711 846	-288 154
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr		64 950 000			72 188 637	7 238 637
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 mindreutgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2025.

Artskontorrapportering

Oppstilling av artskontorrapporteringen 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
Godkjenningssordning 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-krim samarbeidet», 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!





Arbeidstilsynet



Skatteetaten

A-krimssamarbeidet

Sammen mot arbeidslivskriminalitet



Felles årsrapport 2024 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet

1	Styringsgruppens oppsummering av 2024	3
2	A-krimssamarbeidet	4
2.1	Generelt om a-krimssamarbeidet	4
2.2	Samarbeid og drift.....	5
2.3	Videreutvikling av a-krimssamarbeidet.....	6
3	Innsats i a-krimssamarbeidet	8
3.1	Formålet med kapitlet	8
3.2	Mål og føringer.....	8
3.3	Kunnskapsbygging.....	9
3.4	Felles nasjonal innsats.....	9
3.5	Innsats for å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet	10
3.6	Oversikt utvalgte aktiviteter og resultater.....	17
4	Vurdering av brukereffekter	20
4.1	Formålet med kapitlet	20
4.2	Vurdering av brukereffekt på sentrale trusselaktører.....	20
4.3	Vurdering av brukereffekt på utenlandske arbeidstakere	22
4.4	Vurdering av brukereffekt på oppdragsgivere og forbrukere	23
5	Vurdering av samfunnseffekt.....	24
5.1	Formålet med kapitlet	24
5.2	Vurdering av tilstanden på arbeidslivskriminalitet.....	24
5.3	Vurdering av utvikling av arbeidslivskriminalitet	25

1 Styringsgruppens oppsummering av 2024

Det tverretatlige a-krimssamarbeidet har lagt bak seg et år med høy aktivitet og gode resultater, først og fremst gjennom samarbeidet i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid, men også gjennom øvrig samarbeid etatene imellom.

Hvorvidt arbeidslivskriminalitet er redusert, er utfordrende å vurdere. Arbeidslivskriminalitet er en kompleks kriminalitetsutfordring med bransjeoverskridende modus. Det brytes en rekke lover, og kriminaliteten utføres både i organisert form og av enkeltaktører. Utøvere som begår arbeidslivskriminalitet, er også knyttet til andre kriminalitetsformer. Kriminaliteten har blitt vanskeligere å avdekke, og det er utfordrende å vurdere utviklingen av omfanget. Spørreundersøkelse i næringslivet indikerer at det opplevde omfanget av arbeidslivskriminaliteten er redusert siden 2016, men at det har holdt seg stabilt i årene etter covid-19 pandemien. Arbeidslivskriminalitet er imidlertid et fenomen det kan være utfordrende å observere for næringslivet.

Hovedinnsatsen i a-krimssamarbeidet er rettet mot sentrale trusselaktører. Sammenlignet med fjoråret er det gjennomført noen færre tilsyn og avdekkingskontroller, men det er en økning i antall kontrollsaker opprettet av Nav. Flere av beløpene på avdekking og sanksjonering har økt. Det er fortsatt ønskelig at flere av etatenes anmeldelser fører frem til strafferettslig reaksjon. Videre er det gitt mye informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere for å styrke deres kunnskap og sette disse i stand til å bidra til å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet. A-krimssamarbeidets synlighet og tilstedeværelse i mediene er styrket sammenlignet med tidligere år. Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at målgruppene har fått tilgang til informasjon, og dermed fått mulighet til å øke sin kunnskap.

Selv om a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid er en spydspiss i den tverretatlige innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, er prioriteringer og ressurser i etatenes linjer sentralt for aktivitetene og resultatene. God samhandling mellom senter og linje er derfor viktig i a-krimssamarbeidet.

Etatene har i 2024 jobbet videre med ulike tiltak for å videreutvikle a-krimssamarbeidet. Styringsgruppen vil særlig trekke frem at man har fått en tydeligere og mer målrettet styring av samarbeidet. Blant annet ble det satt i gang en felles nasjonal innsats der a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid har deltatt i å samle inn opplysninger for utarbeidelse av et kunnskapsgrunnlag på nasjonalt nivå. Kunnskapsgrunnlaget legges til grunn for tiltak i 2025. Innsatsen har vist både merverdien og styrken med å jobbe sammen tverretatlig på et felles risikoområde, men også utfordringer som etatene står overfor i samarbeidet.

En av utfordringen i 2024 har vært bruk og utviklingen av felles IKT-støtte for a-krimssamarbeidet. Etatene er enige om at det haster å få på plass bedre IKT-støtte, for effektivt å kunne samhandle, dele og sammenstille nødvendig informasjon. Dette er et av de mest sentrale utviklingstiltakene for 2025.

Etatene fikk i 2024 en særskilt varig tildeling for å styrke det lokale a-krimssamarbeidet i Innlandet og etablere nye stillinger på Gjøvik. Ressurser er på plass ved inngangen til 2025.

Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) leverte høsten 2024 rapportene *Registermanipulasjon* og *Når lønnen uteblir*. Sistnevnte har tema lønnstyveri. Mulige tiltak for å redusere sårbarhetene som rapportene peker på, vil kunne kreve oppfølging fra private og offentlige aktører, herunder departementene.

2 A-krimssamarbeidet

2.1 Generelt om a-krimssamarbeidet

2.1.1 Mål for a-krimssamarbeidet

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet fra oktober 2022 beskriver arbeidslivskriminalitet som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, og rammer også skattefundamentet og velferdssystemet.

I mars 2024 kom stortingsmeldingen *Meld. St. 15 (2023-2024) Felles verdier - felles ansvar* om styrket innsats for forebygging og bekjempelse av økonomisk kriminalitet. Meldingen fremhever at det er en nær sammenheng mellom sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og andre former for økonomisk kriminalitet. Flere av tiltakene i meldingen forventes å få betydning også for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

Det formaliserte samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet omfatter Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten. Etatene har oppmerksomhet på oppgaver der et tverretattlig samarbeid er særlig viktig og gir en merverdi, altså resultater som den enkelte etat ellers ikke ville oppnådd alene.

Etatene har et felles samfunns mål om å redusere arbeidslivskriminalitet. For å få dette til er innsatsen rettet mot tre felles brukermål:

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

Sentrale trusselaktører brukes som et samlebegrep for den aktørgruppen etatene vurderer kan forårsake mest skade i samfunnet, og er et uttrykk for en prioritering i innsatsen. Vurderingen baserer seg på etatenes tilgjengelige kunnskap og kan endres etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren.

2.1.2 Om a-krimssamarbeidet

Etatene har et a-krimssamarbeid både på lokalt og nasjonalt nivå. De tverretattlige a-krimssentrene i Oslo, Tønsberg, Agder, Stavanger, Vestland, Trøndelag, Nordland, og Troms og Finnmark, er en sentral del av innsatsen. Senteret i Troms og Finnmark har fra 2024 omfattet begge fylkene.

For de områdene som ikke dekkes av et senter, Møre og Romsdal, Innlandet og Romerike, Follo og Østfold, er det lokale a-krimssamarbeid. De fire etatene fikk i 2024 en varig samlet tildeling på 15 mill. kroner for å styrke samarbeidet i Innlandet. Medarbeidere fra Arbeidstilsynet, Nav og Skatteetaten er nå samlokalisert på Gjøvik. Politiet har forsterket sitt spesialistmiljø innen økonomisk og miljøkriminalitet på Hamar, og bidrar aktivt inn i det tverretattlige samarbeidet.

I tillegg til sentrene og lokale a-krimssamarbeid har etatenes linjer et ansvar for måloppnåelse i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Dette omfatter både arbeidet med å bygge kunnskap som grunnlag for å prioritere innsats, og samarbeid med sentrene og lokale a-krimssamarbeid om saker. I tillegg gjennomfører linjene ulike aktiviteter som for eksempel bokettersyn, etterforskning og stans av ytelser, som er avgjørende bidrag til å nå brukermålene. Linjene jobber også med tiltak for å videreutvikle a-krimssamarbeidet, se kapittel 2.3.

Utover dette bidrar Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningsssenter (NTAES) med nasjonale analyse- og etterretningsprodukter innen økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet, som beslutningsstøtte for etatene. Senteret har 10 medarbeidere fra Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten.

Etatene har en felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet. Den gir rammer for organisering av samarbeidet, blant annet for a-krimssentrene, og rammer for gjennomføring av aktiviteter. En sentral rolle i styringsmodellen er den nasjonale styringsgruppen for NTAES og a-krimssamarbeidet. Denne består av ledere fra de fire etatene som har fått delegert ansvaret for a-krimssamarbeidet.

2.1.3 A-krimssamarbeidets resultatkjede

Figur 2.1 viser en forenklet versjon av a-krimssamarbeidets resultatkjede. Figuren viser at aktiviteter og resultater i a-krimssamarbeidet skal føre til brukereffekter slik at samfunns målet om redusert arbeidslivskriminalitet oppnås. Videreutvikling av a-krimssamarbeidet kan påvirke alle delene av resultatkjeden.



Figur 2.1 Forenklet resultatkjede, a-krimssamarbeidet

2.2 Samarbeid og drift

A-krimssentrene har også i 2024 hatt noen utfordringer med mindre bemanning, mye turnover og perioder hvor sentrale roller i styringsmodellen ikke er fylt. Sentrene er små miljøer, og når de har færre ressurser har det betydning for drift og operativt arbeid og dermed merverdien av å samarbeide. For enkelte senter har det vært krevende å ha tilstrekkelig bemanning fra etatene til å gjennomføre kontroller. Det svekker effekten av samarbeidet. Turnover innebærer gjerne at erfarne medarbeidere slutter, og det tar tid å bygge opp ny kompetanse. Behov for mer kompetanse, spesielt innen etterretning, er av særlig betydning og er trukket frem av flere. Oppsummert er likevel tilbakemeldingen fra de regionale styringsgruppene for a-krimssentrene at det er levert godt gjennom året ut fra sentrenes forutsetninger.

For å kunne utrede sakene og komme fram til god virkemiddelbruk, er det viktig at a-krimssentrene samarbeider med etatenes linjer. Det er i det store og hele godt samarbeid og tett dialog mellom det enkelte a-krimssenter og den enkelte etats linje om hvordan saker fra sentrene skal prioriteres. Noen a-krimssentre har iverksatt tiltak for å få en bedre flyt av saker mellom senter og linje, blant

annet ved å knytte sentrene tettere opp mot Skatteetaten sin divisjon for Innkreving, eller styrke etterforskningskapasiteten i politiet for denne type saker. Nav har en egen enhet som behandler saker fra a-krimsentrene slik at disse blir prioritert. Det kan imidlertid være noen kapasitetsutfordringer i linjene til etatene. Arbeidstilsynet har mer umiddelbare virkemidler ved brudd på arbeidsmiljøregelverket, og reaksjoner og sanksjoner følges i hovedsak opp av medarbeidere i sentrene.

Når det gjelder lokale a-krimssamarbeid, har ikke etatene satt krav til minimum ressursinnsats. Gjennom 2024 har det vært til dels redusert bemanning enkelte steder, noe som har hatt betydning for aktiviteten. Varierende ressursbruk fra de deltakende etatene kan også føre til at potensialet i samarbeidet ikke tas ut godt nok. Generelt vises det likevel til et godt samarbeid. Både i Møre og Romsdal og i Innlandet deltar Statens vegvesen i det lokale a-krimssamarbeidet.

Selv om samarbeidet generelt er bra og det er gode resultater på flere områder, trekkes det frem ulike erfaringer. Det vises til at det kan være utfordrende å skape en felles situasjonsforståelse, grunnet ulikheter mellom etatene, og at de jobber i ulike faser av sakene. Dette kan resultere i at etatene går i utakt i oppfølgingen av trusselaktører. Ett senter viser til at samarbeidet fungerer best i fasen med å innhente og analysere informasjon. Når tiltakene er besluttet, jobber etatene mer selvstendig i tiltaksfasen og etter gjennomførte kontroller. Det trekkes derfor frem at etatene bør bli bedre til å jobbe tettere sammen gjennom hele saksgangen, også når sakene følges opp videre i etatslinjene.

Som tidligere år har det i 2024 vært et bredt samarbeid med en rekke andre myndigheter. Hvem det er aktuelt å samarbeide med, avhenger både av bransje og aktør og hvilke virkemidler, reaksjoner og sanksjoner de ulike samarbeidende myndighetene har. Fair Play Bygg som nå er etablert mange steder i landet, er også en sentral samarbeidspart. Tips og informasjon fra dem er viktig og gir økt kunnskap om modus og trender.

2.3 Videreutvikling av a-krimssamarbeidet

Etatene fikk av sine respektive departement to likelydende oppdragsbrev i 2023 om å videreutvikle a-krimssamarbeidet. Under beskrives noen tiltak det har vært jobbet med gjennom 2024. Samtidig er det å utvikle samarbeidet et kontinuerlig og langsiktig arbeid. Arbeidet fortsetter derfor i 2025.

2.3.1 Styring av a-krimssamarbeidet

For 2024 ble det gitt et felles styringsdokument for a-krimssamarbeidet på lokalt nivå. Avsender var den nasjonale styringsgruppen, og mottaker var de regionale styringsgruppene for a-krimsentrene. Føringsene ble innarbeidet i sentrenes årlige handlingsplan, og de regionale styringsgruppene har fulgt opp disse gjennom sin dialog med sentrene. De lokale a-krimssamarbeidene ble også oppfordret til å se hen til de gitte føringene.

Styringsdokumentet ga noen nasjonale prioriteringer for innsatsen i 2024, både når det gjaldt kunnskapsproduksjon og operativ innsats. Samtidig ble det tatt høyde for lokale forskjeller, og at det også skulle være rom for lokale prioriteringer. Sentralt i styringsdokumentet var føring om en felles nasjonal innsats. Se kapittel 3.4 for nærmere omtale av denne.

For å styrke styringsdialogen mellom den nasjonale og de regionale styringsgruppene, har det gjennom 2024 vært tre møter mellom alle deltakere i styringsgruppene. Ledere for lokalt a-krimssamarbeid har også deltatt. Tema har blant annet vært styringsdokumentet og oppfølging av

felles nasjonal innsats, og erfaringer med styringsdialogen gjennom året. Bemanningssituasjonen i a-krimsentrene har også vært et tema.

2.3.2 Kunnskapsbasert styring

Det er et grunnprinsipp for a-krimssamarbeidet at innsatsen skal være kunnskapsstyrt, og kunnskapsbygging er et felles ansvar for etatene. Høsten 2023 ble det utarbeidet et årshjul for kunnskapsbasert styring. Hensikten med årshjulet er å standardisere kunnskapsproduksjonen, sikre bedre flyt mellom lokalt og nasjonalt nivå i a-krimssamarbeidet og gjøre planleggingen lettere.

Gjennom 2024 er det høstet erfaringer med hvordan den kunnskapsbaserte styringen fungerer i praksis. Det må vurderes nærmere hvilke beslutningsgrunnlag det er behov for i a-krimssamarbeidet, både nasjonalt og lokalt. I forlengelse av dette er det også nødvendig å avklare hvordan sammenhengen skal være mellom disse produktene og den kunnskapsbaserte styringen, og da særlig tiltaksprosessen. I løpet av 2024 har NTAES fått en tydeligere rolle i etatenes samlede kunnskapsbygging om arbeidslivskriminalitet. A-krimssamarbeidet og NTAES vil i 2025 fortsette arbeidet med å få prosessen med kunnskapsproduksjon og styring til å fungere bedre.

NTAES har i 2024 levert rapportene *Registermanipulasjon* og *Når lønnen uteblir*. Sistnevnte har tema lønnstyveri. Begge er tilgjengelig på NTAES sin nettside. I arbeidet med å vurdere tiltak knyttet til funnene i rapporten om registermanipulasjon, har representanter fra alle de fire etatene samarbeidet tett med Økokrims forebyggende enhet. Gjennom flere møter (tenketanker) har man identifisert mulige tiltak, og vektet disse opp mot den potensielle forebyggende effekten de vil ha. Målsettingen er at tiltaksforslagene skal fungere godt som beslutningsstøtte for den nasjonale styringsgruppen, og at iverksettelse av tiltak betyr reell reduksjon av trusler og sårbarheter. Videreutvikling av tiltaksprosessen vil fortsette i 2025.

2.3.3 Andre utviklingstiltak

For å få økt innsikt i innsats og effekter av a-krimssamarbeidet, har etatene i 2024 utarbeidet indikatorer for aktiviteter, resultater og effekter. Hensikten er at indikatorene skal følges årlig og bidra til innsikt i hvordan innsatsen og tilstanden på arbeidslivskriminalitet utvikler seg. Dette vil gi støtte til å vurdere effekt av innsatsen på etatenes felles bruker- og samfunns mål beskrevet i kapittel 2.1. Selv om indikatorer sjeldent gir tilstrekkelig informasjon i seg selv, vil de sammen med øvrig informasjon, kunne gi støtte til vurderingene. I felles årsrapport 2024 vises nå første år, og tidsserie vil bli vist i kommende årsrapporter.

Høsten 2024 ble det igangsatt et arbeid med å utvikle et verktøy for å identifisere sentrale trusselaktører og angi hvordan disse skal prioriteres i a-krimssamarbeidet. Målet er å sikre en mer lik prioritering av de aktørene som bør følges opp. Verktøyet utarbeides i samarbeid mellom NTAES, a-krimsentrene/lokale a-krimssamarbeid og etatene og innføres første halvår 2025.

Gjennom sitt arbeid avdekker NTAES aktører (personer og organisasjoner) som kan tenkes å stå bak blant annet arbeidslivskriminalitet. Politiregisterforskriften § 59-7 første ledd forbyr NTAES å dele slike opplysninger tilbake til politiet og kontrolletatene. Dette er påpekt flere steder, senest i stortingsmeldingen Felles verdier - felles ansvar. Den nasjonale styringsgruppen mener det er et klart behov for at NTAES får hjemmel til å dele opplysninger på aktørnivå. De oversendte i september 2024 et konkret forslag til ny regulering, til Justis- og beredskapsdepartementet.

I 2024 har en tverretattlig gruppe sett på behovet for å utarbeide et felles opplæringsopplegg for medarbeidere fra etatene som skal fylle roller i a-krimssamarbeidet. Nye medarbeidere trenger kunnskap om tverretattlig a-krimssamarbeid i tillegg til konkret fagkompetanse for å kunne fylle sine roller. Gruppen har utarbeidet en plan som beskriver hvilke områder/tema som bør inngå og anbefaling om læringsmetode, blant annet e-læring. Etatene vil jobbe videre med dette i 2025.

Utvikling av en felles IKT-løsning til støtte for aktivitetene i a-krimssentrene, har vært et pågående utviklingstiltak siden 2016. I 2019 fikk etatene en samlet tildeling på 10 mill. kroner i varige midler, til IKT-støtte. Dette er brukt til å drifte og videreutvikle løsningen, med et budsjett på 10-12 mill. kroner pr. år. Skatteetaten er produkteier, og et tverretattlig forretningsteam og en juristgruppe støtter utvikling. Dagens IKT-løsning bygger på gammel og til dels utdatert teknologi, og mange av utviklingsbehovene vil være kostbare å gjennomføre. Det siste gjelder blant annet en bedre måte å differensiere tilgangsstyringen på. Løsningen dekker heller ikke behov som a-krimssentrene har i dag. Den oppleves som en betydelig utfordring for å få til et effektivt samarbeid innenfor gjeldende regelverk. Det er igangsatt et arbeid med å vurdere alternative løsninger. Blant annet vil det i 2025 gjøres en løsningsutredning i Skatteetaten om hvorvidt noen av de tverretattlige behovene kan dekkes av etatens IT løsninger/-miljø, enten som hyllevare eller gjennom et utviklingsarbeid.

Etatene har for perioden 2020-2024 hatt en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet. Strategien skulle styrke den tverretattlige forebyggende innsatsen. Den skulle også bidra til å øke etatenes kompetanse om forebygging, læring mellom etatene og en mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende innsats. Selv om etatene ikke er kommet i mål med alle ambisjoner og tiltak i strategien, har den bidratt til et økt fokus på forebygging gjennom ulike aktiviteter. Den nasjonale styringsgruppen er opptatt av å sikre at forebygging av arbeidslivskriminalitet fortsatt er på agendaen, men at dette bør sees bedre i sammenheng med øvrig a-krimssamarbeid. Styringsgruppen har derfor besluttet at etatene ikke viderefører felles forebyggende strategi.

3 Innsats i a-krimssamarbeidet

3.1 Formålet med kapittelet

Formålet med dette kapittelet er å presentere innsats i det tverretattlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Dette gjøres gjennom beskrivelser, eksempler og utvalgte nøkkeltall. Det er en hovedvekt på innsats som har vært i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid. Samtidig har etatenes linjer et ansvar for måloppnåelse i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, slik at kapittelet også omfatter innsats som gjøres i linjene.

3.2 Mål og føringer

Etatenes tre felles brukermål for a-krimssamarbeidet beskrevet i kapittel 2.1, gir det overordnede grunnlaget for å prioritere innsatsen. Det ene målet handler om å redusere kapasitet og intensjon hos sentrale trusselaktører. De to andre handler om å redusere de kriminelles handlingsrom ved at det jobbes aktørrettet mot utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere/forbrukere. Gjennom dette vil kriminelle oppleve det som vanskelig å skaffe seg arbeidskraft å utnytte, og vanskelig å få oppdrag.

En stor del av ressursinnsatsen i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid er rettet mot sentrale trusselaktører. Innsatsen er ikke bare rettet mot dem som allerede er blitt sentrale trusselaktører, men bidrar også til å hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Innsatsen bidrar også til å

sette utenlandske arbeidstakere i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Det er særlig oppmerksomhet mot arbeidstakere som er sårbare for å bli utnyttet eller som har en intensjon om å delta aktivt i kriminelle handlinger. Når det gjelder innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, ligger hovedinnsatsen mot denne aktørgruppen i etatslinjene, men sentrene har også noe innsats.

3.3 Kunnskapsbygging

Innsatsen i a-krimssamarbeidet skal være kunnskapsstyrt, og kunnskapsbygging er et felles ansvar for etatene. Det skal bygges kunnskap om trender, aktører, miljøer og modus som grunnlag for å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk. Det er også behov for kunnskap om effekten av innsatsen for å kunne korrigere og styre innsatsen, og for å gi læring.

Kunnskapsbygging er ett av to hovedområder for a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid. Innsatsen skal gi a-krimssamarbeidet grunnlag for å beslutte hvilke områder og hvilke aktører det skal arbeides mot. Et vesentlig suksesskriterium er evnen til samhandling med etatenes egne kunnskaps- og etterretningsmiljøer. De lokale kunnskapsgruppene bidrar også inn til NTAES, som lager nasjonale etterretningsprodukter. Disse danner grunnlag for på nasjonalt nivå å beslutte hvilke områder som skal ha et særlig fokus. Se omtale i kapittel 2.3.2 om utviklingstiltak når det gjelder kunnskapsbasert styring.

Innhenting av informasjon til kunnskapsbygging gjøres blant annet gjennom sentrenes og lokale a-krimssamarbeid sine kontroller og tilsyn. Informasjon som fås gjennom samarbeid med andre myndigheter, er også sentralt i kunnskapsarbeidet. Det samme gjelder informasjon fra arbeids- og næringslivet, Fair Play bygg, frivillige organisasjoner og andre.

I 2024 har en stor del av arbeidet med kunnskapsbygging vært knyttet til en felles nasjonal innsats, se omtale i kapittel 3.4. I tillegg har sentrene utarbeidet lokale etterretningsoppsummeringer som nevnt over, der formålet er å gi en løpende vurdering av situasjonsbildet og forventet utvikling innen senterets nedslagsfelt. Samlet har dette tatt mye av kapasiteten dette året.

Gjennom året er det også laget en del andre kunnskapsgrunnlag på bestilling fra ledergruppene for a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene. Noen av disse omhandler mer generell risiko for arbeidslivskriminalitet i en bransje, blant annet i bygg, anlegg, servering/uteliv, renhold, havbruk, fisketurisme, reiseliv og drosjenæringen. Andre kunnskapsgrunnlag er sammenstilte opplysninger om konkrete trusselaktører for å vurdere videre tiltak. Aktørene er innen ulike bransjer.

Ledergruppene for a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene beslutter innsats på bakgrunn av lokale kunnskapsgrunnlag. De har generelt vurdert at det er laget gode produkter gjennom året. Samtidig er det fortsatt forbedringsområder slik at kunnskapsgrunnlag kan fungere enda bedre som beslutningsgrunnlag. Eksempler på dette kan være tydeligere vurderinger av hvilke trusler som fremstår mer alvorlige enn andre, og tydeligere anbefalinger av tiltak. Noen nevner også at de lokale etterretningsoppsummeringene i større grad må brukes som lokal beslutningsstøtte.

3.4 Felles nasjonal innsats

Fram til 2024 har a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid selv vurdert hvilke områder og aktører de skal arbeide opp mot. Dette med utgangspunkt i lokal kunnskapsbygging. For 2024 ble det besluttet at alle a-krimssentrene gjennom en felles nasjonal innsats, også skulle arbeide

opp mot ett bestemt område. Lokale a-krimssamarbeid ble invitert til å delta. Målet er at de fire etatene i a-krimssamarbeidet skal bli mer slagkraftige ved å arbeide sammen mot felles mål, derav navnet Operasjon Slagkraft.

Alle a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid har i 2024 deltatt i å samle inn opplysninger for å utarbeide et kunnskapsgrunnlag på nasjonalt nivå. I 2025 skal dette kunnskapsgrunnlaget benyttes til å prioritere innsats slik at mulighetsrommet for kriminelle handlinger reduseres. De offentlige og private aktører som er nærmest å lukke sårbarheter, vil inviteres inn i arbeidet. Arbeidet følger samme fremgangsmåte som tiltaksprosessen for registermanipulasjon, se omtale om dette i kapittel 2.3.2. I 2025 vil sentrene og lokale a-krimssamarbeid også følge opp aktuelle trusselaktører (personer og organisasjoner) som er identifisert. Etatenes ulike virkemidler, reaksjoner og sanksjoner samt etterforskning, vil kunne benyttes overfor de som mistenkes å begå kriminalitet. Nærmere beskrivelse av OP Slagkraft vil bli gitt i neste årsrapport.

Det å gjennomføre en felles innsats har gitt gode erfaringer og også læringspunkter med hensyn til blant annet ledelse og koordinering, ressursbruk, de ulike etatenes deltakelse, planlegging og forankring. Flere viser til at samarbeid på tvers av sentrene er faglig bra og lærerikt. Det gir økt innsikt i hvordan de ulike sentrene jobber og mer deling av kunnskap og erfaring sentrene imellom. Det vises også til at det kan være nyttig å involvere flere sentre i felles kunnskapsproduksjon, gitt omforent prosessforståelse og arbeidsmetodikk. Videre vises det til at å jobbe med en felles innsats har virket samlende for sentrene. Dette er erfaringer man vil ta med inn i eventuelt senere nasjonale innsatser.

Operasjon Slagkraft har også gitt grunnlag for å knytte relevante offentlige myndigheter nærmere a-krimssamarbeidet. Slike gode samhandlingsrelasjoner og -rutiner vil kunne benyttes senere i andre sammenhenger. Gjennom god samhandling kan det oppnås resultater som de enkelte etater hver for seg ikke ville fått til.

Videre har Operasjon Slagkraft en styringsmessig side. Et mål har vært å sikre bedre nasjonal styring av a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid, samt vurdere hvilken evne de fire etatene har til å løse de ulike oppgaver som inngår i en så vidt stor felles innsats. Man ser at det må vurderes hvordan det kan etableres en mer lik tilnærming til å løse oppgavene som ligger til a-krimssamarbeidet. I dag er det til dels ulik arbeidsmetodikk og oppdragsforståelse.

3.5 Innsats for å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet

3.5.1 Sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, og oppdragsgivere og forbrukere

En stor del av innsatsen i a-krimssamarbeidet er rettet mot sentrale trusselaktører der målet er at de skal få sin kapasitet og intensjon redusert. A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid benytter en rekke virkemidler for å redusere trusselaktørenes kapasitet. I tillegg følger etatenes linjer opp med tyngre virkemiddelbruk. Samlet gjelder dette blant annet ulike kontroller, tilsyn, reaksjoner, sanksjoner, anmeldelser og innkreving. Videre samarbeides det med andre myndigheter som har relevante virkemidler, reaksjoner og sanksjoner.

Mange trusselaktører har knyttet til seg utenlandske arbeidstakere. Derfor møter etatene ofte utenlandske arbeidstakere i kontroller og tilsyn rettet mot trusselaktører. Videre gjennomføres det kontroller og tilsyn innen bransjer der det er forventet å finne et stort innslag av utenlandske arbeidstakere. Dette er ofte bransjer som bruker ufaglært arbeidskraft og hvor etatene har erfart at det kan foregå utnyttelse av sårbar arbeidskraft. Eksempler på bransjer hvor det har vært

kontroller i 2024, er bygg og anlegg, servering, bilverksted, renhold, transport, fiskebruk og i sesongbasert arbeid.

Utenlandske arbeidstakere er ofte sårbare for utnyttelse. Veiledning og samtaler med arbeidstakerne er et viktig virkemiddel for at de skal bli satt bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Dette gjennomføres ved alle kontroller og tilsyn der det påtreffes antatt sårbare arbeidstakere. Etatene greier i mange tilfeller å skape god kontakt med arbeidstakerne og gir informasjon om deres rettigheter og plikter. Det deles ut informasjonsmateriell, for eksempel informasjon om Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) og Arbeidstilsynets *Know Your Rights*. Andre tema det informeres om er blant annet anskaffelse av D-nummer, viktigheten av å ha skattekort og at arbeidsgiver foretar forskuddstrekk av lønn, samt informasjon om rettigheter i form av ytelser, inkludert lønnsgarantiordningen. Etatene henviser arbeidstakere både til SUA og eventuelt frivillige organisasjoner hvor de kan motta mer informasjon og veiledning. Flere av a-krimsentrene viser til et tett samarbeid med SUA når det gjelder innsats mot utenlandske arbeidstakere.

Under en kontroll eller et tilsyn er det likevel ikke alltid etatene klarer å bygge den tilliten som er nødvendig for å få arbeidstakerne til å fortelle om de reelle arbeidsforholdene. Dette skyldes blant annet språkutfordringer og ulik kulturforståelse. A-krimsentret i Oslo viser til at de gjennom 2024 har påtruffet arbeidstakere med 40 ulike nasjonaliteter. Å ha med språkressurser på kontroller og tilsyn har derfor stor verdi. Det er viktig at arbeidstakerne får en god forståelse for formålet med kontakten og de ulike etatenes rolle.

Når det under en kontroll eller et tilsyn avdekkes brudd på regelverket som skal beskytte arbeidstakerne i arbeidsforholdet sitt, følges dette opp med reaksjoner og sanksjoner. Arbeidstilsynet har særlig fulgt opp forhold som arbeidskontrakter, korrekt lønn i allmenngjorte bransjer, overtidsgodtgjørelse, arbeidstid, sikkerhet på arbeidsplassen, HMS-kort og forsvarlig innkvartering der arbeidsgiver stiller bolig til rådighet for sine ansatte. Skatteetaten har fulgt opp virksomheter som ikke har innberettet sine arbeidstakere i a-ordningen, og Nav har fulgt opp manglende innmeldinger i Aa-registeret. Politiet følger blant annet opp gjennom utlendingskontroller av oppholds- og arbeidstillatelse.

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid gjennomfører noe innsats mot oppdragsgivere og forbrukere. Kunnskap som sentrene har opparbeidet seg over tid, benyttes i veiledning og samhandling med blant annet offentlige oppdragsgivere for å forebygge og hindre arbeidslivskriminalitet i store anskaffelser. Liknende tiltak forekommer overfor næringslivet generelt, for eksempel i landbruket. Sentrene arbeider også sammen med Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ). SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten og arbeider for å redusere svart økonomi og bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. Informasjon og veiledning gis blant annet gjennom regionale SMSØ, handleh vitt.no og Spleiselaget. Andre aktiviteter i sentrene er oppslag i media, spesielt mot målgruppen forbrukere, se kapittel 3.5.3.

Hovedinnsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere foregår likevel gjennom etatenes linjer. Et eksempel på slik innsats er treparts bransjeprogrammer. Dette er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold innen renhold, transport, uteliv og bilbransjen. Bransjeprogrammene jobber blant annet med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. Arbeidstilsynet leder bransjeprogrammene. For annen innsats, se tabell 3.5.

3.5.2 Eksempler på innsats for å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet

Eksempel 1

Et a-krimssenter har i 2024 rettet innsats mot en aktør som utførte transport/drosjevirkksomhet på oppdrag for en fylkeskommune. Oppdragene bestod hovedsakelig i å transportere skoleelever med bevegelseshemninger eller andre fysiske og psykiske utfordringer til og fra skole/bopel. Aktøren hadde ti kjøretøy og åtte løyver, men ingen ansatte. Senteret gjennomførte flere kontroller og tilsyn mot aktøren sammen med Utrykningspolitiet, fylkeskommunen, Justervesenet og Statens vegvesen. Kontrollene var lett synlige og ga flere medieoppslag. Kontrollene avdekket en rekke brudd på ulike lover og regelverk, blant annet kjøring uten gyldig kjøreseddel, bruk av uregistrert arbeidskraft, manglende registrering av arbeidstid, manglende innhold i arbeidsavtaler, flere uregistrerte arbeidstakere som hevet stønad fra Nav, ikke innberettet lønn, manglende taksameter og merking av drosje, ulovlig fremleie av løyve og manglende kjøreseddel grunnet vandel. Det ble også observert en utstrakt bruk av utenlandske sjåførere med lav språkkompetanse og lite innsikt i sine rettigheter og plikter i et ansettelsesforhold.

Arbeidstilsynet har gitt flere pålegg og overtredelsesgebyr som følge av funnene. Nav har opprettet utredningssak med mulig krav om tilbakebetaling, og linjen i Skatteetaten har opprettet krav på omtrent 3 millioner kroner for uteholdt omsetning.

På bakgrunn av funnene mot denne enkeltaktøren ble det også gjennomført flere kontroller mot drosjenæringen i samme område. Samtlige var kontroll av drosjer som hadde sluppet av elev(er) på skole. Disse kontrollene avdekket flere funn som kan føre til konkurransevridende vilkår, blant annet bruk av uregistrert arbeidskraft, mangelfulle arbeidsavtaler og lange arbeidsdager. Funn bør også sees i sammenheng med transport av barn, noe som både i et samfunns- og a-krimperspektiv øker alvorlighetsgraden

Fylkeskommunen fikk grunnlag for å tilbakekalle drosjeløyver for å hindre ulovlig drift og oppløsning av virksomhet. Til sammen gir myndighetenes virkemidler et sterkt redusert handlingsrom for kriminell virksomhet både fra den aktuelle aktøren og andre innenfor det samme markedet.

Eksempel 2

Et annet a-krimssenter har hatt innsats mot nettverk av trusselaktører som opererer på tvers av flere bransjer. Det ble gjennomført tverretatlige kontroller og tilsyn mot virksomheter tilknyttet nettverkene. Under tilsyn med to av virksomhetene vurderte Arbeidstilsynet timelistene som ble levert inn, som konstruerte/fiktive. Dette følges opp av senteret for å kunne gi dokumentasjon i senere oppfølgingstilsyn for å bekrefte eller avkrefte om timelister er fiktive. Fiktive timelister kan skjule blant annet svart arbeid, brudd på arbeidstidsbestemmelser og lønnsstyveri. Skatteetaten gjennomførte kassakontroller, og det ble gitt gebyr og bokføringspålegg.

Nav har stanset flere arbeidsmarkedstiltak i virksomhetene. Dette gjelder hovedsakelig lønnstilskudd, men også varig tilrettelagt arbeid. Det er også stanset en sykepengesak etter en

kontroll hvor ble det avdekket at daglig leder, som var 100 prosent sykmeldt, var i arbeid. I tillegg utreder Nav flere saker hvor det er mistanke om at fiktive arbeidsforhold har dannet grunnlag for utbetaling av sykepenger og foreldrepenger.

Det er også avdekket flere saker som gjelder uføretrygd, men i slike saker er Nav avhengige av at Skatteetaten fastsetter inntekt for at uføretrygden kan reduseres. I en av virksomhetene er det avdekket at fiktive arbeidsforhold kamuflerer at uføretrygdete familiemedlemmer jobber svart. Lønn innrapporteres og utbetales til de fiktivt ansatte, og nettverket får dermed tatt ut verdier fra virksomheten på en måte som fremstår legal, uten at uføretrygden reduseres.

Skatteetatens linje følger opp saken videre slik at det kan være grunnlag for anmeldelse og straffesak. Dette er under arbeid. Skatteetatens linje vil også sende konkursbegjæring på en av aktørene primo 2025.

Gjennom innsatsen har det vært et samarbeid med plan- og bygningsetaten i aktuell kommune og el-tilsynet som har brukt sine virkemidler og hjemler.

Eksempel 3

Et a-krimssenter har hatt en innsats opp mot flere gjengangere. En av gjengangerne hadde en lang historikk med en rekke avviklede virksomheter med store skatterestanser hos Skatteetaten, bruk av ulovlig arbeidskraft og brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det har vært et aktivt samarbeid mellom senteret og linjene i Arbeidstilsynet og Skatteetaten, og brukt kontrolltiltak for å sikre etterlevelse av regelverket. Det har også vært samarbeid med et annet a-krimssenter hvor aktøren har mye av sin virksomhet. Virksomhetens kunder ble identifisert gjennom kontroll og god informasjonsdeling på tvers av etatene. Dette gjorde at man raskt kunne ta utlegg i utestående krav hos kunder for å sikre betaling av restanser hos Skatteetaten. Det er også sendt bistandsanmodning til utlandet for å sikre krav i utenlandske bankkontoer. Anmeldelse knyttet til manglende oppbevaring av skattetrekksmidler vurderes.

En annen gjenganger, med tilsvarende bakgrunn, men hvor de involverte personene tidligere var anmeldt og domfelt, er også blitt fulgt opp tett når de har etablert nye virksomheter, med samme drift og ansatte. Arbeidstilsynet har fulgt opp med å ilegge en rekke pålegg. Skatteetaten har gjennomført bokettersyn og etterberegnet virksomheten for merverdiavgift og skatt. To av personene er også på nytt anmeldt for skattesvik. Videre er det sikret betydelige restanser gjennom flere utlegg i utestående fakturaer, blant annet hos en offentlig oppdragsgiver.

Sikring av midler gjennom utlegg i fakturaer gir kunden og oppdragsgiver et varsel om at det kan være utfordringer med leverandøren deres. Videre vil etatenes kontinuerlige oppfølging med ulike kontroller og tilsyn, pålegg og etterberegninger forhåpentligvis vise aktøren at det er enklere å etterleve reglene.

Eksempel 4

Et a-krimssenter har over lengre tid hatt en effektiv arbeidsinnsats i en sak innen transportbransjen. Dette har nå gitt resultat gjennom en nylig avsagt dom i saken for lovbrudd begått i perioden 2019-2021.

Saken ble både avdekket og etterforsket av medarbeidere på senteret. Det ble gjennomført en aksjon på politiets hjemler i mars 2022, med deltakelse fra Nav og Skatteetaten. Samtidig begynte Skatteetaten på et bokettersyn, og Nav så på feilutbetalinger av ytelser. Informasjon og materiell i saken ble delt fortløpende innenfor inngått samarbeidsavtale. Tiltalebeslutning ble sendt retten i februar 2023, og vedtak på bakgrunn av bokettersynet ble ferdig i april 2023. Saken var opprinnelig berammet for retten i november 2023, men måtte utsettes på grunn av forsvarerbytte. Saken gikk derfor for retten først nå nylig. To av de tre tiltalte fikk 11 måneders ubetinget fengsel og 5 års næringsforbud for kostnadsføring av fiktive fakturaer med 2 970 000 kroner, med urettmessig fradrag for inngående merverdiavgift på 742 000 kroner. Videre var det manglende innrapportering av lønn med 1 855 000 kroner, og manglende beregning og innbetaling av arbeidsgiveravgift med 261 600 kroner, samt manglende forskuddstrekk på 508 800 kroner. Den tredje tiltalte fikk 45 dager betinget fengsel for medvirkning til fiktiv fakturering for deler av beløpet. Solidarisk erstatningsansvar ble ilagt de to hovedmennene på 1 538 000 kroner. Dommen er ikke rettskraftig. Nav hadde krevd tilbakebetaling av urettmessige ytelser for totalt 345 900 kroner. Denne delen av anmeldelsen ble henlagt hos politiet.

Fiktiv fakturering reduserer selskapets skatter og merverdiavgift og gjør at selskapet kan konkurrere på andre vilkår enn de som følger lover og regler. Fiktiv fakturering i regnskapet blir ofte brukt for å skjule utbetaling av svarte lønninger, men også for å skjule pengestrømmer til annen kriminell virksomhet, som for eksempel terrorfinansiering og/eller finansiering av narkotika.

Eksempel 5

Et a-krimssenter har i perioden 2022 til 2024 gjennomført omfattende kontroller og tilsyn innen hyttebygging der de møtte mange utenlandske arbeidere. Det ble erfart språkbarrierer, og at noen var instruert i hva de skulle si til myndighetene. Kontroll og tilsyn avdekket at flere jobbet lange dager og ikke fikk den lønnen de hadde krav på. Hos en aktør ble det avdekket lønninger ned til 74 kroner i timen, noe som er mindre enn halvparten av den lovpålagte minstelønnen i byggebransjen. Dette er alvorlig for de berørte arbeidstakerne, og med så lave lønnskostnader utkonkurreres seriøse virksomheter. En større lønnsstyverisak er anmeldt til politiet. Det ble også avdekket brudd knyttet til sikkerhet på arbeidsplassen, uregistrert arbeidskraft, svart arbeid, manglende rapportering av lønn til Skatteetaten og store utestående beløp hos Skatteetaten på grunn av manglende betaling av merverdiavgift og skatt. Kontrollene har resultert i overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet for brudd på arbeidsmiljøregelverket. Skatteetaten har begjært flere virksomheter konkurs og har tatt arrest og utlegg blant annet i kontrakter, faktura, formuesobjekter og kontoer, for å kreve inn ubetalte skatter og avgifter. Samarbeid med Skatteetaten sin divisjon for Innkreving i en tidlig fase var avgjørende for resultatet, og det er

krevd inn store summer. Noen av virksomhetene er anmeldt til politiet for grove regelbrudd. Blant annet ble en aktør anmeldt av Arbeidstilsynet for gjentatte brudd på bestemmelser om sikring av arbeidsplasser i høyden. Aktøren er nå ilagt et forelegg på 300 000 kroner.

Eksempel 6

Et a-krimssenter har de to siste årene gjennomført kontroller og tilsyn hos renholdsvirksomheter, både for å bygge kunnskap om bransjen, og fordi det er en bransje med stor andel utenlandsk arbeidskraft. De fleste arbeidstakerne som ble påtruffet hadde manglende språkkompetanse i norsk og engelsk, samt manglende kjennskap til lover og regler i Norge. De forholdt seg også ofte til kun én kontaktperson i virksomheten som behersket deres språk, noe som kan bidra til økt sårbarhet. Under kontroller og tilsyn ble det avdekket flere brudd på arbeidsmiljøregelverket knyttet til blant annet manglende HMS-kort, arbeidskontrakter, arbeidstid og allmenngjort lønn.

Det var også manglende registrering i Aa-registeret og uregelmessigheter når det gjelder lønnsutbetalinger – noe som kan indikere lønnstyveri eller svart avlønning. I etterkant av senterets kontroller og tilsyn har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn knyttet til informasjons- og påseplikt hos utvalgte oppdragsgivere/bestillere av renholdstjenester. Tilsynene viste at bestillerne hadde lite kunnskap om informasjons- og påseplikten, og at det generelt var lite bevissthet om arbeidsvilkårene for renholderne. Som et resultat av disse tilsynene har bestillere etablert interne kontroller og revidert kontrakter med leverandører av renholdstjenester. Målet med kontrollene har vært at synlighet og informasjon til både arbeidstaker, arbeidsgiver og bestiller av renholdstjenester vil ha en positiv effekt på forholdene i bransjen.

3.5.3 Omtale i media

Gjennom media når a-krimssamarbeidet viktige målgrupper med budskap og informasjon som underbygger brukermålene. I 2024 var a-krimssamarbeidet totalt omtalt i 595 oppslag.

Talsperson for den nasjonale styringsgruppen er sitert i åtte oppslag, blant annet i en kronikk der anonyme påstander om at a-krimssamarbeidet er et luftslott tilbakevises. Det ble også oppslag på publiseringen av NTAES' rapport om registermanipulasjon.

A-krimssentrene står for størstedelen av medieomtalen av a-krimssamarbeidet, der de fleste sakene er basert på kontroller/tilsyn og funn. Tabell 3.1 viser antall og fordeling av medieoppslag i 2024.

Tabell 3.1. Antall og fordeling, medieoppslag i 2024. Kilde: Retriever

Senter/samarbeid	Antall medieoppslag
A-krimssenteret i Oslo	42
A-krimssenteret i Tønsberg	66
A-krimssenteret i Agder	76
A-krimssenteret i Stavanger	47
A-krimssenteret i Vestland	75
A-krimssenteret i Trøndelag	51
A-krimssenteret i Nordland	70
A-krimssenteret i Troms og Finnmark	56

Lokalt a-krimssamarbeid i Møre og Romsdal	5
Lokalt a-krimssamarbeid i Innlandet	0
Lokalt a-krimssamarbeid i Romerike, Follo og Østfold	2
Samlet	490

Flere a-krimssenter har sendt ut pressemeldinger lokalt om typisk sesongrelaterte tema som bilpleie og oppsøkende håndverkere, basert på et nasjonalt initiativ. Spesielt advarsler mot oppsøkende håndverkere fikk god dekning i media.

De fleste oppslagene fra a-krimssenteret i Oslo kom i forbindelse med de forebyggende pressemeldingene om useriøse oppsøkende håndverkere og dekkskifte.

A-krimssenteret i Tønsberg advarte også mot useriøse oppsøkende håndverkere, og senteret fikk god dekning i både lokale og regionale medier. Senteret var også godt synlige i media i forbindelse med dekkskiftesesongen og kontroller i utelivsbransjen.

A-krimssenteret i Agder opplever i økende grad at media tar kontakt etter å ha gått aktivt ut med flere saker, deriblant da Agder politidistrikt rullet opp saken fra Arendal om skatteunndragelse som hadde blitt fulgt opp på senteret. Bygg og anlegg langs kysten og advarsler mot å bruke oppsøkende håndverkere er andre saker fra senteret som har fått god dekning.

A-krimssenteret i Stavanger har brukt pressemeldinger til å advare forbrukere mot oppsøkende håndverkere, og til å informere om en tverretattlig aksjon på Stavanger lufthavn, Sola der Tolletaten gjennomførte kontroll av utgående valuta og hvor a-krimssenteret bisto. Begge fikk lokal pressedekning.

A-krimssenteret i Vestland har hatt omtale i flere større saker gjennom året. De aller fleste egeninitierte, men media har også selv tatt kontakt. Både kontroller med varebil og med drosjenæringen førte til oppslag i en rekke medier.

A-krimssenteret i Trøndelag har blant annet samarbeidet med Fair Play bygg om en mediasak som omhandlet oppsøkende håndverkere. Senteret har også gått ut med egeninitierte mediasaker på oppsøkende håndverkere og serveringsbransjen, og vært synlige i mediasaker om bilpleie/verkstedbransjen sammen med Statens vegvesen.

A-krimssenteret i Nordland sendte blant annet ut en pressemelding etter at de avdekket svart og uregistrert arbeidskraft. De var også med på å profilere inngåelsen av samarbeidsavtalen mot arbeidslivskriminalitet mellom Skatteetaten og Nordland fylkeskommune, som en stor offentlig innkjøper. Senteret hadde også et forebyggende utspill i forbindelse med julebordsesongen.

A-krimssenteret i Troms og Finnmark fikk mye oppmerksomhet rundt pressemelding om havfisketurisme ved inngangen til sommeren. Senteret hadde avdekket ulovlig fisketurisme og skapte debatt som brakte politikere på banen.

Lokalt a-krimssamarbeid i Møre og Romsdal har hatt noen oppslag i lokale medier i forbindelse med kontroller langs vei i samarbeid med Statens vegvesen. A-krimssamarbeid i Innlandet har ikke vært direkte omtalt i noen mediasaker, men er nevnt generelt i saker som omhandler a-krimssamarbeidet. Lokalt a-krimssamarbeid i Romerike, Follo og Østfold har hatt noen medieoppslag i år. De har kommet etter veikontroll og kontroll i restaurantbransjen i samarbeid med andre myndigheter.

3.6 Oversikt utvalgte aktiviteter og resultater

I det følgende vises utvalgte nøkkeltall for aktiviteter og resultater i 2024, jamfør forenklet resultatkjede i figur 2.1.

3.6.1 Kontroller og tilsyn

Kontroll og tilsyn kan brukes til ulike formål, herunder for å avdekke avvik, for å få kunnskap og for å skape etterlevelse ved å gi informasjon og veiledning. Der avvik avdekkes, utstedes det ulike reaksjoner, sanksjoner eller anmeldelser.

Nav avdekker mulig trygdesvindler knyttet til arbeidslivskriminalitet gjennom stedlige kontroller, og gjennom utredning av tips og meldinger om mulig trygdesvindler som kommer fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid, andre myndigheter med flere. Nav har ikke umiddelbare virkemidler som sentrene kan benytte. Saker fra a-krimsentrene oversendes derfor til linjen for videre utredning og eventuell reaksjon og sanksjon. En reaksjon kan være stans i utbetaling og tilbakekreving av utbetalt stønad. Alvorlige forhold blir anmeldt til politiet. Nav mottar ofte tips og bekymringsmeldinger om a-krimrelatert trygdesvindler fra de andre etatene i samarbeidet, og disse tipsene blir også behandlet i linjen. Nav legger også gebyr for manglende registrering i Aa-registeret i henhold til folketrygdloven § 25-3.

I tilsyn kontrollerer Arbeidstilsynet om virksomheter oppfyller kravene i regelverk om arbeidsmiljø, allmenngjort lønn og oppdragsgiveres plikter. Innenfor arbeidslivskriminalitet er tilsynene som hovedregel stedlige, for å observere faktiske forhold og intervju og veilede arbeidstakere på arbeidsplassen. Ved avdekkede brudd på regelverket kan Arbeidstilsynet reagere med pålegg (eventuelt med pressmidler som tvangsmulkt eller stans), stans ved overhengende fare, overtredelsesgebyr eller anmeldelse.

De fleste av Skatteetatens kontroller gjennomføres av ressurser i etatens linje. Kontrollene kan ha ulike formål og innretning avhengig av kontrolltype. Utvidede kontroller er kontroll av bokføringspliktige hvor den skattepliktige må fremlegge opplysninger som kan ha betydning for bokføring eller skatteplikt. De fleste utvidete kontroller er formalkontroller for å verifisere om virksomheten overholder sine formelle plikter. Avdekkingskontroller er en mer tidkrevende og dyptgående utvidet kontroll. Formålet er å avdekke materielle feil på skatte- og avgiftsområdet. Resultater av kontrollene fremkommer når kontroller er lukket med et vedtak. Vedtak kan omhandle fastsettelse av avdekket beløp, formelle konsekvenser, tvangsmulkt, bokføringspålegg, overtredelsesgebyr, tilleggsskatt eller anmeldelser.

Politiet foretar kontroller opp mot mulige brudd på utlendingsloven og andre forvaltningshjemler som ligger til politiet, og bidrar i kontroller langs vei. Politiet har imidlertid ikke mulighet til å hente ut informasjon om denne aktiviteten.

Tverretattlig bruk av kontroller og tilsyn fremheves i a-krimssamarbeidet som den beste virkemiddelbruken overfor aktører som begår arbeidslivskriminalitet. Gjennom kontroll og tilsyn har a-krimssamarbeidet avdekket systematisk og organisert arbeidslivskriminalitet der omfanget av brudd som avdekkes er omfattende og treffer flere etater i samarbeidet.

Tabell 3.2 viser utvalgte kontroller og tilsyn mot arbeidslivskriminalitet. Tabellen viser at det er utført mengder av kontroller og tilsyn slik at innsatsen treffer bredt, samtidig som det er gjennomført mer dyptgående avdekkingskontroller. Det er imidlertid gjennomført noen færre tilsyn og noen færre avdekkingskontroller enn tidligere år, men det er en økning i antall kontrollsaker opprettet av Nav.

Tabell 3.2. Antall utvalgte kontroller og tilsyn mot arbeidslivskriminalitet

Etat	Kontroll og tilsyn	2024
Arbeidstilsynet		
	Antall tilsyn	1 380
Nav		
	Antall kontrollsaker opprettet	552
	Antall stedlige kontroller	488
Skatteetaten		
	Antall utvidede kontroller (lukkede og påbegynte)	5242
	Herav antall avdekkingskontroller	450
Samlet	Totalt antall kontroll og tilsyn	7662

Tabell 3.3 viser utvalgte reaksjoner og sanksjoner mot arbeidslivskriminalitet. Det kan ta tid å utrede og fatte vedtak, og resultatene må derfor ikke leses som en direkte følge av kontroller og tilsyn gjennomført i 2024.

Tabellen viser at a-krimssamarbeidet har resultert i en rekke reaksjoner og sanksjoner. Arbeidstilsynet ga en del færre reaksjoner i 2024 enn i 2023, som følge av både færre tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet og en lavere andel tilsyn med brudd. Antallet overtredelsesgebyr var også noe lavere i 2024 sammenlignet med året før, men beløpene har økt, i snitt med ca. 50 000 kroner per gebyr. Nav har ilagt et betydelig høyere antall gebyrer for manglende registrering i Aa-registeret i 2024 enn i 2023, og antall vedtak om feilutbetaling er også høyere enn de siste årene. Skatteetaten har avdekket høyere beløp på inntekt og merverdiavgift sammenlignet med fjoråret, og både antallet og andelen som er ilagt skjerpet tilleggsskatt, har økt. Dette antyder at dybdekontroller gir resultater i form av økt avdekking. Antall vedtak om bokføringspålegg og overtredelsesgebyr fra Skatteetaten har også økt sammenlignet med fjoråret.

Tabell 3.3. Utvalgte reaksjoner og sanksjoner mot arbeidslivskriminalitet

Etat	Reaksjon og sanksjon	2024
Arbeidstilsynet		
	Antall vedtak – pålegg	1 486
	Antall vedtak – pressmidler	585
	Antall vedtak – stans ved overhengende fare	120
	Antall vedtak – overtredelsesgebyr	171
	Beløp overtredelsesgebyr	19 432 000
Nav		
	Antall vedtak – feilutbetaling	121
	Samlet beløp i feilutbetalingsvedtak	24 943 000
	Antall vedtak – stans av ytelser	7
	Antall vedtak – gebyr om manglende registrering Aa-registeret	85
Skatteetaten		
	Totalt avdekket beløp utenom merverdiavgift (grunnlag) etter utvidet kontroll	645 356 000
	Totalt avdekket merverdiavgift (beregnet) etter utvidet kontroll	79 393 000
	Antall vedtak – med tilleggsskatt etter utvidet kontroll (andel skjerpet tilleggsskatt i parentes)	196 (46.4 %)
	Antall vedtak – bokføringspålegg etter utvidet kontroll (antall tvangsmulkt etter bokføringspålegg i parentes)	85 (39)
	Beløp tvangsmulkt etter bokføringspålegg fra utvidet kontroll	2 945 000
	Antall vedtak – med overtredelsesgebyr etter formalkontroll, personallistekontroll (andel overtredelsesgebyr av totalen på 724)	335 (46.3 %)
	Beløp overtredelsesgebyr etter formalkontroll - personallistekontroll	4 414 000

	Antall vedtak – med formelle konsekvenser etter utvidet kontroll (andel formelle konsekvenser av totalen på 3750)	998 (26.6 %)
--	--	--------------

Tabell 3.4 viser anmeldelser mot arbeidslivskriminalitet. Anmeldelsene kan være et resultat av kontroller og tilsyn fra tidligere år. Det finnes ikke tilgjengelig informasjon om politiets anmeldelser. Tabellen viser at de tre øvrige etater har anmeldt saker som omhandler arbeidslivskriminalitet. I 2024 anmeldte Arbeidstilsynet færre enn i 2023, mens Nav og Skatteetaten anmeldte flere.

Tabell 3.4. Antall anmeldelser mot arbeidslivskriminalitet

Etat	Anmeldelse	2024
Arbeidstilsynet		
	Antall anmeldelser	7
Nav		
	Antall anmeldelser	22
Skatteetaten		
	Antall anmeldelser etter utvidet kontroll	65
Samlet	Totalt antall anmeldelser	94

3.6.2 Informasjon og veiledning

Som nevnt gir de samarbeidende etatene informasjon og veiledning i kontroller og tilsyn, men dette gis også gjennom andre kanaler. Informasjon og veiledning gis særlig til utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere for å styrke deres evne og vilje til å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet. Informasjon og veiledning gis til enkeltpersoner og virksomheter, til grupper og til større målgrupper.

Tabell 3.5 gir en oversikt over utvalgte resultater av informasjons- og veiledningstiltak i a-krimssamarbeidet i 2024. Kun aktiviteter med tallfestede resultater er inkludert i tabellen.

Tabellen viser at informasjon spres bredt og rekker ut til relevante målgrupper. Aktivitetene er redusert fra tidligere år på noen områder, men styrket på andre områder. Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier imidlertid at målgrupper for a-krimssamarbeidet har fått tilgang til informasjon. De er dermed gitt mulighet til å øke sin kunnskap om rettigheter og plikter og hvordan de kan unngå å bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

A-krimssamarbeidet har styrket synlighet og tilstedeværelse i mediene og fremstår nå som særdeles godt med en PR score på 5.9. PR-score går fra $\div 10$ til $+ 10$, og vurderes ut fra vinkling av innhold, rekkevidde for det aktuelle mediet samt hvor stor rolle sentrene og de lokale samarbeidene spiller i oppslagene. Gjennomsnittlig PR-score gir derfor et totalinntrykk av hvordan disse framstår i mediebildet.

Tabell 3.5. Informasjon og veiledning i a-krimssamarbeidet 2024

Informasjon og veiledning	Beskrivelse	2024
Til enkeltpersoner - virksomheter		
Servicesenter for utenlandske arbeidstakere	Tverretatlige sentre i fem byer, hvor arbeidstakere kan motta veiledning og ordne forhold for å kunne jobbe lovlig. I tillegg gir nettsiden gir informasjon om rettigheter og plikter på fem språk.	Antall henvendelser: 70 292
Tettpå:	Samarbeid for å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggebransjen. Tettpå: har avtaler med kommuner og banker, samt	Antall avtaler: 25 Antall telefoner: 6 500 Antall brev: 82 300

	telefon tjeneste og en robotisert utsending av informasjonsbrev til forbrukere.	
Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler	Avtaler med store oppdragsgivere for å gi disse kunnskap om hvordan de kan velge seriøse leverandører.	Antall avtaler: 29
Skatteattester	Opplysninger om leverandørers skatt og avgift. Gis via de landsdekkende samarbeidsavtalene slik at oppdragsgiverne blir bedre i stand til å vurdere om leverandører er seriøse.	Antall attester: 138 000
Politiets næringslivs-kontakter	Samler inn, og formidler, kunnskap om trusselbildet, gir råd til utbyggere og er pådriver og tilrettelegger for samhandling mellom politi, kontrolletater, næringslivet og organisasjonene.	
Medbyggerne	Prosjektsamarbeid mellom offentlig sektor, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark for et seriøst arbeidsliv.	Antall byggevarehus: 34 Antall sertifiserte: 267
Til grupper		
Spleiselaget	Undervisningsopplegg i videregående skole for riktige valg i arbeidslivet. Det er samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) som står bak Spleiselaget. Aktørene i SMSØ er YS, LO, NHO, KS, UNIO, Virke og Skatteetaten.	Antall elever: 20 861
Til mange		
Registre over godkjente virksomheter	Registre for at oppdragsgivere og forbrukere kan finne godkjente tilbydere for tjenester der godkjenning er lovpålagt.	
handlehvit.no	Nettside for privatmarkedet initiert av Samarbeid Mot Svart Økonomi (SMSØ) for å fremme hvordan man gjør rett med tanke på skatt og avgift.	Antall visninger: 43 000
spleiselaget.no	Nettside for å bidra til god informasjon om skatt og arbeidsliv for ungdom.	Antall visninger: 332 000
knowyourrights.no	Nettside for utenlandske arbeidstakere om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, oversatt til 13 språk.	Antall besøkende: 190 000
medbyggerne.no	Nettside for interessenter i byggebransjen for å fremme hvitt arbeid og bekjempe arbeidslivskriminalitet.	Antall visninger: 366 000
Kampanjer	Tettpå: Filmkampanjer SoME	Antall visninger: 5 000 000
Medieomtale	For å øke effekten av a-krimssamarbeidets arbeid, benyttes media proaktivt.	Antall oppslag: 595 PR-score: 5.9

4 Vurdering av brukereffekter

4.1 Formålet med kapittelet

Formålet med dette kapittelet er å gi en vurdering av effekter av a-kriminnsatsen opp mot brukermålene for sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere. Vurderingen baserer seg på tilgjengelig informasjon om endringer hos aktørgruppene.

4.2 Vurdering av brukereffekter på sentrale trusselaktører

Hovedinnsatsen i a-krimssamarbeidet skal rettes mot sentrale trusselaktører. Formålet med innsatsen er at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Innsatsen skal også hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet.

Innsatsen mot sentrale trusselaktører kjennetegnes av kontroller og tilsyn og medfølgende reaksjoner og sanksjoner som skal føre til at aktørenes kapasitet reduseres. Dette innebærer at

avdekkede lovbrudd må få konsekvenser, herunder at aktørene straffeforfølges og krav innkreves. Økonomisk gevinst utgjør en sentral motivasjonsfaktor for arbeidslivskriminalitet.

For å vurdere endringer i kapasitet og intensjon hos sentrale trusselaktører, benyttes indikatorer på straffeforfølgelse og innkreving for a-kriminnsatsen i stort. Hovedføringen i a-krimssamarbeidet er at innsatsen skal rettes mot sentrale trusselaktører, og det er derfor rimelig å anta at straffeforfølgelse og innkreving som følge av a-krimssamarbeidet hovedsakelig vil treffe sentrale trusselaktører. Indikatorene er valgt ut etter hva som er mulig å tallfeste. Det finnes informasjon om strafferettslige reaksjoner på anmeldelser fra Arbeidstilsynet, Nav og Skatteetaten. Politiet avdekker og mottar anmeldelser som angår arbeidslivskriminalitet, etterforsker disse, herunder ved bruk av tvangsmidler, og sørger for rettskraftige avgjørelser mot de som begår lovbrudd. Det finnes imidlertid ikke tilgjengelig informasjon om strafferettslige reaksjoner på politiets egne anmeldelser. For innkreving finnes det informasjon om skatte- og avgiftskrav knyttet til utlegg, arrest, erstatninger og konkurs som følge av saker fra a-krimssentrene og tidvis fra enkelte lokale a-krimssamarbeid. Videre betales det inn betydelige beløp etter dialog. I 2024 er det registrert at det er innbetalt beløp på 75 millioner kroner etter dialog. Beløp innbetalt etter dialog må imidlertid følges opp manuelt, og det finnes dermed ikke konsis informasjon om disse beløpene som kan følges over tid. Da det generelt er utfordrende å vurdere effekter av innsats mot aktører som forsøker å skjule sine handlinger, samt at effekten av etatenes innsats påvirkes av mange og sammensatte forhold, vil tilgjengelig informasjon kun gi et begrenset bilde av endringer i sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon.

Tabell 4.1 viser tilgjengelige indikatorer for å vurdere sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon for arbeidslivskriminalitet. Det kan ta tid å utstede strafferettslige reaksjoner og kreve inn beløp, og tabellen kan derfor vise effekter av innsats fra tidligere år. Tabellen viser at flere av etatenes anmeldelser ikke fører til strafferettslig reaksjon. Blant Arbeidstilsynets anmeldelser etter a-krimtilsyn i perioden 2020-2024, ble åtte saker avgjort med strafferettslig reaksjon i 2024. Dette utgjør litt over halvparten av sakene avgjort dette året. Det er en liten nedgang i antall avgjorte strafferettslige reaksjoner i saker anmeldt av Nav i 2024 sammenlignet med 2023, men andelen er likevel høyere enn i 2023. Når det gjelder anmeldelser fra Skatteetaten, er det en økning i antall anmeldelser avgjort med strafferettslige reaksjoner sammenlignet med fjoråret. Økningen skyldes hovedsakelig en økning av antall reaksjoner med ubetinget fengsel over 6 måneder. Andelen henleggelse er fortsatt høy, på rundt 44 prosent. Angående innkreving som følge av saker fra sentrene og lokale a-krimssamarbeid, er det noe redusert innkreivingsbeløp sammenlignet med fjoråret. Dette skyldes hovedsakelig et lavere beløp på konkursbegjæringer.

Tabell 4.1. Indikatorer på sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon for arbeidslivskriminalitet

Etat	Indikator	2024
Arbeidstilsynet		
	Antall anmeldelser innenfor arbeidslivskriminalitet avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	8 (53 %)
	Antall tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet med reaksjon innfridd	581
Nav		
	Antall anmeldelser avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	8 (67 %)
	Innspart beløp i feilutbetalingssaker knyttet til arbeidslivskriminalitet	435 600
Skatteetaten		
	Antall anmeldelser avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	36 (56 %)

	Antall sikret ved utlegg, arrest og erstatningskrav og krav som grunnlag for konkursbegjæringer - i saker som har sitt utspring fra a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid	363
	Beløp sikret ved utlegg, arrest og erstatningskrav og krav som grunnlag for konkursbegjæringer - i saker som har sitt utspring fra a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid	108 946 000

Høy opplevd oppdagelsesrisiko anses å bidra til å redusere arbeidslivskriminalitet, fordi aktørene antas å vurdere gevinsten opp mot risikoen for å bli oppdaget og påfølgende straff. Opplevd oppdagelsesrisiko blir ofte målt gjennom spørreundersøkelser i aktuelle målgrupper. Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) måler den opplevde sannsynligheten for at skattemyndighetene oppdager det dersom en virksomhet i bransjen unnlater å rapportere inn alle skatter og avgifter. Andelen som opplever høy sannsynlighet for å bli oppdaget, har steget fra 65 prosent i 2016 til 78 prosent i 2024.

Tabell 4.2 viser tilgjengelige indikatorer relatert til næringslivets opplevelse av handlingsrommet for unndragelse av skatt og avgift. Med unndragelse menes her tilfeller hvor virksomheter med vilje gir uriktige eller ufullstendige opplysninger om faktiske forhold som har betydning for fastsettelse av skatt og/eller avgift. Resultatene er hentet fra Skatteetatens spørreundersøkelse om unndragelser av skatt og/eller avgift (Skrim-undersøkelsen). Undersøkelsen ble gjennomført for første gang i 2024. Tabellen viser at over 50 prosent opplever at det er vanskelig å unndra, og over 50 prosent opplever at oppdagelsesrisikoen ved unndragelser er høy.

Tabell 4.2. Indikatorer på næringslivets opplevelse av handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet. Kilde: Skrim-undersøkelsen 2024

Indikator	2024
Hvor vanskelig tror du det er å unndra skatt og/eller avgift i din bransje? (Andel virksomheter som har svart ganske vanskelig og svært vanskelig)	53 %
Dersom en virksomhet i din bransje unndrar skatt og/eller avgift, hvor sannsynlig tror du det er at dette blir oppdaget? (Andel virksomheter som har svart ganske sannsynlig og svært sannsynlig)	53 %
Dersom en virksomhet i din bransje blir oppdaget i å unndra skatt og/eller avgift, hvor sannsynlig mener du det er at virksomheten blir straffet? (Andel virksomheter som har svart ganske sannsynlig og svært sannsynlig)	64 %

I tillegg til informasjonen over har a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid anslått virkningen av deres innsats på sentrale trusselaktørers kapasitet og intensjon på en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning. I 2024 vurderer de innsatsen i gjennomsnitt til 4, og vurderingene er dermed på tilsvarende nivå som året før. Sentrene og de lokale a-krimssamarbeidene trekker frem blant annet tett oppfølging av trusselaktørene, gjerne med gjentakende kontroller og tilsyn over tid, og det å ha et tett samarbeid mellom etatene som gode vilkår for å få redusert kapasitet og intensjon.

4.3 Vurdering av brukereffekter på utenlandske arbeidstakere

Formålet med innsatsen rettet mot utenlandske arbeidstakere er at de skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Innsatsen skal føre til at utenlandske arbeidstakere har kunnskap om rettigheter og plikter, tillit til norske myndigheter, lovlige lønns- og arbeidsvilkår, at de er korrekt registrert i påkrevde registre, innrapportert med korrekte opplysninger, og at de ikke misbruker tillatelser og offentlige stønader.

Tabell 4.3. viser antall arbeidstakere som kan ha blitt berørt av Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjoner innenfor arbeidslivskriminalitet. Om lag 560 virksomheter med totalt ca. 7 800 registrerte arbeidstakere har iverksatt tiltak for å ivareta arbeidstakeres rettigheter som følge av

slike tilsyn og reaksjoner. Det tas forbehold om at antallet arbeidstakere baserer seg på registrering i Aa-registeret og kan være heftet med feilkilder. Antallet omfatter både norske og utenlandske arbeidstakere.

Tabell 4.3: Indikator på at utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter

Indikator	2024
Antall arbeidstakere i virksomheter som har innfridd reaksjoner fra Arbeidstilsynet (avrundet)	7 800

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har anslått virkningen av deres innsats mot utenlandske arbeidstakeres rettigheter og plikter, på en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning. For 2024 vurderer de denne skåren i gjennomsnitt til 3, altså middels måloppnåelse. Dette er på samme nivå som året før. De trekker blant annet frem at vedtak rettet mot arbeidsgivere har god effekt på arbeidstakernes rettigheter, at informasjon fra flere etater kan benyttes for å verifisere lønns- og arbeidsvilkår og registreringer, og at etatene som regel får gitt informasjon til arbeidstakerne under kontroller og tilsyn. Språkbarrierer kan imidlertid være en hindring for god kommunikasjon. Man vet heller ikke i hvilken grad informasjonen blir brukt.

Tabell 4.4 viser utvalgte resultater på indikatorer for næringslivets vurdering av hvor vanlig eller uvanlig de opplever ulike regelverksbrudd i sin bransje. Resultatene er hentet fra Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit (SERO). I 2024 er det høyest andel som mener at brudd på regler om helse, miljø og sikkerhet (HMS) var svært eller ganske vanlig, med til sammen 22 prosent. Andelen er imidlertid redusert fra 2023, da andelen var 29 prosent. Det er 20 prosent som opplever at brudd på bestemmelser om lønnsvilkår er vanlig. Dette er på samme nivå som de to årene før, etter en liten nedgang fra undersøkelsene i 2020 og 2021. Omtrent like mange mener at brudd på innleiebestemmelsene er vanlig, en andel som var to prosentpoeng lavere enn i 2023. Videre mener 14 prosent at svart arbeid er vanlig. Denne andelen er fire prosentpoeng lavere enn i 2023, og også lavere enn tidligere år. Andelen som mener at brudd på trygdeytelser er vanlig i 2024, er på 13 prosent, som er på nivå med de to foregående årene. Kun ni prosent mener at brudd på oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig, etter en nedgang fra 13 prosent i 2023.

Tabell 4.4: Indikatorer på næringslivets opplevelse av ulike regelverksbrudd. Andel virksomheter som har svart ganske eller svært vanlig. Kilde: SERO, 2024

Indikator	2024
Brudd på HMS-regler	22 %
Brudd på bestemmelser om lønnsvilkår	20 %
Brudd på bestemmelser om innleie	19 %
Svart arbeid	14 %
Brudd på bestemmelser om trygdeytelser	13 %
Bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse	9 %

4.4 Vurdering av brukereffekter på oppdragsgivere og forbrukere

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at de ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Hovedinnsatsen mot brukermålet gjennomføres i etatenes linjer og skal føre til at oppdragsgivere og forbrukere har tilgang på informasjon, kunnskap om hva som kjennetegner manglende etterlevelse, at de ikke aksepterer handel med kriminelle, og at de kjenner konsekvensene av å medvirke til arbeidslivskriminalitet.

For å vurdere innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere, benyttes resultater fra spørreundersøkelser i næringslivet og blant forbrukere, samt a-krimsentrenes og de lokale a-krimssamarbeidenes egenvurdering av innsatsen.

Tabell 4.5 viser utvalgte resultater fra spørreundersøkelser. Tabellen viser at aksepten for svart arbeid er lav, få opplever etterspørsel etter svart arbeid, og få oppgir at de selv har kjøpt svart arbeid. 22 prosent kjenner imidlertid andre som har kjøpt svart arbeid. Både andelen som aksepterer og andelen som oppgir å kjøpe svart, er redusert over tid.

Tabell 4.5. Tilgjengelige indikatorer knyttet til om oppdragsgivere og forbrukere bidrar til arbeidslivskriminalitet. Kilder: DFØs anskaffelsesundersøkelse 2024, SMSØs forbrukerundersøkelse om svart arbeid 2024, Skatteetatens undersøkelse av landsdekkende samarbeidsavtaler 2024, Skrim-undersøkelsen 2024

	Indikator	2024
Anskaffelsesundersøkelsen (offentlig sektor)	Hvor ofte ivaretar virksomheten kontraktsoppfølging ved å gjennomføre følgende oppgaver: Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår der det er relevant. Gjennomsnitt på en skala der 1 = aldri, 2 = sjeldent, 3 = av og til, 4 = ofte og 5 = alltid.	3.3
Forbrukerundersøkelsen om svart arbeid	Har du i løpet av de to siste årene kjøpt svart arbeid? (Andel forbrukere som har svart ja)	6 %
	I hvilken grad synes du det er akseptabelt å kjøpe eller tilby svart arbeid? (Andel forbrukere som har svart alltid (5) eller 4)	8 %
	Kjenner du noen i din familie, kollegaer, naboer, venner eller andre som i løpet av de siste to årene har kjøpt svart arbeid? (Andel forbrukere som har svart ja)	22 %
Undersøkelse - landsdekkende samarbeidsavtaler	«Samarbeidsavtalen bidrar til avvisning/utestenging av useriøse aktører» (Andel oppdragsgivere som har svart helt enig eller enig)	100 %
Skrim-undersøkelsen	I min bransje er det sosialt akseptabelt å unndra skatt og/eller avgift. (Andel virksomheter som har svart stor eller svært stor)	6 %
	I hvilken grad opplever du at kunder i din bransje etterspør svart arbeid, varer eller tjenester? (Andel virksomheter som har svart stor eller svært stor)	3 %
	I hvilken grad opplever du at næringsaktører i din bransje arbeider for å redusere muligheten til å unndra skatt og/eller avgift? (Andel virksomheter som har svart stor eller svært stor)	21 %

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har anslått virkningen av deres innsats mot oppdragsgivere og forbrukere på en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning. De vurderer innsatsen i gjennomsnitt til 3 i 2024, noe som indikerer at også innsatsen som gjøres i sentrene og lokale a-krimssamarbeid har betydning for målgruppen.

5 Vurdering av samfunnseffekt

5.1 Formålet med kapittelet

Innsatsen overfor sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, og oppdragsgivere og forbrukere skal føre til redusert arbeidslivskriminalitet. Formålet med dette kapittelet er å vurdere samfunnseffekten av a-kriminnsatsen ved å vurdere tilstanden og tilgjengelige indikatorer på utvikling av omfanget.

5.2 Vurdering av tilstanden på arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet representerer en betydelig utfordring for arbeidstakere, virksomheter og samfunnet, og har alvorlige konsekvenser. Det brytes en rekke lover, og kriminaliteten utføres

både i organisert form og av enkeltaktører. Utøvere som begår arbeidslivskriminalitet, er også knyttet til andre kriminalitetsformer. Vurderingen av tilstanden på arbeidslivskriminalitet er basert på informasjon fra a-krimssamarbeidet, samt Økokrims trusselvurdering fra 2024 og NTAES sine rapporter *Når lønnen uteblir* og *Registermanipulasjon* fra 2024. Informasjonen på a-krimområdet speiler hvilke bransjer etatene, a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har prioritert å kontrollere. Erfaringene fra a-krimssamarbeidet er at det stort sett er de samme typene lovbrudd som går igjen fra år til år. Modus vil kunne endre seg noe, ut fra blant annet kontrolltrykk, men også endringer i økonomisk situasjon og teknologisk utvikling.

Informasjonsgrunnlaget peker på en rekke ulike lovbrudd innenfor arbeidslivskriminalitet der følgende kan trekkes frem: svart avlønning, bruk av fiktive fakturaer og fiktive arbeidsforhold, uoppgitt omsetning, underbetaling, lønnstyveri, Nav-bedrageri og brudd på arbeidsmiljøregelverket. I Økokrims trusselvurdering er det trukket frem at sentrale trusselaktører og gjengangere begår skatte- og avgiftskriminalitet, konkursvirksomhet og fiktiv fakturering. Bransjene hvor det rapporteres om arbeidslivskriminalitet, er hovedsakelig bygg og anlegg, servering, transport, sesongarbeid, fiskeri- og havbruksnæringen og bilpleie. Dette er alle arbeidsintensive bransjer med blant annet lave kompetansekrav, utstrakt bruk av enkeltpersonforetak, og hvor det benyttes en stor andel ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft.

Økokrims trusselvurdering og NTAES' rapport om lønnstyveri fremhever hvordan utenlandske arbeidstakere i disse arbeidsintensive bransjene er mer sårbare for utnyttning enn norskfødte arbeidstakere. Dette skyldes blant annet språkutfordringer, lite eller ingen utdanning, og at mange av arbeidstakerne har lite kjennskap til norsk regelverk, rettigheter og plikter. Det rapporteres også om kriminalitetsutfordringer knyttet til oppsøkende håndverkervirksomhet med utenlandske arbeidstakere. Det er gjerne eldre personer som blir utsatt for bedragerier i forbindelse med at de får tilbud om tjenester som utvending vask, håndverkertjenester og steinlegging.

Informasjonsgrunnlaget viser at arbeidslivskriminalitet er en særlig kompleks kriminalitetsutfordring med bransjeoverskridende modus. I tillegg er det koblinger til kriminelle nettverk i mange av de bransjene der det tradisjonelt er rapporteringer om arbeidslivskriminalitet. NTAES' analyse av registermanipulasjon viser at aktørene som begår lånebedrageri, også er involvert i lovbrudd knyttet til arbeidslivskriminalitet.

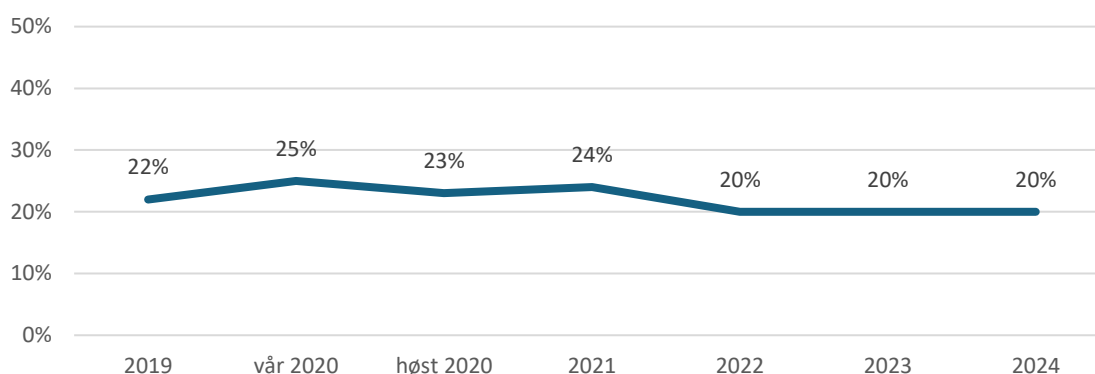
5.3 Vurdering av utvikling av arbeidslivskriminalitet

Denne årsrapporten har fremhevet at a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har levert godt i 2024. Det er godt samarbeid mellom sentrene og etatenes linjer der etatens linjer sikrer prioritering. Felles nasjonal innsats i 2024 har gitt økt kunnskap, ført til mer deling av kunnskap mellom sentrene og styrket samarbeidet med relevante offentlige aktører. Det er noen færre tilsyn og kontroller, men beløpene på avdekking og sanksjonering har økt. Målgrupper har fått tilgang til informasjon, og dermed gitt mulighet til å øke sin kunnskap. I tillegg er a-krimsentrenes synlighet og tilstedeværelse i mediene styrket og fremstår nå som særdeles god. Dette kan øke den opplevde oppdagelsesrisikoen og gi ønskede effekter. Arbeidslivskriminalitet er imidlertid en kompleks kriminalitetsutfordring med bransjeoverskridende modus. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold. Det gjør at det er utfordrende å etablere gode indikatorer på utviklingen av omfanget.

Spørreundersøkelser kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser knyttet til arbeidslivskriminalitet, og hvordan disse opplevelsene endres over tid. Spørreundersøkelser er

imidlertid forbundet med en rekke feilkilder som kan true både påliteligheten og valideten til resultatene. Respondentenes opplevelse av kriminalitet kan for eksempel være et resultat av hvor synlig eller skjult kriminaliteten er, fremfor et reelt bilde av kriminaliteten. Det er likevel sentralt å følge med på respondenters opplevelse da opplevelser kan påvirke atferd. Hvis kriminalitet oppleves som enkelt eller vanlig i egen bransje, kan det øke sjansen for at flere begår lovbrudd. Hvis kriminalitet oppleves som uvanlig, kan dette skape større motstand mot å begå lovbrudd.

I SERO blir det spurt om næringslivets opplevelse av hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje. Figur 5.1 viser resultatene fra undersøkelsen.



Figur 5.1 Indikator på opplevelsen av omfanget av arbeidslivskriminalitet «Hvor vanlig eller uvanlig er arbeidslivskriminalitet i din bransje?» Andel som har svart ganske eller svært vanlig. Kilde: SERO 2019-2024

Figuren viser at andelen respondenter som opplever at arbeidslivskriminalitet er ganske vanlig og svært vanlig i sin bransje, har holdt seg stabil på 20 prosent de siste tre år. Resultatene tyder dermed på at det opplevde omfanget av arbeidslivskriminaliteten har holdt seg stabilt i årene etter covid-19 pandemien. Arbeidslivskriminalitet er imidlertid, og som nevnt, et komplekst fenomen. Kriminaliteten kan krysse både bransjer og grenser, og aktørene forsøker å skjule sine handlinger. Dette gjør at kriminaliteten kan være utfordrende å observere for næringslivet.



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2024

Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra STAMI, NAV, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet

Dato: 15.03.2025

Innhold

Sammendrag	3
Innledning.....	4
Arbeidsmiljøsatsingen ved utgangen av 2024 – solid og kunnskapsbasert.....	4
Arbeidsmiljøsatsingen og kunnskapsbasert forebygging, nå og fremover.....	4
Status og videre plan for den enkelte etat	6
STAMI.....	6
Systematiske kunnskapsoppsummeringer	6
NOA+	6
Arbeidsmiljørådet.....	7
Styrket formidling og økt synlighet.....	7
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsatsingen	7
Arbeidstilsynet.....	7
Tilsyn.....	8
Veivisning.....	9
Veiledningsbrev	9
Arbeidstilsynet.no.....	10
Nav.....	10
Idèbanken og IA-pakka	11
Havindustritilsynet.....	12
Veivisning.....	12
Tilsyn.....	13
Erfaringer	13
Samarbeid mellom etatene og partene	14
Etatene	14
Partene	14
IA-seminarer	14
Arbeidsmiljøportalen.....	15
Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen	16
En bra dag på jobb.....	16
Arbeidsmiljøhjelpen	17
Refleksjoner om veien videre	18

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2025 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøstatsingen. Rapporten skal beskrive den samlede innsatsen og hver etats bidrag inn i arbeidet. Dette kommer fram i alle etatenes tildelingsbrev, og Arbeidstilsynet har ansvar for koordinering og utarbeidelse av en felles årsrapport. Denne rapporten svarer ut dette oppdraget, for STAMI, NAV, Havindustritilsynet og Arbeidstilsynet.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøstatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall».

Ved utgangen av 2024 står Arbeidsmiljøstatsingen sterkt, med fire tett samarbeidende etater: Nav, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet og STAMI. Sammen har vi bygget et kunnskapsbasert og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bidrar til å redusere sykefravær, forebygge frafall og fremme inkludering i arbeidslivet

Gjennom seks år har vi utviklet og forsterket bransjerettede verktøy, basert på nasjonale data om arbeidsmiljøutfordringer i ulike bransjer. Vi vet hvilke faktorer som påvirker sykefravær og frafall, og hvor potensialet for forebygging er størst. Dette har resultert i praktiske verktøy, som er tilpasset bransjenes behov.

Ved utgangen av 2024 dekker vi 29 bransjer, og innen utgangen av 2025 vil vi nå 33. Hver enkelt bransje dekkes med forskningsbasert kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer som påvirker sykefravær, frafall og inkludering. I tillegg er vi aktivt ute med veivisning, veiledning og kommunikasjon, både digitalt og på relevante arenaer for arbeidslivet. På den måten har vi nådd ut til målgruppen for Arbeidsmiljøstatsingen, nemlig virksomhetene.

Det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet har utviklet seg betydelig, og står nå sterkere enn før. Flere bransjer har tatt i bruk verktøyene, og vi ser en økning i både effekt og rekkevidde. Likevel er potensialet langt fra utnyttet fullt ut. IA-avtalen har vært en avgjørende ramme for denne satsingen, og en ny avtale vil gi nødvendig tyngde til videre arbeid. Et viktig, men fortsatt uutnyttet potensial, ligger hos partene selv. Gjennom deres mulighet til å spre kunnskapsbasert opplæring for egne medlemmer og tillitsvalgte. Dette ansvaret er sentralt for å sikre bredere forankring og flere ambassadører for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Med en ny IA-avtale ser vi en viktig mulighet til å styrke dette arbeidet i neste periode.

Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen. Det dreier seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidsmiljøsatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid speiler denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene. Det er dette arbeidet denne rapporten skal svare ut.

Arbeidsmiljøsatsingen ved utgangen av 2024 – solid og kunnskapsbasert

Ved utgangen av 2024 står Arbeidsmiljøsatsingen sterkt, med fire tett samarbeidende etater: Nav, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet (Havtil) og Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Sammen har vi bygget et kunnskapsbasert og forebyggende arbeidsmiljøarbeid som bidrar til å redusere sykefravær, forebygge frafall og fremme inkludering i arbeidslivet.

Gjennom seks år har vi utviklet og forsterket bransjerettede verktøy, basert på nasjonale data om arbeidsmiljøutfordringer i ulike bransjer. Vi vet hvilke faktorer som påvirker sykefravær og frafall, og hvor potensialet for forebygging er størst. Dette har resultert i praktiske verktøy, som er tilpasset bransjenes behov.

Ved utgangen av 2024 dekker vi 29 bransjer, og innen utgangen av 2025 vil vi nå 33. Dette er 26 flere enn de pågående bransjeprogrammene. Hver enkelt bransje dekkes med forskningsbasert kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer som påvirker sykefravær, frafall og inkludering.

Verktøyene vi har utviklet er i økende grad selvgående og godt implementert i praksis. Statistikken viser økt bruk, og stadig flere tilbakemeldinger fra arbeidslivet bekrefter deres verdi. Verktøyene benyttes nå på tvers av bransjer, både av arbeidsmiljøeksperter og virksomheter.

Særlig bedriftshelsetjenesten (BHT) og Nav Arbeidslivssenter har tatt verktøyene i bruk for å støtte virksomheter. I tillegg ser vi en økende bruk blant verneombud og arbeidsmiljøutvalg, som har oppdaget hvor nyttig Arbeidsmiljøportalen og tilhørende verktøy er i deres daglige arbeid.

Kommunikasjonsstrategien siden 2020 vært å formidle gjennom egne etater, bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Dette har vært en omfattende og krevende jobb – ikke bare med å etablere og gjøre nye verktøy kjent, men også å endre forståelsen av hva arbeidsmiljø faktisk handler om. Dette arbeidet har vært avgjørende for å styrke formidlingen, sikre gjenkjennelse og øke bruken av verktøyene over tid.

Arbeidsmiljøsatsingen og kunnskapsbasert forebygging, nå og fremover

Det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet har utviklet seg betydelig, og står nå sterkere enn før. Flere bransjer har tatt i bruk metodene, og vi ser en økning i både effekt og rekkevidde. Men vi ser fortsatt et ubenyttet potensial. IA-avtalen har vært en avgjørende ramme for denne satsingen, og en ny avtale vil gi nødvendig tyngde til videre arbeid. Et viktig, men fortsatt uutnyttet potensial, ligger hos partene selv. Gjennom deres mulighet til å spre kunnskapsbasert opplæring for egne medlemmer og tillitsvalgte. Dette ansvaret er sentralt for å sikre bredere forankring og flere ambassadører for det

forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Med en ny IA-avtale ser vi en viktig mulighet til å styrke dette arbeidet i neste periode.

Bransjene etterspør mer målrettet opplæring, både innen IA og HMS. Nyere kartlegginger bekrefter dette behovet blant ledere og arbeidstakere. Vi har allerede effektive, forskningsbaserte verktøy som Arbeidsmiljøhjelpen, NOA+ og En bra dag på jobb, som er skreddersydd for norsk arbeidsliv. Ved å bruke disse ressursene fullt ut kan vi gi virksomhetene praktisk støtte og økt kunnskap for å styrke arbeidsmiljøet.

Den nye IA-avtalen reflekterer også denne innsikten, med en tydelig målsetning om å forsterke innsatsen. Dette innebærer en intensivering av Arbeidsmiljøsatsingen, samt en satsing på opplæring i arbeidsmiljøarbeid, som skal bygge på kunnskap fra Arbeidsmiljøsatsingen. Dette må sees i sammenheng med opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. En kunnskapsbasert HMS-opplæring gir her en unik mulighet for gode synergier, hvor kompetanseheving på tvers av roller vil styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i hele arbeidslivet.

Etatene mener at bransjeprogrammene, for at de skal gi størst mulig effekt, i stor grad må bygge på eksisterende kunnskap og verktøy fra Arbeidsmiljøsatsingen. Dette sikrer at tiltakene er forskningsbaserte og tilpasset de utfordringene som finnes i ulike bransjer. Vi ser derfor med glede på at dette er en føring i den nye avtalen.

Bransjene må få mulighet til å integrere kunnskap og metodikk direkte i sine egne opplæringsløp og arbeidsmiljøtiltak. Ved å koble eksisterende arbeidsmiljøverktøy tettere på bransjeprogrammene, kan vi styrke implementeringen i virksomhetene og sikre at kunnskapen blir omgjort til varige forbedringer. Dette vil både gi større gjennomslag og samtidig være en mer ressurseffektiv måte å jobbe på.

Gjennom tett samarbeid og kunnskapsbaserte tiltak kan vi redusere sykefravær, forebygge frafall og forbedre arbeidsvilkår i hele landet. Dette er ikke bare et spørsmål om arbeidshelse – det handler om bærekraften i norsk arbeidsliv.

Seks års erfaring har gitt oss en solid plattform – nå må vi bruke den til å sikre en varig og sterk arbeidsmiljøinnsats for fremtiden.

Nav, Arbeidstilsynet, Havtil og STAMI stiller seg samlet bak denne anbefalingen. Vi mener at dette arbeidet, selve gullet som arbeidsmiljøsatsingen er, må ligge til grunn for en fortsatt kunnskaps- og faktabasert bransjesatsing. Å bygge videre på eksisterende innsikt og verktøy er avgjørende for å sikre at norsk arbeidsliv forblir trygt, helsefremmende og bærekraftig.

Fordi, arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Status og videre plan for den enkelte etat

STAMI

I 2024 har vi jobbet med å videreutvikle og sikre satsingens innhold, samtidig som vi har fokusert på å gjøre instituttets bidrag mer synlige og tilgjengelige. STAMI har lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for fire nye bransjer og hatt en viktig rolle i de regionale IA-samlingene.

STAMI deltar aktivt i portalens redaksjonsråd og styringsgruppe, og vi koordinerer samarbeidet mellom bransje- og virksomhetsrepresentanter og etatene gjennom bransjedialogmøtene. Med lanseringen av Faktaboken 2024 og et utvidet datagrunnlag, planlegger vi å tilby mellom 37 og 40 bransjer i En bra dag på jobb og NOA+ de kommende årene. Arbeidet vi har startet på, vil fortsette og også legge grunnlaget for videre utvikling i årene fremover.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

STAMIs enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer (ESKO) publiserte i 2024 en oppdatert gjennomgang av forskning om fjernarbeid og hjemmekontor, med ny vitenskapelig kunnskap tilpasset norske forhold.

Gjennom året fortsatte arbeidet med to pågående kunnskapsoppsummeringer: én om rollekonflikter, og én om sammenhengen mellom arbeid og psykisk helse. I tillegg startet ESKO arbeidet med en ny oppsummering om seksuell trakassering, som etter planen publiseres i 2025.

NOA+

Den mest leste nyhetssaken fra STAMI i 2024 handlet om den nye Faktaboken om arbeidsmiljø og helse fra NOA. Denne boken danner grunnlaget for NOA+ og inneholder også bransjespesifikk informasjon om arbeidsmiljøarbeid.

Høsten 2024 lanserte STAMI den nye faktaboken og oppdaterte samtidig nettsiden noa.stami.no med de nyeste faktaene. Etter lanseringen ble alle NOA+ bransjeprofiler oppdatert på STAMIs nettsider. Når den nye Arbeidsmiljøportalen er ferdigstilt, vil også alle NOA+ arbeidsmiljøprofiler publiseres der.

Topp-5 bransjer i 2024

NOA+ har stor likhet med bransjene i verktøyet *En bra dag på jobb*, og mange av dem har hatt egne bransjeprogrammer. Brukertallene inkluderer ikke trafikk fra Arbeidsmiljøportalen. Interessen for disse bransjene reflekteres både i norske medier og i STAMIs forskningsformidling, noe som har bidratt til økt synlighet for både *En bra dag på jobb* og NOA+.

De fem mest populære bransjene i NOA+ har hatt en betydelig økning, på nesten 39 prosent siden 2023, og faktaene blir stadig mer etterspurt og brukt – både som kunnskap og som et enkelt tilgjengelig verktøy.

Topp 5 NOA + i 2024	
Bransje	Unike sidevisninger
Kontorarbeidsplasser	2645
Barnehage	2328
Undervisning grunnskole	1990
Bygg og anlegg	1649
Sykehjem	1524

Topp 5 bransjer for faktaverktøyet NOA+, med unike visninger

Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet ble utviklet for å formidle forskningsbasert kunnskap under Arbeidsmiljøsetsatsingen. Den består nå av 10 episoder. I 2024 produserte STAMI to episoder om sykefravær og arbeidsmiljøets rolle i å redusere fravær. Samt en episode om hvordan kontroll og autonomi på jobben påvirker sykefravær. Disse episodene hadde til sammen nesten 1 700 avspillinger. Totalt hadde podkasten over 4 100 avspillinger i 2024.

Styrket formidling og økt synlighet

Interessen for STAMIs arbeid har økt, både fra fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner og bransjeaktører. For å spre kunnskap bredt bruker STAMI alle sine kanaler, inkludert kurs og undervisning. Alle kurs i 2024 har hatt fokus på kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og forebygging. Gjennom året gjennomførte STAMI flere flerdagerskurs for BHT og leger i spesialisering innen arbeidsmedisin (LIS), hvor forebygging og arbeidsmiljø var sentrale temaer.

STAMI har gjennom teamet som jobber med En bra dag på jobb også holdt over 70 arbeidsmiljørelaterte foredrag og opplæringsseminarer rundt om i landet. Disse har vært rettet mot både nye og etablerte bransjer i Arbeidsmiljøsetsatsingen, med hovedfokus på En bra dag på jobb og NOA+.

Som forskningsinstitutt har STAMI begrensede ressurser til kommunikasjon og formidling. Derfor er det viktig å utnytte instituttets troverdighet og ekspertise for å spre kunnskapen videre. Gjennom samarbeid med BHT, vernetjenesten og bransjeorganisasjoner kan disse fungere som ambassadører for å sikre økt synlighet, bruk av forskningen og de kunnskapsbaserte verktøyene i satsingen.

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsetsatsingen

STAMI har vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen, der arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå. STAMI har også hatt en sentral rolle i faggruppen og sekretariatet, som leverer en årlig rapport om sysselsetting, sykefravær og frafall.

I 2024 har STAMI hatt ansvar for å utvikle arbeidsmiljødelen av FoU-programmet og fulgt opp tildelte midler og prosjekter for NAV. Instituttet har også deltatt på NAVs FoU-konferanse for å presentere status på arbeidet. I tillegg publiserte STAMI den siste rapporten om arbeidsmiljø og sykefravær blant virksomheter i bransjeprogrammene under IA-avtalen ([Kartlegging av arbeidsmiljøforhold i IA-bransjeprogram. Tredje rapport, 2024](#)).

STAMI har også hatt syv forskningsprosjekter direkte knyttet til IA-arbeidet, sykefravær, frafall og inkludering. Disse har blant annet sett på: Effekter av den forrige IA-avtalen, Arbeidsmiljøforhold i hjemmetjenesten, Tiltak for å holde eldre arbeidstakere lenger i jobb og Psykiske helseeffekter av arbeid. En full oversikt gjenfinnes i STAMIs årsrapport for 2024.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøsetsatsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2024 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljøsetsatsningens budskap og kunnskapsgrunnlag, i mange ulike arenaer og kanaler. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veiledning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet har fokusert hovedandelen av sin utadrettede veiledning mot temaene og kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøloven. Gjennom vår veiledning har vi blant annet fokusert på:

- Risikoforhold og utfordringer som kjennetegner ulike bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
 - Basert på den nasjonale overvåkingen av arbeidsmiljø og helse fra STAMI
- Roller i arbeidsmiljøarbeidet og hvordan skape et godt partsamarbeid
- Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og utvikling av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Tilsyn

Arbeidsmiljøloven er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at arbeidsgiver, sammen med sine ansatte, jobber forebyggende for å sikre at arbeidstakerne ikke blir skadet eller syk av jobben.

I 2024 har vi gjennomført 1 895 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi avdekket ett eller flere brudd i 82 prosent av tilsynene. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav, og resultatene for 2024 er på samme nivå som for 2023

Tabellen nedenfor viser næringene hvor vi har gjennomført flest tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2024.

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 %
Total	1 895	82 %	72 %

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.

I likhet med 2023, avdekket vi oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, samt faktorer som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Tallene fra våre tilsyn viser at virksomhetene har forbedringspotensial i å arbeide systematisk forebyggende med muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Veivisning

Gjennom 2024 har Arbeidstilsynet fokusert sin veivisning med utgangspunkt i Arbeidsmiljøloven og dens kunnskapsgrunnlag. Gjennom foredrag, seminar, webinar, e-læring, og artikler, har vi nådd bredt ut til målgruppen for loven, nemlig virksomhetene. Arbeidstilsynet har gjennomført 210 aktiviteter hvor deltagerne har fått økt kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og kunnskap om å forebygge muskel-, skjelett- og psykiske plager. Vi har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. Vi har gjennom vår veiledning møtt 50 000 personer. Dette er de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veivisning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er en synlig aktør, og er til stede på viktige arrangementer i arbeidslivet, i tillegg til vår tilsynsvirksomhet. Vi opplever i økende grad en etterspørsel av Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør, og ønske om at vi bidrar til faglig veivisning for godt og systematisk arbeid med arbeidsmiljøet. Vi samarbeider tett med partene og de andre etatene, og mange av våre aktiviteter er sammen med disse. Arbeidstilsynet har arrangert og vært til stede på samtlige IA-seminar som har vært gjennomført i 2023 og 2024. Arbeidstilsynet har sammen med partene i arbeidslivet og de øvrige etatene brukt IA-seminarene som en arena for å vise fram Arbeidsmiljøloven, dens verktøy og kunnskapsgrunnlag lokalt.

Bedriftshelsetjeneste, partene og vernetjenesten er en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynet. Disse målgruppene bidrar til at virksomheter i større grad tar til seg kunnskapen, og verktøyene fra Arbeidsmiljøportalen. Arbeidstilsynet har i 2024 fortsatt å jobbe aktivt ut mot BHT, og vi har i år gjennomført 5 nye erfaringssamlinger sammen med Havtil, med godt oppmøte fra BHT. Gjennom våre tiltak med veiledning bidrar vi til å øke bevissthet rundt å ta i bruk tilgjengelig kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer når virksomhetene jobber med arbeidsmiljøet sitt.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2024 kampanjer rettet mot kontorarbeidsplasser. Hovedmålet var økt trafikk til verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen, med budskapet «*Arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet*». Kampanjen hadde stor suksess og hadde over 1,8 million visninger, noe som skapte økt besøk på verktøyet.

En viktig prioritet og eksempel på helhetlig tilnærming for Arbeidstilsynet er vår veiledning- og tilsynsaktivitet mot forebygging av vold og trusler i undervisningssektor. Nesten 6000 ledere, tillitsvalgte og verneombud i skolen har gjennomført et fysisk seminar med Arbeidstilsynet, hvor formålet var at ansatte i skolene skal bli i bedre i stand til å forebygge vold og trusler om vold. Gjennom dette arbeidet har vi også hatt et nært samarbeid med KS og Utdanningsforbundet, hvor Arbeidstilsynet har bidratt med innlegg på deres samlinger.

Veiledningsbrev

I de siste årene har Arbeidstilsynet benyttet Altinn som kanal for å sende ut veiledningsbrev til store grupper av virksomheter. Disse brevene har hatt som mål å gi informasjon om ulike aspekter av arbeidsmiljøarbeid, og har blitt sett på som en ressurseffektiv metode for å nå mange mottakere samtidig. Denne kanalen er spesielt nyttig til å nå ut til små- og ny-etablerte virksomheter. For å gi de viktig informasjon om hvordan jobbe kunnskapsbasert og systematisk med sitt arbeidsmiljø gjennom verktøyet Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2024 mottok 14 000 virksomheter digitalt brev med informasjon om Arbeidsmiljøhjelpen, noe som resulterte i en økning av besøk på verktøyet.

Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er en viktig informasjonskilde for arbeid med arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet. I 2024 har vi sett en økning i antall besøkende, og sider relatert til Arbeidsmiljøetsatsingen har vært en viktig del av dette.

Gjennom 2024 har Arbeidstilsynet hatt nesten 200 000 besøk på temaside knyttet til satsingen, opp fra 156 000 i fjor. Størst økning ser vi på siden for vold og trusler på arbeidsplassen og psykososialt arbeidsmiljø. Dette støtter opp vår prioritering og satsing på psykisk helse på arbeidsplassen, både gjennom våre tilsyn, forslag til tydeliggjøring av reglene om psykososialt arbeidsmiljø, og vår veivisning.

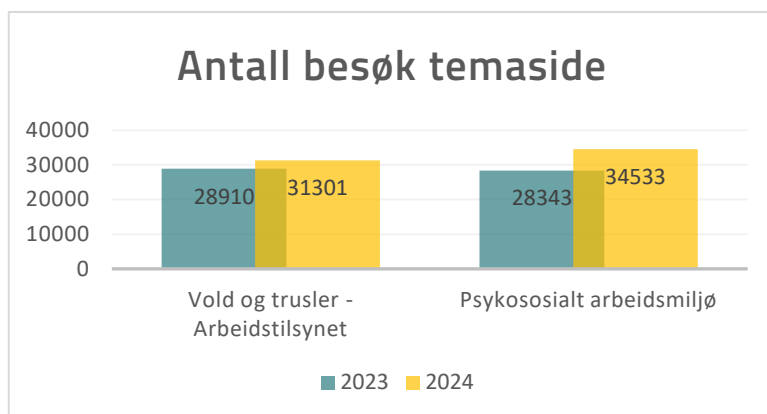
En viktig nettside som Arbeidstilsynet har utbedret i 2024 er temasiden for risikovurdering. Risikovurdering er selve grunnlaget for godt systematisk HMS-arbeid, og vi opplever at bransjene i Arbeidsmiljøetsatsingen er opptatt av å få til gode risikovurderingsprosesser.

I 2024 ble det gjennomført et stort nettprosjekt i Arbeidstilsynet som hadde som formål å forbedre alle etatens nettløsninger, og flytte dem over på en ny teknisk nettplattform. Arbeidsmiljøhjelpen, Arbeidsmiljøportalen og Arbeidstilsynet.no fikk forbedret struktur, brukervennlighet og universell utforming. Arbeidstilsynet.no fikk samtidig en forbedret menystruktur. Arbeidsmiljøhjelpen og Arbeidsmiljøportalen har blitt tydeligere synliggjort på Arbeidstilsynet.no, noe som forventes å bidra til økt besøk.

Nav

I 2024 har Nav fortsatt bidratt i Arbeidsmiljøetsatsingen gjennom samordning og videreutvikling av veivisning fra blant annet Nav arbeidslivssentre, Idébanken og Nav kontaktsenter. Samt videreført arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Nav har vært aktiv i det tette samarbeidet med de andre etatene om kunnskapsutvikling, formidling og digital- og prosessbasert støtte til virksomhetene. Dette både på nasjonalt og regionalt nivå.

Navs tjenester til arbeidsgivere, knyttet til å beholde ansatte i jobb, bygger i stor grad på kunnskap og verktøy fra arbeidsmiljøetsatsningen og bransjeprogrammene under IA-avtalen. Nav arbeidslivssenter tilbyr prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert for støtte til IA-arbeidet, på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå.



Antall besøkene på Arbeidstilsynet.no temaside vold og trusler og psykososialt arbeidsmiljø

Nav leverer IA-tjenester på ulike nivåer og fra ulike enheter. Til sammen ble det registrert aktiviteter hos 10 300 bedrifter i 2024. Av disse aktivitetene ble 78 prosent utført av Arbeidslivssentrene, andre Nav enheter sto for 22 prosent. Antall aktiviteter og virksomheter Nav har vært i kontakt med er omtrent på samme nivå som året før. Barnehage og sykehjem er bransjene som oftest har etablert samarbeid med Nav arbeidslivssenter, og kommunal sektor er den sektoren med størst andel av bistanden fra Nav arbeidslivssenter.

Nav kontaktsenter svarte på 51 188 telefonhenvendelser og 3497 chat-henvendelser i 2024, hovedsakelig fra arbeidsgivere under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljøets satsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

I 2024 har Nav fortsatt utviklingen av digitale verktøy for arbeidet med inkluderende arbeidsliv. I tillegg til tidligere utviklet prioriteringsstøtte for Navs prioritering av virksomheter, har Nav utviklet behovsvurdering, samarbeidsplan og evalueringsmodul for å understøtte og kvalitetssikre bistanden som tilbys prioriterte virksomheter. Nav har i perioden slutført et prosjekt med utprøving av en samhandlingsmodell for bedre tverrfaglig innsats til virksomheter som har behov for koordinerte og samtidige tjenester fra Nav. Fire fylker deltok i prosjektet, og modellen skal nå integreres i rammeverk for tjenester til arbeidsgivere og prøves ut i et større omfang i organisasjonen.

Idébanken og IA-pakka

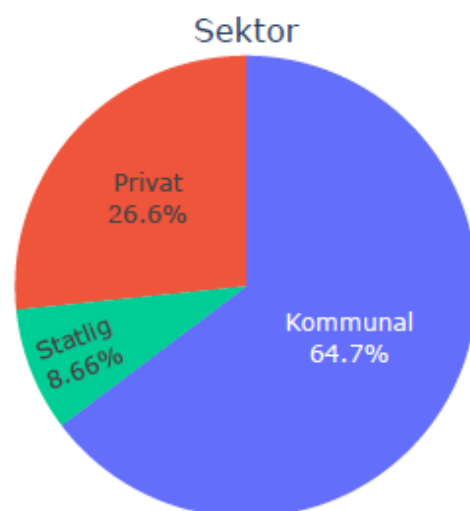
Idebanken er en åpen digital plattform som formidler kunnskap og informasjon som skal bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid. Tjenesten skal også bidra til at arbeidsplassene er kjent med IA-avtalen og avtalens virkemidler, og derigjennom arbeidsmiljøets satsningen. Dette skjer med utgangspunkt i IA-pakka, en egen temaside på Idébankens nettsted.

Totalt hadde IA-pakka med tilhørende innhold 114 000 sidevisninger i 2024. Brukerne har i hovedsak kommet inn fra nyhetsbrev, søkemotorer, sosiale medier og direkte trafikk. Totalt klikket 5 640 seg videre til eksterne kilder som arbeidsmiljøportalen.no, En bra dag på jobb, bransjeprogrammenes nettsider og kontaklinformasjon o.l.

I tråd med steg 2 i oppdraget om helhetlig informasjon om IA-avtalen, har Idébanken jobbet med å bygge opp en mer brukervennlig nettside som også gir helhetlig informasjon om IA-avtalen. Dette er arbeidet er noe forsinket, men vil bli ferdigstilt i 2025.

Arbeidsmiljøets satsningens budskap blir integrert i alt av Idébankens innhold der det er relevant. Et eksempel på dette er lynkurset i HelseIArbeid som Idébanken/Nav og Helsedirektoratet lanserte vinteren 2024. Der er budskapet fra arbeidsmiljøets satsningen implementert i kursets kunnskapsformidling. Idébanken har også fått frem erfaringer fra virksomheter som har tatt i bruk verktøy og kunnskap fra arbeidsmiljøets satsningen som en del av sitt helhetlige IA-arbeid.

I løpet av året har også aktuelt innhold fra både STAMI, Arbeidstilsynet og bransjeprogrammene jevnlig blitt videreformidlet gjennom Idébankens nyhetsbrev og sosiale medier.



Sektor for mottatt samarbeid IA-tjenester NAV

Havindustritilsynet

Havtil har i sitt arbeid med arbeidsmiljøsatsingen lagt vekt på å formidle kunnskap om viktigheten av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet og forhindre frafall. I tillegg har vi gjennom ulike tilsynsaktiviteter fulgt opp hvordan selskap i petroleumsnæringen systematisk arbeider med å forebygge sykdom og skade som følge av arbeidsmiljøforhold. Budskapet i arbeidsmiljøsatsingen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er integrert i våre tilsyns- og veivisningsaktiviteter. Et viktig budskap er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan eksponeringer samlet kan bidra til sykefravær og frafall.

Veivisning

Gjennom tilsyn og andre kontaktpunkter med selskapene tilegner vi oss informasjon om arbeidsmiljø, eksponeringer og risikoforhold i petroleumsnæringen. Ny og oppdatert kunnskap om sammenhenger mellom eksponeringer og helserisiko er viktige bidrag for at næringen og Havtil skal ha et oppdatert risikobilde. Der denne type kunnskap mangler, eller er mangelfull, har vi tatt initiativ til og gjennomført kunnskapsutvikling i egenregi, og i samarbeid med STAMI og andre kunnskapsmiljø.

Vi videreformidler kunnskapsoppsummeringer innenfor ulike fagområder, og følger deretter opp gjennom tilsyn hvordan selskapene tilegner seg, og anvender ny kunnskap om arbeidsmiljørisiko. Formidling av ny eller oppdatert kunnskap om arbeidsmiljørisiko har i 2024 blitt formidlet gjennom seminarer og artikler på våre hjemmesider, i tillegg til veivisning i forbindelse med tilsyn og møter med enkeltselskaper.

Innenfor arbeidsmiljøsatsingen har vi i 2023 og 2024 spesielt vektlagt å styrke kunnskapsgrunnlaget i petroleumsnæringen, når det gjelder oppfølging og styring av psykososial og organisatorisk risiko. Havtil startet derfor i 2023 et kunnskapsprosjekt sammen med Safetec. Rapporten "[Oppfølging av psykososial og organisatorisk risiko på gruppenivå](#)" ble utgitt og publisert på Havtil.no i 2024.

I desember 2024 arrangerte vi en fagdag om organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø for petroleumsnæringen med tittel «Det handler om arbeidet». Her ble det formidlet oppdatert kunnskap som kan hjelpe virksomheter med å iverksette systematiske, forebyggende tiltak som fremmer både helse og sikkerhet. STAMI og Arbeidstilsynet var blant bidragsyterne som bidro med kunnskap om sammenhenger mellom organisatoriske og psykososiale forhold og helse. Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling innen styring av psykososialt og organisatorisk risiko. Vi har også lagt vekt på å veilede og formidle kunnskap til fagpersonell innenfor arbeidsmiljø, slik at disse kan bringe kunnskapen videre i sine respektive selskap.

Arbeidsmiljøportalen, inkludert petroleumsnæringens sider og tilhørende verktøy, inngår både i våre tilsyn og veivisningsaktiviteter. Inkluderende Arbeidsliv og Arbeidsmiljøsatsingen er i tillegg tema på etablerte samarbeidsarenaer med partene i næringen.

I samarbeid med Arbeidstilsynet arrangerte vi fem erfaringssamlinger for bedriftshelsetjenester, i de største byene. Hovedtema for samlingene var kartlegging og risikovurdering som en del av det systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Vi har i tillegg bidratt med innlegg om systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid på samlinger for bedriftshelsetjenester i regi av Nav Arbeidslivssenter.

Tilsyn

For å sikre petroleumsnæringens tilknytning og arbeid til arbeidsmiljøetsatsingen er budskapet i satsingen en integrert del av vår gjennomføring av tilsynsaktiviteter. Systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid, og at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er tydelige elementer når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber systematisk med ulike arbeidsmiljøfaktorer, for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I den anledning fører vi også tilsyn med hvordan ledere på ulike nivå er blitt istandsatt til å jobbe systematisk, kunnskapsbasert og forebyggende med arbeidsmiljøet. Vi har derfor etterspurt hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær, men også med tanke på risiko for feilhandlinger og ulykker.

I våre tilsyn med selskapenes systematiske styring av arbeidsmiljørisiko har vi blant annet lagt vekt på at:

- selskapene har en helhetlig og systematisk tilnærming i styring av arbeidsmiljørisiko
- risikoforhold blir identifisert og risikovurdert, både enkeltvis og samlet
- arbeidstakere involveres i risikovurderinger og i oppfølgingsarbeidet
- at tiltakene som velges og iverksettes tar sikte på å adressere rotårsaker til eksponering
- arbeidstakere og ledere får nødvendig opplæring arbeidsmiljørisiko, og hvordan disse kan føre til helseplager, sykdom og frafall
- selskapene i større grad ser på eventuelle sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer, eks hvordan organisatoriske og psykososiale faktorer kan påvirke andre arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel ergonomi og risiko for muskel- og skjelettplager.

Erfaringer

Vi erfarer at tema og arbeidsmiljørisiko som blir fremhevet gjennom arbeidsmiljøetsatsingen og våre aktiviteter, får økt oppmerksomhet i næringen. Både i form av økt samarbeid, erfaringsutveksling og utvikling av metoder for risikovurdering og forebygging av helserisiko. Foruten arbeid som er igangsatt gjennom bransjeprogrammet for leverandørindustrien, ser vi flere bransjeinitiativ i næringen. Flere selskap har iverksatt initiativ for å forbedre styring av organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljørisiko i selskapene. Et eksempel er «Always Safe», som er et samarbeidsprosjekt mellom de største operatørselskapene, der det utvikles kvartalsvise og digitale opplæringspakker. Læringspakken for 4. kvartal omhandler i sin helhet ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø. Målet med læringspakken var å fremme god helse, forebygge muskel- og skjelettplager og håndtere organisatoriske og psykososiale risikofaktorer. Sentralt i læringspakken var betydningen av å håndtere risiko i planleggingen, forberedelse og gjennomføring av arbeidet.

Det er også blitt igangsatt initiativ innenfor trepartssamarbeidet i næringen gjennom Samarbeid for Sikkerhet (SfS). SfS har tatt initiativ til å utarbeide en veileder ved mobbing og trakassering og en anbefalt praksis for forsvarlighetsvurderinger av arbeidstid, hvor også Havtil har bidratt.

Samarbeid mellom etatene og partene

Et av arbeidsmiljøsatsingens viktigste punkter er etat- og partsfelles innsats ut mot arbeidslivet. Derfor er det viktig for oss å beskrive hva vi sammen har fått til, for å synliggjøre vår felles budskapsformidling, samhandling og utvikling. Dette er delvis beskrevet under hver etats statusrapportering, men vi ser det likevel som svært viktig å løfte opp, og å reflektere over det. På vegne av hele arbeidsmiljøsatsingen og alle etatene.

Etatene

Arbeidsmiljøsatsingen har bidratt til å øke samarbeidet på flere arenaer mellom etatene, noe Agenda Kaupang også har pekt på i sin sluttrapport. Samarbeidet om satsingen har blitt en mer naturlig del av etatenes daglige drift. Arbeidstilsynet, Havtil, NAV og STAMI har gjennom 2024 gjennomført mange aktiviteter sammen. Gjennom disse har man sammen formidlet Arbeidsmiljøsatsingens budskap og nådd bredt ut til virksomhetene. Hovedtema for aktivitetene har vært å øke kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, at virksomheten bruker sin bedriftshelsetjeneste riktig, og forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Videreføring av samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV i 2024 har fortsatt det gode regionale samarbeidet på tvers av våre etater. Sammen med NAV har Arbeidstilsynet gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsatsningens budskap. Etatene har også jevnlig fellessamlinger med representanter fra Arbeidstilsynet og IA- rådgiverne fra NAV. Dette med fokus på kompetanseløft og for å styrke enhetligheten, læring og kunnskapsdeling på tvers.

Samarbeid mellom etatene og enhetlig kunnskapsformidling rundt hovedbudskapet i satsningen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet er en av forutsetningene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. Og vi etatene vil fortsette å ta initiativ for å fortsette dette gode samarbeidet.

Partene

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. Partene er med i styringsdialog, men samarbeider også med etatene med å formidle Arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag gjennom utadrettete aktiviteter. Etatene opplever samarbeidet med partene som økene og at partene tar et mer aktivt eierskap til Arbeidsmiljøsatsingen.

IA-seminarer

Etter ønske fra partene ble det i 2023 satt sammen en sentral arbeidsgruppe for å utarbeide ett felles kunnskapsgrunnlag for samlinger som kunne være over hele landet. Formålet med seminarene var å få ut informasjon regionalt lokalt om verktøy og ressurser i Arbeidsmiljøsatsingen, og dermed få økt oppmerksomhet rundt IA-avtalen og dens virkemidler. Etatene, sammen med partene regionalt, gjennomførte 6 seminarer på tvers av hele landet. Disse seminarene ble veldig godt tatt imot, og var fullbooket.

I etterkant av disse fikk partene mulighet til tildeling av midler fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet for å gjennomføre flere regionale IA-seminarer. Det ble i 2024 gjennomført 7 seminarer over hele landet, hvor alle var fulltallige. Til sammen har det vært 1125 deltagere på IA seminar i 2023 og 2024. Dette viser at mange har ønske og behov for informasjon om

hvordan man kan jobbe kunnskapsbasert og godt med sykefraværet sitt, og IA-seminarene har støttet opp mot dette.

Alle seminarne hadde Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy på dags-ordenen, og deltagerne fikk gå inn selv, samt diskutere i grupper. I tillegg hadde partene faglig ansvar og hadde innlegg om sine prioriteringer, samt viktigheten av det å jobbe kunnskapsbasert med sykefraværet.

Arbeidsmiljøportalen

Nåværende IA-avtale beskriver at et av tiltakene inn mot Arbeidsmiljøloven, skal være en nettbasert portal som skal formidle bransjetilpasset kunnskap. Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene og partene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Og i redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalen, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet har også vært arena for informasjonsutveksling mellom etatene og faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalen.

I 2024 ble det utviklet innhold for fire nye bransjer i tråd med partenes prioritering:

- Luftfart
- Bank, finans og forsikring
- Fiske og akvakultur
- Post, budtjenester og spedisjon

Det er nå 29 bransjer tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen.

Arbeidsmiljøportalen skal videreutvikles for å kunne lage bransjesider for bransjer hvor bransjeoppsummeringer er tilgjengelig. Dette er mellom 37-40 bransjer. Det vil bli jobbet videre med å tilgjengeliggjøre bransjesider i løpet av 2025.

Arbeidsmiljøportalen ble i november 2024 flyttet til en ny nettplattform. I forbindelse med flyttingen ble navigering og søk forenklet. Med de nye nettsidene vil brukerne kunne finne fram til sitt innhold og sin bransje på en enklere måte, og få en bedre og raskere brukeropplevelse. Dette skal gjøre det lettere for små og mellomstore virksomheter å navigere og bruke Arbeidsmiljøportalen. Fremover blir det viktig å jobbe videre med brukertesting og videreutvikling, for å sikre at portalen og verktøyene videreutvikles slik at den i tråd med IA-avtalen treffer små og mellomstore virksomheter.

Endringene gjorde det også mulig å igjen få statistikk som gir innsikt i bruk av portalen, noe som ikke har vært tilgjengelig de siste to årene på grunn av utfasing av Google Analytics som følge av GDPR. De mest besøkte bransjene i desember 2024 var kontorarbeidsplasser, grunnskole, barnehage, sykehjem og hjemmetjenesten.

Etatene ser et stort potensial for å gjøre portalen og de tilhørende verktøyene mer kjent ut mot virksomheter, og vi mener at det vil ha stor effekt at bransjeprogrammene fremover i større grad vil promotere portalen og verktøyene som er utviklet for satsingen. Det er samtidig viktig at etatene også jobber videre med å gjøre Arbeidsmiljøportalen og verktøyene bedre kjent ute blant virksomhetene.

Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalens mål om å formidle bransjetilpasset kunnskap, er støttet opp av to verktøy for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb gjør det lettere å ta tak i utfordringer som utpeker seg i de ulike bransjene. Verktøyene er bygget opp forskjellig med ulike virkemidler, men har samme mål: Å hjelpe virksomhetene til å skape et bedre arbeidsmiljø.

En tilbakemelding har vært at det har vært vanskelig å skille verktøyene, og vite hvilket man skal velge. Siden for Arbeidsmiljøportalen er derfor nå utviklet med egen beskrivelse av de to verktøyene. Dette både for å vise fram likheter og ulikheter, men også gjøre det lettere å velge. Gjennom dette ønsker vi at det skal bli enklere å finne hvilket verktøy man ønsker å ta i bruk.

En bra dag på jobb

En bra dag på jobb er et verktøy utviklet av STAMI. Her møter du ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud som deler sine erfaringer om hvordan de jobber med sitt eget arbeidsmiljø. Kombinert med kunnskap og gode råd fra forskere på STAMI gir filmene og prosessen et svært godt grunnlag for å finne de beste løsningene hos virksomhetene. I løpet av året har STAMI utvidet arbeidsmiljøverktøyet «En bra dag på jobb» til fire nye bransjer. Disse er sammenfallende med Arbeidsmiljøportalens bransjer.

Verktøyet hadde over 183 000 unike sidevisninger i 2024, en samlet økning på nesten 11 prosent fra året før.

Bransjedialoggruppene og den praktiske koordineringen har fungert godt i 2024. Dette sikrer forankring i bransjene og gir gode eksempler fra arbeidslivet. Det er viktig at bransjene i En bra dag på jobb er relevante for brukerne og lett gjenkjennelige. Dette bidrar til at kunnskapen blir brukt på norske arbeidsplasser – noe som også bekreftes i Deloittes evaluering av Arbeidsmiljøetsatsingen.



Figur 1 Grafen viser veksten i antall unike visninger av En bra dag på jobb siden lansering av nettsidene i oktober 2020. På grunn av GDPR-lovgivningen kan vi ikke registrere unike brukere lenger, og benytter oss av unike visninger over perioden.

Topp 5 En bra dag på jobb 2024	
Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	17054
Kontorarbeidsplasser	14441
Undervisning grunnskole	11798
Sykehjem	8845
Hjemmetjenesten	6899

Tabell 1 Topp-5 bransjer for det kunnskapsbaserte verktøyet En bra dag på jobb

De mest brukte bransjene i 2024 demonstrerer hvordan bransjeprogrammene med hell kan bygge på arbeidsmiljøets kunnskapsbaserte verktøy og bidra til både god spredning og aktiv bruk av verktøyene i praksis ute i norske virksomheter. Disse 5 bransjene har til sammen hatt en vekst på 12,5 prosent fra 2023. Bransjene gjenspeiler også saker av interesse både i norsk mediebilde og STAMIs øvrige forskningsformidling: som begge har bidratt til å styrke synligheten til verktøyet.

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. I Arbeidsmiljøhjelpen får virksomheter bransje-eksempler på vanlige psykososiale og ergonomiske utfordringer i deres bransje, og råd om hva de kan gjøre for å unngå at de fører til helseplager og sykefravær.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2024 utviklet for 29 bransjer. Sammenfallende med Arbeidsmiljøportalens bransjer ble det utviklet innhold for 4 nye bransjer i 2024.

Som en del av det store nettprosjektet til Arbeidstilsynet ble Arbeidsmiljøhjelpen relansert i 1. kvartal 2025. Et resultat av arbeidet er at Arbeidsmiljøhjelpen har fått en tydeligere plassering på Arbeidstilsynet.no. Arbeidsmiljøhjelpen har fått en forbedret teknisk publiseringsløsning, forbedret brukeropplevelse og en bedre tilpasning til universell utforming. Verktøyet har også fått ny funksjonalitet som gjør det mulig for virksomhetene å registrere seg, og derigjennom få mulighet til å lagre tiltaksplanen sin digitalt på Arbeidsmiljøhjelpen. Den nye funksjonaliteten gjør det lettere for virksomheten å jobbe aktivt og systematisk med eget arbeidsmiljø.

Utprøving av Arbeidsmiljøhjelpen i renholdsbransjen

Arbeidstilsynet har i 2024 deltatt i et samarbeidsprosjekt med baltiske og nordiske land med fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Prosjektet heter «Mental Health Matters». Det norske delen av prosjektet har rettet oppmerksomheten mot kultur, språk og partssamarbeid i renholdsbransjen. Samarbeid med bransjeaktører, partene i arbeidslivet og RVO (Regionale verneombud) ga verdifull innsikt til prosjektet.

En viktig del av prosjektet var å teste *Arbeidsmiljøhjelpen*, for å se om det å ta i bruk et kunnskapsbasert verktøy kunne bidra til økt medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet, med ulik språklig og kulturell bakgrunn. Siden Arbeidsmiljøhjelpen er et rent tekstbasert verktøy, er det mulig å velge

språk i nettleseren. Tilbakemeldinger fra testpersoner indikerer at oversettelsen fungerer bra på flere ulike språk.

Arbeidsmiljøhjelpen gir mulighet for å lese verktøyet på eget språk, diskutere tema som for eksempel «å jobbe med andre mennesker» og «tids- og arbeidspress» på en strukturert måte, og å foreslå tiltak som kan bidra til å bedre arbeidsmiljøet. Verktøyet ble testet i to ulike virksomheter med til sammen 100 deltakere. Tilbakemeldinger fra testpersoner var at arbeidsmiljøhjelpen er enkelt å bruke og at det satte i gang viktige diskusjoner og refleksjoner om eget arbeidsmiljø.

Refleksjoner om veien videre

Arbeidsmiljøsatsingen har, slik vi har vist i denne rapporten, blitt godt etablert. Vi opplever at satsingens hovedbudskap og kunnskapsgrunnlag når stadig bedre ut gjennom at etatene og partene har over tid frontet dette sammen.

Stadig flere virksomheter har tilknyttet seg og bruker bedriftshelsetjenesten (BHT). Som henvist tidligere i rapporten er BHT en viktig målgruppe og samarbeidspartner for formidling av Arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag. I STAMIs opplæring av BHTer har Arbeidsmiljøsatsingen en sentral plassering. BHTene blir stadig viktigere partnere for satsingen, gjennom at de bidrar til at budskapene og kunnskapen når ut på virksomhetsnivået. Vi ser også at BHTene i stadig større grad bruker verktøyene ut mot egne kunder. Vi kan anta med relativ stor sikkerhet at den obligatoriske opplæringen har bidratt til at BHT fokuserer på kjerneoppgavene, og på de risikoforholdene vi fra kunnskap vet er knyttet til bransjen og virksomheten.

Myndighetenes ulike virkemiddel bør forsterke hverandre, noe som er avgjørende for det videre kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet. Etatene som arbeider med IA Arbeidsmiljøsatsingen opplever at disse virkemidlene forsterker hverandre ute på virksomhetsnivå. Det er viktig – spesielt sett opp mot hva en eventuell kunnskapsbasering av HMS-opplæringen kan bidra til. Siden HMS-feltet er et viktig område for forebyggende arbeidsmiljøarbeid; i tillegg til BHT og IA Arbeidsmiljøsatsingen.

Regelverksendringen for verneombud, har medført at det har blitt 40 000 nye verneombud i 2024. Disse verneombudene har hovedsakelig kommet i små og mellomstore virksomheter. Gjennom HMS-opplæringen er verneombudene en viktig ressurs for å hjelpe virksomhetene med å jobbe kunnskapsbasert med eget HMS. Noe som kanskje er spesielt viktig for de små virksomhetene. Sammen med arbeidsgivere, ledere med ansvar for å lede andre og AMU-medlemmer, utgjør de en enormt viktig ressurs i arbeidsmiljøarbeidet. Det er nødvendig at virksomheter har forståelse av viktigheten av kunnskapsbasert HMS og forebygging av sykefravær og frafall, og hvordan dette henger sammen. Arbeidsgivere og verneombud er en nøkkel til denne forståelsen.

I 2025 vil en partssammensatt sluttrapport som ser på HMS-opplæringen og hvordan den fungerer samt hvordan den kan tilpasses for å best mulig sikre kvaliteten i opplæringen. Vi ser med spenning frem til denne rapporten og hvilke anbefalinger det der gis.

Et fokus som bidrar til at denne gruppen – som får HMS-opplæring - i større grad læres opp i et bransjerettet og kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebyggende arbeid som en grunnleggende del av sin HMS-opplæring ville bidra sterkt til å styrke det sykefraværsforebyggende arbeidet. Vi tror også at det sterkt ville bidra til å forhindre skader, ulykker og fravær, samt forhindre frafall. Noe som også er grunnleggende for å lykkes med økt inkludering.

Det å få myndighetenes ulike virkemiddel på arbeidsmiljøsidene til å jobbe sammen og å forsterke hverandre til det beste for norsk arbeidsliv er fundamentalt viktig. Etatene som samlet jobber med

Arbeidsmiljøsatsingen ser denne gruppen (verneombud, AMU-medlemmer, arbeidsgivere og ansatte med oppgave til å lede og kontrollere andre) som en særdeles viktig målgruppe for å lykkes med dette.

I februar 2025 ble det enighet om en ny IA-avtale, som legger opp til å videreføre og forsterke arbeidet i Arbeidsmiljøsatsingen. Gjennom avtalen legges det opp til tettere samhandling mellom etatene og bransjeprogrammene. Bransjeprogrammene har fått en sterkere oppfordring til å formidle kunnskapen og verktøyene i satsingen. Samlet ligger det derfor bedre til rette for at kunnskapen og verktøyene i satsingen vil nå ut til langt flere virksomheter, og få en betydelig økt bruk i årene fremover.

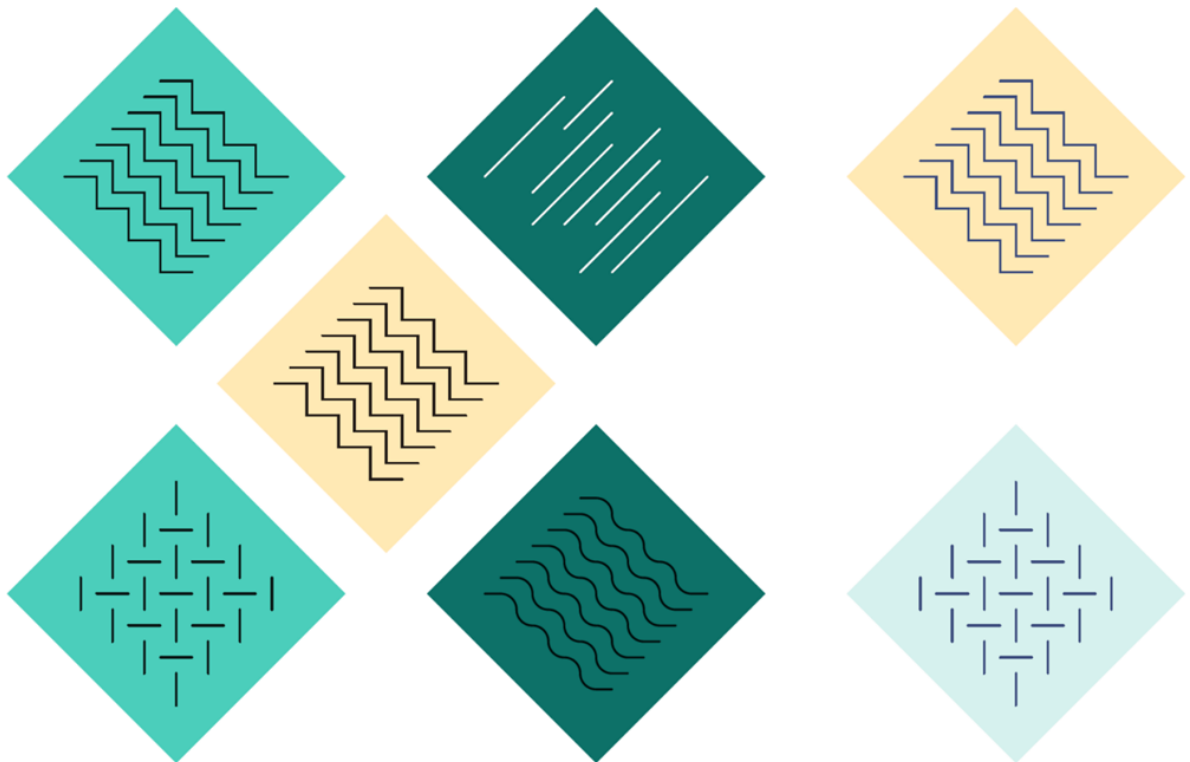
Samlet ser vi som etater svært positivt på arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen fremover. Vi ser mange muligheter som vi gleder oss til å jobbe videre med i de kommende årene.



Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2024



Innhald

Tilstandsrapportering av løn	2
Kommentarar til tabell 1	3
Aktivitetsplikta	4
Rekruttering	4
Status	4
Vegen vidare	5
Løns- og arbeidsvilkår	5
Status	5
Vegen vidare	6
Forfremming	7
Status	7
Utviklingsmoglegheiter	7
Status	7
Vegen vidare	7
Tilrettelegging	7
Status	7
Vegen vidare	8
Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv	9
Status	9
Vegen vidare	9
Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi/ Rapportering ufrivillig deltid	9
Utgreiingsplikta	10
Kommunikasjon og informasjon	11
Universell utforming (UU)	11
Klarspråk	11
Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar	11
Filmar og sosiale medium	11
Podcast – ny satsing	12
Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk	12
Arbeidslokale og utforming	13
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald	13

Tilstandsrapportering av løn

Tabell 1: Tilstandsrapportering av løn. Rapporteringa gjeld faste tilsette og åremål, med mindre noko anna er spesifisert. Tal for løn per 31.12.2024.

Stillingskategorier	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2023	40	60	741	747	730
		2024	40	60	719	782	763
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2023	40	60	10	1310	1371
		2024	44	56	9	1392	1446
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2023	40	60	45	933	920
		2024	36	64	44	959	956
Spesialrådgivarar		2023	100		6	1146	
		2024	100		6	1172	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2023	33	67	325	744	721
		2024	34	66	334	775	750
Overlegar		2023	43	57	7		1009
		2024	43	57	7		1039
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2023	51	49	88	712	721
		2024	52	48	84	745	758
Inspektørar/ seniorinspektør		2023	47	53	232	694	693
		2024	46	54	215	730	728
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2023	31	69	26	607	586
		2024	22	78	18	601	598
Reinhaldarar		2023		100	2		
		2024		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2023	50	50	2		
		2024		100	2		
Slutta		2023	37	63	59	690	672
		2024	43	57	56	710	718
Nyrekrutterte		2023	52	48	46	682	704
		2024	38	63	32	724	718
Deltidstilsette		2023	31	69	16	733	703
		2024	29	71	21	722	668
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2023	27	73	15	623	573
		2024		100	7		564
Foreldrepermisjon	Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	40	60	10	765	722
		2024	33	67	12	747	745
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2024. Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	4,8	12,6	39		
		2024	9,6	13,3	38		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2023	3,1 %	5,9 %	4,8 %		
		2024	3,5 %	7,0 %	5,6 %		

Kommentarar til tabell 1

Tabellen viser at Arbeidstilsynet har ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent. Denne fordelinga har vore stabil dei siste åra. Totalt i verksemda var kvinner sin del av menns løn 98% i 2024. Noko av avviket kjem av at det berre er tilsett mannlege spesialrådgivarar, og lønna deira ligg noko over gjennomsnittet i verksemda. Utan spesialrådgivarane, er kvinner sin del av menn si løn 99%.

Tabell 1 viser talet på kvinner og menn i fødsels-, omsorgs- og foreldrepermisjon per 31.12.24, og lønna deira per 31.12.24. I løpet av 2024 var det 38 tilsette som tok ut foreldrepermisjon. 63 % av desse 38 tilsette var kvinner, noko som mellom anna heng saman med at det er ein høgare del kvinner i verksemda.

Aktivitetsplikta

Det er en eigen metodikk for aktivitetsplikta kor man skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere resultatet av arbeidet. Denne metodikken har vi ikkje fått etablert godt nok, og dette vil være ei tydeleg satsing for 2025. Det vil si at vi skal ha ein systematisk gjennomgang av personalområda med den nemnde metodikken som utgangspunkt, og såleis sikre at vi iverksett dei riktige tiltaka. Sjølv om ikkje metodikken er heilt innarbeida hos oss gjerest det ulike tiltak som tek omsyn til likestilling og ikkje-diskriminering, og vi har valt å belyse desse personalområda:

- rekruttering
- løns- og arbeidsvilkår
- forfremming
- utviklingsmoglegheiter
- tilrettelegging
- moglegheit til å kombinere arbeid og familieliv

Aktivitetsplikta omfattar i dag følgjande grunnlag:

- kjønn
- funksjonsnedsetjing
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- religion og livssyn
- etnisitet
- omsorgsoppgåver
- graviditet
- foreldrepermisjon og adopsjon

Rekruttering

Status

Det er utarbeid ei eigen rutine for rekruttering i Arbeidstilsynet. Rutinen er utforma i tråd med lov og avtaleverk, og det er i rutinen satt særskilt fokus på likestillings- og diskrimineringsloven som ei av fleire overordna føringar og prinsipp for rekruttering hjå oss, og at dei tillitsvalde skal få uttale seg om likestilling før ei utlysing publiserast. Det kjem også tydeleg fram i rutinen at det skal takast omsyn til mangfald og det å inkludera personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. Vi opplever at dette er ei gruppe det kan være vanskeleg å nå gjennom ordinær rekruttering. Difor avtalte vi med dei tillitsvalde våren 2024 å bruke traineeordninga i staten for å nå personar i målgruppene. Målet var å rekruttere to traineear i løpet av 2024, men diverre lukkast vi ikkje med å få på plass rekrutteringane i løpet av 2024. Begge de to nye traineestillingane vil i staden for bli utlyst i

2025. Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med, og førre gang vi tilsette ein trainee var i 2022. Vedkommande jobba hos oss ut 2024. Dei tillitsvalde deltek elles tett på alle våre rekrutteringsprosessar, til dømes gjennom tilsettingsråda.

Vi har reforhandla personalreglement med dei tillitsvalde i 2024. Fram til no har vi hatt ei grense på 6 månader i administrative tilsetjingar, noko vi som arbeidsgivar har ønska å endre. Vi har en avtale om samarbeid med NAV, og vi ser at administrative tilsetjingar for personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring, kan være ein måte å inkludere på ved vakanse. Samtidig kan 6 månadar være kort tid for nokon som har stått utanfor arbeidslivet i ei tid, og vi har no fått på plass ein moglegheit for 12 månadar i administrative tilsetjingar for personar i målgruppa. Vi vonar at dette kan være ein av fleire løysningar for å nå målsettinga om større mangfald i Arbeidstilsynet.

I all hovudsak er våre tilsetjingar i faste, heile stillingar, og vi har få mellombelse- og deltidsstillingar. Tidlegare undersøkingar har vist at medarbeidarar som jobbar deltid gjer dette etter eget ønske, til dømes på grunn av foreldrepermisjon, omsorgsoppgåver, tilrettelegging etter lengre sjukdom, delvis ufør, og nedtrapping mot en pensjonistkvardag.

Som nemnt har Arbeidstilsynet ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent, og denne fordelinga har vore stabil dei siste åra.

Vegen vidare

Rekruttering er eit område der vi kontinuerleg arbeider for å forbetre oss sjølv. Rutinen for rekruttering skal reviderast i fyrste del av 2025, og det er naturleg å undersøkje om det er delar av rutinen som bør tydeleggjerast meir med omsyn til likestilling og ikkje diskriminering. Vi skal også undersøkje arbeidsprosessen i stort for å sjå om det er andre deler av prosessen som kan utgjera en risiko sånn at vi bør sette i gang tiltak for å forbygge.

Løns- og arbeidsvilkår

Status

I Arbeidstilsynet har vi et lønspolitisk dokument som er utarbeida saman med dei tillitsvalde. I dokumentet slås det fast at lønnspolitikken hjå oss skal praktiserast slik at det takast omsyn til livssituasjon, likelønn medrekna lik lønn for same arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring, ansvar, midlertidige tilsette og tilsette i permisjon. Alle tilsette i Arbeidstilsynet skal ha lik moglegheit for lønnsutvikling, uavhengig av fråvær i forbindelse med omsorgsoppgåver, av livsfase og om ein har vore i eller er i lønnande permisjonar.

Det utarbeidast årlege statistikkar som gjer at arbeidsgivar og tillitsvalde kan halde auge med utviklinga, til dømes når det gjeld lønnsutvikling mellom kvinner og menn. Desse statistikkane nyttast aktivt i førebuing og utføring av lønsforhandlingane i Arbeidstilsynet.

I 2023 valde vi å ta i bruk eit nytt system for lokale lønnsforhandlingar som er utvikla for statlege verksemdar. Systemet gjer det enklare å følgje med på lønsutviklinga for den enkelte tilsette, både for arbeidsgivar og tillitsvalde, og det er mogleg å sortere på kjønn sånn at den oversikta er tilgjengeleg undervegs i prosessen for lønnsforhandlingar. Alle leiarar brukar systemet i førebuingane til forhandlingane, og både dei og dei tillitsvalde som er involverte i arbeidet, gjev uttrykk for at dei opplev systemet som eit godt verktøy som effektiviserer prosessen og gjev betre oversikt enn tidlegare.

Alle leiarane i Arbeidstilsynet får årleg ei opplæring i førebuingane til lønsforhandlingane, og der leggst det vekt på at alle tilsette skal vurderast og at de må ta særskilt omsyn til likeløn og lønsutvikling over tid. Dette kjem i tillegg til dei lønskriteria for lokale lønsforhandlingar som vi har blitt einige med de tillitsvalde om.

Det er difor positivt å sjå at utviklinga når det gjelder likelønn mellom kjønn går i rett retning, og at ulikheitar i lønn mellom kjønn har minska dei siste åra. I 2024 har menn 2,4 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har en gjennomsnittsalder på 49 år, og vi har mange innanfor aldersgruppa senior (55–67 år) som utgjer omkring 30 % av alle tilsette. Arbeidstilsynet hadde ei gjennomsnittleg alder på 68,5 år for dei som gjeikk av med alderspensjon i 2024.

I lønspolitisk dokument er seniorar nemnd særskilt. Det opnast for at lønnsmessige tiltak for seniorar kan vurderast på bakgrunn av en eller fleire forhold: inkludere eldre arbeidstakarar, motivasjon for å bli lengre i arbeid, sikre bevaring av og overføre kompetanse, og behalde særleg kvalifisert arbeidskraft. Av seniortiltak kan vi elles nemne at Arbeidstilsynet har ei ordning der våre eldste arbeidstakarar frå dei har fylt 62 år har moglegheit for fire seniordagar ut over det som er fastsett i hovudtariffavtalen.

Det siste året har vi sett nærmare på temaet kvinnehelse internt hos oss. Temaet var en del av den intern HMS-opplæring, og det vart arrangert et nettkurs for verneombod, medlemmar i arbeidsmiljøutvalet, hovudtillitsvalde og leiarar. Både interne og eksterne foredragshaldarar deltok på nettkurset som omhandla kvinnehelse generelt, og overgangsalder meir spesifikt. Forskarar frå Universitetet i Bergen fortalde om forskingsprosjektet KLAR – kvinnehelse, overgangsalder og arbeid, eit prosjekt med mål om å bidra til betre helse, helseteneste og berekraftig deltaking i arbeid for kvinner i overgangsalderen. Det var også søkelys på overgangsalders betydning for kvinner i arbeid og for arbeidsgivar og samfunnet, og korleis ein kan ta omsyn i arbeidslivet.

Vegen vidare

Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram, og når lønspolitisk dokument skal reviderast i samarbeid med de tillitsvalde våren 2025 er det naturleg å undersøkje om vi har nok og riktig merksemd kring de ulike diskrimineringsgrunnlaga. Eit fullstendig lønnsbilde for 2024 vil også bli utarbeida, noko som gjev oss eit godt grunnlag for å sjå om det er tiltak som må settast i verk.

Forfremming

Status

Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.

Utviklingsmoglegheiter

Status

Gjennom vår verksemdsstrategi har vi sagt at vi skal vere eit attraktivt arbeidsmiljø prega av mangfald. Det betyr at det er viktig for oss at det er gode utviklingsmoglegheiter for alle tilsette, og at vi gjennom dette tiltrekker og beheld eit mangfald av kompetanse.

Vi har innført individuelle utviklingsplanar for alle tilsette, der ein set mål for komande år. Det kan være nye oppgåver, etterutdanning, kurs eller andre tiltak for å få ei utvikling. Gjennom dette sikrar vi at det er systematikk rundt at alle blir sikra utviklingsmoglegheiter. Til grunn for dette ligg også kompetanseanalysar som sikrar at vi veit framtidens behov, og kan gje tilsette utviklingsmoglegheiter i tråd med dette.

I Arbeidstilsynet har vi interne kompetansetilbod i form av e-læring, samlingar og anna digitale tilbod. Det er også moglegheit for kurs og kompetanseheving eksternt. Ordninga med hospitering i Norden er noko som brukas av fleire, og som er opent for alle til å ta initiativ til. Vi er også opptekne av at kompetanseutvikling i hovudsak er noko som skjer gjennom arbeidsoppgåvene sine, og difor læring i kvardagen.

Vegen vidare

I 2024 laga vi ein ny HR-strategi for arbeidstilsynet, som vi er i gang med å følgje opp. Viktige satsingsområde er til dømes kultur og medarbeiderutvikling, blant anna gjennom å systematisere korleis vi arbeider. For å sikre gode utviklingsmoglegheiter meiner vi at ein kultur for læring og forbetring er avgjerande, og difor blir dette eit bidrag for å sikre betre utviklingsmoglegheier for tilsette i tida framover.

Tilrettelegging

Status

Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende og meningsfylt. Ingen skal bli syke eller skadet av å utføre arbeidsoppgåvene sine. Gjennom vårt virke skal vi bidra til en bærekraftig utvikling.

Dette er Arbeidstilsynets overordna mål for det interne helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS). Det er gjort tydeleg at ei av forutsetningane for å nå målet er tilrettelegging, at arbeidet er tilrettelagt slik at det passer den enkelte tilsette sine forutsetningar og

livssituasjon. Det betyr at den tilsette skal oppleve at arbeidet og arbeidsplassen tilpassast dersom vedkommande er i ei livsfase som krev tilrettelegging. Tilpassinga skal skje etter dialog mellom leiar og medarbeidar.

Hausten 2024 begynte vi arbeidet med et digitalt HR-verktøy med ein modul som kallast medarbeidarutvikling. I denne modulen dekkes heile medarbeidars livsløp, frå tilsetting til fråtreding, og gjennom systemet blir oppfølginga av medarbeidar både enklare og godt dokumentert. Medarbeidarmodulen består av utviklings- og prøvetidssamtalen, og gjev leiar og medarbeidar moglegheit til å kommunisere og gi kvarandre skriftlege tilbakemeldingar gjennom året. I det oppdaterte skjema for utviklingssamtalen leggst det blant anna vekt på å ta vare på våre medarbeidarar i alle livsfasar, legge til rette for individuelle behov, og behalde og utvikle medarbeidaren kompetanse i alle livsfasar. Med utgangspunkt i utviklingssamtalen og dialog gjennom året leggst det til rette for at eventuell tilrettelegging kan diskuterast og justerast dersom det er behov for det. Det nye systemet bidrar til ei dokumentert og systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Modulen medarbeidarutvikling lanserast i mars 2025, og vil bli brukt av alle leiarar og medarbeidarar i Arbeidstilsynet gjennom året.

En stor del av medarbeidarane hos oss jobbar mykje framfor datamaskin. Som ein del av det førebyggjande HMS-arbeidet har alle medarbeidarar i Arbeidstilsynet hev- og senk skrivepultar, og stolar som kan regulerast til ønska arbeidsstilling. I tillegg kan det bestillast tilrettelagt utstyr om det er behov. Det kan blant anna dreie seg om dataskjerm, tastatur eller arbeidslys.

For dei medarbeidarane som arbeider med tilsyn og er ute i ulike verksemdar, er HMS ivareteken mellom anna gjennom verneutstyr og tilpassa klede til årstid og dei verksemdar som skal besøkast.

Eit anna forebyggjande tiltak er at tilsette i Arbeidstilsynet har moglegheit til å trene i arbeidstida. Det er avgrensa til maksimalt en time i uka, og medarbeidarane er sjølv ansvarlege for å sikre at treninga er tilpassa eigen arbeidssituasjon.

Vi har valt å knyte oss til ei bedriftshelseteneste, og vi bruker tenesta aktivt som ekstern rådgivar ved behov, til dømes når det gjeld ergonomisk tilpassing av arbeidsplass og arbeidsverktøy. Dette er ein viktig del av det førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeidet internt, og er skildra i HMS-rutinen for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med BHT for å få bistand og råd. Det er oppretta ei side på intranett med informasjon om BHT som vi er knyta til som også gir en oversikt over lokale BHT-kontaktpersonar over heile landet. Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskild oppfølging.

Vegen vidare

I oppfølginga og dialogen mellom leiar og medarbeidar er eventuelle behov for tilrettelegging et viktig tema, og det er forventa at det nye HR-systemet skal bidra til en enklare og meir komplett oppfølging av den enkelte medarbeidar. Vi vil etter kvart kunne

undersøkje kordan systemet fungerer, og basert på erfaringar, kan vi gjera justeringar ved behov. Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt, og noko vi jobbar med kontinuerleg. Vi vil i det vidare arbeidet undersøkje tilrettelegging nærmare i tråd med skisserte metodikk for aktivitetsplikta, for å sjå om det trengs fleire tiltak innan området.

Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Status

Vi har avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), ei ordning som gjeld for alle tilsette. Alle har berbar pc, slik at det er mogleg å arbeide frå andre lokasjonar enn kontoret, til dømes heimanfrå. I samband med pandemien jobba alle medarbeidarane i etaten heimanfrå i ein lengre periode. Det gav oss brei erfaring med å jobbe frå andre plassar enn kontoret, og vi har blant anna fått erfaring med å leggje til rette på andre måtar enn tidlegare.

Interne undersøkingar viste at mange ønskte å halde på den fleksibiliteten som heimekontor gav, også etter pandemien. Det vart difor bestemt at ordninga med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka skulle vidareførast. Det er utarbeida ei retningsline for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtala og ei risikovurdering for arbeid frå heimekontor. Risikovurderinga identifiserer område som arbeidsgivar skal ivareta slik at det utarbeidast tiltak, som så langt det er mogleg, skal sikre et fullt forsvarleg arbeidsmiljø ved heimekontor. Dei fleste av de tilsette i Arbeidstilsynet har valt å inngå en tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

Kombinasjonen av fleksibel arbeidstid og moglegheit for heimekontor synes å være eit godt tiltak for å kombinere arbeid og familieliv. Enkelte tilsette kan og søke om å arbeide deltid i periodar til dømes på grunna foreldrepermisjon, noko arbeidsgivar legg til rette for. I det vidare arbeidet med personalområda skal vi også undersøkje moglegheitene for å kombinere arbeid og familieliv nærmare.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi/ Rapportering ufrivillig deltid

Vi rapporterte på ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i 2022 og 2024, og neste rapportering på desse områda vil vere i 2026.

Utgreiingsplikta

Arbeidstilsynets HR-strategi blei ferdig våren 2024. Den ble laga i en brei prosess der ei gruppe med leiarar og en representant frå de hovudtillitsvalde deltok. Strategien, som har fått namnet «Sammen skaper vi resultater» har tre hovudmål som handlar om å styrke leiarrolla, fremme et sterkt medarbeidarskap og å utvikle, behalde og rekruttere kompetanse for framtida. Som et ledd i å være en attraktiv arbeidsgivar løftast det fram i strategien at vi skal speile mangfaldet i samfunnet. Som et ledd i realiseringa av strategien vil det være naturleg å følgje opp blant anna mangfaldsmålet innan rekruttering.

Det er ei samanheng mellom likestilling, ikkje diskriminering og mangfald opp imot enkelte av FNs berekraftsmål. Det er difor etablert et arbeid internt hos oss kor vi vil sjå desse tema under eit, og sikre at prioriteringane og tiltaka heng godt saman. Det her gjeld spesielt berekraftsmål nummer 5 som handlar om likestilling mellom kjønn.

Den overordna policyen som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering er foreløpig ikkje nedfelt internt hos oss enno, men dette vil heilt klart være ei prioritert oppgåve i 2025. Krav til likestilling og ikkje-diskriminering er samstundes godt integrert i fleire arbeidsprosessar og prosedyrar i etaten. Vi vil trekke fram nokre område der vi har jobba godt med tiltak og/eller planar for å fremme likestilling og hindre diskriminering av individ eller grupper. I denne delen av rapporten seier vi også noko om korleis vi arbeider for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har det blitt utarbeida ei rutine for mangfaldsmarkeringar. Det betyr at vi har plukka ut nokre viktige markeringar vi skal lyfte på etatsnivå, og markere med ulike aktivitetar. Det er sett ned ei gruppe som saman har ansvar for å drive dette arbeidet, samstundes som vi bruker kompetanse og engasjement frå heile etaten. Rutinen vart drøfta med de hovudtillitsvalde.

Markeringane som er lyfta opp er:

- **Likestilling**
 - kvinnedagen 8. mars
- **LHBT+ (seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk)**
 - PRIDE i juni
- **Kulturelt mangfold**
 - FN-dagen 24. oktober (fn.no), som brukas til å markere det kulturelle mangfaldet i Arbeidstilsynet på tvers av kultur, religion og livssyn
 - samanes nasjonaldag 6. februar
- **Funksjonsnedsetting**
 - FN-dagen for menneskje med funksjonshemming 3. desember
- **Psykisk helse**
 - Verdsdagen for psykisk helse 10. oktober

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

Vi jobbar dagleg med å sikre at arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, til dømes tekster, bilete og PDF-filer. Arbeidstilsynet.no har brot på 1 av 48 krav i regelverket (sjå uustatus.no). Vi jobbar med universell utforming på alle våre nettløysningar og fyller ut tilgjengelegheitserklæring for alle på uustatus.no.

Vi har chatboten Leon på arbeidstilsynet.no. Vi jobbar med vidareutvikling av chatboten slik at den kan svare på nynorsk og fleire andre språk. Leon vil bidra til at fleire kan få svar på sine spørsmål, uavhengig av språk eller andre forutsetningar.

Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at alle brukarane våre finn, forstår og kan bruke informasjonen frå oss. Vi arbeider stadig for å kommunisere tydeleg og forståeleg, og på eit klart og korrekt språk som er tilpassa målgruppa, i tråd med språklova § 9. Klart språk bidreg til å gjere innhaldet tilgjengeleg for alle, og er slik også eit viktig element i universell utforming (UU).

[Arbeidstilsynets språkprofil \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no) har ti retningslinjer, som gjeld for alle tekstane vi skriv. Språkprofilen gir også skrivetips og eksempel for å gjere det lettare for oss i Arbeidstilsynet å skrive klart. På intranett er språkprofilen lenkbar og lett tilgjengeleg for alle tilsette.

Alle tilsette deltar på skrivekurs, som gir innføring i klarspråk generelt og språkprofilen spesielt. Kursa er obligatoriske for både nye og gamle tilsette.

Vi arbeider med språk og innhald i digitalisering, nettsider, sosiale medium og tekstmalar for å gjere innhaldet i alle kanalar lett forståeleg og tilgjengeleg.

Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om [vern mot diskriminering \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no), for å fremje likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](https://youtube.com), for å motverke diskriminering og fremje likestilling.

Svartenesta i Arbeidstilsynet svarer på alle slags spørsmål via telefon, chat og e-post. Dei svarer på norsk og engelsk, og legg vekt på å gjere arbeidsmiljøregelverket forståeleg for brukarane.

Filmar og sosiale medium

Gjennom sosiale medium som Facebook og LinkedIn deler vi lettfattelege budskap og filmar som gjer førebyggjande kommunikasjon meir tilgjengeleg for alle.

I Arbeidstilsynet sine sosiale medium skriv vi fleire enn 25 % av innlegga på nynorsk.

I 2024 hadde vi 169 innlegg på Facebook. 58 av dei var på nynorsk. Det er 34 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 176 innlegg. Der var 47 av dei på nynorsk. Det utgjer 27 %.

Podcast – ny satsing

I april 2023 lanserte vi Arbeidslyst, Arbeidstilsynet sin podkast. Målet er å rette fokus på gleder og utfordringar i det norske arbeidslivet.

I kvar episode høyrer vi fleire ulike stemmer og synspunkt, ikkje berre Arbeidstilsynet sine. Mangfald og kjønnsbalanse var ein føresetnad då vi starta. I 2024 produserte vi fem episodar. 20 personar er intervjuar, i tillegg til at vi høyrer 10–20 ulike stemmar i «fem på gata»-sekvensar. Av dei er kvinner og menn omtrent likt representert. Vi har også variasjon i alder på intervjuobjekta.

Arbeid for å auke nynorskandelen og gjere rettleiing tilgjengeleg på fleire språk

Vi gjer stadig tiltak for å møte krava i språklova. Vi sørger for at nettsider som er eigna for det (ut frå målgruppa), er på nynorsk, og vi har rammeavtale med leverandørar som språkvaskar og set om brevmalar, søknadsskjema og digitale løysningar til nynorsk. Det meste av dette gjer vi likevel sjølve.

Vi legg òg planar for å auke nynorskkompetansen til medarbeidarane.

Utvalde sider på arbeidstilsynet.no er på engelsk og polsk. I tillegg har nettstaden kjerneinnhald om rettar og pliktar i norsk arbeidsliv, på ei rekke språk. Det gjeld også sentrale malar og skjema, for eksempel malen for arbeidsavtale. Vi vel språk ut frå tema og målgruppe.

Arbeidslokale og utforming

Arbeidstilsynet har arbeidslokale over heile landet. I den tekniske kravspesifikasjonen vi bruker i prosessen for å skaffe nye lokale internt hos oss stiller vi tydelege krav til universell utforming:

«Oppdragsgiver sine lokaler med tilhørende uteområder skal tilfredsstillende gjeldende krav til universell utforming slik de bl.a. er nedfelt i plan- og bygningsloven, diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven.

Blant annet skal følgende krav oppfylles:

- Alle skal kunne benytte hovedløsningene.
- Bygningen skal ha enkel tilgjengelighet, godt eksponert og trinnfri adkomst fra bakkeplan. Eventuelle gangveier skal ha tilfredsstillende stigningsforhold og fast dekke.
- Bygningen skal gi mest mulig likt trafikkmønster for alle brukere. Heis og trapper skal tilby korresponderende likeverdige alternativer.
- Planløsningen skal være enkel og logisk slik at den bidrar til å lette orientering og veifinning.
- Inne- og utemiljø skal være i henhold til gjeldende helsefaglige råd innen miljørettet helsevern og Arbeidstilsynets veiledning, klima og luftkvalitet på arbeidsplassen:
 - Arbeidstilsynet.no - Inneklima og luftkvalitet på arbeidsplassen
 - Arbeidstilsynet.no - Ventilasjon på arbeidsplassen
 - Arbeidstilsynet.no - Krav til ventilasjon
- Utførelse av lokalene skal ivareta akustiske forhold knyttet til etterklang, trinnlyd og lydsmitte. Det skal etableres teleslynge i 1 møterom.
- Det skal etableres teleslynge(r) eller tilsvarende teknologi iht. statlige føringer og virksomhetens behov/ ingen særskilte krav.»

Kravet til universell utforming tel tungt i ein anbudsprosess, og har vore utslagsgivande i prosessar for det endelege valet av lokale.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Arbeidstilsynet har ei HMS-rutine for konflikthandtering og ei for HMS i tilsyn og annan utovervend aktivitet. Rutinane gir føringer for korleis vi skal førebygge at tilsette blir utsette for trakassering, utilbørleg åtferd, vald og truslar, og korleis vi skal følge opp om nokon har opplevd slike episodar.

Leiinga er oppteken av at dei tilsette skal bruke avvikssystemet om dei opplever ubehagelege episodar som handlar om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald på tilsyn, på kontoret eller i førebuinga av saksbehandlinga. Om tilsette opplever trakassering og utilbørleg åtferd på kontoret skal dei tilsette bruke intern rutine for varsling når dei skal seie i frå.

Gjennom dokumentasjon i avviks- og varslingsystemet har vi som etat oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn naudsynte

førebyggjande tiltak. Systemet for avvik og varsling har vi på intranettet. Vi har også låg terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar for tilsette på tilsyn. Leiinga og medarbeidarane kan også søke støtte og hjelp i handtering hos BHT.

Vi har gjennomført ei kartlegging av organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorar, der vi blant anna har spurt om det førekjem mobbing og trakassering i organisasjonen. Resultata av undersøkinga blir jobba med i avdelingar og av leiinga og AMU.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og gjennomgår avvik i møta for å sjå om det er spesielle tiltak som må gjerast. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-arbeidet i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljø saker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

arbeidstilsynet.no



Arbeidstilsynet

Utsikt

Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

2. UTGAVE



Innhold

Innhold	1
Sammendrag	3
Innledning	7
Hurtiglesning av rapporten	7
Noen mulige fremtidsbilder	7
Valg av fokus og metode	9
Rapporten i korte trekk	10
Større endringer fra første utgave	10
Takk til	11
Tilstanden i dag	11
Arbeidsmiljøtilstanden i Norge	11
Arbeidsvilkår	15
Arbeidslivskriminalitet	15
Sentrale drivere	17
Demografi	17
Aldring og befolkningsutvikling	17
Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser	18
Makroøkonomi	24
Økonomiske utsikter	24
Internasjonal økonomi: Globalisering og proteksjonisme	25
Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger	27
Miljøendring	34
Endringer utenfor Norge frem mot 2035	34
Konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsliv	35
Mulige negative konsekvenser for jord- og skogbruk	36
Mulige konsekvenser for arbeidshelse	36
Relativt små grupper av arbeidstakere kan bli betydelig berørt de neste 10 til 15 årene	37
Teknologi	38
Kunstig intelligens og «Stordata»	39
Robotteknologier, droner og hurtig prototyping	41
Virtuell og utvidet virkelighet	42
Smarte og bærbare teknologier	43
Kommunikasjonsnettverk	43
Økte kvalitetskrav fra kunder, klienter og pasienter	44

Kunnskapsøkonomi	45
Ny teknologi krever kompetanseheving	47
Grønn omstilling	48
Hvorfor krever grønn omstilling mer strøm?	49
Hvor mye ny kraft?	49
Hvor sterk grønn omstilling og for hvem?	49
Mulige konsekvenser av grønn omstilling på arbeidslivet	50
Mulige konsekvenser av grønn omstilling for HMS	50
Arbeidets rammebetingelser	51
Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv	51
Arbeidets organisering	52
Alternative tilknytningsformer	53
Hjemmekontor	58
Politiske føringer og trepartssamarbeidet	60
Pandemi	63
Geopolitikk	64
Implikasjoner for arbeidslivet	65
Sannsynlige utviklingstrekk	65
Antallet i arbeidsfør alder øker fram mot tidlig 2030-tall før det faller	66
Det er sannsynlig med strammere offentlige budsjetter	67
Hvis antallet i helse- og omsorg øker, kan noen eksponeringer bli mer utbredt	67
Teknologisk utvikling og utviklingen i folkerike mellominntektsland vil påvirke norsk arbeidsliv	67
Vi vil sannsynligvis se lavere arbeidsmigrasjon fra EU-land fremover, men anslagene er usikre	68
Teknologisk utvikling vil endre hvor folk jobber	68
Teknologisk utvikling vil sannsynligvis redusere en del farlige eksponeringer	69
Grønn omstilling bremses av manglende tilgang på strøm, nett og kompetanse	69
Endringer i organisering av arbeidet vil ha betydning for arbeidsmiljøet	70
Bekymringsverdige tendenser i organisering av arbeidstakere innenfor deler av privat sektor	71
Viktigheten av tariffavtaler øker	71
Økt behov for å justere strategi etter store uforutsette hendelser	71
Usikkert hvordan miljøendringer påvirker norsk arbeidshelse	72
Hvilken retning tar det norske arbeidslivet?	72
Referanser	76

Sammendrag

I denne utgaven av Utsikt fortsetter vi å sette søkelyset på trender som med høy sannsynlighet vil ha betydning for arbeidslivet i Norge frem til omtrent 2035. I tillegg ser vi på faktorer som er mer uforutsigbare, men som sannsynligvis vil ha stor påvirkning hvis de først inntreffer. Vi ser også på faktorer som sannsynligvis vil fortsette, men i større i mindre grad og dermed med usikkert utslag for arbeidslivet i Norge.

Etter innledningen diskuterer vi i kapittelet «Tilstanden i dag» hvordan norsk arbeidsliv har gått fra å være i stor grad basert på primær- og sekundærnæringene, til å bli dominert av tertiærnæringene. Dette har gjort at faren for arbeidsskader har blitt redusert, men samtidig gjort organisatoriske og psykososiale faktorer relativt sett viktigere. Etter åpningen av EU østover har et av Arbeidstilsynets mål blitt å forhindre at arbeidstakere utnyttes, og at virksomheter som forsøker å spare på dette ikke vinner frem, fordi det vil kunne skade hele næringer.

I kapittelet «Demografi» beskriver vi hvordan aldringen av befolkningen er et svært sikkert utviklingstrekk fremover. Selv om den vil gjøre seg gjeldende i hele landet, vil den i perioden vår slå kraftigst inn i de minst sentrale kommunene. Innvandringen til Norge har siden 2004 vært dominert av arbeidsinnvandring fra EU-øst avbrutt av flyktningestrømmene fra Syria, Afghanistan og Ukraina. Især arbeidsmigrantene er konsentrert i næringer hvor det kan være utfordringer knyttet til arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet. Fremskrivningene av migrasjon er sårbare for nye uventede kriser, men tilsier fortsatt netto innvandring til Norge. De viktigste senderlandene av arbeidsmigranter, EU-øst, vil bidra med klart færre enn tidligere, slik at innvandringen sannsynligvis i større grad vil komme fra ikke-vestlige land utenfor EU.

Utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, og endrede økonomiske forutsetninger for Norge. Om få år vil statens utgifter sannsynligvis øke raskere enn inntektene. Det er også en forventning at arbeidsledigheten gradvis vil øke i årene fremover. Norske virksomheter kan i tiden fremover i økende grad sette ut deler av eller hele arbeidet gjennom «offshoring» og «outsourcing», fordi det reduserer risikoen for kjøpende virksomhet og gjør at den lettere kan snu seg i markedet ved behov. Den teknologiske utviklingen, samt kompetansehevingen i folkerike mellominntektsland som Kina og India, gjør det også sannsynlig at utviklingen vil fortsette som før eller øke fremover. Samtidig kan «reshoring», hvor produksjonen hentes hjem, bli mer utbredt fremover på grunn av kostnadsøkninger i flere land. Økt sårbarhet i IKT-infrastruktur, og et økende antall hindre for fri handel, peker i retning av regionalisering heller enn globalisering. Dette er negativt for en åpen og handelsorientert økonomi som Norge.

De siste 50 årene har primærnæringene krympet og tertiærnæringene vokst betydelig. Etterspørselen i arbeidskraft vil øke betydelig i helse og omsorg, men det er usikkert hvor stor økning vi vil se i antall ansatte. Fremskrivningene tilsier at sysselsettingen vil øke i annen privat tjenesteyting, mens sysselsettingen innen petroleum faller kraftig. Samlet faller derfor også sysselsettingen innen industri og varehandel. Arbeidstidsordninger og arbeidsbelastningen i helse- og omsorgsykker bidrar til at færre står i full stilling lenge. Med

økende behov for ansatte i sektoren blir fokus på dette viktigere for å sikre nok ansatte og gode nok arbeidsforhold. Frem mot 2040 kan flere utdannede lærere fylle noe av lærermangelen i barnehager og skoler.

Norge er blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden. Det vil sannsynligvis ha størst direkte betydning for begrensede deler av norsk arbeidsliv de neste 15 årene, spesielt primærnæringene. Klimaendring vil sannsynligvis ikke gi betydelig bidrag til migrasjon til Norge de neste 10 til 15 årene. Skulle mindre sannsynlige men dramatiske miljøendringer skje, kan konsekvensene ramme større deler av norsk arbeidsliv enn det vi beskriver her. Det er stor usikkerhet i kunnskapen om arbeidshelsekonsekvensene av miljøendring for Norge. Den er i stor grad basert på kunnskap om folkehelse, og fra områder med annet klima, økonomi og arbeidsliv enn det nordiske. For å kunne si noe mer sikkert om effektene av miljøendring, bør det forskes mer på slike sammenhenger i en nordisk kontekst.

Store teknologiske endringer påvirker norsk arbeidsliv på mange måter, og kommer til å gjøre det i perioden frem til 2035. Innføringen av ny teknologi og fremskritt når det gjelder kunstig intelligens, er forventet å fortsette med et høyt, om ikke økende, tempo. Kunstig intelligens (KI) medfører at lærende maskiner gradvis kan utføre mer komplekse oppgaver. Dette muliggjør en hel eller delvis automatisering av prosesser og arbeidsoppgaver som er mer kognitive heller enn rent fysiske, som for eksempel ved bruk av chatbots, språk- og tekstprosessering. 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. Det kan tenkes at hurtig prototyping kan medføre at flere arbeidstakere blir utsatt for kjemisk eksponering enn tidligere.

Med virtuell virkelighetsteknologi kan mennesker øve på svært realistiske scenarioer, samtidig som de unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet. Slik teknologi øker også mulighetene for stedsuavhengig arbeid. På denne måten kan virtuell virkelighet også føre til en utvidelse av konseptet arbeidsplattform og følgelig også arbeidsmiljø. 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. Nettverksutvikling, som for eksempel wifi og mobilnett, muliggjør digitale samtaler av stadig høyere kvalitet og hvor man kan ha øyeblikkelige koblinger som er sikrere og fleksible. Utbredelse av mindre, bærbare enheter med stadig bedre trådløs nettverksdekning er enda en bidragsyter til å gjøre mange jobber helt frikoblet fra tid og sted.

Den teknologiske utviklingen fører både til tap av, og opprettelse av, jobber. Den vil også føre til at arbeidstakere kontinuerlig må tilegne seg ny kompetanse. Dette skjer allerede i økende grad via læringsplattformer på nett. Helt overordnet vil utviklingen i informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) og digitalisering endre både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted. Digitalisering og internett legger til rette for nye forretningsmodeller og følgende nye måter å organisere arbeidet på, for eksempel via digitale plattformer.

Teknologisk utvikling påvirker også samfunnet i stort og dermed arbeidsplassene på andre måter. Den bidrar til at kunder, klienter og pasienter vil etterspørre varer og tjenester av stadig høyere kvalitet i fremtiden. Denne trenden skjer samtidig med en voksende og aldrende befolkning og knappere offentlige ressurser som gjør det vanskeligere å innfri forventningene.

Det er et politisk ønske om at verdien av kunnskap i norsk økonomi i fremtiden vil være minst like stor som verdien av andre varer og tjenester. For å opprettholde økonomisk vekst bør Norges økonomi skiftes mer i retning av en kunnskapsøkonomi. Sammen med økende globalisering og teknologisk utvikling, vil det sannsynligvis øke etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innen real- og teknologifag. Mange personer med høy teknologisk kompetanse har også vært sysselsatt i petroleumssektoren. En nedbygging av denne sektoren vil tilgjengeliggjøre disse ressursene i den grad de er overførbare til andre yrker. En større andel av høyere utdanning kan derfor være orientert mot realfag og teknologifag i fremtiden. En kontinuerlig omstilling til en kunnskapsøkonomi vil prege arbeidslivet i Norge på lang sikt. Endringer i arbeidsmarkedet kan øke utfordringene for de med lav og middels kompetanse. Dermed øker risikoen for en gruppe i arbeidslivet med uanstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Den teknologiske utvikling medfører også økte kompetansekrav for arbeidstakere. Det kontinuerlige kravet om å oppdatere kunnskap kan imidlertid føre til såkalt teknostress. En positiv følge av økte kompetansekrav er at arbeidsgivere vil investere mer i opplæring av deres ansatte.

For å nå politiske mål om reduserte klimagassutslipp og grønn omstilling, må Norge øke fornybar strømproduksjon mye. Dette krever politisk oppslutning og er derfor usikkert. Frem til 2030 ligger det ikke an til betydelig økt kraftproduksjon. Utviklingen på lengre sikt avhenger av flere usikre faktorer. Flere av disse er i stor grad politisk styrt. En stor økning i produksjon av fornybar strøm, resirkulering og reparasjon kan øke noen eksponeringer, og forsterke etterspørselen etter særlig IKT-kompetanse.

EUs arbeidslivsreguleringer, via EØS-avtalen, forplikter Norge til visse minimumskrav. Minimumsdirektiv gjør at Norge hittil har stått nokså fritt til å ha strengere regler, men har også medført skjerpede krav om skriftlige arbeidsavtaler, medvirkning og økte rettigheter ved virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser. I tråd med utviklingen av nye tilknytningsformer har ILO og EU i den senere tid fokusert mye på å sikre arbeidstakere, eller det som faktisk viser seg å være arbeidstakere, grunnleggende rettigheter i lys av utviklingen med nye tilknytningsformer. Også i Norge utfordrer nye tilknytningsformer både jussen på tilknytningsformer og normen om fast ansettelse som arbeidstaker. Endringer i arbeidsmiljølovens § 1-8 om arbeidstakerbegrepet har som mål å gjøre det enklere å trekke grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker.

Normen for ansettelse i Norge er fast og full stilling. Andelen midlertidige har vært stabil de siste 25 årene og var i 2021 på 8 prosent. Innleide arbeidstakere økte frem til 2008 og har deretter ikke oversteget andelen fra 2008. Til tross for muligheter for effektivisering og økt fleksibilitet, skaper plattformbaserte virksomheter en tvetydighet rundt den juridiske statusen til faktiske arbeidsutførere. Dette kan medføre at personer som skulle ha hatt arbeidstakerrettigheter ikke får det. Omfanget av plattformøkonomi i Norge er beskjedent,

Selv om det er lite som tyder på at det totale omfanget av alternative tilknytningsformer i Norge øker, øker utsetting av arbeid totalt. Dette skyldes en økning i underentreprise. Især usikkerheten rundt økonomiske konjunkturer og politiske veivalg, gjør det vanskelig å si noe om sannsynlig fremtidig utvikling i alternative tilknytningsformer.

Omtrent 50 prosent av den norske arbeidsstyrken har mulighet til å jobbe hjemmefra, og etter opphevelsen av hjemmekontorpåbudet har mange fortsatt med hjemmekontor én eller flere dager i uken. Dette medfører flere fordeler under visse forutsetninger, og også utfordringer som må løses, blant annet knyttet til psykososiale, organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer.

Norsk arbeidsliv er i stor grad preget av enighet. Både blant partene og fra politisk hold er det enighet om trepartssamarbeidet. Fagforeningsmedlemskap er stabil totalt sett de siste 10 årene og har falt lite siden 2001. Veksten i organiserte virksomheter i privat sektor er i betydelig grad blant ikke-tariffbundne virksomheter. Tariffdekningen går litt ned i privat sektor. Oppslutningen om den norske modellen er med andre ord nokså stabil overordnet sett, men vekst i noen næringer i privat sektor med lav andel fagorganiserte kan bidra til reduksjon i andel fagorganiserte på lengre sikt. Allmenngjøring fungerer langt på vei etter hensikten og har ikke store negative konsekvenser.

Koronapandemien rammet skjevt og forsterket ulikheter i det norske arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter og inntektsforskjeller. Det er imidlertid vanskelig å si hvordan konsekvenser av pandemien vil slå ut på lengre sikt. Sannsynligheten for nye fremtidige pandemier er usikker, men økt globalisering, nye produksjonsmåter og klimaendringer er noen faktorer som bidrar til et høyere smittepress globalt.

Økt stormaktsrivalisering, proteksjonisme og internasjonale regler under press er negativt for en liten og åpen økonomi som Norge som er avhengig av handel. Økte gnisninger mellom Kina og Taiwan kan ha svært negative konsekvenser for global produksjon av teknologi. Eventuelle sanksjoner vil ha svært store økonomiske konsekvenser. Russlands invasjonskrig av Ukraina har økt etterspørselen etter norsk energi, men også økt inflasjonen.

Arbeidstilsynets overordnede måloppnåelse kan deles opp i to akser: HMS-tilstand og grad av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Hovedbildet i norsk arbeidsliv i dag er at det er preget av godt forebyggende HMS-arbeid og et lavt innslag av kriminalitet og useriøsitet. Det er likevel en bekymring for at enkelte bransjer har et for stort innslag av useriøse aktører. Hovedfunnene i denne rapporten trekker den videre utviklingen i ulike retninger på begge disse aksene. De siste 4 til 5 årene har imidlertid vist oss at uforutsigbare faktorer har påvirket norsk arbeidsliv mer enn vi kanskje forventet. Utviklingen i 2023 forsterker dette inntrykket: etterdønningene av pandemien, krigen i Ukraina med mange flyktninger, en uventet rask utvikling av KI, usikkerhet rundt takten i grønn omstilling og svært usikker global økonomisk utvikling.

Kort oppsummert kan funnene i denne rapporten tilsi 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. Hvorvidt denne gruppen øker eller minker i omfang er imidlertid et åpent spørsmål, som i stor grad

avhenger av internasjonale forhold, men også av hvor godt vi treffer med forebyggende og motvirkende tiltak her i landet. Vi anser det imidlertid fortsatt som svært lite sannsynlig at vi vil komme i en situasjon hvor HMS-tilstanden jevnt over er dårlig.

Innledning

Utsikt presenterer utviklingstrekk som sannsynligvis vil forme fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljø med et omtrentlig endepunkt på 2035, som sikrer at de ulike utviklingstrekkene vi ser på har samme tidshorizont. Gjennom *Utsikt* søker Arbeidstilsynet å utvide horisonten for å gi et godt faglig grunnlag for politikkutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet. *Utsikt* er beslutningsstøtte for strategiske grep og operative valg. Slik kan sikrere beslutninger føre til bedre arbeidsmiljø for pengene.

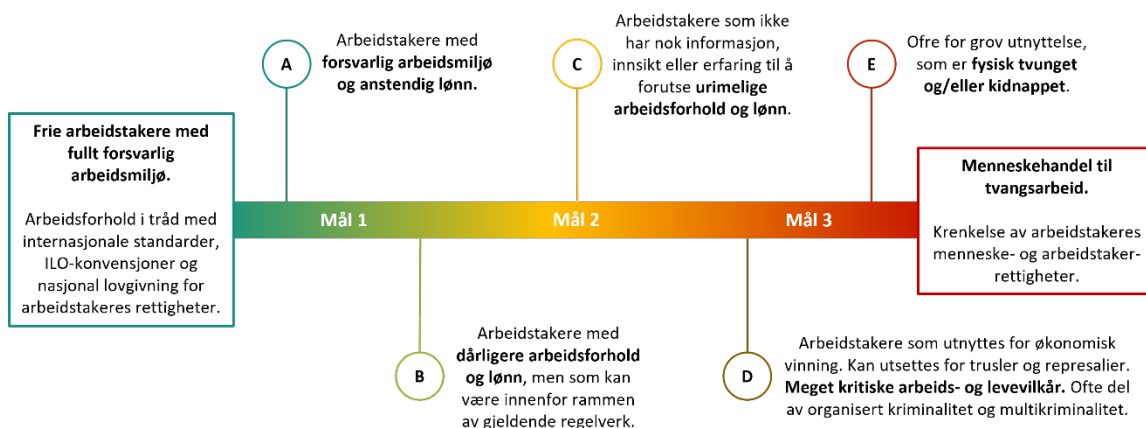
Hurtiglesning av rapporten

For hurtiglesning av rapporten anbefaler vi leseren å lese sammendraget, denne innledningen samt det avsluttende kapittelet «Implikasjoner for arbeidslivet».

Noen mulige fremtidsbilder

Arbeidsmiljøet er ikke likt for alle, og det er i bevegelse. [Figur 1](#) og [figur 2](#) nedenfor, utarbeidet med utgangspunkt i Arbeidstilsynets målsettinger, kan hjelpe oss å illustrere dette.

[Figur 1](#) illustrerer arbeidsmiljøtilstanden forenklet som en skala, som kan benyttes på arbeidslivet som helhet, eller på lavere nivå som næringer eller virksomheter [\[1\]](#). Til venstre ligger det positive ytterpunktet som kjennetegnes ved frie arbeidstakere, lovlige arbeidsvilkår og anstendig arbeid. Dette er en idealtilstand. Det negative ytterpunktet kjennetegnes ved grove brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, samt grov utnyttning og menneskehandel. Grov arbeidslivskriminalitet, på godt norsk, som myndighetene aktivt motarbeider. Langs denne skalaen vil man kunne plassere ulike former for useriøsitet og sosial dumping, men også ulike grader av kvalitet og systematikk i HMS-arbeidet. Skalaen illustrerer at arbeidslivet kan bevege seg både i positiv og negativ retning. Ulike deler av arbeidslivet befinner seg på ulike deler av skalaen, selv om gjennomsnittsverdiene er gode. En bevissthet rundt hvor en målgruppe befinner seg på aksene er en nyttig inngang til vurderinger av tiltak, virkemidler og tjenester.



Figur 1: Skala for arbeidsforhold; fra fullt forsvarlige og anstendige forhold til menneskehandel og tvangsarbeid, med Arbeidstilsynet overordnede mål. Skalaen illustrerer mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet.

Figur 2 deler skalaen fra figur 1 inn i to dimensjoner. Vertikalt viser figuren grad av systematikk og kvalitet i arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet. Horisontalt viser figuren graden av useriøsitet og kriminalitet. Ruten øverst til høyre angir idealtilstanden. Den er preget av et godt forebyggende HMS-arbeid og arbeidsmiljøtilstand med et lavt innslag av useriøsitet og kriminalitet. På kortere sikt er vi bekymret for at arbeidslivet blir mer delt, hvor noen bransjer, grupper eller yrker preges av useriøsitet og dårlig forebygging. Ruten oppe til venstre gjengir dette. Kanskje er noen bransjer allerede her? Mange av tiltakene i handlingsplanene mot sosial dumping og strategiene mot arbeidslivskriminalitet har hatt dette som utgangspunkt. Ruten nederst til høyre som viser et annet uheldig fremtidsbilde, er der hvor vi lykkes med tiltakene mot useriøsitet og kriminalitet, men HMS-tilstanden svekkes. Årsakene til det kan være mange, men vil handle om samspillet mellom samfunnsutvikling og opplevelsen av et uegnet regelverk eller et mindre effektivt arbeidstilsyn. Dette fremtidsbildet er beslektet med det forrige, men vil kreve andre tiltak. Ruten nede til venstre illustrerer at dersom kriminalitet og useriøsitet får vokse frem, frykter vi at konkurransevridding gir en varig svekkelse av arbeidsmiljøtilstanden som er vanskelig å reversere. Dette er fremtidsbildet det er størst grunn til å frykte, fordi konsekvensene vil være så store.

HMS-tilstand	God	Arbeidslivet er todelt, med seriøse og useriøse deler. Arbeidsmiljøtilstanden er under press .	Arbeidslivet preges av seriøse virksomheter som jobber systematisk og godt med eget arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøtilstanden er styrket .
	Dårlig	Arbeidslivet preges av høyt innslag av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Arbeidsmiljøtilstanden er svakket .	Arbeidslivet preges av svakket arbeidsmiljøtilstand, til tross for lavt innslag av useriøse og kriminelle aktører
		Høy	Lav
Grad av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet			

Figur 2: Skala for arbeidsforhold med to dimensjoner; fra fullt forsvarlige og anstendige forhold øverst til høyre, til menneskehandel og tvangsarbeid nederst til venstre. Skalaen illustrerer mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet.

Valg av fokus og metode

For å komme frem til hvilke faktorer som er viktigst for en god og seriøs arbeidsmiljøtilstand, har vi først gått igjennom rapporter som ser på viktige samfunnstrender relevant for arbeidslivet fra Norge, Norden, og i litt mindre grad, EU. Dette er de områdene som ligger nærmest norsk arbeidsliv.

Basert på de faktorene som deltakerne i en ekspertundersøkelse om fremtidens arbeidsliv i Danmark og Norge anså som viktigst [2], arrangerte vi en workshop hvor to grupper fikk tildelt hver sine tema og diskuterte viktigheten og forutsigbarheten i disse. Basert på disse valgte vi å beskrive sannsynlige utviklingstrekk i viktige faktorer for norsk arbeidsliv.

Utsikt konsentrerer seg mest om utviklingstrekk som vil ha konsekvenser for store grupper av arbeidstakere. Svært usikre utviklingstrekk eller utviklingstrekk det mangler systematisk kunnskap om er i mindre grad prioritert. Likeledes har vi ikke prioritert utviklingstrekk som kan være viktige for små grupper, især siden kunnskapen om utviklingen fremover for mindre grupper er mer usikker. Vi har også inkludert effektene av koronapandemien for å ta høyde for uforutsigbare hendelser som har stor effekt. Vi har i veldig begrenset grad skrevet om de som står utenfor norsk arbeidsliv, men som vil kunne bli viktige brikker i fremtidens arbeidsliv. Sistnevnte er et svært viktig tema for Norge som samfunn, men faller litt utenfor Arbeidstilsynets tre overordnede mål.

Arbeidstilsynet jobber risikobasert og retter innsatsen mot næringer og virksomheter hvor vi vet at risikoen for arbeidsrelaterte helseskader er størst, og mot aktører som gjennom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet setter arbeidsmiljøtilstanden under press. *Utsikt* er på

denne måten ment å belyse utviklingstrekk som bør vurderes når Arbeidstilsynets risikobasering planlegges på lengre sikt.

Vi har valgt året 2035 som et omtrentlig siktemål for analysen. For de aller nærmeste årene er politikkutforming og strategiske valg langt på vei allerede satt. Reelle endringer i arbeidsmiljøet vil ta tid og det vil gå enda lengre tid før konsekvensene kan ses. Hvis vi går lengre frem i tid enn 10 til 15 år, så vil trender og utviklingstrekk være mindre sikre og dermed mindre egnet til å planlegge etter.

Rapporten i korte trekk

Utviklingstrekkene og driverne som presenteres i denne rapporten er relatert til fremtidsbildene i [figur 1](#) og [figur 2](#), men bør ikke uten videre leses som årsaksforklaringer på HMS-arbeidets kvalitet eller graden av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Implikasjonene av det vi presenterer må vurderes nøye for å kunne si hvilke tiltak som bør vurderes for å trekke tilstanden i det norske arbeidslivet i ønsket retning. Utviklingstrekkene påvirker også hvordan Arbeidstilsynet skal se ut i fremtiden, enten det gjelder virkemidler og tjenester, tilstedeværelse og organisering, eller ressurser og kompetanse. De påvirker derfor hvilke strategiske grep og operative tiltak som bør gjøres. Neste del av rapporten tar for seg de mest sentrale trendene med betydning for norsk arbeidsliv. Vi tar utgangspunkt i dagens [arbeidsmiljøtilstand](#). Deretter går vi over til sannsynlig [demografisk utvikling](#), før vi tar for oss sannsynlig [makroøkonomisk utvikling](#). Vi beskriver deretter sannsynlige og mulige [konsekvenser av miljøendring](#) i det påfølgende kapitlet. Deretter beskriver vi faktorer som har med [teknologisk utvikling](#), [kunnskapsøkonomi](#) og [behov for kompetanseheving](#) å gjøre. Siden [grønn omstilling](#) i betydelig grad er avhengig av teknologisk og kompetansemessig utvikling diskuterer vi dette i det påfølgende kapitlet. Delkapittelet om [arbeidets rammebetingelser](#) er plassert sent i hoveddelen, fordi det representerer sentrale verktøy for å justere konsekvensene av de foregående faktorene for arbeidstakerne og samfunnet. Vi avslutter kapittelet med delkapitlene om [pandemi](#) og [geopolitikk](#) siden dette er faktorer som har lav forutsigbarhet, men potensielt stor konsekvens. Siste del av *Utsikt* gjør kortfattet rede for implikasjonene av de [viktigste utviklingstrekkene](#), før vi oppsummerer hovedpoengene i rapporten og hva de til sammen kan [innebære for fremtidens arbeidsliv](#).

Større endringer fra første utgave

I utgave 2 av *Utsikt* har vi valgt å utvide fokuset på noen tema. En forventet [strammere offentlig økonomi](#) vil ha konsekvenser for norsk arbeidsliv og er derfor et tema vi tar opp i denne utgaven av *Utsikt*. En fortsatt stor tilstrømning av [ukrainske flyktninger](#) har gjort at vi har skilt ut dette i et eget delkapittel. Økt kunnskap og fokus rundt [miljøendring](#) og [grønn industrisatsning](#) har gjort at vi i år har viet disse to trendene mer plass, tross usikkerheten for innvirkningen på store deler av norsk arbeidsliv sammenlignet med de andre trendene vi tar for oss. En mer rendyrket scenariobasert analyse kan passe bedre for denne type problemstillinger. Vi berører også hvordan demografiske utfordringer er ulikt [geografisk fordelt](#).

Takk til

Utsikt har blitt til gjennom tett dialog med andre i og utenfor Arbeidstilsynet og etter innspill fra Rådet for Arbeidstilsynet. En stor takk går også til Karoline Grødal, Yogindra Samant, Jan Erik Sørheim, Ådne Cappelen i SSB og Kristine Nergård i Fafo.

Tilstanden i dag

Arbeidsmiljøtilstanden i Norge

Kort oppsummert:

- Arbeidsmiljøtilstanden i Norge i dag er kjennetegnet av å være stabilt god, samtidig som vi fortsatt har næringer og yrker med ulike risikofaktorer i arbeidsmiljøet.
- Risikoen for alvorlige arbeidsulykker har falt over tid.

Norge har lenge vært i verdenstoppen når det gjelder arbeidsmiljø. Eksempelvis risikovurderer om lag 85 prosent av norske virksomheter arbeidsmiljøet sitt jevnlig. Dette er en økning fra forrige undersøkelse i 2014 og bedre enn gjennomsnittet for EU-land på 75 prosent [3]. Arbeidsmiljøet i Norge er på denne måten kjennetegnet av at det i all hovedsak er stabilt godt, og at det har vært på et stabilt høyt nivå over tid [4]. De siste årene har heller ikke arbeidsmiljøtilstanden og arbeidsmiljøeksponeringer på nasjonalt nivå endret seg vesentlig. Det er allikevel en hel del å gå på. Andelen virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger er på 42 prosent, noe som er langt lavere enn de som gjør dette totalt sett og av disse er det 66 prosent som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak. I kun halvparten av alle virksomheter har arbeidsgiver fått den lovpålagte HMS-opplæringen [5]. Selv om vi holder en god standard internasjonalt sett, er det altså en god del å arbeide med. Sammenlignet med resten av Europa har vi noen styrker, men ligger også under snittet på andre områder [6]. Vi har ulike arbeidsmiljøproblemer og risikofaktorer som kan øke faren for arbeidsrelaterte helseplager og skader. I 2018 ble det anslått at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster det norske samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig [7].

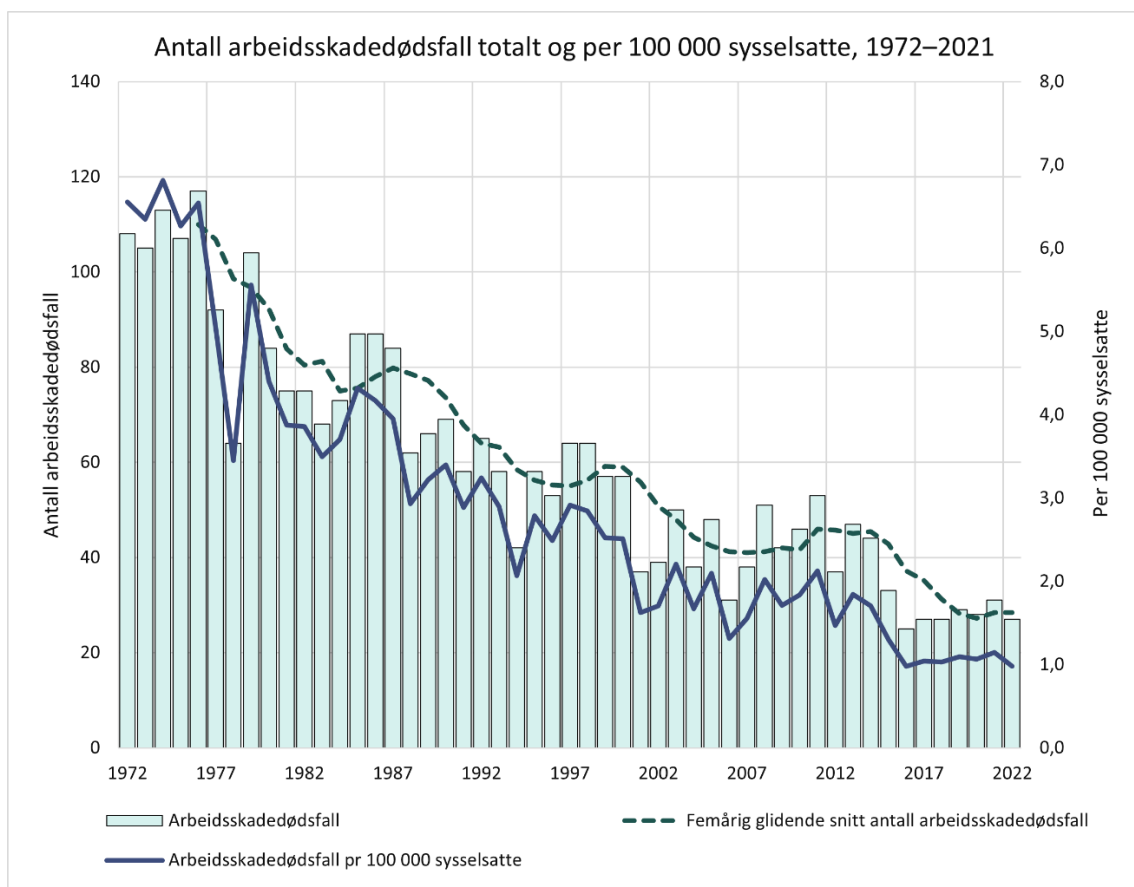
Basert på Arbeidstilsynets Risikobilde [8] gjengir [tabell 1](#) under et utvalg av elleve arbeidsmiljøproblemer innen områdene kjemisk, biologisk, fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsulykker, samt useriøsitet og arbeidslivskriminalitet opp mot hvilke hovednæringer som er mest utsatt for disse. Dette er ikke en komplett oversikt over risiko i arbeidslivet og kun næringer som skårer høyt på minst ett av problemene er tatt med. Tabellen viser derfor et kvalitetssikret utvalg basert på kunnskap fra forskningslitteratur og analyser på området, samt Arbeidstilsynets egne data og tilsynserfaringer. De fire arbeidsmiljøproblemene skårer gjennomgående høyt på kriteriene alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial og kvaliteten på kunnskap om problemet. De fire [seriøsitetsproblemene](#) er valgt på bakgrunn av en vurdering av alvorlighet, både konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet mer generelt, og omfang. Utvelgelsen av [a-krimproblemene](#) skiller seg ut ved at de tar utgangspunkt i kjennetegn

ved kriminelle aktører og kriminelle handlinger. For mer informasjon om de prioriterte problemene, se [sammendraget av Arbeidstilsynets Risikobilde \(arbeistilsynet.no, PDF\) \[8\]](#).

Tabell 1: Oversikt over arbeidsmiljø-, seriøsitet- og a-krimproblemer og hvilke hovednæringer som er mest utsatt. Kilde: Risikobilde 2024.

Overordnet mål	Problemer	Jord- /skogbruk/sjønæring	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg og anlegg	Varehandel og verksted	Transport og lagring	Overnatting og servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Off. adm., forsvar og sos. forsikring	Helse og sosial	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		
Seriøsitet-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				

Den teknologiske utviklingen med [sikrere utstyr](#), økt fokus på og kunnskap om HMS, og færre sysselsatte i yrkesgrupper hvor faren for ulykker er størst, har ført til færre alvorlige ulykker i arbeidslivet. I [figur 3](#) under viser vi dette ved å sette sammen tall på arbeidsskadedødsfall samlet inn av Arbeidstilsynet opp mot antall sysselsatte i aldersgruppen 15 til 74 år. Her er næringene utvinning av råolje og naturgass, sjøfart, luftfart og fiskere utelatt siden disse faller utenfor Arbeidstilsynets mandat [\[9\]](#), [\[10\]](#). Vi ser at både i absolutte tall og justert for antall sysselsatte har antall arbeidsskadedødsfall – arbeidsulykker med det mest alvorlige utfallet – falt jevnt frem til de siste ti årene. I perioden 2010 til 2020 stod næringer som jordbruk, skogbruk og fiske; industri; bygg og anlegg og bergverksdrift og utvinning – som totalt ansetter 19 prosent av de sysselsatte – for 55 prosent av arbeidsskadedødsfallene. Med unntak av bygge- og anleggsnæringen, har næringene med høyest risiko for alvorlige ulykker blitt mindre over tid. En forsiktig antakelse er derfor at vi ikke vil se en økning i antallet alvorlige arbeidsulykker i tiden fremover når vi tar høyde for antall sysselsatte.



Figur 3: Antall arbeidsskadedødsfall totalt og per 100 000 sysselsatte, fra 1972 til 2021.

Arbeidsvilkår

Virksomheter som tilbyr dårligere arbeidsvilkår enn det som er normen eller lovfestet, bryter med det vi anser som anstendige og seriøse lønns- og arbeidsvilkår. Dette er negativt for arbeidstakeren, men også arbeidsmiljøet i virksomheten og for hele næringer. Virksomheter med useriøse lønns- og arbeidsvilkår rommer alt fra de som balanserer på grensen til minstekravene til at de bryter deler av arbeidsmiljølovgivningen. Dette kan være både bevisst eller ubevisst, og kan skyldes både manglende vilje og evne til å følge regelverket. Utfordringene er størst i næringer med lave krav til formalkompetanse, priskonkurranse og høy andel utenlandske arbeidstakere, noe som også er tilfelle med [arbeidslivskriminalitet](#). Arbeidstilsynet ser følgende fire seriøsitetsproblemer som de mest sentrale i dag [8]:

- **Brudd på allmenngjort lønn:** For å unngå at lønninger synker under tariff, er flere områder med et stort innslag av utenlandsk arbeidskraft allmenngjorte.
- **Uforsvarlig innkvartering:** For å unngå at arbeidsgiver innkvarterer arbeidere i helseskadelige boforhold, fokuserer Arbeidstilsynet på at innkvarteringen skal være forsvarlig.
- **Ulovlig innleie:** Organisering av arbeid gjennom innleie av arbeidskraft gir en løs tilknytning mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, som igjen kan føre til dårlige lønns- og arbeidsvilkår.
- **Omgåelse av arbeidsgiveransvar:** For å unngå at arbeidsgivere sparer penger på å bruke kontrakter som tilsier at en person er selvstendig oppdragstaker og ikke ansatt, fokuserer Arbeidstilsynet på at de som fyller kriteriene til å være arbeidstakere faktisk har en slik kontrakt, med de rettigheter og plikter det medfører.

Arbeidslivskriminalitet

Handlinger som bryter regler rundt lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter og som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen, omtales som arbeidslivskriminalitet. Disse er gjerne organiserte og omfatter ulike former for profittmotivert kriminalitet, med negative konsekvenser for arbeidstakere, andre virksomheter og samfunnet. I enda større grad enn for seriøsitetsproblemene er det vanskelig å tallfeste arbeidslivskriminalitet. Arbeidstakere i kriminelle virksomheter har ofte høyere risiko i sitt arbeidsmiljø, fordi arbeidsgiver ikke er motivert for å følge arbeidsmiljøregelverket. Derfor er en rekke arbeidsmiljø- og seriøsitetsutfordringer svært relevante for arbeidslivskriminalitet, men i tillegg har Arbeidstilsynet et særskilt fokus på [8]:

- **Lønnstyveri:** For å forhindre at arbeidsgivere bevisst beriker seg av arbeidstakernes lønn, feriepengene eller lignende.
- **Falsk entreprise:** Organisering av oppdrag som entreprise i stedet for et innleieforhold eller arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold, utnyttes i visse tilfeller av kriminelle for økonomisk vinning og redusert ansvar og risiko.

- **Fiktiv dokumentasjon:** Virksomheter som leverer fiktiv dokumentasjon og uriktige opplysninger under en tilsynsprosess, er en betydelig utfordring for å avdekke lovbrudd, særlig innenfor arbeidstid og allmenngjort lønn.

Sentrale drivere

Demografi

Aldring og befolkningsutvikling

Kort oppsummert:

- Norges befolkning vil øke frem mot 2040, mest på grunn av immigrasjon og et fødselsoverskudd.
- Veksten vil være størst i de aller eldste aldersgruppene.
- Aldringen har konsekvenser for offentlige inntekter, arbeidskraft, næringsutvikling og etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester.
- Jo mer usentral en kommune er, dess sterkere vil aldringen være.

Antall fødsler vil antageligvis øke mot 2040 [\[11\]](#), [\[12\]](#). Selv om alle befolkningsfremskrivninger avhenger av usikre antakelser, vil befolkningen svært sannsynlig øke frem mot 2035. Økt levetid og lav fruktbarhet fører til flere fødte enn døde frem til rundt 2050. Fødselsoverskuddet og især netto immigrasjon bidrar begge til befolkningsøkningen. Veksten avtar ettersom befolkningen eldes [\[13\]](#).

Den relative økningen vil være størst i de eldste aldersgruppene. Aldringen av befolkningen totalt anses som sikker. I 2030 vil det for første gang være flere personer i alderen 65+ enn under 20. Antallet i aldersgruppen 20 til 64 år også kalt yrkesaktiv alder øker frem til tidlig på 2030tallet, før det synker [\[13\]](#).

Aldringen medfører at forsørgerbrøken endres. Det betyr at antall personer på 65 år og oppover delt på antall personer i aldersspennet 20 til 64 år øker, fra 31 prosent i 2022 til 45 prosent i 2040 [\[14\]](#). Dette er før man trekker fra de rundt 660 000 i arbeidsfør alder som ikke er i arbeid eller utdanning [\[15\]](#). En konsekvens av dette er press på [finansieringen av velferdsstaten](#) og at flere sannsynligvis må stå lengre i arbeid [\[16\]](#). Antageligvis fører aldringen hovedsakelig til «utsatt sykdom, ikke flere år med sykkelighet» [\[17, s. 49\]](#), men vil føre til økt behov for helse- og omsorgstjenester og dermed økt etterspørsel etter sysselsatte innen [helse- og omsorgsykker](#). Flere eldre arbeidstakere har konsekvenser for arbeidshelse og [kompetanseutvikling](#) i arbeidslivet.

Regionale fremskrivninger tilsier at unge vil flytte fra bygda til byen og med det også fremtidige barn. Storbyområdene vokser sannsynligvis også i yngre aldersgrupper. Mange utkantkommuner vil se en befolkningsnedgang. Selv om det vil være en betydelig aldring i alle kommuner, vil den være klart sterkere i distriktskommunene. Dette betyr i sin tur at forsørgerbrøken øker generelt, men økningen vil være fra 0,21 til 0,40 i de mest sentrale strøkene sammenlignet med fra 0,44 i 2020 til 0,70 i 2050 for de minst sentrale [\[18, s. 17\]](#). Aldringen kan svekke kommunenes økonomi, tilgang arbeidskraft og påvirke næringsutvikling. Behovet for pleie- og omsorgstjenester og skoleverket påvirkes også. Offentlige finanser og hvilke arbeidsplasser som vil vokse og krympe påvirker igjen hvilke risikofaktorer som vil være mest utbredt på arbeidsplassene.

Mens aldringen utgjør den sikreste delen av fremtidig demografisk utvikling, er innvandring den mest uforutsigbare. Under skal vi se nærmere på dette temaet.

Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser

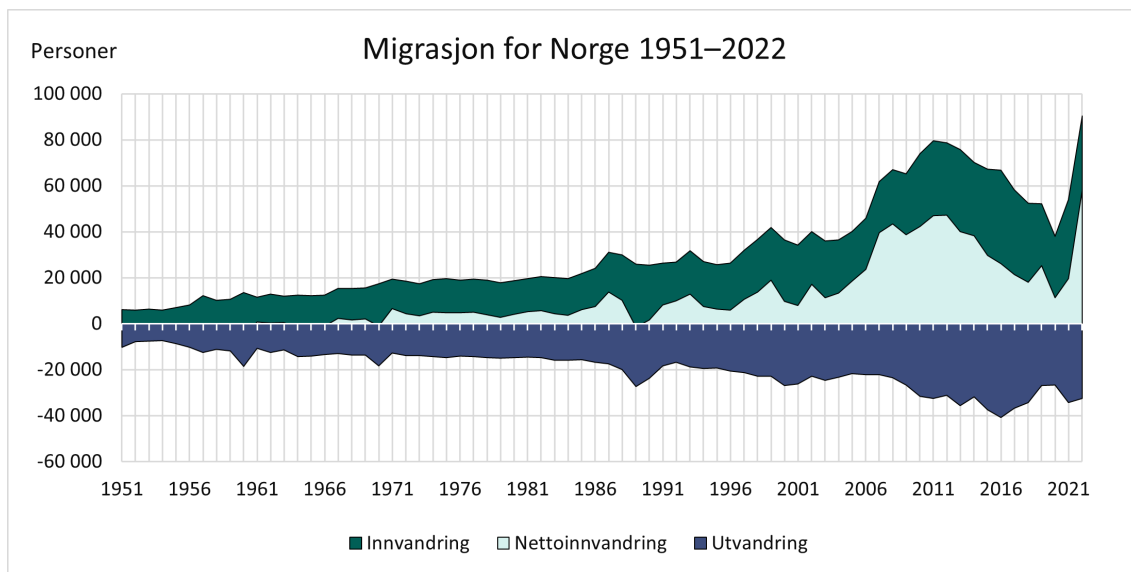
Kort oppsummert:

- Nettoinnvandring til Norge har gått vesentlig ned siden 2012.
- SSBs prognoser er en fortsatt reduksjon i nettoinnvandringen frem til 2035, men det vil fortsatt være nettoinnvandring.
- Varigheten på Ukrainakrigen gjør antallet innvandrere de nærmeste årene svært usikkert.

Ved inngangen til 2023 var 16 prosent av befolkningen innvandrere. Dette er en svært heterogen gruppe, når det gjelder land de flytter fra, årsaker til at de flytter til Norge, kompetanse og erfaringer de tar med seg, yrker og næringer de jobber i, og integrering i norsk arbeidsliv. Det vil derfor være undergrupper som avviker vesentlig fra en del av de overordnede trendene vi diskuterer her.

For å få en oversikt over omfanget av innvandringen over tid, må vi se på antallet som har flyttet til Norge minus antallet personer som har flyttet fra Norge. I [figur 4](#) under ser vi at Norge har gått fra å være et land med en overvekt av utvandring, til å være et land med høyere innvandring enn utvandring [\[19\]](#), [\[20\]](#). På 1990-tallet lå årlig nettoinnvandring på om lag 10 000 personer, men fra 2005 har den ligget i overkant av 30 000 personer [\[11\]](#). Bortsett fra 2022, var nettoinnvandringen høyest i årene 2011 og 2012. Allerede i 2013 var det en betydelig nedgang og i 2019 var den nær halvert. Dette har sammenheng med at nettoinnvandringen fra de største avsenderlandene for arbeidsinnvandrere innenfor EU: Polen, Litauen, Latvia, Romania og Bulgaria, gikk ned i årene etter 2012. I toppåret 2011 var nettoinnvandringen fra disse landene 21 508 personer, mens snittet for 2018 til 2022 er 3 373 personer [\[21\]](#).

Antall flyktninger påvirker nettoinnvandringen især i enkeltår i perioden 1990 til 2022 [\[22\]](#). Flukt fra Syria på omtrent 28 000 personer i årene 2015 til 2018 og [Ukraina-krigen](#) gir en ny topp i 2022 og sannsynligvis 2023. Begge disse flyktningetoppene skjedde samtidig med redusert netto arbeidsinnvandring. Flukt er en svært uforutsigbar innvandringskategori. Ser vi vekk fra flukt, er derfor trenden frem til 2023 redusert nettoinnvandring.



Figur 4: Inn- og utvandring til Norge, 1951-2022.

Bosetning og sysselsetning blant innvandrerne

Ser vi på alle innvandringskategorier var 70 prosent av de 1 048 459 ikke-nordiske innvandrerne som ankom mellom 199 til 2022 bosatt i Norge ved utgangen av 2022. Flyktninger er de som i størst grad blir boende. Av de som flyktet til Norge siden 1990, er 87 prosent fortsatt bosatt ved utgangen av 2022 [23]. Totalt sett var det i 2020 snaut 195 000 sysselsatte arbeidsinnvandrere og 283 000 sysselsatte innvandrere med annen innvandringsårsak i arbeid i Norge [24]. Innen 2022 hadde om lag 203 000 innvandrere fra de «nye» EU-landene bosatt seg i Norge [11].

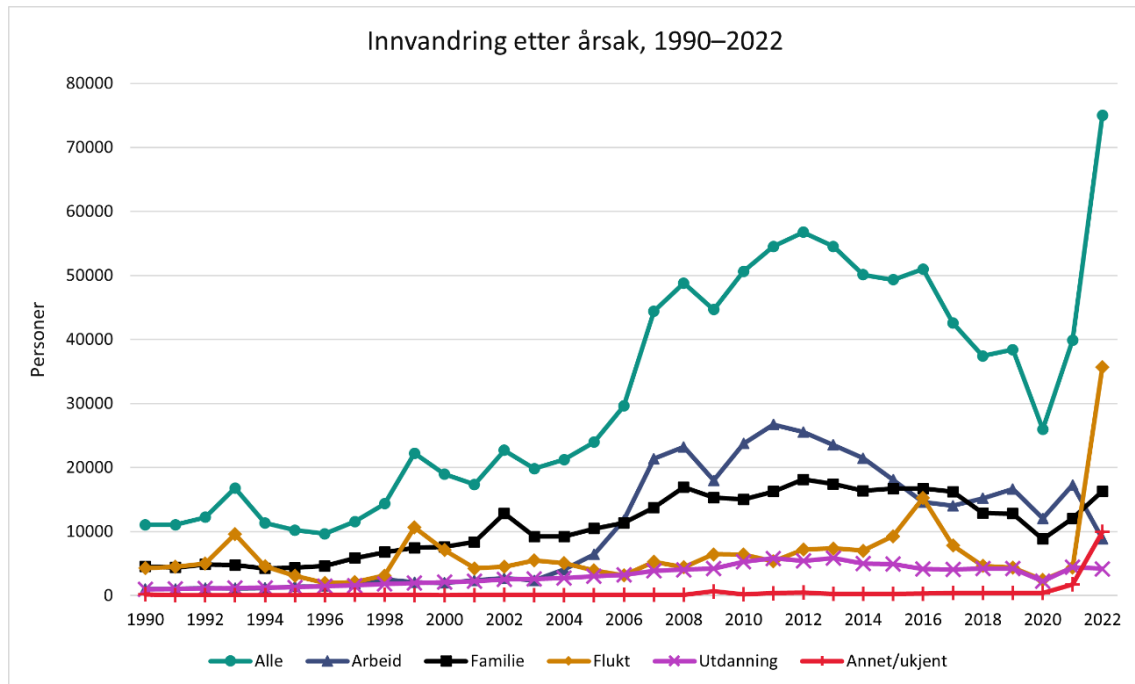
Arbeidsinnvandring: Omfang, sammensetning og næringsfordeling

Kort oppsummert:

- Hovedalternativet i SSBs befolkningsfremskrivninger antar en betydelig reduksjon i netto arbeidsinnvandring til Norge, fra cirka 12 870 jobbmigranter til om lag 4 000.
- Arbeidsinnvandrere utgjør i dag litt over én tidel av alle sysselsatte i Norge.
- De fleste av disse kommer fra EU-land i øst, særlig Polen.
- Nedgangen i arbeidsmigrasjon under pandemien ser ut til å være forbigående.
- Omfanget av arbeidsmigrasjon videre fremover vil særlig avhenge av forskjellen i lønnsnivå mellom lav-, mellom- og høyinntektsland.
- Omfanget av arbeidsmigrasjon vil også avhenge av etterspørsel etter arbeidskraft i Norge, etter hvert som flere arbeidsprosesser blir automatisert.
- En økende andel innvandrere vil sannsynligvis komme fra utenfor EU.

Figur 5 under viser antall innvandrere etter innvandringsårsak. For hele perioden 1990 til 2022 var 39 prosent jobbmigranter, eller i gjennomsnitt snaut 18 000 personer årlig [22]. Før 2004 kom det få til Norge for å arbeide, men EU-utvidelsene østover i 2004 og 2007 medførte en økning av arbeidsinnvandrere fra de nye medlemslandene. I perioden 1990 til 2020 var derfor hele 271 000 av totalt 319 900 arbeidsinnvandrere fra EU-Øst [22], [25]. Siden 2011 har det vært en reduksjon i arbeidsinnvandringen, men det er fortsatt netto

innvandring. I årene 2016 til 2018 var nettomigrasjon fra EU-Øst falt til nivået før disse ble medlem [\[11\]](#).



Figur 5: Innvandrere etter innvandringsgrunn, 1994 til 2022.

Ulike kategorier av arbeidsinnvandrere: Bosatte, pendlere og utstasjonerte

Selv om [pandemien](#) bidro til en reduksjon i antallet jobbmigranter, spesielt når det gjelder gruppen utenlandske pendlere, ser det ut til at dette var en kortvarig dipp overordnet sett [\[26\]](#), [\[27\]](#). Arbeidsinnvandrere er en sammensatt gruppe, spesielt når det gjelder deres tilknytning til norsk arbeidsliv. I hovedsak er det et skille mellom de som er bosatte og de som ikke er bosatte i Norge mens de arbeider her, og de som jobber for en norsk virksomhet sammenlignet med de som er utsendt av en utenlandsk virksomhet for å jobbe i Norge. Vi ser det derfor hensiktsmessig å dele gruppen arbeidsinnvandrere i tre; bosatte, ikke-bosatte og utstasjonerte arbeidstakere. Bosatte arbeidsinnvandrere har bodd eller planlegger å bo i Norge i minst 6 måneder. Disse utgjorde om lag 7,5 prosent av alle sysselsatte i 2022, som i absolutte tall utgjør litt over 213 000 personer.

Ikke-bosatte arbeidsinnvandrere, heretter kalt utenlandske pendlere, er utenlandske arbeidstakere som har bodd eller planlegger å bo i Norge i mindre enn 6 måneder. Dette er ofte sesongarbeidere, som arbeider i Norge deler av året og oppholder seg i hjemlandet i andre perioder. I 2022 hadde om lag 6 prosent av alle sysselsatte, tilsvarende litt under 170 000 personer jobbet i Norge i kortere eller lengre perioder [\[26\]](#), [\[28\]](#). Under pandemien falt antallet utenlandske pendlere i arbeid i Norge med 22 prosent, men er nå antageligvis tilbake på nivået fra før pandemien [\[26\]](#).

Utsasjonerte arbeidstakere er personer som er ansatt i et utenlandsk foretak og som kommer til Norge for å jobbe på et oppdrag foretaket har fått i Norge [\[29\]](#). Disse utgjorde litt over 18 000 arbeidstakere i 2022 [\[30\]](#).

I resten av kapittelet vil vi bruke begrepene jobbmigranter og jobbinnvandring når vi omtaler det totale omfanget eller trender, for undergruppene bosatte arbeidsinnvandrere, utenlandske pendlere og utstasjonerte arbeidstakere.

Arbeidsmigrantenes bakgrunn og særlig relevante næringer

Jobbmigranter er hovedsakelig menn og rundt 85 prosent er fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa. Polen stod for omtrent halvparten av alle bosatte arbeidsinnvandrere til Norge i perioden 1990 til 2020. Rundt tre av fire bosatte arbeidsinnvandrere fra EU-Øst er menn [\[25\]](#). Rundt 80 prosent av de utenlandske pendlerne i perioden 2007 til 2021 var menn og omtrent 60 prosent i denne gruppen er fra EU-land i Øst-Europa – de fleste med polsk landbakgrunn [\[24\]](#). Blant utstasjonerte arbeidstakere i perioden 2016 til 2022 utgjorde menn rundt 90 prosent og 60 prosent kom fra EU-Øst. EU-Øst dominerer med andre ord i alle tre kategorier av arbeidsinnvandrere [\[29\]](#), [\[30\]](#), [\[31\]](#).

Noen næringer er mer avhengige av jobbmigranter enn andre. Tall fra 2020 viste at innenfor forretningsmessig tjenesteyting, som for en stor del er utleie av arbeidskraft til andre næringer, er mer enn én av tre sysselsatte jobbmigranter, og undergruppen pendlere utgjør over 20 prosent alene. I bygge- og anleggsnæringen er andelen jobbmigranter blant sysselsatte på 30 prosent, hvorav pendlerne utgjør halvparten. For primærnæringene er 24 prosent av de sysselsatte arbeidsmigranter, hvorav pendlerne utgjør nesten 19 av disse 24 prosentene. Innenfor overnattings- og serveringsvirksomheter er én av fire sysselsatte jobbmigranter [\[24\]](#). Blant utstasjonerte arbeidere i perioden 2016 til 2022 jobbet 39 prosent i forretningsmessig tjenesteyting hvor utleie av arbeidskraft utgjør hovedtypen virksomheter hvor utstasjonerte er ansatt. Ellers jobbet 31 prosent i bygg og anlegg og 15 prosent i industri [\[30\]](#), [\[32\]](#).

Fremskrevne migrasjonstrender

Forskjeller i lønnsnivå mellom sender- og mottakerland spiller en sentral rolle i å forklare migrasjon. Antagelig vil Norges økonomiske fordel over resten av verden minke, noe vi allerede ser i nedgangen av polske arbeidsinnvandrere [\[33\]](#). Resten av verden vil også eldes, noe som også betyr lavere tilbøyelighet til å flytte på seg. Begge deler tilsier lavere netto innvandring, men faktorer som norsk regelverk og krig spiller også viktige roller [\[11\]](#). Landbakgrunn, kjønn og utdanningsnivå for jobbmigrantene vil også avhenge av hvilke kanaler arbeidsgivere har inn mot utenlandske arbeidsmarkeder. Teknologisk utvikling er en annen sentral faktor. Frem mot 2040 at finner en analyse at etterspørselen etter lavt kvalifiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv, inkludert jobbmigranter med lav utdanning, vil bli betydelig redusert. Dette skyldes teknologiske endringer, blant annet automatisering, i næringer som i dag har en høy andel av arbeidstakere med lav formell kompetanse, som detaljhandel og transport. [Digitalisering](#) og fjernarbeid kan gjøre migrasjon mindre nødvendig, og påvirke etterspørsel fra arbeidsgivere i aktuelle næringer. Lavkompetente innvandrere kan derfor ligge an til høy arbeidsledighetsgrad [\[34\]](#), [\[35\]](#).

SSBs fremskrivninger for østeuropeiske EU-land, som i praksis er arbeidsmigrasjon og mulig familiegjenforening, tilsier en nettomigrasjon på drøyt 4 000 i 2022 og snaut 2 000 i 2040 [\[36\]](#), [\[37\]](#). Migranter fra ikke-vestlige land utenfor EU er i stor grad flyktninger og deres familier. I perioden 2007 til 2019 stod disse for minst 15 000 i årlig nettomigrasjon. For perioden 2025 til 2040 fremskriver SSB omtrent 10 000 i året. Totalt anslår SSB at når flyktningestrømmen fra Ukrainakrigen stopper, reduseres nettoinnvandringen til et stabilt

nivå på 12 000 til 13 000 årlig mot 2040 [11], [21], [36]. Antallet [flyktninger fra Ukraina](#) i 2022 til 2024 ligger imidlertid over anslaget i fremskrivingen og avslutning av krigen er svært usikker [11], [38]. Det er derfor sannsynlig at det fortsatt vil være nettoinnvandring. Veksten vil være lavere og mønsteret fra de siste årene med færre arbeidsinnvandrere fra EU-Øst og en stor andel fra ikke-vestlige land vil sannsynligvis holde seg. Fremskrivninger av innvandring er usikre, især med krig såpass nært [11]. Fremtidig utvikling i nettoinnvandring avhenger især av [økonomiske utsikter](#) i Norge relativt til [omverdenen](#) og eksterne sjokk, som beskrevet i avsnittene om [geopolitikk](#) og [pandemi](#).

Selv om den årlige veksten i migranter fra EU-Øst blir lavere, blir mange boende og familien flytter til. Det akkumulerte antallet migranter fra EU-Øst i kommer derfor til å stige mot 2040 og videre, men veksten i ikke-vestlige migranter kommer til å være langt sterkere [11]. Selv om det totale antallet i arbeidsfør alder for begge landgrupper antageligvis vil øke, kan det derfor hende at en økende andel av arbeidskraften vil være fra ikke-vestlige land enn i dag. For Arbeidstilsynets del kan dette bety at vi bør styrke kompetanse og materiell på andre språk og regioner på lignende vis som vi har gjort for Øst-Europa. Redusert årlig nettoinnvandring kommer til å føre til en aldring også blant innvanderne og i 2040 kommer denne gruppen kun vokse for de over 40 år [11].

Flyktninger fra Ukraina og mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv

Kort oppsummert:

- Det høye antallet ukrainske flyktninger vil kunne påvirke det norske arbeidslivet, på både kort og lang sikt.
- Mange av flyktningene fra Ukraina vil være sårbare arbeidstakere, noe som vil kunne føre til utnytting i det norske arbeidsmarkedet, særlig i utvalgte næringer.
- En del av flyktningene er høyt utdannet.

Siden starten av krigen i Ukraina den 24. februar 2022 har mange millioner mennesker flyktet fra landet, og den resulterende flyktningkrisen er den raskest voksende siden andre verdenskrig [39]. FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR) anslår at nær 6 millioner ukrainske flyktninger er registrert i Europa [40]. Krigen har også medført det høyeste antall innvandringer i Norge i løpet av et år noensinne [41]. Per desember 2023 har Utlendingsdirektoratet (UDI) siden begynnelsen av krigen mottatt i overkant av 68 000 søknader om kollektiv beskyttelse, hvorav over 65 000 har fått innvilget kollektiv beskyttelse [42]. Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er alle fylker i Norge registrert med bosatte personer med kollektiv beskyttelse, hvorav Viken, Rogaland og Vestland har bosatt flest så langt i 2023 [43]. Ankomsten av flyktninger fra Ukraina til Norge økte etter sommeren, og i løpet av september og oktober 2023 kom det flere ukrainske flyktninger til Norge enn til de andre nordiske landene til sammen. For november 2023 har imidlertid antallet søknader gått ned. Det er stor usikkerhet knyttet til fremtidig utvikling i omfanget av ukrainske flyktninger. Per desember 2023 anslår UDI at det vil komme ytterligere 25 000 til 50 000 ukrainske flyktninger i 2024 [44].

Krigen i Ukraina kan få store implikasjoner for arbeidslivet i Norge, både direkte og indirekte, og på kort og lang sikt. Flyktningstrømmen vil kunne skape press i yrker og næringer som direkte håndterer den pågående situasjonen, eksempelvis innen

utdannings-, omsorgs-, og helsetjenester. Dette vil være særlig gjeldende i fylker og kommuner hvor mange ukrainske flyktninger bosettes. Videre kan ukrainske flyktninger påvirke arbeidslivet i Norge som arbeidstakere. Indirekte kan den pågående flyktningkrisen føre til endrede mønstre i arbeidsmigrasjon fra andre land til Norge [\[45\]](#).

I tiden fremover vil ukrainske flyktningers integrering i arbeidslivet være avhengig av en rekke faktorer, blant annet sosial bakgrunn, etterspørsel etter arbeidskraft i norsk arbeidsliv, yrkessammensetning blant allerede bosatte ukrainere i Norge før krigen, samt holdninger og kunnskap i Norge til de nyankomne flyktningene. Dersom vi ser på den sosiale bakgrunnen til de ukrainske flyktningene, så vil faktorer som språkkompetanse, utdanningsnivå og tidligere yrkeserfaring, alder, helsetilstand og eventuelle traumer de har med seg fra hjemlandet, i tillegg til deres forventninger til norsk arbeidsliv, være viktig. Det er sannsynlig at flyktningenes tilknytning til arbeidslivet og det norske samfunnet blir dypere dersom krigen blir langvarig og de blir boende i Norge over en lengre periode.

Funn fra en undersøkelse gjennomført av OsloMet viser at mange av de ukrainske flyktningene som kom under den første fasen til Norge, er høyt utdannet og var i jobb før krigen startet [\[46\]](#). Videre svarte en stor andel av flyktningene, 80 prosent, at de vil inn i det norske arbeidslivet dersom oppholdet deres blir av lengre karakter. Manglende språkkunnskaper i engelsk og norsk vil imidlertid bli en utfordring for mange når de skal ut i jobb. Mens det i begynnelsen i hovedsak var kvinner, barn og eldre menn som kom til Norge, har demografien endret seg noe og det kommer nå flere menn i arbeidsfør alder enn tidligere [\[47\]](#).

Foreløpige tall viser at få ukrainere har fått seg jobb i Norge, men at antallet er økende. Blant ukrainere som har innvandret til Norge etter Russlands invasjon, er i underkant av 5 900 personer i jobb per oktober 2023 [\[48\]](#). Om lag 60 prosent av disse er kvinner, og mange er under 40 år. Flest jobber i næringen overnatting og servering, etterfulgt av forretningsmessig tjenesteyting, industri, helse- og sosialtjenester og varehandel [\[49\]](#). Mange av de ankomne flyktningene vil være sårbare arbeidstakere, med språkbarrierer og manglende kunnskap og oversikt over norsk arbeidsliv og regelverk. Flyktningenes sårbarhet vil kunne føre til utnyttning i det norske arbeidsmarkedet. Økokrim vurderer det som sannsynlig at både omfang av arbeidslivskriminalitet og alvorlighet vil være økende fremover som følge av krigen i Ukraina [\[50\]](#). Utnyttelse av sårbare arbeidstakere forekommer ofte i arbeidsintensive yrker og hvor det er en høy andel ufaglærte. Det finnes allerede eksempler på utnyttelse av ukrainske asylsøkere i Norge, og utsatte bransjer som Økokrim trekker frem er bygg og anlegg, serveringsbransjen, bilpleie- og verksted, varetransport, renhold og sesongarbeid innen jordbruk og fiskeri. Dette er næringer som allerede er preget av useriøsitet, og med stor sannsynlighet for arbeidslivskriminalitet. Det er betydelige forskjeller i arbeidsmiljøtilstanden i Ukraina sammenliknet med Norge. Det er nærliggende å anta at mange av flyktningene bringer med seg sine forventninger til arbeidsmiljøet fra sitt hjemland [\[45\]](#). Dette kan medføre de vil både være vant til, og lettere kunne akseptere, et arbeidsmiljø under det som kreves i Norge.

Makroøkonomi

Økonomiske utsikter

Kort oppsummert:

- Utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, endrede økonomiske forutsetninger for Norge, samt forebygging av klimaendringer og grønn omstilling.
- Det er en forventning om at arbeidsledigheten gradvis vil øke i årene fremover.
- Om få år vil statens utgifter øke raskere enn inntektene.

Her ser vi på andel arbeidsledige, veksten i norsk økonomi og prisveksten. Disse er de tre viktigste økonomiske størrelsene for å kunne si noe om Norges økonomiske utsikter fremover. I SSBs oversikt over noen sentrale nøkkeltall i norsk økonomi, ser vi at arbeidsledigheten er på 3,2 prosent per august 2022, ett prosentpoeng lavere enn samme tid året før [\[51\]](#). Med andre ord preget lav arbeidsledighet norsk økonomi ved inngangen til 2023 [\[52\]](#). Prognoser frem til 2026 forventer at arbeidsledighetsraten skal øke gradvis til 4 prosent innen 2026 [\[53\]](#). Både Norges Bank, SSB og Finansdepartementet venter også at arbeidsledigheten vil øke gradvis. En arbeidsledighet på 4 prosent innen 2026 tilsvarer en økning på rundt 25 000 flere arbeidsledige personer. Mekanismene som ligger bak en slik økning i ledighet inkluderer blant annet at økende renter fører til lavere aktivitet i økonomien, som igjen kan føre til høyere arbeidsledighet [\[54\]](#). Dessuten vil det at befolkningen i arbeidsfør alder sannsynligvis øker fortære enn vekst i sysselsetning bidra til at arbeidsledigheten stiger noe [\[55\]](#). SSB og Norges Bank publiserte nye prognoser i mars 2023 [\[56\]](#), [\[57\]](#). Ifølge prognosene vil

- arbeidsledigheten øke
- veksten i norsk økonomi bremse opp
- prisveksten bli høyere enn tidligere anslått

Samtidig påpeker regjeringen at utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt [\[58\]](#). Usikkerheten om den økonomiske utviklingen i Norge er med andre ord stor. Dette tilskrives blant annet endrede internasjonale rammebetingelser, endrede økonomiske forutsetninger for Norge, samt forebygging av klimaendringer og [grønn omstilling](#) [\[59\]](#). [Ukraina-krigen](#) og utviklingen i både internasjonal økonomi og energipriser er tre aktuelle eksempler på endrede internasjonale rammebetingelser. Når det gjelder endrede økonomiske forutsetninger, vil handlingsrommet i budsjettene bli mindre på grunn av blant annet en lavere vekstrate på pensjonsfondet grunnet avtagende inntekter fra petroleum og usikkerhet i verdens aksjemarkeder, i tillegg til økende utgifter til pensjon, helse og omsorg. I Perspektivmeldingen 2021 skriver regjeringen [\[59, s. 10\]](#):

«Om få år vil statens utgifter øke raskere enn inntektene, og frem mot 2060 vil det ifølge fremskrivninger i denne meldingen være et udekket finansieringsbehov over statsbudsjettet på om lag 5 mrd. kroner årlig.»

Det er også usikkert om vi kan fortsette å bruke pensjonsfondet på samme måte som i dag. Simuleringene i en studie viser at hvis vi bruker pensjonsfondet som vi har gjort siden 1990, så er det 50 prosent sannsynlig at det er tomt om 80 år [60]. Hvis dette stemmer, må vi for å unngå dette bruke mindre av pensjonsfondet, noe som vil gjøre offentlige budsjetter ytterligere strammere.

Hvor mye og hvor fort [klimaendringer vil påvirke Norges økonomi](#) er høyst usikkert, og vil avhenge stort av ambisjonsnivået i klimapolitikken og iverksetting av [tiltak](#) knyttet til dette.

Det er også en del usikkerhet knyttet til husholdningers respons til høyere priser og renter i form av tilpasninger i konsum og sparing [58]. Husholdningers kjøpekraft påvirkes spesielt av økte priser på nødvendige goder som elektrisitet. Et nødvendig gode er en produkt/tjeneste som forbrukere kjøper på tross av endringer i inntekt [61]. Prisfølsomheten av slike goder er generelt ganske lav, det vil si at etterspørselen etter et nødvendig gode ikke reduseres betraktelig dersom prisen øker. Dette er tilfellet med goder som blant annet strøm, vann, mat og andre lignende varer. Elektrisitetsprisene [62] økte i forbindelse med Ukrainakrigen, men SSB rapporterer at markedene tror på lavere energipriser fremover, noe som vil være med på å dempe prisveksten i norsk økonomi.

Internasjonal økonomi: Globalisering og proteksjonisme

Kort oppsummert:

- Offshoring og outsourcing kan bli mer vanlig fremover, fordi det reduserer risikoen for kjøpende virksomhet og gjør at den lettere kan snu seg i markedet ved behov.
- Reshoring kan bli mer utbredt fremover på grunn av kostnadsøkninger i flere land.
- Den teknologiske utviklingen, samt kompetansehevingen i folkerike mellominntektsland som Kina og India, gjør det også sannsynlig at utviklingen vil fortsette som før eller øke fremover.
- Økt sårbarhet i IKT-infrastruktur og et økende antall hindre for fri handel peker i retning av regionalisering heller enn globalisering.

En måte å forstå globalisering på, er at tilgangen på og etterspørselen etter arbeidskraft, teknologi og kapital strekkes ut på tvers av nasjonalstater og andre mindre, administrative inndelinger [63], [64]. Den internasjonale arbeidsdelingen påvirker konkurransebetingelsene mellom virksomheter og hvordan arbeidsmarkeder blir mer eller mindre integrert gjennom politiske reguleringer. Dette er viktig for arbeidslivet, fordi virksomheter kan organisere seg på tvers av nasjonale grenser for å utnytte ulik regulering, skatt, samt tilgang på arbeidskraft, teknologi og kapital.

Offshoring, hvor en virksomhet flytter deler eller hele aktiviteten sin utenlands, medfører at arbeidstakere på ett sted mister jobben, mens arbeidstakere på et annet sted får muligheten til å jobbe i den samme virksomheten [65]. Slik reorganisering er vanligere med nye teknologier som letter samhandling over landegrenser innenfor transport og kommunikasjon. Selv om virksomheter ofte flytter hele eller deler av aktiviteten fra et høykostnadsland til et lavkostnadsland, så er ikke motivasjonen utelukkende drevet av kostnadshensyn, men også at det i økt grad er en høyere kompetanse blant arbeidstakere i folkerike lav- og mellominntektsland. De siste 40 årene har offshoring vært vanligst innen

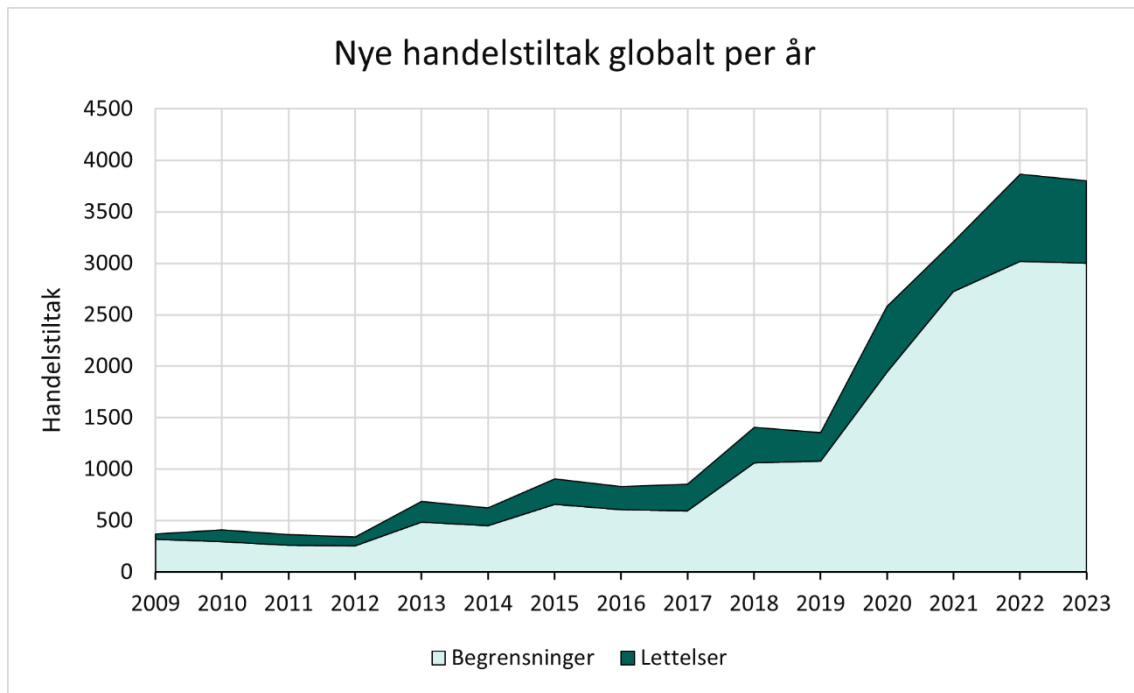
industrier som tekstilproduksjon, detaljproduksjon og produksjon av biler [66]. Mer nylig har jobber innenfor serviceindustrien, som programmering, legemiddelproduksjon og medieproduksjon kommet til. Diskusjonen rundt offshoring har fokusert på konkurranse mellom arbeidstakere på tvers av nasjonale grenser når selskaper flytter aktiviteten der prisene er gunstigst. Nye [kommunikasjonsteknologier](#) og [stordata](#), samt den økte graden av høyere utdanning i mange lav- og mellominntektsland, gjør det sannsynlig at det også fremover vil være en middels til stor grad av offshoring, også innenfor serviceyrker.

Outsourcing grenser til offshoring, men er vanligere og handler om hvordan virksomheter avslutter deler av produksjonen og i stedet kjøper dette av andre [64]. Eksempelvis bestiller store selskaper i tekstilindustrien som Nike og produsenter av avansert teknologi som Apple, fra underleverandører som ofte er lokalisert i lavkostland. Bestillerne produserer ikke varen selv, men fokuserer på innovasjon, markedsføring, finanstjenester og design. Også mer lokalt skjer det outsourcing, når statlige etater kjøper kommunikasjonstjenester eller IKT-kompetanse av private leverandører. Outsourcing øker tvetydigheten rundt hvem som har eller tar arbeidsgiveransvar, inkludert ansvar for anstendige lønns- og arbeidsvilkår i hele varekjeden [67]. Outsourcing vil trolig bli vanligere fremover, fordi det reduserer risikoen for kjøpende virksomhet. Den kan også lettere snu seg i markedet ved behov. Teknologisk utvikling, samt kompetansehevingen i folkerike mellominntektsland som Kina og India, gjør det også sannsynlig at trenden vil fortsette.

Globalisering fører til at [arbeidsmarkeder](#) i ulike land blir tettere integrert. Særlig i arbeidsintensive næringer som jordbruk og fiskeri, renhold, helse og omsorg, bygningsarbeid, bilpleie og transport gir dette sannsynligvis økt konkurranse om jobber.

Reshoring skjer når selskaper flytter produksjon tilbake fra utlandet. Dette har økt den siste tiden med 253 selskaper som reshoret i Europa i perioden 2015 til 2018 og skapte rundt 12 840 arbeidsplasser. 85 prosent av disse er industriselskaper, reflektert i eksempler fra Norge som I.P. Huse og Raufoss Technology [68], [69]. Dette er foreløpig et marginalt fenomen, selv om det får mye oppmerksomhet, men kan potensielt komme til å øke i omfang det neste tiåret. Viktige drivere bak denne utviklingen er økte kostnader i land som har gått fra å være lav- til å bli mellominntektsland, økt digitalisering og automatisering i OECD-land, og en undervurdering av kostnadene ved offshoring til lav- eller mellominntektsland [70]. Økte muligheter for [robotisering](#), [kunstig intelligens](#) og [automatisering](#) er med på å forklare denne utviklingen. Utnyttelsen av sårbarhet i IKT-system til [angrep mot norske virksomheter øker](#) [71]. Dette kan påvirke hvordan virksomheter vurderer kostnadene ved outsourcing mot reshoring.

Regionalisering er en motsats til globalisering. Her vris internasjonal handel fra å være kjennetegnet ved fri flyt, til at politiske hensyn påvirker handelen i retning av å foregå mellom enkeltland eller grupper av enkeltland. Vi har sett økt [internasjonal rivalisering](#) og tendenser til proteksjonisme. [Figur 6](#) under viser dette ved at det totale antallet nye begrensende handelstiltak på verdensbasis øker langt mer over tid enn det tilsvarende antallet lettelsers på handel. USA har opprettet flest restriksjoner. Kina blir mest berørt av restriksjoner, noe som gjenspeiler den økte internasjonale spenningen [59], [72], [73].



Figur 6: Nye handelstiltak per år på verdensbasis, 2009 til 2023.

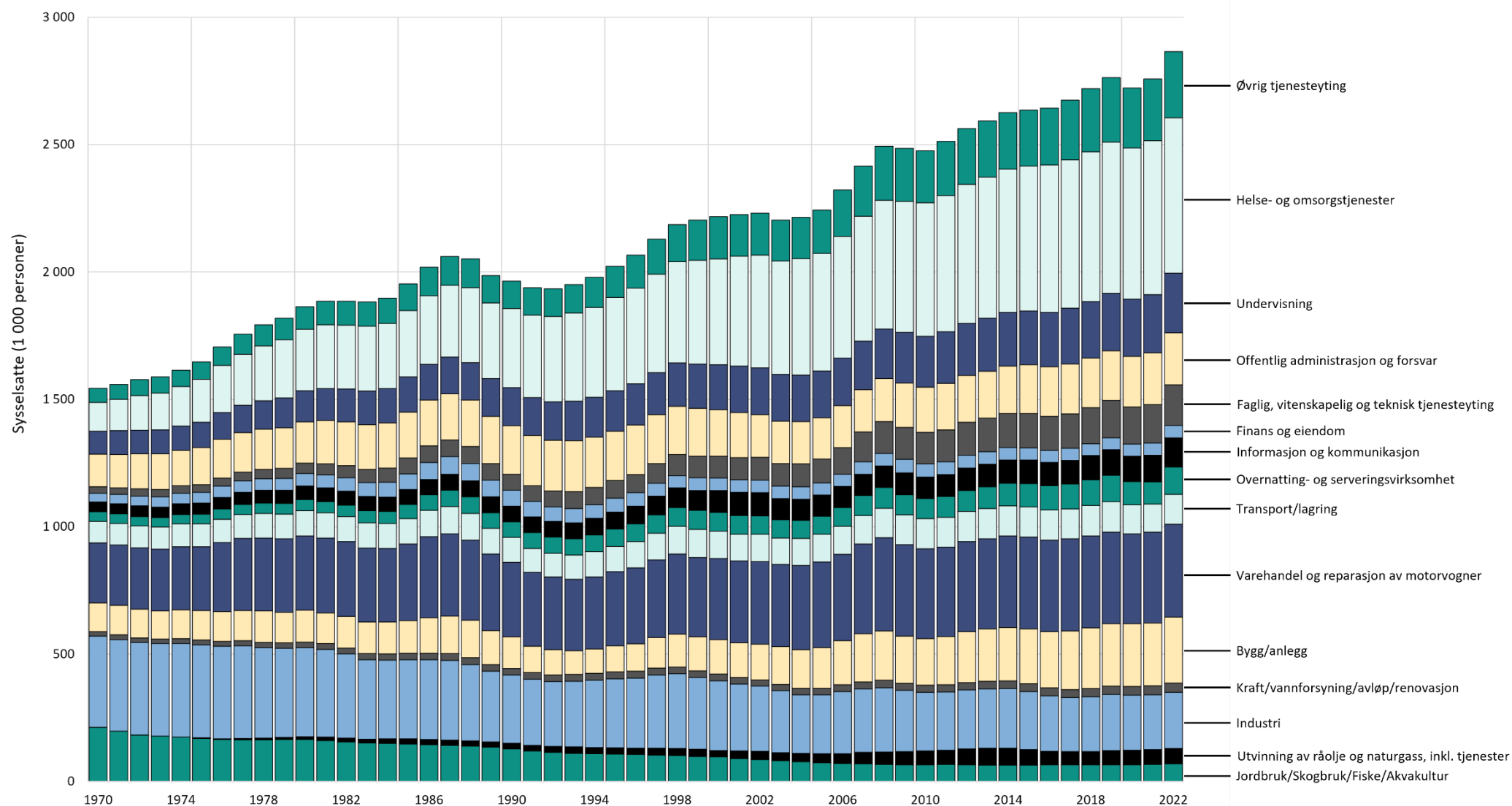
Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger

Kort oppsummert:

- De siste 50 årene har primærnæringen krympet og tertiærnæringene vokst betydelig.
- Sysselsettingen vil sannsynligvis øke betydelig i helse og omsorg og i annen privat tjenesteyting, mens sysselsettingen innen petroleum faller kraftig. Samlet faller derfor også sysselsettingen innen industri og varehandel.
- Arbeidstidsordninger og arbeidsbelastningen i helse- og omsorgsyrker bidrar til at færre står i full stilling lenge. Med økende behov for ansatte i sektoren blir fokus på dette viktigere både for å sikre nok ansatte og gode nok arbeidsforhold.
- Frem mot 2040 kan flere utdannede lærere fylle noe av lærermangelen i barnehager og skoler.

Litt i underkant av 80 prosent i arbeidsfør alder i Norge er i jobb. Dette er høyt sammenlignet med andre land og over tid [74]. Figur 7 viser næringssammensetningen i Norge i perioden 1970 til 2022. Vi ser klare endringer i hvilke næringer som ansetter flest. Sett sammen med kunnskapen om hvilke eksponeringer ulike næringsgrupper er utsatt for, som vi presenterer i [Arbeidstilsynets Risikobilde \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#), gir det et nyttig startpunkt for å si noe om hvor mange som i nær fremtid vil være utsatt for ulike risikofaktorer på arbeidsplassen. Primærnæringene har blitt mindre, både i absolutt antall og i enda større grad som andel av de sysselsatte. Dette er yrker som tradisjonelt sett har større fysiske belastninger enn snittet. Tertiærnæringene har vokst både i antall og især i andel. Dette er næringer hvor de sysselsatte kan være eksponert for mange ulike risikofaktorer, men hvor særlig organisatoriske og psykososiale faktorer har stor betydning for arbeidsmiljøet [4].

Sysselsatte personer etter næring og årstall (1 000 personer)



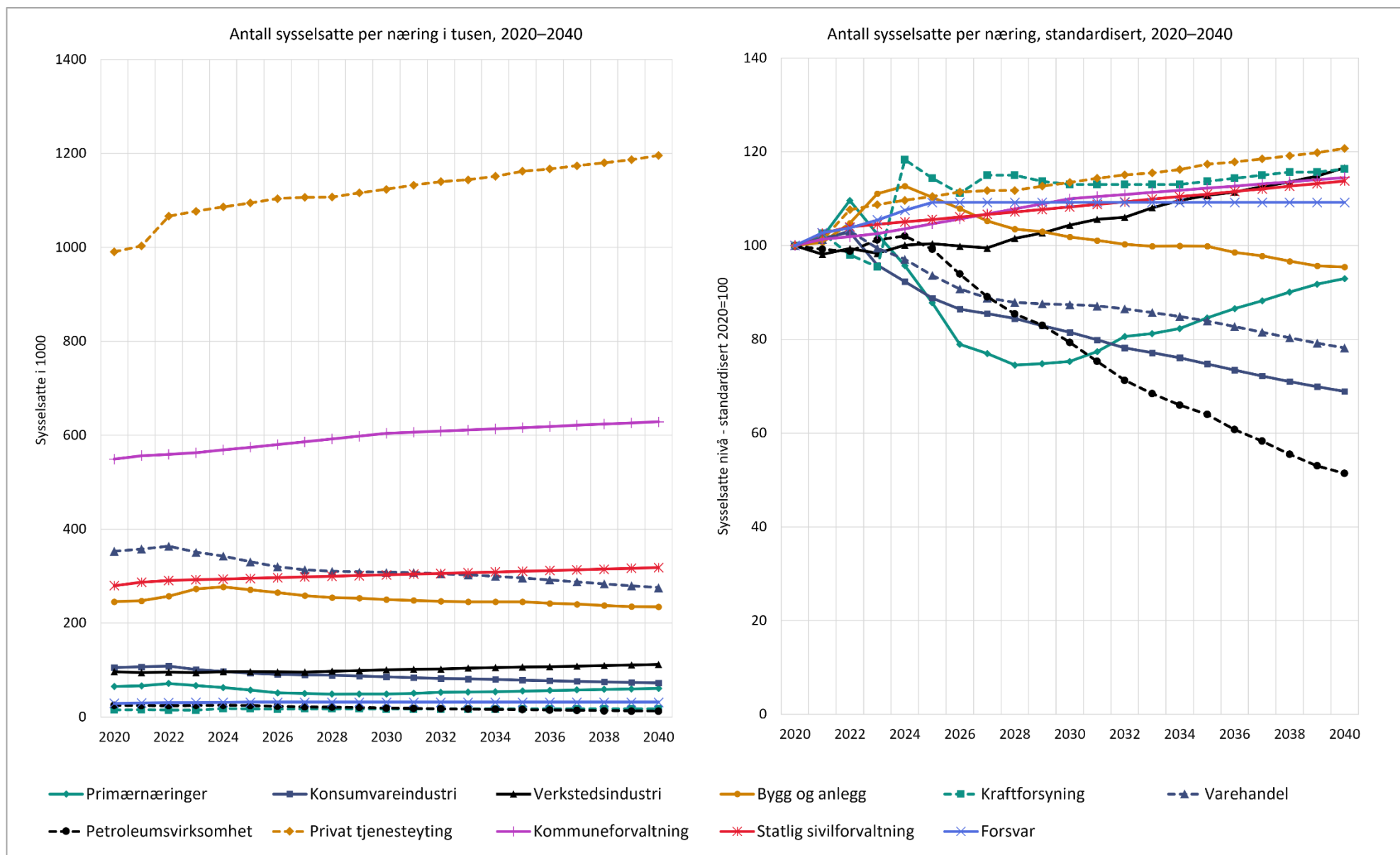
Figur 7. Antall sysselsatte i tusen etter næring, 1970 til 2022.

Mulig utvikling i hvilke næringer vi jobber i fremover.

SSB benytter faktorer som aldringen av befolkningen, [økonomiske konjunkturer](#) og langtidstrender, for å si noe om hvordan disse kan påvirke fremtidig sysselsetting i ulike næringer. Prisvekst, rente og oljepris er svært viktige faktorer i fremskrivingen, men også vanskelige å anslå. Lite forutsigbare faktorer med stor konsekvens [Krigen i Ukraina](#) og dens [konsekvenser](#) som beskrevet i delkapitlene, samt [koronapandemien](#), har betydelig innvirkning på disse faktorene og dermed fremskrivingene. [Figur 8](#) under gjengir fremskrivingene i sysselsetting for en grovinndeling av næringer [\[75\]](#). Fremskrivingene må leses som en utregning som er blind for at det kommer inn ting som er helt nye eller at yrkessammensetningen internt i næringer endrer seg. Det er ikke en «værmelding» men en modell som sier hva som mest sannsynlig øke eller minke hvis en bakenforliggende faktor øker eller minker. Det er med andre ord et utgangspunkt for diskusjon ikke en fasit.

En etter hvert betydelig reduksjon i aktivitet og sysselsetting i petroleumssektoren vil også gi et sysselsettingsfall i deler av industrien. Tradisjonell kraftkrevende industri berøres lite. Konsumvareindustri rammes indirekte ved at petroleumsfallet reduserer folks forbruk. Totalt trekker dette sysselsettingen for industri nedover, men mest i de nærmeste årene. Også sysselsettingen i varehandel vil falle. Høyere renter gjør at modellen finner en reduksjon i sysselsetning og økende arbeidsledighet i bygge- og anleggsnæringen. Den nåværende boligmangelen vil øke som følge av dette og dermed føre til økninger i sysselsettingen de nærmeste årene. På enda lengre sikt finner SSB at sysselsettingen innen bygg og anlegg vil falle. De anslår at sysselsettingen innen annen privat tjenesteyting – en fellesbetegnelse for andre næringer i privat sektor – vil øke.

Fremskrivingene er basert på at kompetansesammensetningen i næringene vil følge det samme endringsmønsteret som vi har sett de siste 30 til 40 årene. Det er imidlertid sannsynlig at [behovet for naturvitenskapelig kompetanse](#) i andre næringer – også i næringer hvor det hittil har vært lite utbredt – vil øke fremover. Dette vil i sum være sterkere enn den lineære veksten fremskrivingene legger til grunn. Totaleffekten av reduksjon i petroleum og industri samtidig med økt behov i andre næringer er uklar, så styrken på veksten i behov for høyteknologikompetanse er uklar. Noe av usikkerheten i økningen avhenger av vekst i andre næringer uavhengig av kompetansebehov. Mye av kompetansen fra petroleumsindustrien kan brukes i næringer som er viktige for å få ned drivhusgassutslipp, men da må blant annet [strømproduksjon og -nett utbygges kraftig](#). Sikrere kunnskap om fremtidig sannsynlig [etterspørsel etter teknologikompetanse](#) er viktig for å forstå både endringer i næringsstruktur og omstillingsevne fremover [\[76\]](#). En ny næringsfremskriving vil være tilgjengelig i neste utgave av Utsikt.

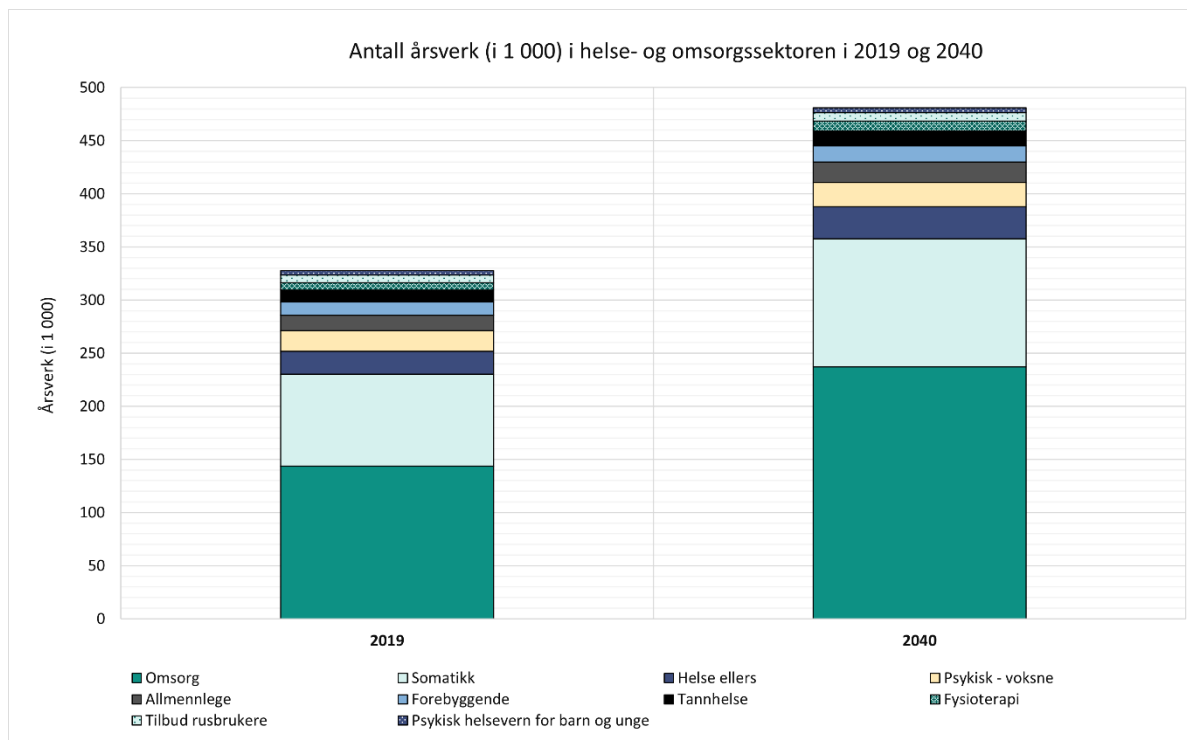


Figur 8: Antall sysselsatte per næring i tusen (venstre) og standardisert (høyre), 2020 til 2040.

Sterk økning i etterspørselen etter helse- og omsorgspersonell fremover

Faglært helsepersonell kan i liten grad erstattes av andre utdanningsgrupper og behovet drives også i stor grad av [befolkningsutviklingen](#). Dette er også store yrkesgrupper. Det er derfor egne fremskrivninger for disse som er sikrere enn de overordnede næringsfremskrivingene diskutert over [\[77\]](#). Dette er også en stor gruppe hvor det er gjort mye forskning på arbeidsmiljøforhold. Dette gjør at vi velger å være mer konkrete på mulige tiltak enn i andre deler av rapporten.

Etterspørselen etter arbeidskraft innen helse og omsorg vil øke både grunnet aldring og medisinsk utvikling [\[78\]](#) og som en konsekvens av [høye og økende forventninger i befolkningen](#) [\[17\]](#). Figur 9 under viser en fremskriving som baserer seg på hvordan etterspørselen vil være hvis utviklingen i de faktorene som driver etterspørselen fortsetter på den måten SSB anser som mest sannsynlig. Kort sagt, er viser dette hvordan etterspørselen kan bli hvis viktige faktorer utvikler seg som før. Dette er imidlertid ingen fasit på hvor mange som faktisk kommer til å jobbe i sektoren, især siden den ikke tar høyde for fremskrevet tilbud på personell og økonomiske rammer. Fremskrivingene i figur 9 viser at for å ha samme dekningsgrad i omsorg i 2040 som i 2019, kreves en økning fra 144 000 til 237 000 ansatte. Etterspørselen etter ansatte innen somatikk øker fra 86 300 i 2019 til 120 300 i 2040. De andre yrkeskategoriene for helsearbeidere øker mindre, og øker samlet sett fra 97 500 i 2019 til 124 000 i 2040. Totalt øker behovet fra 328 000 til 481 000 arbeidstakere. Behovet er størst for sykepleiere og helsefagarbeidere, som det allerede er tegn på underskudd av. Behovsveksten er størst i kommunal helse- og omsorgstjeneste med over 100 000 årsverk fra 2019 til 2040, noe som vil være krevende å fylle [\[77\]](#). Andre fremskrivninger viser også økende behov for personell i helse- og omsorgssektoren. Selv i optimistiske scenarier ligger det an til et økende underskudd på helsepersonell mot 2040 [\[17\]](#).



Figur 9: Årsverksbehov i helse- og omsorgssektoren, 2019 til 2040.

Fremskrivingene baserer seg på utdannet helsepersonell fra 2019. Selv om antall førstevalgssøkere overstiger studieplasser, så faller antall førstegangssøkere på sykepleieutdanningen fra rundt 15 700 i 2018 til ca. 9 000 i 2023 [79]. Dette kan bety mindre interesse for denne utdanningen hvor etterspørselen i fremtida vil øke.

Det er betydelige geografiske variasjoner i helsepersonellbehovet og -tilbudet selv i dag. Enkelte områder er blitt avhengige av utenlandsk arbeidskraft. Trenden er økende de siste 5 til 7 årene. Selv om økningen i etterspørsel etter bemanning vil være sterkest i sentrale strøk, kan det være vanskeligst å rekruttere i distriktene [17]. Det er særlig rekrutteringen av sykepleiere og fastleger, men også psykologer og vernepleiere som er blitt vanskeligere for kommunene. En betydelig andel sykepleiere ønsker ikke å jobbe på sykehjem eller i pleietjenesten. Arbeidsforhold som alenearbeid er en viktig forklaring, især blant yngre hvor svært få ønsker å jobbe i kommunehelsetjenesten eller på sykehjem [80]. Spesialisthelsetjenesten opplever litt mindre rekrutteringsutfordringer, men især en del spesialister kan være vanskelige å få rekruttert [17].

Vi vil nå langt hvis sykefravær og tidlig avgang reduseres

Helsefagarbeidere jobber oftere i andre sektorer enn annet helsepersonell [17]. Sykepleiere forblir som oftest i helsesektoren, men en del bytter til andre næringer de første årene [81]. Noe kan derfor vinnes ved å beholde personer med denne utdanningen i sektoren. Belastninger som turnus-, helge- og kvelds- og nattarbeid er vanlige. Et forslag er derfor at utdanningene må forberede studentene på turnusarbeid [17]. De fleste yrkesaktive med helse- eller omsorgsutdanning jobber i helse- og sosialsektoren. Å redusere «tapping» til andre sektorer er ikke et så effektivt tiltak på arbeidskraftsbehovet.

Selv om mange forebyggende arbeidsmiljøtiltak er iverksatt, er det fortsatt høyt sykefravær i sektoren. Hvis dette reduseres til snittet i norsk arbeidsliv, vil det redusere bemanningsutfordringen. En grunn til at sykepleiere ønsker å forlate yrket er opplevelsen av at tidspresset gjør at de ikke får gjort jobben godt nok. Høye jobbkraav, liten kontroll, emosjonelle belastninger og rollekonflikt øker sykefravær i sektoren og er relatert til ergonomiske problemer [17], [82]. Disse faktorene er vanlige i sykepleieryrket, men ifølge STAMI er det stort forebyggingspotensial her. Leger jobber ofte mye til svært mye [17]. De jobber også en del når de ellers ville vært sykemeldte. I det lange løp øker dette faren for utbrenthet [83]. Høyt arbeidspress er dermed både en direkte kilde til uhelse i arbeidet og potensielt indirekte, ved at det påvirker bemannings situasjonen.

I sektoren går mange tidlig av med pensjon, blir uføre eller jobber deltid grunnet belastningen [17]. Et mer helsefremmende arbeidsmiljø er derfor viktig for å få deltidsansatte over i heltidsstillinger [84], især siden størsteparten av de som jobber deltid gjør det frivillig. Å redusere sykefraværet og uførhet og øke den faktiske pensjonsalderen med ett til to år vil bidra kraftig [17]. Tiltak for å redusere sykefravær og uførhet vil være viktige i en strammere økonomisk situasjon, slik at finansieringen og dermed andre rammebetingelser for et godt helsevesen kan opprettholdes.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid blir enda viktigere for ansattes ve og vel fremover. Viktige tiltak er bedre organisering, andre arbeidstidsløsninger og især bedret

oppgavefordeling. Partenes rolle er og blir sentral for å optimalisere arbeidsvilkårene. For helsefagarbeidere, som er den yrkeskategorien hvor veksten i behov vil bli størst, anbefaler Helsepersonellkommisjonen mer attraktive ansettelsesforhold, som tiltak for å sikre både tilbudet av og motivasjonen for å øke gjennomsnittlig stillingsandel og lengde man står i jobb, samt å sikre faglige utviklingsmuligheter. For å bedre generell arbeidsglede er faglig utvikling, psykosial trygghet og god ytrings- og varslingskultur viktig. Dette krever kompetent ledelse. Med utfordringene knyttet til arbeidstid er det diskutert endringer i regelverket rundt arbeidstidsordninger. Her er det imidlertid en viss konflikt mellom målet om å ha nok bemanning på kort sikt, mot det å sikre gode nok arbeidsforhold til å beholde og rekruttere arbeidskraft [17]. Sektoren er personellintensiv, slik at økt behov i mindre kan grad løses ved annet enn personell enn i andre sektorer.

Helsepersonellkommisjonen fraråder omfattende [import av helsepersonell fra utlandet](#), siden disse både trengs i hjemlandet, trenger betydelig språkopplæring og er usikre i en [beredskapssituasjon](#) [17].

Vi anser det som svært sannsynlig at hensiktsmessige og/eller helsefremmende arbeidstidsordninger blir viktigere fremover for å fremme et bedre arbeidsmiljø, for å redusere arbeidspresset på de som allerede står i næringen og sikre langsiktig rekruttering. Pågående forskningsprosjekter med registerdata som undersøker hvordan ulike arbeidstidsordninger påvirker helse, miljø og sikkerhet vil kunne bidra til å få kunnskap om hvordan man kan organisere arbeidstidsordningene mer helsefremmende [85], [86].

Læremangelen kan langt på veg løses

På samme måte som for helsesektoren kan også behovet for ansatte i utdanningssektoren også i stor grad forklares av [demografisk utvikling](#). For å kunne si om antall lærere per barn kan opprettholdes, sammenligner SSB utviklingen i barnehagebarn og elever fremover med antallet lærere. Hvis antall ferdigutdannede lærere er på 2021-nivået fremover, vil dette gi flere barnehage- og skolelærere per elev i 2040 enn i 2021. Siden det er lærermangel i 2021, så vil denne andelen kunne reduseres betraktelig frem mot 2040 for de fleste typer lærere [87]. Det er derfor mulig at utfordringer rundt mangel på lærere kan reduseres.

En fremskriving for behovet for ansatte i kommunene frem mot 2031 finner en liten økning i årsverksbehovet for barnehager. Motsatt, så vil behovet falle litt i skolen [88]. I dag jobber omtrent 234 000 i skoleverket [10]. Selv om diskusjonen over viser at det er lite som totalt sett tyder på at antallet vil øke frem mot 2035 til 2040, så vil de fortsatt utgjøre et stort antall arbeidstakere. Fremtredende arbeidsmiljøutfordringer for sektoren er emosjonelle krav og belastninger, konflikter på arbeidsplassen, vold og trusler og sjeldent eller aldri tilbakemeldinger på utført arbeid [89]. Hvis disse utfordringene holder seg noenlunde stabile, så vil fortsatt fokus på disse være viktig for en betydelig andel av arbeidsstokken.

Miljøendring

Kort oppsummert:

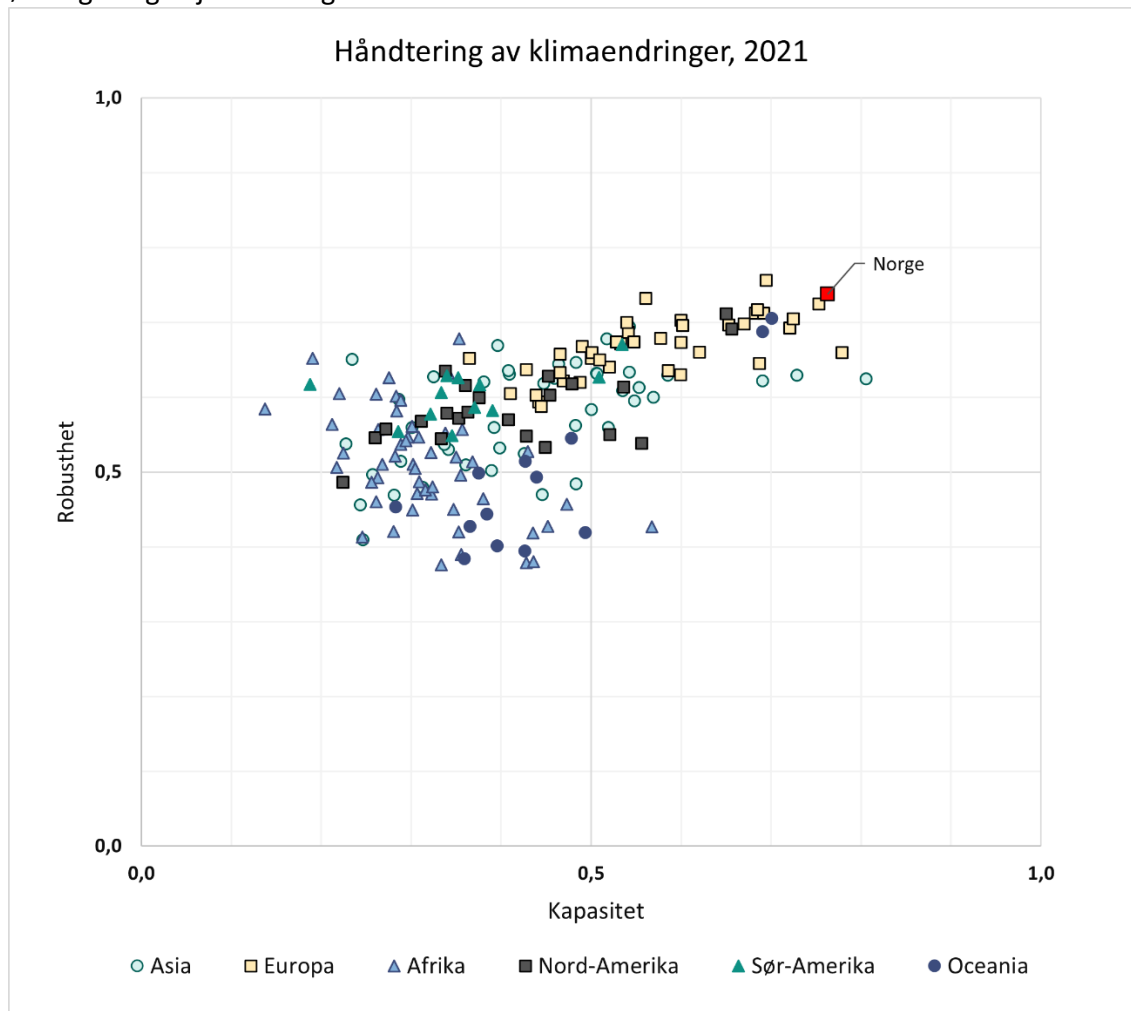
- Norge er blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden.
- Miljøendringer vil sannsynligvis ha størst direkte betydning for begrensede deler av norsk arbeidsliv de neste 15 årene.
- Klimaendringer vil sannsynligvis ikke gi betydelig bidrag til migrasjon til Norge de neste 10 til 15 årene.
- Skulle mindre sannsynlige men dramatiske miljøendringer skje, kan konsekvensene ramme større deler av norsk arbeidsliv.
- Det er stor usikkerhet i kunnskapen om arbeidshelsekonsekvensene av miljøendring for Norge. Den er i stor grad basert på kunnskap om folkehelse, og fra områder med annet klima, økonomi og arbeidsliv enn det nordiske.

Endringer utenfor Norge frem mot 2035

Vi må 125 000 år tilbake i tid for å finne en lengre periode som var like varm globalt som år 2011 til 2020. Temperaturen vil høyst sannsynlig være 1,5°C høyere i 2040 enn i førindustriell tid [90]. Dette vil forringe arts mangfold, matproduksjon, det hydrologiske kretsløpet, genetisk mangfold og energi [91]. Unntatt klimatiske endringer av lav sannsynlighet og svært høy konsekvens, som sammenbrudd i Golfstrømmen eller at Amazonas tørker ut, vil skadepotensialet i perioden frem til 2035 avhenge av sårbarhet og evnen til å tilpasse seg, og mindre av klimaendringene [90]. Selv om oppvarmingen går raskere i Norge enn globalt, forventer Norsk klimaservicesenter at tilfeldige værvariasjoner gir større utslag enn klimaendringene de neste 15 til 20 årene [92]. Etter 2035 vil virkningene bli større. Her er situasjonen usikker og avhenger av utslipp og politiske valg [93]. Teknologisk utvikling og politiske veivalg er usikre, men avgjørende for fremtidige utslipp [94]. Våre inspektører rangerer klimaendringer som middels viktige for fremtidens arbeidsliv [95].

Som vist i figur 10 under, er Norge blant de landene med høyest robusthet målt som grad av utsatthet for klimakonsekvenser og høyest kapasitet til å håndtere klimaendringer [96], [97]. Det er stor usikkerhet rundt de økonomiske konsekvensene av klimaendringer [94]. Deres antatt viktigste konsekvenser for Norge er gjennom hvordan mer sårbare land vi er knyttet til blir rammet [98]. Makroøkonomiske og muligens også politiske konsekvenser kan inntreffe i utviklingsland. Ekstremvær har allerede bidratt til migrasjon i sårbare områder, men lite til Europa [99]. I fremtiden kan mange mennesker ønske å flytte på seg, primært internt i land i Sør, siden kapasiteten til å flytte på seg reduseres samtidig. Skulle en betydelig andel nå Europa, vil få av disse bli værende i Norge gitt dagens regelverk [93], [100]. Rett til asyl gjelder kun de med velbegrunnet frykt for forfølgelse. Miljøendring faller utenfor og utvidelse til å inkludere dette er lite sannsynlig [101], [102]. Gjennom å forverre pågående politiske kriser, kan klimaendringer allikevel øke antall personer med krav på asyl [103]. Norge er en lang reise unna de største sannsynlige senderlandene og er del av Dublinsamarbeidet hvor asylsøknader skal behandles i det landet man først kommer til [104]. Unntatt grense Storskog, er dette oftest andre EU-land. Misnøyen med Dublin-avtalen blant søreuropeiske land tilsier at denne ikke er vanntett, men liberalisering av

lovverket er lite sannsynlig [11]. Varmere klima med hyppigere og kraftigere hetebølger kan øke motivasjonen til sørlige EU-borgere eller slektninger av person med asyl i Norge å migrere hit og bidra til klimadrevet migrasjon eller endre hvilke land utenfor EU som sender oss mest arbeidsmigranter [93], [105]. Lite forskning på feltet gjør at dette blir spekulasjon. Alt i alt vurderer vi det som lite sannsynlig at klimaendring vil gi betydelig økning i migrasjon til Norge de neste 10 til 15 årene.



Figur 10: Lands robusthets for og kapasitet til å håndtere klimaendringer, 2021.

Konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsliv

Klimaendringene antas å redusere vekst i handel og økonomi [94]. Norskeid infrastruktur og investeringer i utlandet kan være utsatt. Vår relative robusthet, som vist i figur 10, kan både gjøre oss til en mer attraktiv investeringsdestinasjon og styrke vår konkurranseevne. Siden noen importvarer, især mat, fôrvarer og tekstiler, kan bli dyrere grunnet lavere produktivitet, kan norsk produksjon bli dyrere, men matproduksjon viktigere [105]. Klimariskoutvalget antar at moderat oppvarming vil ha både negative og positive virkninger på norsk økonomi [94]. Havet i Norden blir varmere og surere. Torsken vil få problemer, men for de flertallet av fisketyper – inkludert lakseoppdrett – er endringene mot 2035 totalt positive [106]. Siden globale fiskebestander vil lide og matvareprisene antas å øke, kan fiskeriinntektene øke. Isfritt Arktisk øker sannsynligvis maritim handel og etterspørsel. Anslagene for turisme er usikre, siden preferansene er skiftende.

Sommerturismen kan øke med mer ekstremvarme lenger sør. Vinterturismen kan lide av mindre snø, men på kort sikt øke grunnet mer snø enn sør i Europa [\[105\]](#). Også arbeidstakere som jobber med infrastruktur kan bli berørt, men her er det vanskelig å si noe om i hvor stor grad. Flere veldig varme og våte dager øker flom- og skredfaren i små, bratte og urbane vannløp, samt springflo, selv om flomfaren for 2031 til 2060 kun øker litt. Vi kan få økt risiko for forstyrrelse av IKT-infrastruktur til utlandet. Norske myndigheter har blitt kritisert for mangelfull planlegging og klimatilpasning [\[107\]](#). Ødelagt infrastruktur og økonomisk skade øker belastningen på forsikringsordninger [\[108\]](#). Økt ekstremvær øker presset og risikofylte situasjoner for akuttjenester [\[109\]](#).

Mulige negative konsekvenser for jord- og skogbruk

Avhengig av tilpasning, kan vi oppleve redusert eller økt jordbruksproduksjon [\[110\]](#), [\[111\]](#). Tørken i 2018 var en trøkk, selv om tilpasningsevnen ble mest begrenset av rammebetingelsene [\[112\]](#). Klimaendringene er negative for reindriftsnæringen. Næringskonflikter forsterker effekten [\[111\]](#). Flere lengre tørkeperioder mot 2030 kan øke skogbrannfaren og større skogbranner gir økonomisk tap [\[92\]](#), [\[113\]](#). Mer intense stormer, mindre tele og mer nedbør, vil gi store trefall i fremtiden, mer skadedyr og tap [\[114\]](#). For arbeidshelse kan klimahendelser forringe psykisk helse ved økonomisk tap, og er et av fire områder som påvirker bønderns mentale helse [\[115\]](#), [\[116\]](#), [\[117\]](#).

Mulige konsekvenser for arbeidshelse

Studier fra andre land viser at ekstremt høye og lave temperaturer øker dødelighet især hos eldre, dog ikke i Norge, men også økt fare for yrkesskader, primært innen landbruk og byggebransjen [\[118\]](#). Kunnskap om arbeidshelseutfall av andre ekstremer er mangelfull [\[111\]](#). Selv om vi sannsynligvis vil oppleve en økning i norske hetebølger fremover, er det lite sannsynlig med veldig høye temperaturer i absolutt forstand de neste 10 til 15 årene og dermed sannsynligvis ikke vil utgjøre et betydelig arbeidsmiljøproblem for utendørsyrker [\[111\]](#), [\[117\]](#), [\[119\]](#). De yrkesgruppene hvor det er høyest eksponering for høy varme i Norge er innendørsyrker, mens det for kuldeeksponering primært er utendørsyrker [\[117\]](#). En studie av værfaktorer og luftforurensnings sammenheng med dødsfall fra hjerte- og lungesykdommer fra fire norske storbyer konkluderer med tiltak bør rettes inn mot hvordan personer over 75 år håndterer kulde især i januar og påsketider [\[120\]](#).

Klimaendringenes effekt på folkehelsen når det gjelder astma, allergi og smittsomme sykdommer er usikre, men miljøødeleggelserne totalt sett gir grunner til anta at forekomsten av smittsomme sykdommer og sykdommer grunnet urent vann kan øke [\[115\]](#), [\[117\]](#), [\[121\]](#). Hvorvidt dette er overførbart til arbeidshelse er usikkert. Flåttbårne sykdommer kan øke. Skogsarbeidere vil kunne være utsatt for dette, men kunnskapen om forekomst er lav og det er usikkert hvordan klima og andre endringer totalt vil påvirke vektorbårne sykdommer [\[111\]](#), [\[115\]](#), [\[122\]](#).

Økning i sykdomsbyrden kan komme, som også kan øke presset på helsesektoren. Kunnskapsgrunnlaget er tynt og kan ikke overføres direkte til norsk arbeidshelse fordi den: (i) er fra varmere klimasoner; (ii) er fra områder med større direkte avhengighet av fornybare ressurser og/eller mer sårbare samfunnssystemer; (iii) gjelder primært folkehelse,

især sårbare grupper; og (iv) tidshorisonten er uklar eller lengre enn våre 10 til 15 år [\[105\]](#), [\[117\]](#), [\[123\]](#). Mer kunnskap trengs for å si noe sikrere.

Relativt små grupper av arbeidstakere kan bli betydelig berørt de neste 10 til 15 årene

De yrkene som sannsynligvis vil være mest utsatt for effektene av klimaendringer er de hvis inntekter påvirkes betydelig av klimaendringer og da primært effekter på mental helse og de yrkene hvor det er betydelig grad av utearbeid. [Tabell 2](#) gjør et forsøk på å summere opp de næringene som sannsynligvis vil bli mest berørt av klimaendringer de neste 10 til 15 årene. Oversikten må ses på som et utgangspunkt for en diskusjon, ikke en endelig sannhet. Vi ser at landbruk, fiskeri og havbruk, samt andre næringer vi vurderer som mest direkte berørt sysselsetter ca. 3 prosent av arbeidsstokken [\[124\]](#), [\[125\]](#), [\[126\]](#), [\[127\]](#), [\[128\]](#), [\[129\]](#). I tillegg utgjør reiselivsnæringen 7,4 prosent av årsverkene, men kun deler av denne er turisme [\[130\]](#). Utearbeid i bygg- og anleggsbransjen kan også være relevant, men her er det uklart om oppvarming vil være positivt eller negativt ettersom helseproblemer i Norge kan være forbundet med både varme og kulde [\[131\]](#). Andelen i næringer som mest direkte berøres av klimaendringer er under 10 prosent. I tillegg kommer andre næringer som helt eller delvis er avhengige av primærnæringene, slik som matvareindustri. Import av råvarer gjør linken til indirekte her.

Vår vurdering er at det sannsynligvis er grupper av relativt sett begrenset størrelse i norsk arbeidsliv som kan oppleve større direkte konsekvenser av miljøendringer de neste 10 til 15 årene.

Tabell 2: Næringer som sannsynligvis blir mest direkte påvirket av miljøendringer de neste 10 til 15 årene.

Næring	Innvirkning	Negativt	Positivt	Årsverk	Eksempler
Landbruk	Tørke flom, oppvarming	Avlingssvikt	Lengre sesong	44 732 (årsverk)	Tørke 2018
Havfiske	Varmere, surere hav	Redusert torsk	Økning makrell, sild	9 597 (hovedyrke) 1 233 (biyrke)	
Fiskeoppdrett	Varmere, surere hav		Marginal økning laks	10 165 sysselsatte	
Skogbruk	Varmere, tørrere, mer vind	Skogbrann		895 (årsverk)	Skogbranner 2018
Akuttjenester (brann- og redning)	Hyppigere utrykning			3 897 (årsverk, anslag)	Skogbranner 2018
Sivilforsvaret	Hyppigere beredskap			220 (ansatte) (8 000 pliktige)	
Forsikring (skade)	Vannskade, avlinger			8 392 (ansatte)	Flom og ras 2023
Vann- og avløp	Økt vannføring v ekstremvær			5 572 (ansatte)	Flom og ras 2023
Totalt antall ansatte				2 818 174 (3 %)	

Teknologi

Kort oppsummert:

- Innføringen av ny teknologi og fremskritt når det gjelder kunstig intelligens er forventet å fortsette med et høyt, om ikke økende tempo.
- Den teknologiske utviklingen fører både til tap av, og opprettelse av, jobber.
- Den vil også føre til at arbeidstakere kontinuerlig må tilegne seg ny kompetanse. Dette skjer allerede i økende grad via læringsplattformer på nett.
- Helt overordnet vil utviklingen i informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) og digitalisering endre både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted. Digitalisering og internett legger til rette for nye forretningsmodeller og følgende nye måter å organisere arbeidet på, for eksempel via digitale plattformer.

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), også kjent som informasjonsteknologi (IT), er et begrep som omfatter teknologi for innsamling, overføring, lagring, bearbeidelse og presentasjon av informasjon [\[132\]](#). Mens forekomsten og omfanget av IKT varierer mellom næringer og sosioøkonomiske grupper, har den allikevel blitt en integrert del av nesten samtlige næringer [\[133\]](#).

Det er ingen tvil om at det vil være en betraktelig utvikling i IKT og digitalisering de kommende 15 årene, og at denne utviklingen vil ha et stadig økende tempo. Innføringen av nyutviklet IKT har allerede vært preget av et stadig økende tempo de siste 20 årene, og det er ingenting som tyder på at denne trenden vil snu [\[133\]](#). Bare når det gjelder noe så grunnleggende som bredbåndstilgang, har den gjennomsnittlige prosentandelen av private foretak i Norge som har bredbåndstilknytning økt fra 89 prosent til 97 prosent i løpet av de siste ti årene [\[134\]](#). Norge og de andre nordiske landene skårer høyt på internasjonale rangeringer når det gjelder å ta i bruk ny teknologi [\[135\]](#).

Det kommer stadig nye typer teknologi, i tillegg til at teknologien blir stadig mer kraftfull. Denne kombinasjonen åpner for innovasjon og endringer som samfunnet aldri har sett før.

Den teknologiske utviklingen kommer til å ha store ringvirkninger når det gjelder arbeidslivet. Økt digitalisering vil føre til endringer i økonomiske markeder ved blant annet å skape nye tjenester og forretningsmodeller [\[135\]](#). En rapport gjort av Samfunnsøkonomisk analyse i 2021 tyder på at det er behov for 40 000 flere med IKT-utdanning i løpet av de neste 10 årene. Dette skyldes blant annet store offentlige digitaliseringsprosjekter og økt bruk av digitale løsninger i næringslivet [\[136\]](#).

Ifølge Acemoglu og Restrepo finnes to former for teknologisk utvikling med ulike effekter på arbeidsmarkedet. Den første formen for teknologisk utvikling vil hjelpe mennesker til å gjennomføre visse oppgaver fortere og/eller bedre. Dette vil øke produktiviteten hos arbeidsutførerne, som igjen fører til prisreduksjoner og økt etterspørsel både innenfor bransjen som har innført teknologien og for andre bransjer. Denne typen teknologisk utvikling har utelukkende positive effekter på sysselsettingen [\[135\]](#), [\[137\]](#).

Den andre formen for teknologisk utvikling erstatter mennesker i utførelsen av oppgaver. I utgangspunktet reduserer dette sysselsettingen, men den kan også øke produktiviteten, noe som kan bidra til økt samlet etterspørsel og sysselsetting på sikt. Teknologi vil generelt sett også endre produksjonsprosesser og -metoder, som videre kan bidra til å skape nye jobber. World Economic Forum anslår at innen 2025 vil blant annet tidsbruken på oppgaver som kan automatiseres være lik for mennesker og maskiner [\[138\]](#).

Acemoglu og Restrepo skriver at totaleffekten på sysselsettingen vil avhenge av hvilken effekt som er sterkest, om det er erstatningseffekten eller virkningene via produktivitetsforbedring, etterspørselsvekst og fremveksten av nye jobber [\[137\]](#). De anslår at det vil være flere jobber som skapes enn tapes av den teknologiske utviklingen fremover, men at tap av jobber vil skje med en stadig økende hastighet, mens opprettelse av jobber vil gå stadig saktere. Allerede innen 2025 kan det være 85 millioner jobber som vil erstattes, og 95 millioner nye jobber som opprettes som er mer tilpasset interaksjonen mellom mennesker og teknologien [\[138\]](#).

Vi står med andre ord overfor en ny teknologisk revolusjon. Dette teknologiskifte kan i aller verste fall svekke demokratiet og rettstaten, noe som gjør at regelverket vil kontinuerlig måtte tilpasses [\[139\]](#). Under ser vi nærmere på ulike kategorier av teknologisk utvikling, og de mulige konsekvensene på arbeidsmiljøet.

Kunstig intelligens og «Stordata»

Kort oppsummert:

- Kunstig intelligens (KI) medfører at lærende maskiner gradvis kan utføre mer komplekse oppgaver.
- KI muliggjør en hel eller delvis automatisering av prosesser og arbeidsoppgavene som er mer kognitive heller enn rent fysiske, som f.eks. ved bruk av chatbots, språk- og tekstprosessering.
- Stordata og innsamling av stadig mer data generelt utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere.

Kunstig intelligens (KI) er en av de mest sentrale teknologiene som vil prege utviklingen i IKT fremover. KI er definert som systemer som «utfører handlinger, fysisk eller digitalt, basert på tolkning og behandling av strukturerte eller ustrukturerte data, i den hensikt å oppnå et gitt mål» [\[140, s. 9\]](#). EU-kommisjonen definerer KI som en bestemt type programvare som kan, for et gitt sett med menneskedefinerte mål, lage løsninger i form av innhold (generative AI systemer), prediksjoner, anbefalinger eller beslutninger som påvirker miljøet det samhandler med [\[141\]](#).

KI medfører med andre ord at lærende maskiner gradvis kan utføre mer komplekse oppgaver [\[135\]](#). Dette muliggjør en hel eller delvis automatisering av prosesser og arbeidsoppgavene som er mer kognitive heller enn rent fysiske, som f.eks. ved bruk av chatbots, språk- og tekstprosessering. Store generative språkmodeller som blant annet Chat Generative Pre-trained Transformer (ChatGPT), Microsoft Copilot og Googles Bard. Slike verktøy vil kunne føre til betydelig effektivisering og økt produktivitet i arbeidslivet ved blant annet å erstatte mange administrative arbeidsprosesser, samt fungere som

assistent. På denne måten vil slik teknologi kunne påvirke arbeidsmiljøet ved å endre hvordan mange jobber organiseres, planlegges og gjennomføres.

Samtidig vil KI i kombinasjon med digitalisering mer generelt kunne endre maktforholdet i en organisasjon. Det kan endre maktforholdet mellom ulike grupper arbeidstakere når enkelte arbeidstakere klarer å tilpasse seg nye digitale verktøy eller arbeidsmetoder fortere eller bedre enn andre. Det kan også endre maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når nye digitale verktøy benyttes for å overvåke og kontrollere arbeidstakere på en måte som muliggjør individualisert sanksjonering eller belønning basert på adferd [\[142\]](#). Arbeidstakernes muligheter for medbestemmelse samt tilliten til arbeidsgiver kan svekkes. Arbeidsgivers behandling av personopplysninger om arbeidstakere vil også være et stadig viktigere tema fremover. I desember 2023 ble det inngått en foreløpig avtale om den såkalte KI-forordningen som er en forordning om kunstig intelligens. Denne bygger på en risikobasert tilnærming med hovedmål å fremme utviklingen av trygg og troverdig kunstig intelligens. Den gjør dette ved blant annet å sikre en del menneskerettigheter og ellers legge premisser for bruken av kunstig intelligens i EU og Norge [\[143\]](#).

KI, og alle tilhørende prognoser og prediksjoner den lager, muliggjøres av såkalte stordata, på engelsk «big data». **Stordata** «innebærer en stor mengde med data av ulike formater som blir satt sammen for å analyseres» [\[144\]](#). Det er et paraplybegrep som omtaler tre hovedtrender: dataproduksjon, datalagring og stadig mer avanserte dataanalysemetoder.

Stordata og innsamling av stadig mer data generelt utfordrer personvern og åpner for overvåking av arbeidere. På denne måten kan den føre til HMS utfordringer. Det samme gjelder for bruk av kunstig intelligens. Virksomhetsledelse styrt av KI har potensial til å påvirke ikke bare selve arbeidet og dermed arbeidsmiljøet for den enkelte arbeidstakeren, men også organisasjonen i stort. Blant annet kan sentralisering av kontroll og kunnskap være et resultat av denne typen styring, ifølge flere forskere [\[145\]](#).

FAFO definerer HR-verktøy og såkalte sjefsvare, på engelsk «bossware», som «digitale spesialsystemer og programvareplattformer som er utviklet i den hensikt å overvåke medarbeiderne, eventuelt også ledere.» [\[146, s. 23\]](#). Dette benyttes av stadig flere arbeidsgivere. ESENER 3-undersøkelsen viser at 12 prosent av virksomhetene rapporterer at de bruker systemer for å spore innhold og tempo på arbeidet, og at 8 prosent bruker systemer for å overvåke arbeidstakers prestasjoner [\[3\]](#). Dessuten fant en Digital.com undersøkelse fra 2022 at 60 prosent av amerikanske virksomheter bruker overvåkingsprogramvare og at 9 av 10 av disse har sagt opp arbeidstakere etter implementeringen [\[147\]](#). En FAFO rapport viser at over halvparten av bedriftene ikke drøfter bruk av digitale verktøy med de tillitsvalgte, og at de aktuelle spesialproduktene profilerer ansatte [\[146\]](#). Den foreløpige avtalen om den nye KI-forordningen i EU har identifisert KI-systemer benyttet i forbindelse med ansettelsesprosesser, styring av arbeidstakere og adgang til å bli selvstendig næringsdrivende som høyrisiko [\[148\]](#).

Mange av de mulige konsekvensene KI kan ha for fremtidens arbeidsliv vil avhenge av om lovgivning tilpasset de nye KI-produktene utformes og vedtas fort nok. EUs foreløpige avtale om den nye KI-forordningen er mye omtalt i det siste, fordi den kan ha store konsekvenser for bruken av KI i hele verden fremover [\[141\]](#), [\[149\]](#). Samtidig lanseres det

nye KI-produkter av de store teknologiselskapene som Google og Microsoft i rekordfart. Sann sett kan det bli det et kappløp mellom de store selskapene og myndighetene.

Robotteknologier, droner og hurtig prototyping

Kort oppsummert:

- 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.
- Det kan tenkes at hurtig prototyping kan medføre at flere arbeidstakere blir utsatt for kjemisk eksponering enn tidligere.

Robotteknologier utfører stadig flere arbeidsoppgaver som tidligere måtte gjøres av mennesker. Det er særlig innenfor industri, kraftforsyning, vann, avløp og renovasjon at økningen er størst, hvor 39 % av private foretak brukte såkalte industriroboter i 2022 [\[150\]](#).

Foreløpig benyttes robotteknologi, såkalte cobots, i økende grad ved siden av mennesker som samarbeidende robotsystemer. Disse fjernstyres eller overvåkes av mennesker via digitale løsninger. Økt bruk av robotteknologi kan være positivt ved at arbeidstakere slipper å utføre ikke-kreative, repeterende oppgaver, unngå farlige eksponeringer og andre ubehagelige omgivelser i arbeidsmiljøet [\[142\]](#). Disse kan på den måten også bidra til å frigjøre menneskelige ressurser til andre jobber og mer kreative oppgaver. Men denne teknologien blir også stadig mer autonom og til og med selvlærende når den kombineres med KI. Robotteknologier kan sann sett ha negative effekter på sysselsettingen ved at den tar over noen jobber, spesielt lavkompetansejobber.

Droner har et stadig økende anvendelsesområde i mange næringer. Et eksempel er innenfor geoteknikk, hvor droner blir hyppig brukt i å undersøke og varsle om ras og skred. Droner fjerner behovet for manuelle inspeksjoner av mennesker i mange ulike situasjoner, for eksempel inspeksjoner for å oppdage gasslekkasjer i olje- og gassindustrien [\[151\]](#). En stor fordel med bruken av droner er at arbeidstakere unngår farlige eksponeringer.

Hurtig prototyping som for eksempel 3D-utskrift vil bli stadig mer utbredt, noe som gjør at selv mindre virksomheter kan benytte seg av mer avanserte produksjonsmetoder. SSB finner at kun 4 prosent av private foretak i alle næringer i Norge brukte 3D-utskrift i 2019, men at dette vil øke [\[152\]](#). Mer utbredt bruk av hurtig prototyping vil nødvendigvis føre til at flere uferdige produkter og råmaterialer må transporteres. Dette fordi råmaterialer må tilgjengeliggjøres for de som skal drive med hurtig prototyping. Siden råmaterialer kan inneholde farlige kjemikalier som overskrider grenseverdier, kan dette medføre at flere arbeidstakere blir utsatt for kjemisk eksponering enn tidligere [\[133\]](#).

Virtuell og utvidet virkelighet

Kort oppsummert:

- Med virtuell virkelighetsteknologi kan mennesker øve på svært realistiske scenarioer, samtidig som de unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet.
- Mulighetene for stedsuavhengig arbeid kan øke med slik teknologi.
- På denne måten kan virtuell virkelighet også føre til en utvidelse av konseptet arbeidsplattform og følgelig også arbeidsmiljø.

Virtuell virkelighet – virtual reality eller bare VR på engelsk– bruker datateknologi til å lage et simulert, dataskapt 3D-miljø som etterligner virkeligheten og som mennesker kan påvirke [\[133\]](#). VR-teknologien gir med andre ord en virtuell øvingsarena. Et klassisk eksempel er flysimulatorer. **Utvidet virkelighet** – augmented reality eller bare AR på engelsk – er en teknologi som kombinerer data fra den fysiske verden med virtuelle data, og som ikke erstatter virkeligheten, men utvider den. Pokémon Go er et godt eksempel på bruken av utvidet virkelighet, hvor personer kan gå rundt i den virkelige verden for å finne virtuelle Pokémon og andre virtuelle gjenstander. I tillegg til VR og AR finnes det også såkalte **blandet virkelighet** – mixed reality eller bare MR på engelsk– som er en blanding av overnevnte VR og AR. Dessuten brukes det et samlebegrep for alle de overnevnte teknologiene som heter extended reality eller bare XR på engelsk.

Med **XR-teknologi** kan mennesker øve på svært realistiske scenarioer, samtidig som de unngår farlige situasjoner eller eksponeringer i arbeidsmiljøet [\[133\]](#). Arbeidstilsynet har selv prøvd ut VR som et internt opplæringstiltak, hvor nye inspektører brukte VR-briller for å oppleve et høyst realistisk tilsynsscenario.

Det kan også tenkes at mulighetene knyttet til stedsuavhengig arbeid vil kunne øke som resultat av XR. Denne teknologien kan blant annet benyttes til å lage virtuelle møtesteder for å gjøre det mer behagelig og realistisk å ha sosiale interaksjoner med andre mennesker som ikke befinner seg på samme sted. Et eksempel på en slik teknologi som er under utvikling er metaverset til selskapet Meta – tidligere kjent som Facebook. På denne måten kan XR også føre til en utvidelse av konseptet arbeidsplattform og følgelig også arbeidsmiljø. Mens det per i dag finnes både fysiske og digitale arbeidsplattformer, kan XR muliggjøre virtuelle arbeidsplattformer.

Ulempen med XR er at den i seg selv kan ha negative konsekvenser for helsen. Studier har vist at bruken av virtuell virkelighet kan føre til blant annet synsforstyrrelser og kvalme [\[153\]](#).

Smarte og bærbare teknologier

Kort oppsummert:

- 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.

Kvernberg Andersen og medforfattere har kartlagt hvordan arbeidsoppgaver som før ble utført av personer ved hjelp av kognitive prosesser, i økende grad kan utføres av datamaskiner. De legger vekt på blant annet utviklingen av **tingenes internett**. Tingenes internett er et begrep som beskriver teknologiske enheter, såkalte «smarte objekter», som kan koble seg til hverandre og utveksle data i et nettverk via internettet [\[144\]](#).

Tingenes internett beskriver gjenstander som er utstyrt med elektronikk, programvarer, sensorer og lignende, samt nettverk som gjør gjenstandene i stand til å koble seg til hverandre og utveksle data. Utviklingen i tingenes internett drives i all hovedsak av utvikling innenfor kunstig intelligens generelt. De teknologiske enhetene samler inn informasjon om brukerne via sensorer, og gir tilpassede tilbakemeldinger til brukerne ved hjelp av algoritmer som i praksis er regelsett for hvordan noe skal gjøres. Blant forbrukere er det især økende etterspørsel etter smarte bærbare teknologier, som for eksempel smartklokker som kan måle antall steg, puls og andre mål på helsetilstand.

Smarte og bærbare teknologier har mange mulige bruksområder og kan brukes som hjelpemidler i arbeidet med HMS slik at flere får en tryggere arbeidsplass. I et innlegg om HMS-utfordringer i fremtiden, presenterer SINTEF-forskere flere hjelpemidler, blant annet en såkalt smart jakke som måler verdier på både omgivelsene og kroppen til arbeidstakere som jobber i Arktis. Informasjonen som blir innsamlet sendes direkte til leder, eller annen ansvarlig, som kan overvåke helsetilstanden og at grenseverdier på temperatur og lignende er overholdt. Det ble også vist til petroleumsindustrien, og at det er den ustrakte bruken av digitale hjelpemidler, som for eksempel smart verneutstyr, som gjør sektoren verdensledende innenfor HMS [\[154\]](#), [\[155\]](#). På den andre siden kan smarte bærbare gjenstander misbrukes, for eksempel ved å overvåke arbeidstakerens helsedata, arbeidsinnsats eller å dele/selge dataene [\[156\]](#).

Kommunikasjonsnettverk

Kort oppsummert:

- Nettverksutvikling, som for eksempel wifi og mobilnett, muliggjør digitale samtaler av stadig høyere kvalitet og hvor man kan ha øyeblikkelige koblinger som er sikrere og fleksible.
- Utbredelse av mindre, bærbare enheter med stadig bedre trådløs nettverksdekning gjør mange jobber helt frikoblet fra tid og sted.

Helt overordnet vil nettverksutvikling og digitalisering endre både organisering av arbeid og arbeidets natur. Arbeid vil bli mer fleksibelt både når det gjelder tid og sted, som vi også diskuterer i delkapittelet om [hjemmekontor](#).

Enkelthendelser kan sette ytterligere fart på den teknologiske utviklingen.

[Koronapandemien](#) er et godt eksempel på en driver som satte fart på IKT-utviklingen innenfor kommunikasjonsnettverk, ettersom det oppsto et akutt behov for å gi en stor andel av befolkningen tilgang til å jobbe hjemmefra og samhandle digitalt. Ifølge SSB var det en gjennomsnittlig økning i gjennomførte fjernmøter på 76 prosent for alle næringer grunnet koronapandemien [\[157\]](#). Det var også en gjennomsnittlig økning i bruk av digital kommunikasjon med kunder og forretninger på 66 prosent [\[158\]](#). Teknologien som skulle til for å løse kommunikasjonsutfordringene fantes stort sett fra før, men pandemien gjorde at den ble mye raskere utbredt. Det er verdt å merke seg at den teknologiske utviklingen ble drevet av noen få store selskaper, som dermed. Dette viser at noen få, men store, selskaper har mulighet til å legge premisser for arbeidslivet, verden rundt.

Samtidig som mindre, bærbare enheter har blitt mer utbredt, har hovedutviklingen de siste ti årene skjedd i forbindelse med 5G-wifi- og mobilnettverk. Kombinasjonen av 5G-wifi-nettverk og et stadig voksende omfang av trådløs lading vil øke eksponering for elektromagnetiske felt. Disse kan være sårbare for elektromagnetisk inngrep, både utilsiktet og forsettlig [\[133\]](#). Slike angrep kan forstyrre nettaktivitet og i verste fall koble den ut fullstendig. [Økte internasjonale spenninger](#) gjør dette mer sannsynlig.

Økte kvalitetskrav fra kunder, klienter og pasienter

Kort oppsummert:

- Teknologisk utvikling bidrar til at kunder, klienter og pasienter vil etterspørre varer og tjenester av stadig høyere kvalitet i fremtiden.
- Denne trenden skjer samtidig med en voksende og aldrende befolkning og knappere offentlige ressurser som gjør det vanskeligere å innfri forventningene.

Teknologisk utvikling har gjort at de varene og tjenestene som brukere, kunder, klienter og pasienter etterspør er i stadig endring [\[159\]](#). Det blir enklere og enklere å lage gode kundeopplevelser ved bruk av prediktiv analyse. Dermed etterspør også kundene stadig bedre kundeopplevelser. Teknologisk fremgang er hoveddriveren for etterspørselen. Motsatt driver også etterspørselen videre teknologisk utvikling.

En voksende og [aldrende befolkning](#) og [stadig knappere ressurser](#) er en driver for endrede etterspørselsmønstre [\[160\]](#). Særlig innenfor helse og omsorg, og fremskyndet av [pandemien](#), har etterspørselen endret seg. Stadig flere ønsker nå et helsetilbud hjemme, og til og med digitalt. Mange flere er også mer opptatt av egen helse enn tidligere, med et større fokus på forebygging og bruk av [elektroniske verktøy](#) til å overvåke egen helse. En økt tilgang til medisinske data fører også til at det stilles stadig større krav til leger når det gjelder omfanget av utredninger. Brukerne vil ha bedre kvalitet på og tilgjengelighet av helsetjenester, og større kontroll over egne helsedata.

Samtidig som forventninger knyttet til kvaliteten på og tilgjengeligheten av helsetjenester i befolkningen øker, blir det stadig større begrensninger i [tilgang til personell](#) og [offentlig finansiering](#). Sett opp mot økende forventninger, krever dette en større bevissthet rundt begrensningene i den offentlig finansierte helse- og omsorgstjenesten for hele befolkningen. Personelltilgang virker begrensende på den videre utviklingen av tjenestene helt uavhengig av fremtidige økonomiske utsikter. Personellveksten innenfor helse, som vært høyere enn befolkningsveksten, er ikke bærekraftig. Helsepersonellkommisjonen anbefaler derfor en helhetlig innsats i stedet for f.eks. import av helsepersonell fra utlandet for å bidra til omstilling. Dette inkluderer blant annet tiltak innenfor HMS, utdanning og kompetanseutvikling samt digitalisering og teknologisk utvikling [\[17\]](#).

Kunnskapsøkonomi

Kort oppsummert:

- Verdien av kunnskap vil anses som minst like stor som verdien av andre varer og tjenester i fremtiden.
- For å opprettholde økonomisk vekst bør Norges økonomi skiftes mer i retning av en kunnskapsøkonomi.
- Sammen med økende globalisering og teknologisk utvikling, vil det øke etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innen real- og teknologifag.
- Mange personer med høy teknologisk kompetanse har også vært sysselsatt i petroleumssektoren. En nedbygging av denne sektoren vil tilgjengeliggjøre disse ressursene i den grad de er overførbare til andre yrker.
- En større andel av høyere utdanning kan derfor være orientert mot realfag og teknologifag i fremtiden. En kontinuerlig omstilling til en kunnskapsøkonomi vil prege arbeidslivet i Norge på lang sikt.
- Endringer i arbeidsmarkedet kan øke utfordringene for de med lav og middels kompetanse.
- Risikoen øker for en gruppe i arbeidslivet med uanstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Produktivitetskommisjonen utredet utfordringene knyttet til at Norge, som de aller fleste andre land, opplever et skifte fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi [\[161\]](#). Mens petroleum fremdeles vil være en viktig del av norsk økonomi i fremtiden, vil det gi stadig mindre vekstbidrag. Dessuten anbefaler OECD Norge å være forberedt på en fremtid uten olje og gass, en vurdering som støttes av Norges klimautvalg 2050 [\[98\]](#). Derfor sier Produktivitetskommisjonen at vi vil være helt avhengige av å ha stadig mer inntektsvekst som skapes i næringer som produserer varer og tjenester basert på kunnskapsintensive aktiviteter. Disse bidrar til utvikling innenfor teknologi og vitenskapelig innovasjon.

Norge har en stor petroleumssektor. Den har påvirket produktivitetsveksten ved å endre norsk næringsstruktur via tre mekanismer [\[161\]](#):

- Leting, utvinning og transport av olje og gass har krevd ressurser direkte i petroleumsnæringen og i næringer som direkte og indirekte leverer varer og tjenester til denne. Dette har gått på bekostning av andre næringer.

- Petroleumsinntektene har gjort det mulig å øke privat og offentlig forbruk. Dette har bidratt til sterkere vekst i privat og offentlig tjenesteyting enn vi ville hatt uten petroleumsinntekter.
- Valutainntektene, som petroleumseksporten representerer, har redusert tradisjonell konkurranseutsatt produksjon.

Utfordringen knyttet til å ha ressursbasert vekst er svekkede insentiver til utdanning og innovasjon. Lav effektivitet og svak gjennomføring i det norske utdanningssystemet, samt manglende innovasjon i næringslivet tolkes delvis som et resultat av Norges ressursøkonomi [\[161\]](#). Sammenlignet med de fleste andre oljeproduserende land, er Norge imidlertid mindre ensidig avhengig av olje- og gassutvinning for offentlige inntekter grunnet et høyt inntekts- og utdanningsnivå og sparingen i Statens pensjonsfond. Dette gjør Norge bedre rustet til å håndtere en omstilling bort fra olje- og gassutvinning [\[98\]](#).

Overgangen fra en ressursøkonomi til en mer kunnskapsbasert økonomi – samt økende [globalisering](#) og [teknologisk utvikling](#) – trekker i retning av at etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innenfor real- og teknologifag vil øke. Siden petroleumssektoren og deler av industrien vil oppleve et [fall i sysselsettingen fremover](#), kan det tenkes at teknologer fra disse sektorene vil kunne fylle noe av denne etterspørselen i den grad deres kompetanse er overførbare til andre sektorer. Etterspørselen vil dermed avhenge av både omstillingstakten med tanke på fremveksten av nye, høyt teknologiske sektorer [som for eksempel fornybar energi](#), og av hvor lett de menneskelige ressursene fra petroleumsnæringen kan overføres til andre sektorer.

I en rapport fra Samfunnsøkonomisk analyse, er det trukket frem særlig tre typer teknologikompetanse som det vil være ekstra stort behov for i de kommende årene [\[162\]](#):

- systemutviklere, særlig de som jobber med å utvikle programvare for digitale løsninger
- IT-sikkerhet
- kunstig intelligens og maskinlæring

Andelen av arbeidsstokken med grunnskole eller videregående skole med studiespesialisering som høyeste fullførte utdanning vil falle. Andelen med yrkesfag og universitetsgrader vil øke [\[76\]](#). Det vil bli økt etterspørsel etter flere ulike typer høyteknologisk kompetanse grunnet et stadig større teknologispektrum. Driveren er den voksende kunnskapsintensive tjenestesektoren. Kompetanse herunder utdanning og opplæring er ifølge Verdensbanken, en av kunnskapsøkonomiens fire grunnpilarer [\[163\]](#). I sin andre rapport, sier Produktivitetskommisjonen at det er kunnskapsnivået i befolkningen som er den viktigste forutsetningen for produktivitet fremover, fordi kunnskap gir grunnlag for innovasjon [\[161\]](#).

Produktivitetskommisjonen drøftet flere momenter som har bidratt til at kunnskapsnivået i den norske befolkningen er lavere enn den må være for å møte fremtidens utfordringer. Insentivsystemet i høyere utdanning har gitt mange med samfunnsfaglig og humanistisk kompetanse, men svært liten andel med realfags- og teknologifagskompetanse. Dessuten er ikke kvaliteten i norsk forskning god nok i verdenssammenheng. Ingen norske universitet

er i verdensklasse [\[161\]](#). Det er dermed et sterkt behov for å iverksette flere tiltak for å øke kvaliteten i forskning.

Omlegging til kunnskapsbasert vekst i Norge krever store endringer i arbeidslivet, ikke minst fordi det samtidig er press fra [økende globalisering](#) og stadig raskere [teknologisk utvikling](#). Nye konkurranseutsatte virksomheter vil kreve bedre teknologisk kompetanse i kunnskapsintensive næringer, og mobiliteten på arbeidsmarkedet vil måtte økes slik at talent kan utvikles og anvendes langt mer effektivt enn i dag [\[161\]](#).

Hvis etterspørselen etter høyteknologisk kompetanse øker, kan dette føre til en økning i lønningene her. Høyere lønninger kan motivere flere til å ta høyere utdanning, noe som vil øke andelen som gjennomfører fremover [\[161\]](#). Dessuten vil større regionale eller næringsvise lønnsforskjeller kunne gjøre at høy kompetanse raskere finner frem til områder med mest etterspørsel. Hvorvidt utdanningsvalgene treffer med behovene fra næringene, er usikkert. Hvis dagens mønstre i utdanningsvalg strekkes inn i fremtiden, så vil det være underskudd på bl.a. helsefaglig kompetanse og overskudd på annen kompetanse [\[76\]](#).

Petroleumssektoren har til nå sysselsatt personer med lite utdanning. En nedbygging av denne sektoren vil redusere tilgang på denne typen jobber [\[161\]](#). Endringene kan øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse [\[76\]](#). Lavere lønninger for enkelte grupper vil kunne føre til større lønnsspredning og større forskjeller i befolkningen. Risikoen øker for at vi får en gruppe i arbeidslivet med uanstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Ny teknologi krever kompetanseheving

Kort oppsummert:

- Teknologisk utvikling medfører økte kompetansekrav for arbeidstakere.
- Såkalt teknostress kan skyldes det kontinuerlige kravet om å oppdatere kunnskap.
- En positiv følge av økte kompetansekrav er at arbeidsgivere vil investere mer i opplæring av deres ansatte.

Utvikling i IKT og økte krav til kompetanse henger sammen. [Ny teknologi](#) fører ofte til fremveksten av nye jobber som krever ny kompetanse. En økt endringstakt i teknologisk utvikling kan dermed også føre til en økt endringstakt når det gjelder kompetansekrav ved å blant annet endre jobbinnhold raskere [\[135\]](#). Ny teknologi kan føre til økte kompetansekrav på fire ulike måter [\[133\]](#):

- knyttet til bruken av en ny teknologi direkte, for eksempel at man må lære å jobbe med et nytt verktøy
- knyttet til nye jobber/roller som ikke fantes tidligere, for eksempel data scientist og prompt ingeniør
- knyttet til nye måter å jobbe på, for eksempel digitale møter via Teams
- knyttet til det kontinuerlige behovet for å oppdatere kompetansen gjennom hele livet, for eksempel gjennom økte krav knyttet til personlige egenskaper som tilpasningsdyktighet, selvstendighet, tverrfaglighet og fleksibilitet

Økt utvikling i IKT vil med andre ord ha en stor påvirkning på arbeidslivet via kompetansekravene som stilles til arbeidstakerne. De vil sannsynligvis måtte oppdatere ferdighetene gjennom hele karrieren. En ulempe med dette er at det kan føre til såkalt “teknostress”, hvor arbeidstakerne må tilegne seg ny og kompleks kunnskap hele tiden.

Når stadig flere av rutineoppgavene blir automatisert, vil en voksende andel oppgaver kreve høy teknisk kompetanse. En fordel med dette er at bedrifter vil måtte investere mer i opplæring av sine ansatte, noe som kan føre til at flere blir mer ettertraktet i arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverne vil følgelig måtte strekke seg langt for å beholde kompetansen, noe som igjen kan tenkes å bidra til forbedrede arbeidsvilkår for arbeidstakerne. De som ikke har den ettertraktede kompetansen kan [få det verre](#).

Ny teknologi kan også være til hjelp når det gjelder å utvikle egen kompetanse. Generative språkmodeller som ChatGPT kan blant annet brukes til å tilegne seg ny kompetanse på en effektiv og spennende måte. Hvis man for eksempel interesserer seg for Harry Potter og ønsker å lære seg programmering, kan man be ChatGPT om å skreddersy en læringsplan hvor den forklarer ulike programmeringskonsepter og lage oppgaver ved bruk av enkle metaforer inspirert av Harry Potter-verdenen. Denne individuelle tilpasningen av kurs, uten menneskelig involvering, kan revolusjonere måten vi tilegner oss ny kompetanse på.

Grønn omstilling

Kort oppsummert:

- For å nå politiske mål om reduserte klimagassutslipp, må Norge øke fornybar strømproduksjon mye. Dette krever politisk oppslutning og er derfor usikkert.
- På kort sikt ligger det ikke an til betydelig økt kraftproduksjon.
- En stor økning i produksjon av fornybar strøm, resirkulering og reparasjon kan øke noen eksponeringer, og forsterke etterspørselen etter især IKT-kompetanse.

Omstilling til grønnere industrier er relevant for Arbeidstilsynet på to måter. Det påvirker næringssammensetningen og dermed antallet som blir eksponert for visse eksponeringer. Det kan også gi nye arbeidsmiljøutfordringer eller endringer i arbeidsmiljøutfordringer internt i næringer.

Selv om vi i Norge ikke ligger an til å nå våre utslippsmål, skal EUs føringer og vår klimastrategi mot 2030 nås, kreves elektrifisering av industri og transport, ny grønn industri og redusert petroleumsvirksomhet [98], [164], [165], [166]. Grønn omstilling er en måte å oppnå dette på. Her er måter å kutte utslipp og redusere biomangfoldstap, samtidig med økonomisk vekst målet [167]. Grønne industrier er havvind, batteri- og hydrogenproduksjon, CO2-håndtering, prosessindustrien, maritim industri og skog- og tømmerindustrien og andre bioøkonomiske sektorer [168]. Næringer som vil kreve økt kraft, men som ikke bidrar til å få ned utslipp, diskuteres ikke her [169], [170], [171], [172]. Energieffektiviseringspotensialet er betydelig, men kraftig økning i fornybar kraft og nettkapasitet er både nødvendig for grønn omstilling [169]. Før vi ser på konsekvensene for arbeidslivet, sier vi hvor mye grønn omstilling som er sannsynlig ved å si noe om strømbehov, sannsynlig strømproduksjon og nettkapasitet.

Hvorfor krever grønn omstilling mer strøm?

Elektrifisering av landbasert industri og transportsektoren krever økt kraftproduksjon. Hvor mye forsøk på omstilling vi ser, hvor konkurransedyktige vi er for grønn industri og hvor sterk klimapolitikken blir har mye å si for strømbehovet [\[169\]](#). Ulike analyser antar ulik hurtighet og omfang i ny industriaktivitet. Dette er den største usikkerhetsfaktoren på etterspørselssiden [\[173\]](#). Anslått fremtidig strømbehov varierer derfor. Selv lave anslag tilsier sterkere etterspørsel enn antatt vekst i strømproduksjon mot 2035. Det kan bety høyere strømpriser. Andre nordiske lands utbygging gir et betydelig kraftoverskudd i resten av Norden [\[169\]](#).

Vi er i økende grad knyttet til EUs satsing på strøm fra variable kilder [\[174\]](#). Sammen med [Ukrainakrigen og høyere energipriser](#), gjør dette kraftsituasjonen usikker, men også at interessen for norsk kraft, især vannkraft som balansekraft, øker ved lav energiproduksjon i Europa. I en situasjon med lav kraftbalanse i tørrår kan vi få høyere årssnittspriser på strøm enn UK og Tyskland. Uten ny produksjon og forbedret nettkapasitet, får vi strammere kraftbalanse og i verste fall underskudd [\[169\]](#). Dette kan gi prisvekst, redusert forsyningssikkerhet, ramme kraftintensiv industri og gi mindre grønn industri.

Hvor mye ny kraft?

Fysisk potensial for fornybar strøm i Norge er stort. Kostnadene ved fremtidig produksjon er sannsynligvis lavere enn forventet kraftpris. Begrensningene på produksjon er derfor hovedsakelig hva det gis konsesjon til, som avhenger av politiske føringer. Betydelig økt kraftproduksjon og nettoutbygging krever derfor i et demokrati som Norge støtte i befolkningen. Det finnes trolig ingen enkle og raske grep for bred oppslutning. Ulike anslag av fremtidig kraftproduksjon, skyldes mest usikkerhet for vindkraftutbygging, især sosial aksept [\[169\]](#). NVE antar frem mot 2030: ikke landvind av særlig omfang; ikke havvind før etter 2030; noe solkraft, men usikkert hvor mye, som sammen med noe økning i vannkraft vil stå for mesteparten av økningen på 8TWh innen 2030. Dette gir, tross lavere kraftoverskudd enn i 2021, lavere pris enn Europa [\[169\]](#), [\[175\]](#). Anslagene for tiden etter 2030 spriker og avhenger av politikk for grønn omstilling [\[175\]](#), [\[176\]](#). Denne store usikkerheten gjør at vi ikke vurderer grønn omstilling etter 2030.

Hvor sterk grønn omstilling og for hvem?

Grønn omstilling vil berøre mange sektorer i arbeidslivet og barrierene beskrevet over er også ulikt geografisk fordelt, ikke minst nettkapasiteten [\[171\]](#). Det mangler metoder for å beregne effektene av grønn omstilling på arbeidsmarkedet både med tanke på nye jobber og arbeidsplasser som står i fare, slik at dette er heftet med stor usikkerhet. Dette gir også usikkerhet i endringer i kompetansebehov [\[167\]](#), [\[176\]](#), [\[177\]](#). Grovt sett henger det tett sammen med teknologisk utvikling og innovasjon [\[4\]](#). Arbeidslivets rammebetingelser og næringsstruktur kan redusere overførbarheten i kunnskap fra andre land, men vi deler en rekke fellestrekk med Sverige [\[167\]](#). I likhet med Arbetsmiljöverket og Kompetansebehovsutvalget, anslår vi at utviklingen i strømproduksjon, -pris og grønne industrier har stor usikkerhet også de nærmeste årene og dermed også konsekvensene for arbeidslivet [\[145\]](#), [\[167\]](#), [\[178\]](#). Norge ligger an til et langt lavere overskudd enn Sverige med stort utfallsrom for produksjon, forbruk og pris [\[175\]](#), [\[179\]](#). Usikkerheten i betingelser øker usikkerheten for investeringer i næringer som vil kreve økt kraft og kompetanse og

dermed hvor mye omstilling vi kan se, især for næringer som havvind, hydrogen og grønn industri [169], [178]. Knapphet på nødvendig arbeidskraft forsterkes av, og kan i seg selv bremse, grønn omstilling [35], [176]. Lønnsomhet kan være en like stor barriere som kompetanseknapphet [177].

Mulige konsekvenser av grønn omstilling på arbeidslivet

Et grovt anslag tilsier at omtrent minst 2,3 til 2,5 prosent av årsverkene i Norge i 2016 til 2019 var i grønne næringer, med liknende andeler internasjonalt. Litt over 10 prosent, men økende, av alle årsverk var i grønne yrker [167], [180]. En analyse av Sverige anslår at grønn omstilling vil føre til en liten økning i antall jobber, men at usikkerheten anslagene er store. Nettutviklingen i strømsektoren er ikke mulig å anslå, men vil være den næringen med størst vekst. Dyrere energiproduksjon kan ha motsatt effekt. Det blir sannsynligvis flere jobber innen kollektivtransport. Energikrav kan gi flere jobber i byggenæringen. I Sverige består en økende del av den grønne økonomien i plattformarbeid og i næringer, som byggenæringen, som i dag har utfordringer med arbeidsvilkår og -kriminalitet. I hvilken grad grønn omstilling vil påvirke dette er usikkert [167].

Hvis vedtatt klimapolitikk blir gjennomført i Norge, kan etterspørselen etter personer uten videregående eller høyere utdanning falle [178]. Mange arbeidstakere kan måtte ta etter- og videreutdanning. Teknologisk endring og digitalisering øker allerede behovet for ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere i teknologi- og håndverksfag inkludert elektronikkfag [177]. Grønn omstilling vil øke etterspørselen etter især IKT, da digital teknologi ses som en viktig forutsetning for grønn teknologi [35]. Disse er, og forventes i økt grad å bli, etterspurt i petroleum som har attraktive lønns- og arbeidsvilkår, og i Europa [177], [178]. Det er i dag få som går fra petroleum til fornybar sektor [180]. Også plankompetanse og kompetanse i sirkulær økonomi og gjenbruk og avfallshåndtering kan bli mer etterspurt i privat, men også kommunal sektor [35], [177]. I bygg og vann og avløp, kan det bli nødvendig med lengre utdanning grunnet mer kompliserte krav. Arkitekter og ingeniører kan også trenge oppdatert kunnskap. Det kan også bli nye yrker innen sol- og vindkraft. Nye yrker kan oppstå innen fornybar energiproduksjon og analyse [167]. Noe av kompetansebehovet krever sannsynligvis immigrasjon [177]. Kompetanseknapphet kan øke satsingen på lærlinger og etter- og videreutdanning av ansatte [178].

Mulige konsekvenser av grønn omstilling for HMS

Kunnskapen om konsekvensene for HMS ved grønn omstilling er begrenset. Det bør utvikles metodikk og datakilder for å kunne forebygge effektivt [4]. Især siden det er mulige langtidseffekter av eksponering bør dette dokumenteres kontinuerlig. Økt sirkulærøkonomi kan innebære bedret livsløpsdokumentasjon på produkter og dermed også strengere HMS-standarder [181]. Det er sannsynligvis få nye arbeidsmiljørisikoer, men mindre utbredte HMS-risikoer kan bli vanligere eller kan komme i næringer som ikke har hatt dem før eller som mangler forebyggingskompetanse [167]. Eksisterende risikoer man kan se i grønne jobber er fallulykker, kjemiske risikoer, støy, skiftarbeid, vold og trusler, stress, stråling og mikrobiologi [145]. Et tiltak på arbeidstakersiden er fokus på livslang læring. Hjemmekontor som utslippsreducerende tiltak kan forringe sosiale relasjoner på arbeidsplassen [2], [181]. Eksponering for dieseleksos øker faren for arbeidsrelatert lungekreft [182], slik at elektrifisering av dieselmotorer kan redusere forekomsten. Hvorvidt

elektriske motorer kan ha negative helseutfall er usikkert. Hvis utviklingen ligner Sveriges, kan en vridning i retning flere men mindre virksomheter i energisektoren innebære mindre systematikk i HMS-arbeidet og desentraliserte arbeidsprosesser og spredte arbeidsplasser, samt økt bruk av underleverandører [\[5\]](#), [\[145\]](#).

Industrier som ikke er så avhengige av strømsituasjonen, men som hører med til det grønne skiftet er avfallshåndtering, reparasjon og byggenæringen [\[167\]](#). Økokrim anslår at avfalls- og gjenvinningsvirksomheter kan søke å tjene penger på å omgå miljøregler [\[50\]](#). Hvis denne motivasjonen også innebærer at ansatte utsettes for farlige eksponeringer eller dårlige arbeidsvilkår, så kan økt fokus på resirkulering øke faren for useriøsitet. Dette er ofte arbeidsintensive yrker, med lave formalkrav og potensielt mange nye virksomheter, som er kjennetegn vi finner i næringer med seriøsitetsutfordringer. Vi mangler systematiske metoder for å beregne målkonflikter mellom grønn omstilling og arbeidsmiljø. Hvis grønn omstilling går utover arbeidsmiljøet og sosiale hensyn, som i europeisk avfallsbransje, bør miljø- og arbeidsmiljølovgivning synkroniseres. I avfallsnæringen, kreves også nye kunnskaper om miljøkrav; oppdaterte lovstandarder, standardisering av materiale og informasjon om farer rundt resirkulering; og økt eksponering for sopp og biologiske allergener grunnet økt innsamling og sortering av biologisk avfall [\[122\]](#), [\[167\]](#), [\[181\]](#).

FAFO peker på at grønn omstilling må oppleves som rettferdig og uenigheter rundt støtteordninger og statens rolle i å finansiere disse må løses for å få det til [\[176\]](#). Usikkerheten i styrken av og formen på grønn omstilling, har ført til at både IPCCs generelle arbeid og EU-OSHAs analyser av mulige utvikling for det europeiske arbeidslivet frem mot 2040 baserer seg på ulike scenarier hvor dimensjonene utslippskutt og sosial ulikhet varierer [\[90\]](#), [\[181\]](#). I likhet med arbeidshelseutfall av miljøendring er heller ikke utfallene ved grønn omstilling uttømmende beskrevet her.

Arbeidets rammebetingelser

Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv

Kort oppsummert:

- EUs arbeidslivsreguleringer, via EØS-avtalen, forplikter Norge til visse minimumskrav.
- Minimumsdirektiv gjør at Norge hittil har stått nokså fritt til å ha strengere regler, men har også medført skjerpede krav om skriftlige arbeidsavtaler, medvirkning og økte rettigheter ved virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser.
- I senere tid har ILO og EU fokusert mye på å sikre arbeidstakere, eller det som faktisk viser seg å være arbeidstakere, grunnleggende rettigheter i lys av utviklingen med nye tilknytningsformer.

Norges deltakelse i EUs felles indre marked via EØS-avtalen legger føringer på arbeidslivspolitikken gjennom felles politikk på blant annet fri bevegelse av kapital, tjenester og personer. Dessuten kan initiativ fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) også binde Norge folkerettslig. Norge forpliktet til å følge EUs minimumsregler for

arbeidsmiljø og rettigheter for arbeidstakere. EFTA-land kan velge å ikke innføre EU-regler, men denne reservasjonsretten har hittil ikke vært benyttet. Minimumsdirektiv gjør at Norge hittil har stått nokså fritt til å ha strengere regler enn EU, men har også medført skjerpede krav om skriftlige arbeidsavtaler, medvirkning og økte rettigheter for arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser [135]. EUs direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsforhold av 2019 innebærer en innskjerping for å tydeliggjøre hvilke betingelser som gjelder for reelle arbeidstakere, minimumskriterier for bl.a. prøvetid, forutsigbar arbeidstid og andre konkrete bestemmelser som i sum styrker arbeidstakerne. EU går imidlertid mer og mer over fra direktiv til forordninger. Det har bestandig vært vedtatt flere forordninger enn direktiv hvert år, men de siste par årene er det langt flere [183]. Med mindre det er snakk om minimumskrav, er Norge forpliktet til å gjennomføre forordninger ord for ord i norsk rett så lenge forordningen har blitt innlemmet i EØS-avtalens vedlegg. Siden forordninger som er ikke-minimumskrav hittil har vært like strenge eller strengere enn gjeldene norske regler, kan implikasjonene i det lange løp totalt sett bety høyere snarere enn lavere krav til norsk arbeidsmiljø.

Arbeidstakerbegrepet

I senere tid har ILO og EU fokusert mye på å sikre arbeidstakere, eller det som faktisk viser seg å være arbeidstakere, grunnleggende rettigheter i lys av utviklingen med [nye tilknytningsformer](#). Selv om de fleste EU-regler på arbeidsrettigheter viser til nasjonale definisjoner av arbeidstaker eller arbeidsforhold, har EU-domstolens praksis de siste årene utviklet seg slik at det EU-rettslige arbeidstakerbegrepet likevel kan ha fått større betydning [135]. EU har sannsynligvis gjort dette grepet for å forhindre at nasjonale definisjoner gjør at EU-direktivets beskyttelsesomfang blir begrenset [184].

I de tilfellene hvor EUs definisjon omfatter flere enn det nasjonale arbeidstakerbegrepet, er medlemslandene forpliktet til å følge EUs mer inkluderende definisjon [135]. Dette gjelder blant annet innenfor plattformøkonomien med klassifisering av de facto arbeidstakere med de rettigheter det medfører.

Arbeidets organisering

Kort oppsummert:

- Nye tilknytningsformer utfordrer både jussen på tilknytningsformer og normen om fast ansettelse som arbeidstaker.
- Endringer i arbeidsmiljølovens § 1-8 om arbeidstakerbegrepet har som mål å gjøre det enklere å trekke grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker.

Arbeidets organisering er kjernen i relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i form av grunnleggende premisser som tilknytningsform, lønn, arbeidstid, selvbestemmelse og faglig utvikling. Med tilknytningsformer mener vi her fast eller midlertidig ansettelse, vikar, lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende, eventuelt ikke-ansatt lønnstaker som for eksempel frilansere. I tillegg kommer også om arbeidstaker er utleid gjennom et bemanningsbyrå. Normen i Norge er faste ansettelsesforhold [185], [186].

Ved å sette minimumskrav til arbeidets organisering, definerer arbeidsmiljøloven rammene for arbeidet, blant annet ved å definere arbeidstakers vern, rettigheter, plikter, samt

arbeidsgivers ansvar, plikter og styringsrett. Som vernelov for arbeidstaker slår arbeidsmiljøloven §1-9 fast at den ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker. Disse og andre organisatoriske arbeidsbetingelser påvirker helheten i arbeidsmiljøet i hver enkelt virksomhet. Bærebjelken i arbeidsmiljøloven er forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tidligere betød arbeidstaker en som utfører arbeid i en annens tjeneste.

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke personer som faller utenfor arbeidstakerbegrepet, siden man da klassifiseres som selvstendig oppdragstaker. Det lovmessige vernet er da svakere for dem, ettersom underordnings- og avhengighetsforholdet som preger et arbeidsforhold ikke er til stede. Loven inneholder ingen mellomkategori mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Arbeidstakerbegrepet, tidligere tatt for gitt i det norske arbeidslivet, har nylig blitt gjenstand for debatt på grunn av fremveksten av arbeid i gråsonen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker [\[135\]](#), [\[187\]](#), [\[188\]](#), [\[189\]](#). Særlig tvetydigheten ved arbeid som utføres innenfor [plattformøkonomi](#). Det har utløst et behov for nærmere avklaringer rundt arbeidstakerbegrepet både i Norge og [internasjonalt](#). Her har blant annet OECD kommet med anbefalinger til medlemsstatene om å gjøre grep i nasjonalt regelverk som kan bidra til å redusere tvil og usikkerhet rundt om personer som faktisk utfører arbeidet skal ha arbeidstakerstatus [\[190\]](#).

I Norge kom endringer i arbeidsmiljølovens § 1-8 om arbeidstakerbegrepet 1. januar 2024 [\[191\]](#). Formålet er å gjøre det enklere å avklare arbeidstakerstatus ved å gjøre arbeidstakerbegrepet tydeligere og mer brukervennlig og at dette skal stå klart i loven. Dette betyr i praksis at en helhetsvurdering som har eksistert i Høyesteretts praksis nå lovfestes. Endringene innebærer blant annet en presisering av begrepet arbeidstaker i form av momenter som tilsier et arbeidstakerforhold. Det at arbeidstakeren løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og er underordnet arbeidsgiver organisatorisk er to slike momenter [\[135\]](#). Presiseringen i loven vil kunne gjøre det enklere å trekke grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker, noe som rettspraksis indikerer kan være vanskelig i gråsonetilfeller [\[135\]](#). I tillegg innføres det en presumpsjonsregel som innebærer at arbeidstakerstatus skal legges til grunn med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragstakerforhold. Dette legger bevisbyrden på oppdragsgiver/arbeidsgiver, og gjør at det er graden av selvstendighet og ikke arbeidsforhold som må fastslås. Dette betyr i praksis at tvil vil gå i favør arbeidstakerstatus [\[135\]](#). Uansett vil denne regelen gjøre loven i bedre stand til å fange opp omgåelser. At flere vil kunne få arbeidstakerstatus kan heller ikke utelukkes.

Alternative tilknytningsformer

Kort oppsummert:

- Andelen midlertidige har vært stabil de siste 25 årene og var i 2021 på 8 prosent.
- Innleide arbeidstakere økte frem til 2008 og har deretter ikke oversteget andelen fra 2008.
- Selv om det er lite som tyder på at det totale omfanget av alternative tilknytningsformer i Norge øker, øker utsetting av arbeid totalt. Dette skyldes en økning i underentreprise.
- Især usikkerheten rundt økonomiske konjunkturer og politiske veivalg, gjør det vanskelig å si noe om sannsynlig fremtidig utvikling i alternative tilknytningsformer.

Normen for arbeidsforhold i Norge er fast ansettelse i full stilling. Arbeidsformer som avviker fra dette har i varierende grad negative sider for arbeidstakerne og er dermed også i varierende grad omstridte. [Figur 11](#) under gjengir andelen av alle sysselsatte personer i Norge i slike alternative tilknytningsformer siden midten av 1990-tallet frem til 2021.

Selvstendig næringsdrivende er en heterogen gruppe hvor kun et fåtall er sårbare

[Figur 11](#) viser at andelen selvstendig næringsdrivende sank over hele perioden [\[89\]](#), [\[192\]](#). Næringer med flest selvstendige er «Kultur, underholdning og fritid» og «Personlig tjenesteyting». Innvandrere er overrepresentert i gruppen. Dette er en heterogen gruppe som sannsynligvis også inkluderer en liten andel personer som jobber innen [plattformøkonomi](#) som kan være sårbare.

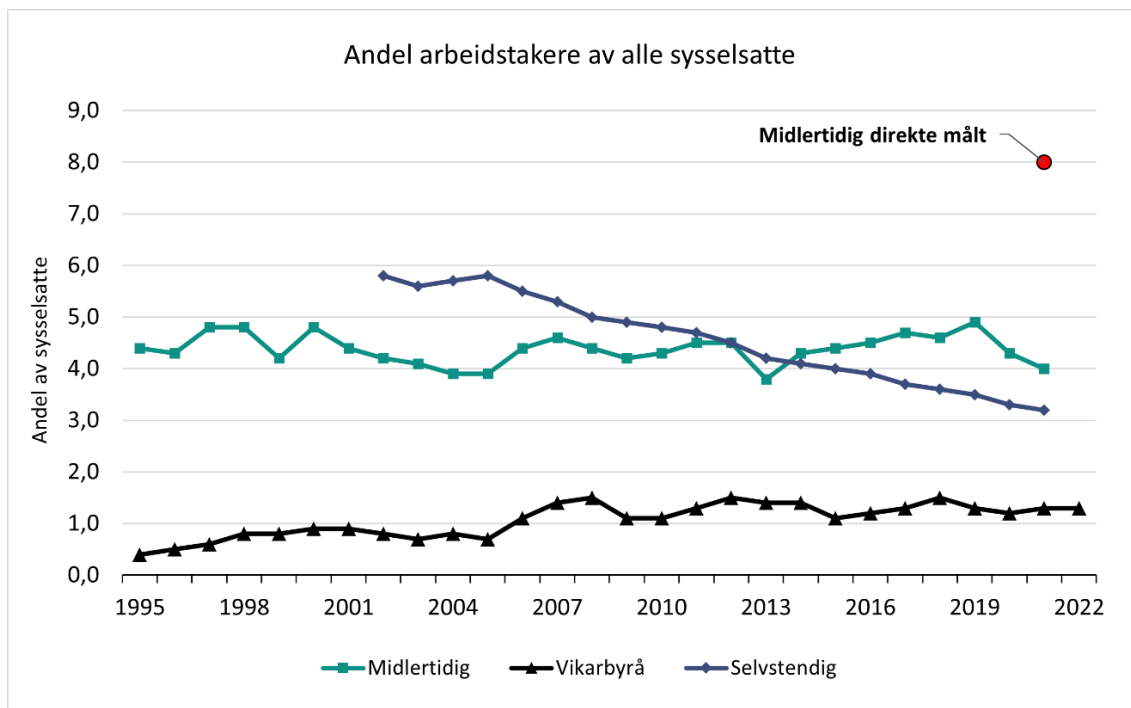
I 2017 var ca. 36 000 selvstendige økonomisk avhengige av en dominerende kunde. 14 000 bestemte ikke over egen arbeidstid. Disse kan derfor oppleve ubalanse i maktrelasjonen til oppdragsgiver [\[193\]](#). Arbeidere på [digitale plattformer](#) er bare et eksempel på en organiseringsform hvor arbeidsutførere kan bli så avhengige av oppdragsgiver at de i realiteten er arbeidstakere, men ikke får de rettighetene knyttet til dette. En næring hvor selvstendige næringsdrivende har vist seg å ha svært lite frihet og til dels jobbe under kriminelle forhold er budbilbransjen [\[194\]](#), [\[195\]](#). Dette er en næring hvor få kvalifikasjoner kreves, og det har vært økende etterspørsel, som følge av økt internetthandel og urbanisering. Antall sysselsatte øker også. Lønnsnivået i næringen er lavere enn lastebilsjåfører og en analyse finner utfordringer med utnyttelse av arbeidskraft [\[195\]](#).

Selvstendig næringsdrivende deler noen sårbarheter med andre alternative tilknytningsformer. De har lavere langsiktig forutsigbarhet og en del sosiale og økonomiske rettigheter er dårligere enn for faste ansatte. Vi ser også at andelen med lav inntekt øker over tid. Det store bildet for selvstendige er imidlertid at de klarer seg godt. Inntekt ligger høyere enn for fast ansatte og selveierandelen er like høy [\[192\]](#).

Midlertidighet

Vi kan se i [figur 11](#) at andelen i midlertidige jobber var i 2021 et sted mellom 4 og 8 prosent av alle sysselsatte, avhengig av hvordan man måler den [\[192\]](#), [\[196\]](#). Andelen svinger mye med konjunktorene, men totalt sett er nivået vist i [figur 11](#) stabilt gjennom perioden. Andre målinger viser fall i andelen fra et høyere nivå tidligere i perioden til rundt 8 prosent i 2018 og 2019 eller lite eller ingen endring [\[4\]](#), [\[196\]](#), [\[197\]](#). Alt i alt, tyder dette på ingen stigning i andelen midlertidige.

Det er stor forskjell mellom næringer og sosiale grupper i andelen. Især salg- og serviceyrker, renholdere, hjelpearbeidere, personer med lav utdanning og ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert. Andelen i midlertidige jobber faller mye med alderen. Over halvparten som jobbet i midlertidige jobber året før har fast stilling ett år etter. Det er derfor typiske start- eller ekstrajobber. Noen studier finner en økende tendens i andelen midlertidige som er det ett år etter, mens andre finner ikke dette [\[192\]](#), [\[196\]](#).



Figur 11: Andel arbeidstakere av alle sysselsatte i tre alternative tilknytningsformer, 1995 til 2021.

Innleie

Figur 11 viser at andelen ansatte i vikarbyrå som andel av sysselsatte tredoblet seg fra midten av 1990-tallet og økte især i årene 2004 til 2008. Andelen har vært nokså stabil de siste 10 årene. Andelen utgjør på det høyeste 1,5 prosent av alle sysselsatte, men andre målemetoder finner litt høyere andeler, men samme trend [4], [192]. Mens antallet innleide helsevikarer er lavt og ganske stabilt i perioden 2011 til 2017, så kan det ha vært en økning innen bygg og anlegg [198].

Arbeidsmigranter fra Øst-Europa utgjør en stor gruppe. Andelen håndverkere, renholdere og hjelpearbeidere ansatt i vikarbyrå falt med juridiske innstramminger i 2019. Omtrent 30 prosent av ansatte i vikarbyrå er i fast jobb ett år etter, slik at vikarbyråansatte er i stor grad ansatt i vikarbyrå året etter og denne tendensen øker med alderen [192], [196]. Ulovlig innleie kan være forbundet med sosial dumping [199]. Siden andelen innleide er konjunkturavhengig, en stor andel er arbeidsinnvandrere og regelverket som regulerer midlertidighet og innleie er i endring, er fremtidig utvikling vanskelig å spå [134].

Tross mulige fordeler rundt fleksibilitet, har midlertidige og ansatte i vikarbyrå i Norge stabilt lavere timelønn enn fast ansatte. Færre og en fallende andel, især blant vikarbyrå er selveiere. Begge grupper har også oftere ugunstige arbeidstider og uforutsigbar timeplan. Utsatte grupper som lavt utdannede og innvandrere har høyest sannsynlighet for å jobbe i midlertidige stillinger eller være innleide. Tendensen er svakere de siste årene. Når de først er i alternative tilknytningsformer, har lavt utdannede og innvandrere over tid i økende grad blitt værende midlertidig ansatte eller i vikarbyrå sammenlignet med mindre sårbare grupper [192]. Denne tendensen øker over tid [48].

Utfordringer i Norge og internasjonalt

Land som har vekst i midlertidige stillinger over tid, har gått mot en todeling av arbeidslivet. Det er derfor en bekymring internasjonalt at alternative tilknytningsformer blir vanligere. Som [figur 11](#) over viser har vi i Norge ikke sett økning i alternative tilknytningsformer i perioden 1995 til 2021. Som andel av sysselsatte utgjør de 8 til 12 prosent mot omtrent 87 prosent i fast stilling. Fast ansatte har økt, især øker innen bygg- og anleggsnæringen, men her øker også andelen vikarbyråansatte, mens andel selvstendige i næringen går ned. Renholdere og hjelpearbeidere er de med lavest andel fast stilling [\[4\]](#), [\[192\]](#).

Å benytte seg av underentreprise, hvor hele selskap med fast ansatte leies inn, kan være et alternativ til innleie. Analyser viser at begge strategier lønner seg for de som leier inn, siden de gir høyere driftsmarginer, driftsinntekter og markedsandeler enn å basere seg på at arbeidet utføres av egne fast ansatte [\[197\]](#). Selv om diskusjonen over viser at det ikke er noen økning i antall ansatte i alternative tilknytningsformer, så har underentreprise blitt vanligere. Målt som andel av virksomhetenes totale arbeidskraftkostnader, øker andelen til innleie og/eller underentreprise samlet sett i perioden 2005 til 2021 [\[192\]](#). Siden diskusjonen over viser at det er [lite som tyder på vekst i ansatte i innleie](#) de siste 10 årene, er det derfor sannsynlig at veksten de siste 10 årene drives av økning i underentreprise. Især trenden innen bygge- og anleggsvirksomhet er tydelig i perioden 2005 til 2019 [\[197\]](#). Her har det vært en vridning over tid, slik at andelen selvstendig oppdragstakere faller, mens ansatte i vikarbyrå øker frem til 2019. I tillegg øker andelen fast ansatte etter 2019. Lignende trekk finnes i industri, transport og lagring [\[192\]](#). Økningen i underentreprise bør ses sammen med at underentreprenører ofte har dårligere lønnsvilkår, mens ansatte i selskapene som leier inn har høyere lønn, utdanningsnivå og oftere er norskfødte. Det kan bety at arbeidstakere som stiller svakere på arbeidsmarkedet sorteres inn i underentreprisevirksomheter på lignende måte som inn i vikarbyrå [\[197\]](#), [\[200\]](#).

Økningen i underentreprise og at dette delvis er et alternativ til å leie inn vikarer, kan bety at det er noen næringer og kategorier hvor også fast ansatte bør følges nærmere med tanke på [seriøsitetsutfordringer](#). Økningen i underentreprise er en måte å øke inntjeningen på ved at arbeidsoppgaver settes ut til andre virksomheter hvor arbeidsvilkårene er dårligere. Hvis endringer i regelverk eller teknologi gjør at innsparing ved omgåelse av arbeidsgiveransvar gjør at en type arbeidsform erstattes av en annen, bør vi være på vakt. Utover å si at vikarbyråansettelser henger sammen arbeidsmigrasjon og at midlertidighet i enda større grad er konjunkturavhengig og at begge deler påvirkes mye av reguleringer, velger vi ikke å si noe ytterligere om trender i dette fremover. Enkelttyper av tilknytning er både uforutsigbart og gir et ufullstendig bilde hvor ulike tilknytningsformer, både alternative og fast ansettelse, dels kan erstatte hverandre når virksomheter søker profit.

Plattformøkonomi

Kort oppsummert:

- Til tross for muligheter for effektivisering og økt fleksibilitet, skaper plattformbaserte virksomheter en tvetydighet rundt den juridiske statusen til faktiske arbeidsutførere. Dette kan medføre at personer som skulle ha hatt arbeidstakerrettigheter ikke får det.
- Omfanget av plattformøkonomi i Norge er beskjedent.

Plattformøkonomi omfatter digitale markedsplasser organisert som en algoritmedrevet app. Appen kobler tilbyder og kunde ved å utnytte informasjon om etterspørselen etter en tjeneste eller vare og antall tilgjengelige tilbydere i et område [\[201\]](#). Slike plattformer formidler i dag arbeid innenfor ytelser som transport, rengjøring, oversetting, boligutleie, og matlevering. Dette er ingen uttømmende liste siden dette er et fenomen i endring.

Å måle hvor mange og hvem som driver med plattformarbeid er krevende, så tall må tolkes med varsomhet. Det organiseres på en måte som gjør det krevende å måle presist og de anslagene vi har er basert på spørreundersøkelser. Plattformarbeid er antagelig mer utbredt blant unge, innvandrere og personer med svak tilknytning til arbeidslivet ellers. Disse gruppene kan være underrepresentert i spørreundersøkelser på temaet [\[202\]](#), [\[203\]](#). I 2016/2017 anslo FAFO at mellom 10 000 og 30 000 personer hadde tatt oppdrag gjennom plattformer det siste året, og at omtrent en av tre hadde det som hovedinntektskilde [\[201\]](#). For 2021 anslo SSB at omtrent 141 000 personer i alderen 15 til 64 år hadde hatt inntekt fra en digital plattform. For omtrent 97 prosent var dette noe man bare gjorde en eller noen få ganger i løpet av et år. 9 000 hadde det som hovedjobb og 4 000 som hovedinntektskilde, noe som tilsvarer 1,5 promille av sysselsatte i aldersgruppen 15 til 64. Den klart største gruppen hadde inntekt fra kortidsutleie av eiendom. Under 10 000 hadde jobbet som varebud, hvorav omtrent en fjerdedel jobbet ukentlig med dette. Sammenlignet med de andre plattformaktivitetene var kravene til formell kompetanse lave og innvanderandelen høy her. Generelt er plattformarbeid en hobby eller biinntekt for norskfødte, men for utenlandsfødte som jobber innen plattformarbeid, er det i noe større grad noe man lever av. Om lag 4 000 mister jobben eller tilgang til de beste oppdragene om de avviser oppdrag. Omtrent 3 000 har ingen innflytelse over egen arbeidstid [\[203\]](#). Dette er små grupper hvor tallene er usikre, men kan være problematisk ut fra et arbeidsmiljøperspektiv.

I 2016 hadde omtrent én av tre husholdninger bestilt oppdrag gjennom plattform [\[204\]](#). Plattformvirksomhetenes omsetning lå i 2015 på rundt 500 millioner kroner – 0,16 promille av BNP [\[205\]](#). Omfanget av plattformøkonomi i Norge er med andre ord begrenset. Lignende nivå er funnet i Danmark og Finland [\[202\]](#). Det har vært forventet en økning internasjonalt, men nasjonalt har det ennå ikke blitt omfattende [\[206\]](#), [\[207\]](#), [\[208\]](#), [\[209\]](#).

Plattformøkonomien kan bidra til å åpne nye muligheter for både kunder og oppdragstakere, ved mer effektiv ressursutnyttelse og muligheter for arbeidstakere med svak arbeidsmarkedstilknytning [\[208\]](#). Det kan også åpne opp for mer fjernarbeid, og slik sett mer fleksibelt arbeidssted. Hvor og når arbeidet utføres vil bli mer gjenstand for forhandling fra oppdrag til oppdrag, og åpner opp for å tilpasse arbeidet mer til arbeidsutføreres behov.

Bortsett fra selve teknologien kjennetegnes plattformøkonomien av at selve arbeidet og betalingen er oppstykket i enkeltstående oppdrag. Dette gjør det mulig for selskapene å koordinere en arbeidsstyrke bestående av oppdragstakere gjennom en programvare som etter programmerte regler fordeler oppgaver, til forskjell fra tradisjonell innleie hvor det er personer som setter premissene. Prisen per oppdrag styres ofte etter tilbud og etterspørsel og endres dermed kontinuerlig. Algoritmestyringen handler også ofte om at oppdragsutfører blir vurdert av kunden etter fullført oppdrag. Lave vurderinger kan noen ganger føre til at oppdragstakerne blir deaktivert fra plattformen. Dette sammen med

uforutsigbarhet og nivå på pris har gjort at flere har stilt spørsmål ved om arbeidsutførerne kontrollerer egen arbeidssituasjon i en grad som gjør det tilstrekkelig selvstendig [\[135\]](#).

Det er uklart hvorvidt selvstendigheten i arbeidet skiller seg klart fra underordnings- og avhengighetsforholdet i den tradisjonelle arbeidstaker-arbeidsgiverrelasjonen. Siden stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon kreves for å defineres som selvstendig oppdragstaker, og disse ikke har arbeidstakerrettighet, kan dette medføre at arbeidsutførerne innen plattformøkonomien i mange tilfeller burde ha hatt de samme eller deler av de rettighetene som arbeidstakere har [\[201\]](#), [\[210\]](#). Et eksempel på en anerkjennelse av tvetydigheten er at enkelte plattformvirksomheter som for eksempel Foodora tilbyr fast ansettelse og tariff til deler av sin arbeidsstyrke. Det har også blitt pekt på hvordan andre virksomheter enn typiske plattformvirksomheter kan komme til å organisere utførelse og arbeidsforhold etter liknende modell. Dette vil potensielt svekke vernet for arbeidsutførere [\[211\]](#). Innføringen av [presumpsjonsregelen fra 2024](#) for å avklare uenigheter om en person faktisk er ansatt er høyst relevant.

Om en ser fremover vil plattformøkonomien være en del av bildet som påvirker arbeidets organisering, enten gjennom:

- at det påvirker hvordan selve arbeidet utføres
- hvordan relasjonen mellom arbeidsutfører, virksomhet og oppdragsgiver kontraktsfestes, eller i lovarbeid nasjonalt og internasjonalt for å regulere denne pågående utviklingen

Vurderingene inspektørene i Arbeidstilsynet har gjort gjenspeiler dette hvor de har oppgitt plattformøkonomi som en del av hva de mener vil være sentralt i utviklingen i norsk arbeidsliv fremover [\[212\]](#). Nye organiseringsformer og kategorier av arbeidsutførere som ikke omfattes av det vernet norske arbeidstakere har, kan utvikle seg raskt.

Hjemmekontor

Kort oppsummert:

- Omtrent 50 prosent av den norske arbeidsstyrken har mulighet til å jobbe hjemmefra, og etter opphevelsen av hjemmekontorpåbudet har mange fortsatt med hjemmekontor én eller flere dager i uken.
- Hjemmekontor medfører flere fordeler under visse forutsetninger, og også utfordringer som må løses, blant annet knyttet til psykososiale, organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer.

Selv for personer som faller inn under det vi tradisjonelt oppfatter som arbeidstakere, har det vært viktige endringer i rammene for arbeidsutførelsen de siste årene. Især hjemmekontor har økt i omfang de siste årene, og skøyt fart under [pandemien](#). Undersøkelser viser at omtrent alle med mulighet til å jobbe hjemmefra hadde hatt hjemmekontor i løpet 2020 og 2021, noe som tilsvarer om lag 50 prosent av den norske arbeidsstyrken [\[213\]](#). Pandemi, i kombinasjon med [digital teknologi](#), har på mange måter aktualisert hjemmet som arena for utførelse av arbeid. Vi lever nå i en tid hvor mange arbeidstakere er kun avhengig av PC og internett for å utføre jobben sin. Undersøkelser viser at omtrent halvparten fortsatt benytter hjemmekontor én eller flere dager i uken også

etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet [214]. Dessuten står offentlig sektor overfor stadig strammere kontorlokalebudsjetter, noe som gjør at underdekning trolig blir mer og mer vanlig. På grunn av slike endringer i fysiske rammebetingelser, kan vi anta at en betydelig andel arbeidstakere kommer til å fortsette med å arbeide hjemmefra på jevnlig basis de neste 15 årene. Kunnskapen om sammenhengen mellom hjemmekontor, arbeidsmiljø og helse er under utvikling [215]. Vi vet at hjemmekontor kan gi flere gevinster for virksomheter, blant annet økt fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, mer opplevd autonomi og bedre balanse mellom jobb og fritid for arbeidstakere. Mindre reisevirksomhet var også en gevinst for arbeidstakere, noe som også har positive effekter på klimaet og miljøet. STAMI har imidlertid funnet ut at tre ting må til for at hjemmekontor skal ha positiv effekt:

- at ordningen om hjemmekontor er frivillig, og valgfriheten er reell
- at det ikke blir for store mengden av hjemmekontor
- at hjemmekontor benyttes i forbindelse med konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver som krever lite samarbeid med kolleger.

Hvor ofte man har hjemmekontor og hvorvidt det er frivillig har med andre ord stor betydning for de ansattes jobbtilfredshet, og for hvilke effekter som gjør seg gjeldende. Studier viser at stor grad av hjemmekontor kan føre til en økt opplevelse av mangel på informasjon, ressurser og utviklingsmuligheter. Underdekning av kontorplass, særlig i det offentlige, vil også kunne utfordre premisset om frivillighet og mengde av hjemmekontor. At hjemmekontor er frivillig innebærer at arbeidstakere alltid skal ha muligheten til å gå på en helt funksjonell arbeidsplass. Studier viser også at arbeidstakere som jobber med konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver opplever høyere jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret, spesielt hvis de til vanlig sitter i åpent landskap [214], [215].

Det å ivareta arbeidsmiljøet og håndtere psykososiale, organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer på hjemmekontoret er utfordrende for mange. Dette krever nye og gode løsninger for å kunne gjennomføre risikovurdering av god kvalitet. Arbeidsmiljøfaktorer som manglende sosial støtte eller uklare roller kan gjøre seg spesielt gjeldende. Særlig unge nyansatte synes ofte det er tungt å sitte mye hjemme, fordi de er avhengige av å få hjelp av erfarne kolleger [216]. Arbeidstidsregulering blir også viktigere. En undersøkelse gjennomført av Eurofond fant at de som arbeider hjemmefra ofte jobber lengre arbeidsdager, noe som kan ha konsekvenser for arbeidshelsen [217]. Lange arbeidsdager har negative effekter på helsen [4], [218]. Videre kan større grad av tilgjengelighet gjøre det vanskeligere å logge av jobb, noe som kan skape dårligere balanse mellom arbeid og fritid. Hjemmekontor kan også tenkes å ha en effekt på organiseringen av norsk arbeidsliv som helhet. Dette betyr at effekten av hjemmekontor på virksomhetene og samfunnet mer generelt er vel så viktig som effekten på arbeidsmiljøet til den enkelte arbeidstageren i det daglige. Det er en kjensgjerning at halvparten av jobber i Norge ikke er forenlig med hjemmekontor. Dette betyr at de jobbene som er forenelige med hjemmekontor kan bli mer attraktive, fordi de innebærer økt fleksibilitet. Noen av de jobbene som Norge er mest avhengig av å øke sysselsetting innenfor fremover, som eksempelvis helse- og omsorgsarbeidere grunnet eldrebølgen, kan bli relativt mindre attraktive [216].

Politiske føringer og trepartssamarbeidet

Kort oppsummert:

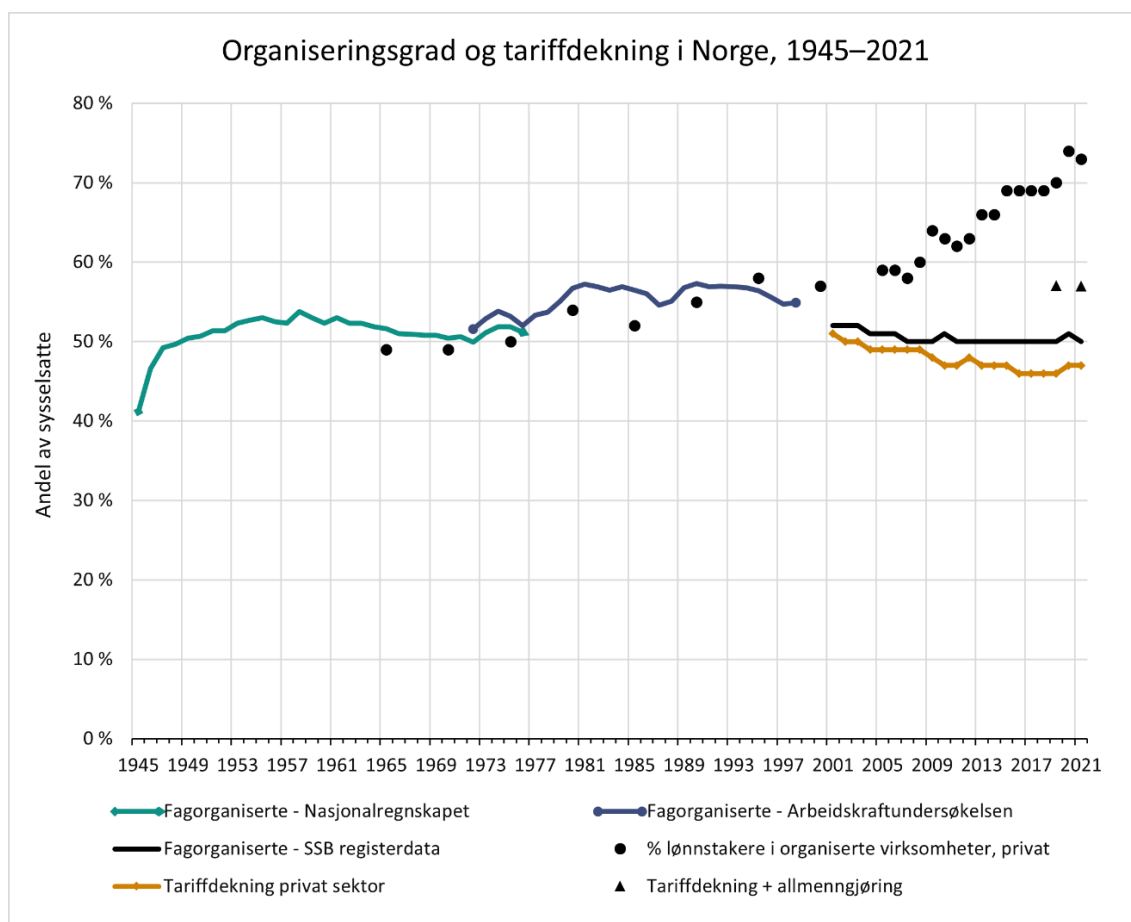
- Både blant partene og fra politisk hold er det enighet om trepartssamarbeidet.
- Fagforeningsmedlemskap er stabil totalt sett de siste 10 årene og har falt lite siden 2001.
- Veksten i organiserte virksomheter i privat sektor er i betydelig grad blant ikke-tariffbundne virksomheter.
- Tariffdekningen går litt ned i privat sektor.
- Vekst i noen næringer i privat sektor med lav andel fagorganiserte kan bidra til reduksjon i andel fagorganiserte på lengre sikt.
- Allmenngjøring fungerer langt på vei etter hensikten og har ikke store negative konsekvenser.

Det er stor politisk enighet om de overordnede arbeidspolitiske målene i Norge: høy evne til omstilling; høy sysselsetting og et sikkert og seriøst arbeidsliv. Med mindre uventede og dramatiske hendelser av stor betydning rammer Norge, kan vi anta at enigheten fortsetter – vi har lang tradisjon for kompromisser i saker av stor betydning [\[176\]](#). Partene slutter opp om frontfagsmodellen, og deres kritikk går ofte på hvordan den praktiseres. En nyere kritikk er at anslagene for lønnsoppgjørene har bommet mer de siste årene, noe som i stor grad skyldes forhold utenfor Norge som [pandemi](#) og [internasjonale konjunkturer](#) [\[219\]](#). Forutsetningene for modellen er at partene har innflytelse. Organisasjonsgraden på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden må holde seg nokså høy og tariffdekningen må ikke falle betydelig [\[176\]](#). I [figur 12](#) viser vi derfor fagorganiseringsgraden, organisasjonsgraden blant virksomheter og tariffdekning over tid. Ikke-yrkesaktive medlemmer, utstasjonerte arbeidere og selvstendig næringsdrivende er tatt ut. Det varierer hvorvidt innleid arbeidskraft er inkludert [\[220\]](#), [\[221\]](#), [\[222\]](#). [Figur 12](#) viser at fagorganiseringsgraden steg fra 1945, og har falt med 2 prosentpoeng fra 2001 frem til 2021.

Fagforeningsmedlemskap er vanligere blant middelaldrende og norskfødte, men allerede 30 til 34-åringer og innvandrere med botid på ti år er nesten på snittet [\[223\]](#). Det er betydelige forskjeller i andeler om vi sammenligner offentlig – stabilt rundt 80 prosent i perioden 1995 til 2017 – og privat sektor hvor den faller fra 44 prosent i 1995 til å flate ut rundt 37 til 38 prosent i perioden 2013 til 2017 [\[224\]](#). De sistnevnte tallene er fra spørreundersøkelser og kan derfor avvike litt fra de registerbaserte tallene i [figur 12](#). Nedgangen skyldes derfor større sysselsettingsvekst og nyetablering i næringer med lav organisasjons- og tariffdekningsgrad.

Fagforeningsmedlemskap er klart vanligst blant fast ansatte med rundt 55 prosent i 2021. Rundt en av fire midlertidige og en av fem i vikarbyrå var i 2021 fagorganisert. Organiseringsgraden for fast ansatte falt frem til 2010, men har holdt seg stabil etterpå. Den stiger for midlertidige og ansatte i vikarbyrå. Arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har en organisasjonsgrad på 24 prosent som er langt lavere enn både arbeidsinnvandrere fra andre områder og personer som har innvandret av andre grunner enn arbeid. For alle arbeidsinnvandrere var organisasjonsandelen i 2019 på 31 prosent mot 32 prosent i 2003 – året før den første utvidelsen av EU østover. Den var på bunn i 2013 til 2014. Utjevningen skyldes delvis botid i Norge og hvilke næringer de jobber i. Forskjellene i tilbøyeligheten til å organisere seg forsvinner i hovedsak når vi tar høyde for bakgrunn og arbeidsplass [\[225\]](#).

Anslagene over andelen sysselsatte i organiserte virksomheter i privat sektor er litt usikre og antageligvis litt lavere enn i [Figur 12](#) [\[222\]](#). Mye av veksten i de siste 15 til 20 årene har kommet i bedrifter som ikke har tariffavtale, noe som kan svekke lokalt partssamarbeid.



Figur 12: Organiseringsgrad og tariffdekning blant norske arbeidstakere og virksomheter, 1945–2021.

Organiserte arbeidstakere og virksomheter er viktig for å få i stand tariffavtaler. Disse binder som oftest også arbeidsgiver overfor uorganiserte arbeidstakere. De øker også muligheten for systematisk HMS-arbeid, siden dette krever partsinvolvering lokalt. Andelen lønnstakere i privat sektor i virksomheter med tariffavtale sank anslagsvis fra over 51 til 47 prosent mellom 2001 og 2021. Det er store forskjeller mellom næringer i dekningsgraden. Innad i noen næringer falt tariffavtaledekningen [\[220\]](#). Siden noen av disse næringene forventes å vokse, så kan dette utgjøre en utfordring for den norske modellen [\[135\]](#). I virksomheter med tariffdekning er andelen fagorganiserte nokså stabil, noe som tilsier at i disse virksomhetene er ikke partssamarbeidet svekket. En del virksomheter har tariffavtaler uten at virksomheten er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, men tariffavtale blant disse er betydelig lavere enn andelen blant medlemsvirksomheter og noen «følger tariffen» uten avtale. I begge tilfeller synker andelen [\[222\]](#). Tross en del stabilitet, så er det en svak økning fra 2008 til 2018 i andelen lavtlønte i privat sektor. Mens andelen i perioden 2008 til 2018 faller fra 27 prosent til 23 prosent i tariffdekte virksomheter, så øker den fra 32 prosent til 40 prosent i virksomheter uten avtale [\[226\]](#).

Når arbeidsinnvandrere oftere enn andre jobber i midlertidige stillinger i virksomheter uten tariffavtale, innebærer det også svakere tillitsvalgtordninger, noe som hemmer lokalt partssamarbeid og HMS-arbeid [225]. Nettopp frykten for negative utslag av EUs østutvidelse førte til vedtaket om allmenngjøring av tariffavtaler – statlig bestemte minstekrav til arbeidsbetingelser – i visse næringer. Her har LO og NHO sentrale roller, som gjenspeiler at partene står sterkt i norsk arbeidslivspolitik. Inkluderer vi allmenngjorte områder i tariffdekningensgraden for private virksomheter, øker den med omtrent 10 prosentpoeng [220]. Allmenngjøring reduserer klart andelen lønnstakere under allmenngjort sats, selv kort tid etter vedtaket. Andelen under minstesats i 2020 er høyest innenfor overnatting, servering og catering, med 13 prosent [227]. Allmenngjøring har ikke påvirket organiseringsgraden blant ansatte, virksomheter eller tariffdekningen i betydelig grad. Selv om den fungerer godt, foreslås det blant annet å gjøre den enklere å forstå, flere tilsyn og strengere reaksjoner for å få forsterket effekt [228]. Allmenngjøringen i Norge styres av partene, slik det skal støtte opp om den norske modellen for lønnsdannelse. Utover dette ønsker hverken arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjonene lovfestet minstelønn for alle yrker, fordi de frykter at det svekker partenes autonomi, forvitrer tariffavtalene, svekker incentivene til organisering og fører til at lønnen presses nedover [229].

Norge så en reduksjon i midtkompetansejobber fra 1995 til 2006, men fra 2004 til 2018 ble fallet i midtkompetansejobber i overveiende grad erstattet med høykompetansejobber. Det kan tyde på at det norske arbeidslivet har gjennomgått en oppgradering [230]. Det har blitt påstått at Norges sammenpressede lønnsstruktur gjør høykompetansejobber rimeligere, noe som gjør teknologisk omstilling og produktivitetsøkning enklere ved at vi får høyere avkastning på investeringer. Hvis midtkompetansejobber erstattes med høykompetansejobber, uten en tilsvarende økning i lavkompetansejobber, så vil man få en oppgradering snarere enn polarisering [176], [231]. Når det gjelder frontfagmodellens rolle i den kollektive lønnsdannelsen, konkluderer en studie med heller «økt oppslutning om modellen enn forvitring» [176, s. 12]. Selve kjernen i den norske modellen – lønnsdannelsesmodellen – har ikke blitt mye svekket i tiåret 2008 til 2018, selv om det i noen områder av privat sektor, især når det gjelder tariff, er tegn på svekkelse. Selv om det har blitt flere høykompetansejobber, så er situasjonen vanskeligere for de med lav utdanning ved at det er færre lavkompetansejobber og konkurransen om disse er hardere. Små lønnsforskjeller gjør imidlertid at det lønner seg for arbeidsgiverne å satse på kompetanseutvikling også for lavt utdannede [176], [232].

Større endringer i organisasjonsgraden og tariffdekningen er lite sannsynlig de nærmeste årene. I noen næringer i privat sektor bør tiltak som styrker tariffdekningen vurderes og med dette tiltak som styrker andelen fagorganiserte. Siden endringen i tariffdekning i størst grad skyldes at nye virksomheter etableres uten at de blir med i en avtale, samt at sysselsettingsveksten er sterkest i næringer hvor dekningen har vært lav, bør innsatsen rettes inn mot disse. I disse næringene er utenlandske arbeidstakere overrepresentert. I og med at allmenngjøringsordningen ikke ser ut til å gå ut over det tradisjonelle trepartssamarbeidet, så kan en utvidelse av dette være en mulighet.

Pandemi

Kort oppsummert:

- Koronapandemien rammet skjevt og forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter og inntektsforskjeller. Det er imidlertid vanskelig å si hvordan konsekvenser av pandemien vil slå ut på lengre sikt.
- Sannsynligheten for nye fremtidige pandemier er usikker, men økt globalisering, nye produksjonsmåter og klimaendringer er noen faktorer som bidrar til et høyere smittepress globalt.

De nasjonale smitteverntiltakene som respons til koronapandemien var inngripende. De førte til nedstenging av samfunnet, redusert sosial kontakt, permitteringer, arbeidsledighet, nasjonale og internasjonale reiseforbud og stengte landegrenser. Tiltakene medførte både helsemessige, økonomiske og samfunnsmessige konsekvenser. Noen av konsekvensene er synlige allerede nå, mens andre er vanskelige å måle eller vil komme til syne etter lang tid [213]. Makroøkonomisk bidro pandemien til økonomisk nedgang, inflasjon og derigjennom økte renter [50]. En klar konsekvens var at hjemmekontor ble mer vanlig. Den 20. november 2023 ble sykdommen ikke lenger regnet som farlig for friske personer [233]. Selv om man skal forholde seg til den som andre smittsomme luftveissykdommer, kan det komme store smittetopper fremover [234].

Pandemien rammet skjevt og forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter, inntektsforskjeller med mer. Arbeidstakere med kort utdanning, lav inntekt og lavinntekts familiebakgrunn ble hardest rammet av permitteringer og oppsigelser. Disse gruppene var også i større grad syke av covid-19 [213]. Videre var de psykososiale følgende ved å leve med inngripende smitteverntiltak store. Langvarig redusert sosial kontakt og isolasjon kan ha negative konsekvenser i form av ensomhet og svekket psykisk helse. Under pandemien søkte rekordmange barn og unge hjelp for psykiske lidelser [235]. Dette er faktorer som kan komme til å påvirke arbeidslivet fremover. Det er imidlertid vanskelig å si noe om hvordan langtidskonsekvenser av koronapandemien vil slå ut. Den kan muligens gi økt frafall fra videregående skole som videre kan få negative virkninger for sysselsetting på lengre sikt. Den kan forsterke ulikheter i arbeidslivet ytterligere eller medføre et vedvarende økt nivå av arbeidsledighet [213]. En annet usikkerhetsfaktor er langtidsvirkninger av covid19-sykdom og hvordan dette kan påvirke sykefravær på sikt.

Pandemi er heldigvis en sjelden hendelse og det er stor usikkerhet knyttet til sannsynligheten for fremtidige pandemier. Imidlertid kan faktorer som økende import av matvarer, nye råstoffer og produksjonsmåter, klimaendringer, samt økende reisevirksomhet mellom land og kontinenter bidra til et høyere globalt smittepress. Ettersom alle pandemier er ulike, vil både hendelsesforløp og konsekvenser ved eventuelle fremtidige pandemier være nye og usikre [109]. I de tidlige fasene vil kunnskapen om viruset være begrenset, og det vil være vanskelig å vite hvilke tiltak som er effektive. Dette vil medføre at en rekke yrker er særlig utsatt for økt risiko for helsefare, nettopp fordi jobben de gjør innebærer en økt eksponering for viruset. Dette gjelder særlig helsearbeidere, sykepleiere og leger. Andre yrker er også utsatte, som for eksempel yrkessjåfører, ansatte i matbutikker, politi, barnehagelærere og grunnskolelærere. En pandemi kan også medføre høy

arbeidsbelastning i utsatte yrker. En høy andel syke som trenger behandling, i kombinasjon med høyt sykefravær blant ansatte, vil gi særlig høy belastning i helsesektoren. Som følge av stengte landegrenser og lav arbeidsinnvandring kan også andre næringer få høy arbeidsbelastning på grunn av manglende arbeidskraft. Eksempelvis avdekket Arbeidstilsynet mange brudd på arbeidstid i jordbruk i 2021 fordi det manglet arbeidskraft for sesongarbeid [\[236\]](#). Konsekvenser av pandemier vil være avhengig av myndighetenes beredskap, overvåkningssystemer, virksomhetenes tilpasningsevne og krisehåndtering.

Det blir behov for å bygge opp medisinsk beredskap til å håndtere pandemier i fremtiden.

Geopolittikk

Kort oppsummert:

- Økt stormaktsrivalisering, proteksjonisme og internasjonale regler under press er negativt for en liten og åpen økonomi som Norge som er avhengig av handel.
- Økte gnisninger mellom Kina og Taiwan kan ha svært negative konsekvenser for global produksjon av teknologi. Eventuelle sanksjoner vil ha svært store økonomiske konsekvenser
- Russlands invasjonskrig av Ukraina har økt etterspørselen etter norsk energi, men også økt inflasjonen.

Geopolittikk er samspillet mellom stater, deres befolkning og hvordan geografisk posisjon påvirker og endrer dette og hvordan stater tenker strategisk når de lager politikk. En av dagens største endringer er Asias og især Kinas fremvekst. Kinas globale infrastrukturbygging er et tydelig eksempel på dette hvor landet søker å øke sin handel, men også politiske innflytelse [\[237\]](#), [\[238\]](#). Hovedhensikten og sannsynlige hovedutfall er økt internasjonal handel, som for norsk næringsliv isolert sett kan være positivt. Selv om EU står for godt over halvparten av norsk eksport, så var Kina i 2022 det ikke-europeiske landet Norge eksporterte mest til og importerte mest fra [\[239\]](#), [\[240\]](#). På den annen side, vil Kinas økonomiske vekst føre til endring i maktbalansen mellom NATO/USA og Kina. Det øker internasjonale spenninger. Sammen med at andelen demokratier og av verdens befolkning som lever i demokratier har falt de siste ti årene, og antallet væpnede konflikter har økt de siste ti årene, har enkelte ment at en ny kald krig er i emning [\[241\]](#), [\[242\]](#), [\[243\]](#).

Økokrim forventer økt regionalisering hvor handel i økende grad er et virkemiddel i stormaktsrivalisering [\[50\]](#). Den økende spenningen mellom Kina og Taiwan med potensial for eskalering skaper bekymringer. I følge Etterretningstjenesten vil spenningsnivået tilta [\[238\]](#). Taiwan produserer over 60 prosent av verdens halvledere og 90 prosent av de mest avanserte. Halvledere er nødvendige i veldig mye moderne industri, noe som gjør verden generelt og spesielt allierte av USA sårbare for brudd i leveransene [\[244\]](#). En utvikling med handelssanksjoner rundt Taiwan og Kina kan ha svært store negative internasjonale økonomiske konsekvenser [\[245\]](#). Krig og andre internasjonale sjokk påvirker internasjonal handel blant annet ved at handelsbarrierer ofte innføres og forsyningsusikkerhet driver prisene oppover. I tillegg til at fortsatt økt proteksjonisme bremser deling av teknologi og gjør handelssamarbeid dyrere, vil økende proteksjonisme være negativt for en liten og åpen økonomi med mye handel som klart tjener på at internasjonale regler overholdes. I tillegg gjør Oljefondet Norge ekstra påvirket av internasjonale svingninger [\[59\]](#), [\[176\]](#).

Endring i stormaktsbalansen er en av faktorene som øker faren for rivalisering og krig mellom stater mest [246], [247]. Internasjonale kriger har svært store konsekvenser også utover partenes og deres umiddelbare nabolands landegrenser i form av flyktningestrømmer, narkotikasmugling og internasjonal terrorisme [248]. Tross fremskritt i evnen til å forutsi hvor væpnede konflikter kan forekomme, så er det fortsatt vanskelig å forutsi såpass sjeldne fenomen som internasjonale kriger [249]. Pågående kriger kan ha betydelig innvirkning på Norge og invasjonen av Ukraina har endret forholdet til Russland fundamentalt [250]. Hvor lenge Ukrainakrigen vil vare er veldig uklart. Tross store tap, er Russland fortsatt villig til å ta store tap. E-tjenesten vurderte det i mars 2023 til at det var ingen tegn på kursendring i Ukraina [238]. Konflikt i Sør- og Øst-Ukraina ser ut til å kunne fortsette en stund til, men Ukraina er avhengig av vestlig støtte for å opprettholde krigsinnsatsen [11], [238]. I tillegg til flyktningestrømmens innvirkning på Norge, øker krigen interessen for norsk energi, samtidig som internasjonale markeder ellers og især små og åpne økonomier som Norge rammes negativt [251]. At Russland bruker gass eksporten til Europa som et maktmiddel og at det i Norge sammenfaller med regionalt lav strømproduksjon, har resultert i uvant høye strømpriser med potensielt negative konsekvenser for bedrifter og sysselsetting. Krig og økt rivalisering øker inflasjonen [219].

KI og stordata gir enorme muligheter. Det øker samtidig sårbarheten for aktører som vil ramme norske virksomheter og myndigheter og kan skape store problemer. I perioden 2019 til 2021 var det en tredobling i nettangrep mot norske virksomheter og myndigheter ofte fra aktører med tilknytning til Kina eller Russland, hvor også menneskelig og organisatorisk sårbarhet ofte utnyttet. Nasjonal Sikkerhetsmyndighet har derfor utarbeidet forslag til tiltak mot forsøk på cyberangrep og annen sabotasje for virksomheter [71], [250].

Den geopolitiske situasjonen har ikke vært så uforutsigbar på lange tider. Dette vil sannsynligvis vedvare og kanskje til og med tilspisse seg [71]. Konsekvensene av geopolitiske endringer for norsk arbeidsliv er sannsynligvis betydelige, men utover påvirkningen på energimarkedet, er innvirkningen hovedsakelig indirekte via andre faktorer, især de som er beskrevet i delkapitlene om ukrainaflyktninger og makroøkonomi.

Implikasjoner for arbeidslivet

Denne delen av Utsikt diskuterer de viktigste trekkene med betydning for norsk arbeidsliv presentert over. Den første delen tar for seg ulike utviklingstrekk. Den siste delen trekker trådene sammen for å si noe overordnet om hvilken retning norsk arbeidsliv er på vei.

Sannsynlige utviklingstrekk

Pandemi, økte spenninger især med Ukrainakrigen med flyktningestrøm og den uforutsett raske utviklingen innen kunstig intelligens, har gjort at det å forutsi utviklingen videre fremover har blitt mer usikkert de siste årene. Flere av faktorene som har blitt diskutert over kan vi allikevel med ulik grad av sikkerhet anslå at inntreffer. I den første delen av dette delkapittelet diskuterer vi derfor de mulige implikasjonene av disse. Våre anslag på hvor høy sannsynlighet de ulike faktorene og implikasjonene har for å inntreffe, baserer seg på sannsynlighetsgradene fra etterretningsdoktrinen og er gjengitt med **fet skrift** [252].

[Tabell 3](#) viser sannsynlighetsgradene og en beskrivelse av hver enkelt. Disse er laget for å gjøre vurderingene mer forutsigbare for leseren. De bør imidlertid ikke tolkes så bokstavelig som til å angi prosentvise sannsynligheter i denne sammenhengen.

Sannsynlighetsgrader	Beskrivelse
Meget sannsynlig	Det er meget god grunn til å forvente
Sannsynlig	Det er grunn til å forvente
Mulig	Det er like sannsynlig som usannsynlig
Lite sannsynlig	Det er liten grunn til å forvente
Svært lite sannsynlig	Det er svært liten grunn til å forvente

Tabell 3: Sannsynlighetsgrader basert på politiets etterretningsdoktrine.

Antallet i arbeidsfør alder øker fram mot tidlig 2030-tall før det faller

Arbeidstilsynet får tilsynsansvar for stadig flere sysselsatte. Etter tidlig på 2030-tallet vil antallet sysselsatte i Norge begynne å synke sakte.

- Det er **sannsynlig** at det absolutte antallet personer i arbeidsfør alder 20 til 64 år kommer til å øke fra i overkant av 3,2 millioner i 2022 til ca. 3,3 millioner i 2030, før det begynner å minke svakt [\[13\]](#). Gitt en sysselsettingsgrad på omtrent 70 prosent, vil antall sysselsatte øke med omtrent 70 000. En **sannsynlig** utvikling er dermed også flere virksomheter i Arbeidstilsynets ansvarsområde. Flere eldre arbeidstakere kan gi økte behov for tilrettelegging i arbeidet.
- Det er **meget sannsynlig** at [veksten i antall eldre](#) og [knappere offentlige finanser](#) vil føre til at vi må stå i jobb lenger. Dette har implikasjoner for arbeidshelsen. Dagens eldre arbeidstakere er i mindre grad eksponert for risikofaktorer i arbeidet enn yngre arbeidstakere, men har høyere forekomst av enkelte helseproblemer [\[4\]](#).
- Det er derfor **sannsynlig** at aldringen i arbeidsstokken vil medføre økt arbeidsrelatert sykefravær og frafall før pensjonsalder.
- For at flere skal klare å stå i jobb lenger, er det **sannsynlig** at det blir et økt behov for tilrettelegging når det gjelder f.eks. arbeidstid og fysisk krevende arbeid for eldre arbeidstakere. Flytting fra bygd til by og en sterkere aldring i distriktene kan gi færre virksomheter i perifere strøk.
- Veksten i personer i arbeidsfør alder er ujevnt geografisk fordelt. Det er **meget sannsynlig** at sentrale kommuner vil oppleve en vekst i aldersgruppen 20 til 64 år frem til 2035, mens de mest perifere kommunene vil oppleve en nedgang i denne aldersgruppen og generelt økt snittalder [\[253\]](#).
- For førstnevnte er det **sannsynlig** at dette betyr økt antall sysselsatte og mulig dermed også flere virksomheter. For sistnevnte er det **sannsynlig** med færre sysselsatte og **mulig** færre virksomheter. En mer usikker utvikling som kan inntreffe – med mindre politisk drevet sentralisering gjennomføres – er at en større andel av arbeidsstokken jobber innen pleie og omsorg.
- Totalt sett kan disse endringene påvirke den geografiske fordelingen i hvor mye og hva slags type innsats Arbeidstilsynet bør gjøre.

Dessuten er det **mulig** at større regionale eller næringsvise lønnsforskjeller fører til at høyt kompetent arbeidskraft raskere finner frem til områder med mest etterspørsel som vil si storbyområdene.

Det er sannsynlig med strammere offentlige budsjetter

- Det er **sannsynlig** at [offentlige utgifter](#) til helse- og omsorgssektoren vil øke. I tillegg er fremtidige offentlige midler bundet i trygde- og pensjonsforpliktelser. Forsvarsbudsjettet vil **sannsynligvis** også øke som konsekvens av krigen i Ukraina.
- Det er **sannsynlig** at offentlige inntekter ikke vil øke i årene fremover. Det er imidlertid en del usikkerhet knyttet til dette, siden det avhenger av oljepris, hvor mye petroleumsproduksjon vi vil se fremover og hvor mye og hvor lønnsom ny næringsutvikling vi vil se, inkludert [grønn industri](#). Tiltakende [proteksjonisme](#) i internasjonal handel vil også ramme Norge negativt.
- Siden inntektssiden **sannsynligvis** ikke vil øke, mens utgiftene til helse og -omsorgssektoren, trygder og pensjoner vil øke, er det **mulig** at det vil bli strammere budsjett for resten av offentlig sektor fremover. Alt annet likt, så vil dette også bety strammere rammer for Arbeidstilsynet.

Hvis antallet i helse- og omsorg øker, kan noen eksponeringer bli mer utbredt

Hvis faktisk sysselsettingsvekst til en viss grad følger fremskrevet etterspørsel, er det **sannsynlig** at betraktelig [flere jobber i helse- og især omsorgssektoren](#) i 2035. Dette vil i sin tur medføre at de viktigste risikofaktorene i helse- og omsorgssektoren vil bli enda mer fremtredende. I dag er disse særlig overrepresentert på risikofaktorer rundt kontakt med biologisk materiale, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler om vold, vått arbeid og hudkontakt med rengjørings-/ desinfeksjonsmidler. I tillegg vil arbeidstidsordninger være viktige for et godt arbeidsmiljø, men også for å opprettholde rekrutteringen og på lang sikt unngå for høyt arbeidspress. Et godt arbeidsmiljø blir derfor viktig i seg selv, men også for rekrutteringen.

Teknologisk utvikling og utviklingen i folkerike mellominntektsland vil påvirke norsk arbeidsliv

- På den ene siden tilsier teknologisk utvikling og kompetanseheving i folkerike mellominntektsland at vi ser en [fortsettelse og mulig økning](#) i at
 - virksomheter flytter hele eller deler av sin produksjon utenlands
 - virksomheter avslutter deler av produksjonen og i stedet kjøper dette av andre
 - det er **sannsynlig** at dette øker tvetydigheten i hvem som har og tar arbeidsgiveransvaret for ulike deler av produksjonskjeden
- Imidlertid tilsier økte kostnader i lav- og mellominntektsland, tiltakende proteksjonisme, økt digitalisering og automatisering og undervurderte kostnader og sikkerhetsaspekt ved å flytte hele eller deler av produksjonen utenlands at vi kan få en utvikling i motsatt retning hvor flere selskaper flytter produksjon tilbake fra utlandet.

- Alt i alt er det usikkert hvorvidt det å flytte deler av eller hele produksjonen utenlands eller tilbake til Norge vil dominere

Vi vil sannsynligvis se lavere arbeidsmigrasjon fra EU-land fremover, men anslagene er usikre

- Omfanget av [arbeidsmigrasjon](#) til Norge fremover i tid er høyst usikkert, men fremskrivingene tilsier lavere arbeidsmigrasjon fra land innenfor EU. Forskjeller i lønnsnivå mellom høy- og mellominntektsland samt lavinntektsland vil spille en sentral rolle, og avhenger av både internasjonale og nasjonale faktorer som påvirker konjunkturer i økonomien.
- [Teknologisk utvikling](#) er en annen sentral faktor. Automatisering kan redusere behovet for arbeidskraft i næringer og yrker med en høy andel arbeidsmigranter. Videre vil digitalisering og fjernarbeid gjøre migrasjon mindre nødvendig for å utføre arbeidet, og påvirke etterspørsel fra arbeidsgivere i aktuelle næringer.
- Det er **lite sannsynlig** at [klimaendringer](#) i seg selv vil gi stor økning i migrasjonen til Norge, men dette kan endre seg på lengre sikt enn de nesten 15 årene.

Teknologisk utvikling vil endre hvor folk jobber

Det er **sannsynlig** at etterspørselen etter [lavt kvalifiserte arbeidstakere](#) i norsk arbeidsliv, inkludert jobbmigranter med lav utdanning, vil bli betydelig redusert på grunn av teknologiske endringer i næringer som i dag har en høy andel av arbeidstakere med lav formell kompetanse, som detaljhandel og transport. **Et skifte fra [ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi](#) kan øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse.**

- Alt annet likt, er det **sannsynlig** at fall i petroleumsproduksjonen, med ringvirkninger til industri, kan gi [lav vekst i behovet for naturvitere og teknologer totalt sett](#).
- På den andre siden er det også **sannsynlig** at en overgang fra [ressursøkonomi](#) til en mer kunnskapsbasert økonomi totalt sett vil trekke i retning av at etterspørselen etter arbeidskraft med høy kompetanse innenfor real- og teknologifag vil øke. Dette fordi teknologisk utvikling vil endre forhold internt i næringene, noe som vil øke behovet for teknologer og naturvitere i næringer hvor de ikke har vært fremtredende, samt i nye næringer, tross nedgang i petroleumsproduksjonen og deler av industrien.
- Det er **mulig** at arbeidstakere med teknologisk og lignende kompetanse vil oppleve en økning i lønnene, noe som vil øke avstanden til de med lav og middels kompetanse.
- Det er **sannsynlig** at automatisering av arbeidsoppgaver fører til at flere oppgaver som i dag utføres av personer med lav og middels kompetanse, blir erstattet av maskiner. I mange jobber og for mange yrker er antallet sysselsatte allerede sterkt redusert. Kontinuerlig teknologiutvikling kan gi enda flere nye bølger av jobber som blir automatisert bort [\[161\]](#).
- På den andre siden anslår toppøkonomene Acemoglu og Restrepo at det vil være flere jobber som skapes enn tapes av den teknologiske utviklingen fremover, men at tap av jobber vil skje med en stadig økende hastighet, mens opprettelse av jobber vil gå stadig saktere.

- Teknologisk endring som krever kontinuerlig kompetanseheving kan også føre til økt sprik i lønninger, og for de som ikke klarer å henge med, potensielt uanstendige lønnsforhold.
- [Kunstig intelligens](#) og store generative språkmodeller vil **sannsynligvis** kunne føre til betydelig effektivisering og økt produktivitet i arbeidslivet ved blant annet å erstatte mange administrative arbeidsprosesser, samt fungere som en assistent. På denne måten vil slik teknologi kunne påvirke arbeidsmiljøet ved å endre hvordan mange jobber organiseres, planlegges og gjennomføres.
- Det er en viss frykt for [todeling av arbeidslivet](#) i Norge. En todeling av arbeidslivet innebærer at andelene som jobber i yrkene i toppen av yrkeslønsfordelingen øker, samtidig som andelen som jobber i yrkene på midten og i bunnen går ned. Frykten er særlig knyttet til økt lønnsforskjeller og mindre sosial mobilitet. En studie har vist at nettopp denne todelingen skjer [\[232\]](#).
- En økning i automatisering og digitalisering sammen med en lang periode med økonomisk vekst etter finanskrisen i 2008, har ført til at sysselsettingsveksten har vært ulik i forskjellige deler av arbeidsmarkedet. Dette igjen har ført til en endring i yrkesfordelingen. Økende etterspørsel på toppen av yrkesfordelingen, og et fall i store yrkesgrupper på midten og i bunnen er observert i Norge mellom årene 2004 til og med 2018 [\[232\]](#). Det at det blir flere høykompetansejobber og færre lavkompetansejobber har både en positiv og negativ side. Det positive er at en lavere andel av arbeidstakere må jobbe i lavkompetanseyrker, noe som betyr at en større andel tjener bedre og levevilkårene til flere forbedres. På den andre siden har også de arbeidstakerne uten høyere utdanning fått vanskeligere forhold på arbeidsmarkedet. Med andre ord har en stadig større andel av arbeidstakere bedre arbeidsforhold, men den andelen av arbeidstakere som fremdeles jobber i lavkompetanse yrker får det verre.

Det er også observert at fallet i utlyste stillinger, som følge av koronapandemien, er kraftigere i bunnen av yrkesfordelingen, mens jobber som krever høy utdanning har stort sett returnert til et mer normalt nivå [\[232\]](#).

Teknologisk utvikling vil sannsynligvis redusere en del farlige eksponeringer

- Økt bruk av [robotteknologi](#) kan være positivt ved at arbeidstakere slipper å utføre ikke-kreative, repeterende oppgaver, unngå farlige eksponeringer og andre ubehagelige omgivelser i arbeidsmiljøet.

Grønn omstilling bremses av manglende tilgang på strøm, nett og kompetanse

Grønn omstilling er i gang, men omfanget og dermed konsekvensene begrenses av tilgang på strøm, nett og kompetanse.

- Teknologisk innovasjon er i stor grad en nødvendighet for grønn omstilling. Faktorer som fremmer og hemmer teknologisk omstilling generelt, som tilgang på kompetent arbeidskraft, er derfor også relevant for grønn omstilling.

- Det er **sannsynlig** at [for lite utbygging](#) av ny kraftproduksjon og flaskehalser på strømnettet i Norge hemmer grønn omstilling frem mot 2030.
- Økt fokus på [avfallshåndtering](#) og resirkulering kan føre til økte eller nye eksponeringer. Avfallshåndtering kan ha potensiale til å bli ledd i kriminell virksomhet.

Endringer i organisering av arbeidet vil ha betydning for arbeidsmiljøet

- Totalt sett er det få tegn til at [normen om fast ansettelse](#) har blitt svekket i Norge de siste årene. Vår vurdering er at det er **sannsynlig** at dette vil stå seg i årene som kommer.
- Det er økende tegn på at fast ansatte i underentrepiseselskap er nytt symptom på en forretningsmodell hvor utsettelse av arbeid til andre virksomheter fører til dårligere arbeidsvilkår i noen næringer.
- Omfanget av [plattformøkonomien](#) i Norge er beskjedent, men bør følges nøye med på, på linje med andre måter å organisere arbeidet på som tradisjonelt sett ikke har vært så utbredt i Norge.
- Arbeidstilsynet bør fortsette å styrke samarbeidet med andre europeiske organer for å få på plass et system for korrekt klassifisering av arbeidsutførere som i dag ikke klassifiseres som hverken arbeidstaker eller arbeidsgiver. Hensikten med dette bør være å sikre at personer som er faktiske arbeidstakere får de rettigheter det medfører for både å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, men også redusere muligheten for utnyttelse av juridiske smutthull som virker konkurransevidende.
- Internasjonale organisasjoner har økt fokus på å sikre arbeidstakerrettigheter gjennom å [klassifisere faktiske arbeidsutførere](#) som arbeidstakere med de rettigheter det medfører. Lovpresiseringen i norsk lov fra 1.1.2024 om at arbeidsutførere skal i utgangspunktet anses for å være arbeidstakere frem til det motsatte er bevist bygger opp under dette. Det er **sannsynlig** at det i årene som kommer også vil bli mer arbeid med dette i Norge, i samarbeid med EU. Det er **sannsynlig** at dette vil styrke heller enn svekke rettighetene til faktiske arbeidsutførere.
- EUs økende bruk av [bindende forordninger](#) gir økte føringer for Norge. Det er **sannsynlig** at dette totalt sett vil styrke snarere enn svekke rettighetene for arbeidstakere i Norge.

Som følge av utvikling i teknologi og digitalisering vil både organisering av arbeid og arbeidets natur endres. Det er **sannsynlig** at omfanget av [hjemmekontor](#) blir stort, og det er viktig at kunnskapshull knyttet til de ulike risikofaktorene blir tettet. Reglene for hjemmekontor tydeliggjør at arbeidsmiljøloven, inkludert arbeidstidsreglene, også gjelder ved hjemmearbeid [\[254\]](#). I tillegg krever forskriften at ulike forhold knyttet til hjemmearbeid må avtales skriftlig. Arbeidstilsynet bør følge den videre utviklingen, og vurdere ulike veiledningstiltak knyttet til både regelverket og forskning på området.

Bekymringsverdige tendenser i organisering av arbeidstakere innenfor deler av privat sektor

- Mye av [endringer i arbeidsforhold](#) skyldes endringer i næringsstruktur og utvidelsen av EU østover i 2004, og i langt mindre grad at en virksomhet blir mindre seriøs over tid.
- [Fagforeningsgrad og tariffdekning](#) falt i perioden 2001 til 2010 i noen næringer i privat sektor, men begge deler har for sektoren totalt sett holdt seg stabilt etter 2010. Utviklingen skyldes i betydelig grad endringer i næringsstrukturen hvor sysselsettingen i næringer med høy organisasjonsandel minker, mens den øker i næringer med lavere organisasjonsandel.
- [Fremskrevet næringsvis sysselsetting](#), med antatt reduksjon i sysselsatte i næringer med høy organiseringsgrad og forventet vekst i privat tjenesteproduksjon som har klart lavere organisasjonsgrad, gjør at en ytterligere reduksjon i andel organiserte i privat sektor i fremtiden er **mulig**. Videre, så har andelen organiserte innen byggenæringen falt over tid.
- Til tross for at organiseringsgraden i Norge er relativt høy sammenlignet med andre land, er det likevel rundt halvparten av arbeidstakere som ikke er organisert [\[135\]](#). Hvis organiseringsgraden i Norge synker, vil dette kunne ha store konsekvenser for arbeidstakernes rettigheter.

Selv om Arbeidstilsynet ikke direkte kan påvirke organisasjonsgraden – en forutsetning for at tariffavtaler skal komme i stand – så bør vi jobbe for å øke organisasjonsgraden på de måtene vi kan. Som allmenngjøring øker det sannsynligheten for anstendige arbeidsvilkår, men i motsetning til allmenngjøring øker lokale tariffavtaler også muligheten til vellykket systematisk HMS-arbeid siden det krever partsinvolvering lokalt. Arbeidstilsynet bør gjøre det vi kan for å få opp organisasjonsgraden i de næringene i privat sektor hvor denne er lav.

Viktigheten av tariffavtaler øker

- [Tariffavtalene har blitt mer avgjørende](#) for om virksomheter i privat sektor tilbyr anstendige lønnsvilkår og generelt har det å «følge tariffen» blitt mindre vanlig. Et motgrep mot uanstendige arbeidsvilkår som også hjelper mot fallende tariffdekning og svekket tariffeffekt utenfor tariffdekte virksomheter har vært allmenngjøring. Siden det ikke er noen tegn på at allmenngjøring går utover fagforeningsgraden ei heller vanlig tariffdekning, så kan en utvidelse av allmenngjøringsinstituttet vurderes, især hvis vi ser en økning i uverdige ansettelsesforhold.

Tilsyn med allmenngjøringsregelverket er meget tidkrevende. Arbeidstilsynet bør gjøre tiltak for å effektivisere inspektørenes arbeid med dette. En datakilde vi bør se om vi kan utnytte for mer effektive tilsyn er A-ordningen med rapporterte data om lønn og arbeidstid.

Økt behov for å justere strategi etter store uforutsette hendelser

Verden utenfor har blitt mer uforutsigbar. Dette gir økt behov for å justere strategi i etterkant av hendelser med lav forutsigbarhet og høy konsekvens.

- De siste fire årene har lært oss at faktorer med lav forutsigbarhet – fordi de har svært liten sannsynlighet for å inntreffe et gitt sted på et gitt tidspunkt – kan ha høy konsekvens for arbeidslivet og Arbeidstilsynets arbeid. Siden Arbeidstilsynet langt på vei evnet å snu om på prioritert innsats i denne perioden, bør evnen til å gjøre dette dersom arbeidsforholdene i arbeidslivet endres, bevares. Arbeidstilsynet bør derfor søke å lære mer av erfaringene fra COVID-tilsyn, for å bedre kunne justere innsatsen etter faktorer med vanskelig forutsigbar timing og faktisk utkomme.
- [COVID-19](#) førte til en fremskynding i utviklingen av teknologi som [gjør kontorarbeid mindre steds- og tidsbegrenset](#). Dette later til å være en vedvarende endring som Arbeidstilsynet og samarbeidende etater må gå opp grenser for når det gjelder ansvar for HMS, forsikring osv.
- En uventet [rask utvikling innen KI](#) er ett annet eksempel og økende hindre for global frihandel et annet som gir lavere forutsigbarhet for norsk arbeidsliv.

Likeledes var en [fullskala krig i Ukraina](#) med påfølgende [flyktningkrise](#) uventet. Det at antallet flyktninger til Norge hittil har vært høyere enn anslagene tilsier, understreker hvor vanskelig slike fenomen er å fastslå. At vi skulle få en krig som også har ringvirkninger på energipriser, matvarepriser og dermed inflasjon og rentepolitikk var vanskelig å forutsi. Den har uansett tydelige direkte og indirekte konsekvenser for norsk arbeidsliv. En umiddelbar konsekvens for Arbeidstilsynets arbeid er at informasjon og veiledning bør være tilrettelagt for ukrainsk- og russisktalende. Likeledes bør vi i samarbeid med andre aktører gjøre tiltak for å sikre høy arbeidsmarkedsdeltakelse for flyktninger fra Ukraina.

- Det høye antallet ukrainske flyktninger vil kunne påvirke det norske arbeidslivet, på både kort og lang sikt.
- Mange av flyktningene fra Ukraina vil være sårbare arbeidstakere. Det er **mulig** at de kan bli utnyttet i det norske arbeidsmarkedet, særlig i utvalgte næringer

Usikkert hvordan miljøendringer påvirker norsk arbeidshelse

Miljøendringer rammer små grupper hardest, men kunnskap om konsekvensene for norsk arbeidshelse er usikker.

- Med mindre [miljøendringer](#) med lav sannsynlighet, men stor miljømessig og samfunnsmessig konsekvens inntreffer, vil det være relativt små grupper i arbeidslivet som rammes i betydelig grad.
- Kunnskapen om [miljøendringers konsekvens for arbeidshelse](#) baserer seg ofte på kunnskap om folkehelse og fra områder med annet klima, økonomisk struktur og arbeidsliv enn Norge. Det er et klart behov for mer systematisk kunnskap fra en kontekst som er mer sammenlignbar med den norske om temaet for å kunne si noe sikkert om konsekvensene av miljøendring for norsk arbeidsliv.

Hvilken retning tar det norske arbeidslivet?

Innledningsvis skisserte vi mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet gjennom to figurer. Hovedaksene i begge representerte Arbeidstilsynets overordnede måloppnåelse – HMS-tilstand og grad av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Hovedbildet i norsk

arbeidsliv i dag er at det er preget av godt forebyggende HMS-arbeid og et lavt innslag av kriminalitet og useriøsitet. Det er likevel en bekymring for at enkelte bransjer har et for stort innslag av useriøse aktører. Dette plasserer oss i øvre del av [figur 13](#), men antakelig innenfor den grønne ruten, selv om enkelte næringer kanskje befinner seg lenger mot venstre.

HMS-tilstand	God	Arbeidslivet er todelt, med seriøse og useriøse deler. Arbeidsmiljøtilstanden er under press .	Arbeidslivet preges av seriøse virksomheter som jobber systematisk og godt med eget arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøtilstanden er styrket .
	Dårlig	Arbeidslivet preges av høyt innslag av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Arbeidsmiljøtilstanden er svekket .	Arbeidslivet preges av svekket arbeidsmiljøtilstand, til tross for lavt innslag av useriøse og kriminelle aktører
		Høy	Lav
		Grad av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet	

Figur 13: Mulige fremtidsbilder for det norske arbeidslivet II.

Hovedfunnene i denne rapporten trekker den videre utviklingen i ulike retninger på begge disse aksene. Vi vil nå gå kort gjennom hva de viktigste konsekvensene kan bli for HMS-tilstanden og for omfanget av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. De siste 4 til 5 årene har vist oss at uforutsigbare faktorer har påvirket norsk arbeidsliv mer enn vi kanskje forventet. Utviklingen i 2023 gjør at vi er enda mer usikre enn tidligere: etterdønningene av [pandemien](#), [krigen i Ukraina](#) med mange [flyktninger](#), en uventet [rask utvikling av KI](#), usikkerhet rundt takten i [grønn omstilling](#) og svært usikker [global økonomisk utvikling](#), bidrar til at antagelsene om fremtidens arbeidsliv er enda mer uforutsigbare enn tidligere.

For **HMS-tilstanden** vil en mulig vekst i [helse- og omsorgssektoren](#) føre til at en høyere andel av de sysselsatte arbeider virksomheter som i utgangspunktet er seriøse og som bør ha både vilje og evne til å jobbe godt og systematisk med eget arbeidsmiljø. Samtidig er det en kjensgjerning at dette er en næring hvor arbeidstakere i dag er mer eksponert for flere risikofaktorer, særlig innenfor organisatorisk, ergonomisk og psykososiale faktorer. Dette gjenspeiles også i en relativt høy andel sysselsatte med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og/eller psykiske plager og andelen som jobber frivillig redusert stilling eller går ut av arbeidslivet tidlig dels på grunn av arbeidet. Et økt press på tjenesteproduksjonen innenfor denne sektoren kan føre til redusert evne til å jobbe godt forebyggende med den iboende risikoen som finnes der. Det er også usikkert hvor mye av veksten som vil komme i offentlig sektor versus privat.

Det er god grunn til å forvente at trender innenfor arbeidsmiljøtilstanden som allerede har pågått en stund vil fortsette. Dette gjelder f.eks. en over tid [synkende skaderisiko](#) som ikke

minst med [teknologisk utvikling](#) gjør mye arbeid sikrere fysisk sett, samtidig som andelen som oppgir å ha arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager øker. Kravene til systematikk i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er imidlertid de samme, uavhengig av hvilke risikofaktorer som er til stede på en arbeidsplass. Derfor er det viktig at arbeidsgivere har både vilje og evne til å ivareta det systematiske HMS-arbeidet. Her kan et generelt høyere utdanningsnivå i befolkningen være med på å trekke nivået i riktig retning. Det vil likevel være et sterkt behov for at Arbeidstilsynet kontrollerer og veileder om dette i all overskuelig fremtid, men sammensetningen av virkemiddelbruken kan påvirkes.

Virkemiddelbruken vil også påvirkes av den teknologiske utviklingen. Dette skjer allerede, gjennom bruk av nye kanaler som eksempelvis digitale tilsyn og brev, webinarer, sosiale media og digitale selvhjelpsverktøy. Slike kanaler gir Arbeidstilsynet mulighet til å nå flere med lavere ressursbruk, og, gitt at tiltakene har ønsket effekt, til å påvirke HMS-tilstanden mer kraftfullt.

Omfanget av **useriøsitet** og **arbeidslivskriminalitet** avhenger av flere andre samfunnsforhold. Konjunkturer i både inn- og utland, sammen med tilstrømning av utenlandsk arbeidskraft av ulike grunner, er blant de viktigste. Globaliseringen bidrar til at både økonomier og arbeidsmarkeder er tett knyttet sammen på tvers av landegrenser. Den fremskrevne [nedgangen i netto innvandring](#) til Norge på lang sikt tilsier redusert tilgang på sårbar arbeidskraft for kriminelle aktører. Det store antallet [ukrainske flyktninger](#) i arbeidsfør alder gjør utviklingen usikker. På kortere sikt ser vi også at den kraftige nedgangen i antall utenlandske arbeidstakere under koronapandemien var forbigående. [Koronapandemien](#) rammet skjevt og forsterket ulikheter i arbeidslivet gjennom arbeidsledighet, tap av inntekter og inntektsforskjeller. Økte forskjeller kan isolert sett øke mulighetsrommet for kriminelle til å utnytte sårbare grupper, men det er for tidlig å si hvordan konsekvenser av pandemien vil slå ut på lengre sikt. Både pandemien og krigen i Ukraina har ført til prisøkning på de fleste områder. På kort sikt kan dette påvirke kunder til å bidra til at pris kan bli mer utslagsgivende for valg av tilbyder ved kjøp av varer og tjenester. Dette kan gi et fortrinn til virksomheter som tilbyr useriøse arbeidsvilkår eller bedriver arbeidslivskriminalitet. Samtidig vil opplevd sannsynlighet for at ulovligheter blir oppdaget og straffet være en sentral påvirkende faktor når det gjelder useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Her er både nasjonalt og internasjonalt regelverk, kontroller og kommunikasjonsiltak viktige påvirkningsmekanismer.

Nye tilknytningsformer kan innebære useriøsitet, gjennom at omgåelse av arbeidsgiveransvar fører til dårlige arbeidsvilkår og konkurransevridning. Dette skjer både innenfor og utenfor [plattformøkonomien](#), når selvstendige oppdragstakere reelt sett er arbeidstakere. Hvorvidt omfanget av dette vil øke eller ikke i fremtiden avhenger av flere forhold, men særlig av regelverkets definisjon av arbeidstakerbegrepet, både nasjonalt og gjennom internasjonale organer som EU og ILO. Likeledes kan økning i bruk av [underentreprise](#) dra i samme retning ved at deler av arbeidslivet får dårligere arbeidsvilkår, til tross for at de som utfører arbeidet er fast ansatte. Etterspørselen etter høyt utdannede arbeidstakere forventes å gå opp. Færre jobber for de med lav eller ingen utdanning kan føre til at vilkårene for denne gruppen blir dårligere, noe som allerede reflekteres i at reallønnsveksten for de med lavest lønn er dårligere enn for resten av arbeidsstokken. De blir ikke nødvendigvis flere, men de som er der får det verre. Dette gjør at viktigheten av tariffdekning øker.

Kort oppsummert kan funnene i denne rapporten tilsi 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. Hvorvidt denne gruppen øker eller minker i omfang er imidlertid et åpent spørsmål, som i stor grad avhenger av internasjonale forhold, men også av hvor godt vi treffer med forebyggende og motvirkende tiltak her i landet. Vi anser det imidlertid fortsatt som svært lite sannsynlig at vi vil komme i en situasjon hvor HMS-tilstanden jevnt over er dårlig.

Referanser

- [1] A. Lisborg, «Menneskehandel i den grønne sektor?», Center mod Menneskehandel, Servicestyrelsen, 2011. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://www.ft.dk/samling/20111/almDEL/BEU/bilag/58/1058484.pdf>
- [2] J. O. Christensen, J. Vleeshouwers, L. B. Finne, K. Sørensen, L. Rasmussen, og J. Kristiansen, «Future of work – Work environment and occupational health».
- [3] EU-OSHA, «Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)». Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3>
- [4] STAMI, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [5] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter», Kompass 3/2023, 2023. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/kompass-tema-nr-3-2023-systematisk-hms-arbeid-i-norske-virksomheter.pdf>
- [6] STAMI, «Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning», STAMI-rapport 24–3, 2023. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://stami.no/content/uploads/2023/06/Arbeidsmilj%C3%B8et-i-Norge-og-EU-%E2%80%93-en-sammenlikning.pdf>
- [7] Oslo Economics, «Samfunnsnyttens av-bedriftshelsetjenesten.pdf», mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttens-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [8] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets Risikobilde - sammendrag», 2024. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/risikobilde/risikobilde-sammendrag.pdf>
- [9] Arbeidstilsynet, «Arbeidsskadedødsfall i Norge», 3, 2020. [Online]. Tilgjengelig på:
https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema_nr3_2020-arbeidsskadedødsfall.pdf
- [10] SSB, «09174: Lønn, sysselsetting og produktivitet, etter næring 1970 - 2022. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 1. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://www.ssb.no/statbank/sq/10089460>
- [11] M. J. Thomas og A. M. Tømmerås, «Norway's 2022 national population projections», 2022, [Online]. Tilgjengelig på:
https://www.ssb.no/en/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/norways-2022-national-population-projections/_/attachment/inline/37d9dfef-1cd6-4390-b6ab-1601e21b32a8:1061870b3633187b8e861856f85e2dcc6638f666/RAPP2022-28_nasjfram%20ENG.pdf
- [12] SSB, «Rekordlav fruktbarhet i 2022», SSB. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/rekordlav-fruktbarhet-i-2022>
- [13] A. M. Tømmerås og M. J. Thomas, «Nasjonale befolkningsframskrivinger 2022», 2022/29, 2022. Åpnet: 13. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på:

- <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/nasjonale-befolkningsframskrivinger-2022>
- [14] SSB, «12981: Framskrevne forsørgerbrøker, etter region, alternativ, år og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 14. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
 - [15] N. Tuv, «1 av 5 i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet». Åpnet: 14. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://memu.no/artikler/1-av-5-i-yrkesaktiv-alder-star-utenfor-arbeidslivet/>
 - [16] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Stortingsmelding 6 (2023-2024) Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil», 2023-2024:6, 2023. Åpnet: 21. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5d8550e1045d4f8684acdf893bd10b50/no/pdfs/stm202320240006000dddpdfs.pdf>
 - [17] Helse- og omsorgsdepartementet, «NOU 2023:4 Tid for handling: Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste», 2023:4. Åpnet: 7. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou202320230004000dddpdfs.pdf>
 - [18] S. Leknes og S. A. Løkken, «Befolkningsframskrivinger for», 2020:27, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/429172?_ts=173fc97ddf0
 - [19] SSB, «Fakta om innvandring», SSB. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
 - [20] SSB, «Oversikt over personer med ulik grad av innvandringsbakgrunn», 2014:16, mai 2014. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/oversikt-over-personer-med-ulik-grad-av-innvandringsbakgrunn>
 - [21] SSB, «05476: Flyttinger, etter statistikkvariabel, statsborgerskap og år. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
 - [22] SSB, «07113: Innvandring, etter innvandringsgrunn, landbakgrunn, år og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
 - [23] SSB, «06318: Innvandring, etter innvandringsgrunn og status 1990-2011 - 1990-2022. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
 - [24] C. Berge, L. Andreassen, og T. Køber, «Den grenseløse arbeidskraften», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/den-grenselose-arbeidskraften>
 - [25] A. Steinkeller, «Hvem er arbeidsinnvandrerne fra de nyeste EU-landene?», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrerne/artikler/hvem-er-arbeidsinnvandrerne-fra-de-nyeste-eu-landene>
 - [26] 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>
 - [27] S. Bakke, «En av fire jobber som ble borte under pandemien, tilhørte ikke-bosatte», ssb.no. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no>

- <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/en-av-fire-jobber-som-ble-borte-under-pandemien-tilhorte-ikke-bosatte>
- [28] SSB, «09837: Kjønn- landbakgrunn- og aldersfordeling blant sysselsatte. 4. kvartal 2001 - 2022. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [29] V. Røv, «30 prosent færre utstasjonerte de siste 5 årene», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/30-prosent-faerre-utstasjonerte-de-siste-5-arene>
- [30] V. Røv, «Flere utstasjonerte arbeidstakere i 2022 enn året før», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-utstasjonerte-arbeidstakere-i-2022-enn-aret-for>
- [31] SSB, «Tabell 1. Utstasjonerte arbeidstakere i løpet av året, etter verdensregion. 2016–2022. Antall», SSB. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-utstasjonerte-arbeidstakere-i-2022-enn-aret-for/tabell-1.utstasjonerte-arbeidstakere-i-lopet-av-aret-etter-verdensregion.20162022.antall>
- [32] SSB, «Tabell 2. Utstasjonerte arbeidstakere i løpet av året, etter næring. 2016–2022. Antall», SSB. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-utstasjonerte-arbeidstakere-i-2022-enn-aret-for/tabell-2.utstasjonerte-arbeidstakere-i-lopet-av-aret-etter-naering.20162022.antall>
- [33] K. J. Litland, «Adecco: Polakkene vil ikke til Norge etter kronekollapsen», NRK. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nrk.no/norge/adecco_-polakkene-vil-ikke-til-norge-etter-kronekollapsen-1.16629764
- [34] M. Walbækken, F. Kostøl, R. Røtnes, F. Eggen, og A. H. Kordt, «Possibilities for low-skilled immigrants in the Norwegian labour market of tomorrow», SØA, 2019:7, 2019. [Online]. Tilgjengelig på: https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/5cd186e415fc0b3106f4919/1557235436578/Report+7-2019+Possibilities+for+low-skilled+immigrants+in+the+Norwegian+labour+market+of+tomorrow_final.pdf
- [35] Kunnskapsdepartementet, «Utsyn over kompetansebehovet i Norge», Stortingsmelding 2022-2023/14, mar. 2023. Åpnet: 19. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm202220230014000dddpdfs.pdf>
- [36] SSB, «13602: Framskrevne befolkningsendringer, etter innvandringskategori og landbakgrunn, i 9 alternativer 2021 - 2100. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/13602>
- [37] SSB, «11327: Innvandring, utvandring og nettoinnvandring, etter statsborgarskap 2007K1 - 2023K3. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [38] UDI, «Søknader om kollektiv beskyttelse etter søknadsuke (2022-2023)», UDI. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/soknader-om-kollektiv-beskyttelse-etter-soknadsuke-2022-2023/>
- [39] FN, «Mennesker på flukt». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fn.no/tema/flyktninger/mennesker-paa-flukt>

- [40] UNHCR, «Situation Ukraine Refugee Situation». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
- [41] A. Steinkeller, «Krigen i Ukraina ga historisk innvandervækst», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre/artikler/krig-ga-innvandringsvekst>
- [42] UDI, «Statistikk om Ukrainasituasjonen», UDI. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/ukraina/>
- [43] IMDI, «Bosettingstall», IMDi. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.imdi.no/planlegging-og-bosetting/bosettingstall/>
- [44] UDI, «Tre ulike scenarioer for antall flyktninger fra Ukraina», UDI. Åpnet: 11. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikknnotater/tre-ulike-scenarioer-for-antall-flyktninger-fra-ukraina/>
- [45] Arbeidstilsynet, «Krigen i Ukraina og dens mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv», *Innsikt - analyseneytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2022, nr. 3.
- [46] V. Hernes, O. Deineko, M. H. Myhre, T. Liodden, og A. B. Staver, «Ukrainian refugees – experiences from the first phase in Norway», Report, 2022. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3029151>
- [47] T. Olsen, «Nå kommer nesten like mange ukrainske menn som kvinner til Norge. Stridsdyktige Pavlo nekter å la skammen ta overhånd.», *aftenposten.no*. Åpnet: 11. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.aftenposten.no/norge/i/3EP3dq/de-kan-bli-kalt-forraedere-i-hjemlandet-men-pavlo-31-flyktet-med-familien-til-norge>
- [48] SSB, «13630: Landbakgrunn- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere, jobber og kontantlønn. Foreløpige og endelige tall 2016M01 - 2023M10. Statistikkbanken», SSB.
- [49] C. Berge og T. Køber, «Hvor mange ukrainere jobber i Norge?», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/hvor-mange-ukrainere-jobber-i-norge>
- [50] Økokrim, «Økokrims trusselvurdering 2022 - Økokrim». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.okokrim.no/oekokrims-trusselvurdering-2022.6527255-549350.html>
- [51] SSB, «Fakta om norsk økonomi», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-okonomi>
- [52] KS, «Situasjonen og utsiktene for norsk økonomi 2023-24», KS. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ks.no/fagomrader/okonomi/sjefokonomens-side/situasjonen-og-utsiktene-for-norsk-okonomi/>
- [53] SSB, «Konjunkturtendensene», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/statistikk/konjunkturtendensene>
- [54] SSB, «Norsk økonomi er ved et vendepunkt», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/statistikk/konjunkturtendensene/artikler/norsk-okonomi-er-ved-et-vendepunkt>
- [55] SSB, «Konjunkturutvikling i norsk og internasjonal økonomi», 3/2023, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/okonomiske->

- analyser/okonomiske-analyser-3-2023/_/attachment/inline/80ef003f-c88a-4bcd-93f2-74573037c8e4:34a41f759d76f2b582eb4661ff3bf4c4e9515438/OA2023-3.pdf
- [56] Norges Bank, «Pengepolitisk rapport 1/23», 1/2023, mar. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.norges-bank.no/contentassets/7fa735b5443a4030bde29dc5c7a2307/ppr-1-23.pdf?v=03242023130756>
- [57] SSB, «Økonomisk utsyn over året 2022», 1/2023, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/okonomiske-analyser/okonomiske-analyser-1-2023/_/attachment/inline/b45fb6c3-b974-445b-9050-a23df214c603:a7c28e71ffef817854beb3e925172e72da32ccf9/OA2023-1%20Utsynet_web.pdf
- [58] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «NOU 2023: 12 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023», regjeringen.no, NOU 12, mar. 2023. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-12/id2969960/>
- [59] Finansdepartementet, «Meld. St. 14 (2020-2021) Perspektivmeldingen 2021», feb. 2021. Åpnet: 10. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/91bdfca9231d45408e8107a703fee790/no/pdfs/stm202020210014000dddpdfs.pdf>
- [60] K. A. Mork, H. A. Trønnes, og V. S. Bjerketvedt, «Capital Preservation and Current Spending with Sovereign Wealth Funds and Endowment Funds: A simulation Study», *International Journal of Financial Studies*, bd. 10, nr. 3, Art. nr. 3, sep. 2022, doi: 10.3390/ijfs10030067.
- [61] H. R. Varian, *Intermediate microeconomics: a modern approach*, 8. ed. New York, NY: Norton, 2010.
- [62] SSB, «Elektrisitetspriser», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/energi-og-industri/energi/statistikk/elektrisitetspriser>
- [63] D. Harvey, «Globalization in question», 56, 1997. [Online]. Tilgjengelig på: https://canvas.harvard.edu/files/3747750/download?download_frd=1
- [64] P. Dicken, *Global shift: mapping the changing contours of the world economy*, 5. ed., Reprinted. London: Sage Publ, 2009.
- [65] D. B. Massey, *Spatial dimensions of labour: social structure and the geography of production*, Repr. i Critical human geography. Basingstoke: Macmillan, 1990.
- [66] J. Peck, *Offshore: Exploring the Worlds of Global Outsourcing*. Oxford University Press, 2017. doi: 10.1093/acprof:oso/9780198727408.001.0001.
- [67] D. Jordhus-Lier, A. Aasland, A. Underthun, og G. Tyldum, «Fragmenterte arbeidsplasser? En spørreundersøkelse blant hotellarbeidere i Oslo og Akershus», *Søkelys på arbeidslivet*, bd. 28, nr. 4, s. 355–373, nov. 2011, doi: 10.18261/ISSN1504-7989-2011-04-05.
- [68] G. Nassimbeni mfl., *Reshoring in Europe: overview 2015-2018*. i Future of manufacturing in Europe / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. doi: 10.2806/119762.
- [69] T. Stensvold, «Ny trend: Norske bedrifter flytter hjem produksjonen fra lavkostland», Tu.no. Åpnet: 20. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.tu.no/artikler/ny-trend-norske-bedrifter-flytter-hjem-produksjonen-fra-lavkostland/348711>

- [70] H. B. Lund og M. Steen, «Make at home or abroad? Manufacturing reshoring through a GPN lens: A Norwegian case study», *Geoforum*, bd. 113, s. 154–164, jul. 2020, doi: 10.1016/j.geoforum.2020.04.015.
- [71] Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, «Risiko 2023 - Økt uforutsigbarhet krever høyere beredskap», feb. 2023. Åpnet: 21. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://nsm.no/regelverk-og-hjelp/rapporter/risiko-2023>
- [72] Global Trade Alert, «Global Trade Alert». Åpnet: 29. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.globaltradealert.org/global_dynamics/day-to_1129
- [73] N. Messieh, «By the numbers: The global economy in 2023», Atlantic Council. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/new-atlanticist/by-the-numbers-the-global-economy-in-2023/>
- [74] Eurostat, «Employment and activity by sex and age (1992-2020) - annual data». Åpnet: 20. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_H__custom_3226702/default/table?lang=en
- [75] F. R. Aune, Å. Cappelen, og S. Mæland, «Oppdaterte analyser basert på Rapporter 2020/38 'Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet. Makroøkonomiske effekter av politiske tiltak for å redusere norsk produksjon av olje og gass'». 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/_attachment/435324?_ts=17563963dc0
- [76] F. R. Aune, Å. Cappelen, og S. Mæland, «Konsekvenser av redusert petroleumsvirksomhet. Makroøkonomiske effekter av politiske tiltak for å redusere norsk produksjon av olje og gass», 2020:38, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/_attachment/435324?_ts=17563963dc0
- [77] Z. Jia, T. Kornstad, N. M. Stølen, og G. Hjemås, «Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040», 2023:2, 2023.
- [78] E. Holmøy, G. Hjemås, og F. Haugstveit, «Arbeidsinnsats i offentlig helse og omsorg: Fremskrivninger og historikk», 2023:3, 2023. Åpnet: 7. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsinnsats-i-offentlig-helse-og-omsorg-fremskrivninger-og-historikk>
- [79] Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, «Søking om opptak til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler.», Faktanotat, apr. 2023. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/faktanotat-uhg-sokertall-2023.pdf>
- [80] C. Bratt og H. Gautun, «Should I stay or should I go? Nurses' wishes to leave nursing homes and home nursing», *J Nurs Manag*, bd. 26, nr. 8, s. 1074–1082, nov. 2018, doi: 10.1111/jonm.12639.
- [81] SSB, «Nyutdannede sykepleiere og grunnskolelærere i arbeidsmarkedet. Hvor starter de å jobbe, og hvor lenge blir de i yrket sitt?».
- [82] STAMI, «Stort potensial for å forebygge sykefravær blant sykepleiere», STAMI. Åpnet: 9. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/stort-potensial-for-a-forebygge-sykefravaer-blant-sykepleiere/>
- [83] S. Thun, A. Fridner, D. Minucci, og L. T. Løvseth, «Sickness present with signs of burnout: The relationship between burnout and sickness presenteeism among

- university hospital physicians in four European countries», *Psykologisk.no*. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://psykologisk.no/sp/2014/11/e5/>
- [84] NOU 2021:2, «Kompetanse, aktivitet og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting.», 2021:2, 2021. Åpnet: 9. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- [85] «Nasjonalt arbeidstidsregister (A-TID)», STAMI. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/vare-tjenester/nasjonalt-arbeidstidsregister-a-tid/>
- [86] «Mot en bærekraftig arbeidsstyrke i helsesektoren i det 21. århundre: Helsefremmende arbeidsplaner (HeWoS)», Universitetet i Bergen. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.uib.no/fg/sc/158911/mot-en-baerekraftig-arbeidsstyrke-i-helsesektoren-i-det-21-arhundre-helsefremmende>
- [87] T. Gunnes, R. Ekren, og H. S. Arnesen, «LÆRERMOD 2020-2040. Tilbud og etterspørsel for fem grupper av lærerutdanninger», 2023/13, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/laererm-2020-2040/_attachment/inline/88e4a930-a958-4dcf-8e60-a6b5a346a131:bb13eb2cac67aecc1a4b5b001a849a835a56a2b9/RAPP2023-13.pdf
- [88] KS, «Stort behov for nye medarbeidere fremover», KS. Åpnet: 1. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>
- [89] STAMI, «Fakta om arbeidsmiljøet innen undervisning - grunnskole», STAMI NOA. Åpnet: 11. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/undervisning-grunnskole/>
- [90] P. Arias *mfl.*, «Technical summary», i *Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2021, s. 33–144. Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_SummaryVolume.pdf
- [91] IPBES, «Summary for policymakers of the global assessment report on biodiversity and ecosystem services», Zenodo, nov. 2019. doi: 10.5281/zenodo.3553579.
- [92] L. Andreassen *mfl.*, «2015 Klima i Norge 2100», Norsk klimaservicesenter, 2/2015, 2015. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.met.no/kss/_attachment/download/4140d58a-d368-4145-9c1f-e85de3d5fe74:1760c9f2c4acae80b91f61299dcf9e1187ce81cb/klima-i-norge-2100-opplag2.pdf
- [93] M. Tønnessen, «Vil klimaendringer gi økt innvandring?», bd. 2014, nr. 2, 2014, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/173632?_ts=1458fae8370
- [94] Finansdepartementet, «NOU 2018:18 Klimarisiko og norsk økonomi», NOU 2018:17. Åpnet: 2. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/c5119502a03145278c33b72d9060fbc9/no/pdfs/nou201820180017000dddpdfs.pdf>
- [95] Arbeidstilsynet, «Arbeidsmiljøtilstanden i Norge - status, utfordringer og trender», *Innsikt - analysenytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2021, nr. 4, 2021.
- [96] D. Feldmeyer *mfl.*, «Global vulnerability hotspots: differences and agreement between international indicator-based assessments», *Climatic Change*, bd. 169, nr. 1, s. 12, nov. 2021, doi: 10.1007/s10584-021-03203-z.

- [97] Notre Dame University, «Country Index Notre Dame Global Adaptation Initiative», Notre Dame Global Adaptation Initiative. Åpnet: 2. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://gain.nd.edu/our-work/country-index/>
- [98] NOU, «NOU 2023:25 Omstilling til lavutslipp: Veivalg for klimapolitikken mot 2050», 2023:25, 2023. Åpnet: 27. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/781d27de14fd4065af33a864a49cea11/kli-mautvalget-2050-web-2.pdf>
- [99] F. Cottier og I. Salehyan, «Climate variability and irregular migration to the European Union», *Global Environmental Change*, bd. 69, s. 102275, jul. 2021, doi: 10.1016/j.gloenvcha.2021.102275.
- [100] D. J. Kaczan og J. Orgill-Meyer, «The impact of climate change on migration: a synthesis of recent empirical insights», *Climatic Change*, bd. 158, nr. 3, s. 281–300, feb. 2020, doi: 10.1007/s10584-019-02560-0.
- [101] Flyktningkonvensjonen, *Konvensjon om flyktningers stilling*. Geneve, 1951. Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1951-07-28-1>
- [102] I. I. Berchin, I. B. Valduga, J. Garcia, og J. B. S. O. de Andrade Guerra, «Climate change and forced migrations: An effort towards recognizing climate refugees», *Geoforum*, bd. 84, s. 147–150, aug. 2017, doi: 10.1016/j.geoforum.2017.06.022.
- [103] B. O'Neill mfl., «Key Risks Across Sectors and Regions», Cambridge University Press, Cambridge, UK, jun. 2023. doi: 10.1017/9781009325844.
- [104] Utlendingsnemda, «Dublin-saker». Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.une.no/sakstyper/dublinsaker/>
- [105] N. Prytz, F. Nordbø, J. Higham, og H. Thornham, «Utredning om konsekvenser for Norge av klimaendringer i andre land», EY-rapport, 2018. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.miljodirektoratet.no/globalassets/publikasjoner/M932/M932.pdf>
- [106] G. Ottersen, K. Y. Børsheim, L. Arneborg, V. Schourup-Kristensen, E. A. Rosell, og M. Hieronymus, «OBSERVED AND EXPECTED FUTURE IMPACTS OF CLIMATE CHANGE ON MARINE ENVIRONMENT AND ECOSYSTEMS IN THE NORDIC REGION», 2023–10, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.hi.no/templates/reporteditor/report-pdf?id=69707&66721470>
- [107] Riksrevisjonen, «Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes arbeid med klimatilpasning av bebyggelse og infrastruktur», 3:6, mar. 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2021-2022/dokument-3-6-2021-2022---undersokelse-av-myndighetenes-arbeid-med-klimatilpasning-av-bebyggelse-og-infrastruktur---endelig.pdf>
- [108] J. Thistlethwaite og M. O. Wood, «Insurance and Climate Change Risk Management: Rescaling to Look Beyond the Horizon», *British J of Management*, bd. 29, nr. 2, s. 279–298, apr. 2018, doi: 10.1111/1467-8551.12302.
- [109] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Analyser av krisescenarioer 2019», Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, 2019. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/p1808779_aks_2018.cleaned.pdf
- [110] L. Wiréhn, «Nordic agriculture under climate change: A systematic review of challenges, opportunities and adaptation strategies for crop production», *Land Use Policy*, bd. 77, s. 63–74, sep. 2018, doi: 10.1016/j.landusepol.2018.04.059.

- [111] B. Bednar-Friedl mfl., «Europe», i *Climate Change 2022 – Impacts, Adaptation and Vulnerability: Working Group II Contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, 1. utg., Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2023. doi: 10.1017/9781009325844.
- [112] S. S. Beitnes, B. Kopainsky, og K. Potthoff, «Climate change adaptation processes seen through a resilience lens: Norwegian farmers' handling of the dry summer of 2018», *Environmental Science & Policy*, bd. 133, s. 146–154, jul. 2022, doi: 10.1016/j.envsci.2022.03.019.
- [113] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Emergency Preparedness Analysis», Direktoratet for samfunnsberedskap, Direktoratet for samfunnsberedskap, 2019. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/emergency_preparedness_analysis_forest_fires_eng.pdf
- [114] O. Tveito, «Klimaendringer og betydning for skogbruket», Norges Meteorologiske Institutt, 25/2014, 2014. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.met.no/publikasjoner/met-report/met-report-2014/_/attachment/download/5651da6a-cf0d-4197-8158-eb10e5e613c6:abf51af98ffd5c51f51f199de77a0cf88a016225/MET-report-25-2014.pdf.pdf
- [115] S. Jore, P. Schwarze, og A. Aakra, «Klimaendringer og helse», Folkehelse rapporten - Helsetilstanden i Norge. Åpnet: 1. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fhi.no/he/folkehelse rapporten/miljo/klima-og-helse/>
- [116] S. Daghigh Yazd, S. A. Wheeler, og A. Zuo, «Key Risk Factors Affecting Farmers' Mental Health: A Systematic Review», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, bd. 16, nr. 23, Art. nr. 23, jan. 2019, doi: 10.3390/ijerph16234849.
- [117] E. Rødland, K. Nerhus, D. Brasfield, og M. Shelil, «klimateendringer: Sårbarhet og tilpasningsbehov i helse og omsorgssektoren i Norge», Folkehelseinstituttet, 2023. Åpnet: 30. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fhi.no/contentassets/cbd0e04c01f54534976c118ebf12863f/klimateendringer--sarbarhets-og-tilpasningsbehov-i-helse--og-omsorgssektoren-i-norge-rapport-2023.pdf>
- [118] A. H. Ranhoff, H. O. Hygen, F. D. Ruscio, S. Rao, og B. H. Strand, «The warm summer of 2018 – increased mortality among older people?», *Tidsskrift for Den norske legeforening*, jun. 2019, doi: 10.4045/tidsskr.19.0167.
- [119] Global Facility for Disaster Reduction and Recovery, «ThinkHazard - Norway». [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.thinkhazard.org/en/report/186-norway/EH>
- [120] C. Cao, «Three essays on transportation and environmental economics», NTNU, 2023.
- [121] FHI, «3. Mulige trusler fra smittsomme sykdommer», Folkehelseinstituttet. Åpnet: 1. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fhi.no/he/fremtidens-utfordringer-for-folkehelsen/del-1-3/3.-mulige-trusler-fra-smittsomme-sykdommer>
- [122] European Agency for Safety and Health at Work., «Biological agents and work-related diseases: results of a literature review, expert survey and analysis of monitoring systems : literature Review.», Publications Office, LU, 2019. Åpnet: 16. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/559114>
- [123] M. Dell, B. F. Jones, og B. A. Olken, «What Do We Learn from the Weather? The New Climate-Economy Literature», *Journal of Economic Literature*, bd. 52, nr. 3, s. 740–798, sep. 2014, doi: 10.1257/jel.52.3.740.

- [124]SSB, «Landbruksteljing», SSB. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/landbrukstellinger/statistikk/landbruksteljing>
- [125]Fiskeridirektoratet, «Oppdrett». [Online]. Tilgjengelig på: <https://statistikbanken.fiskeridir.no:443/PxWeb/sq/c493b445-9186-4897-959f-672a4075b6f1>
- [126]Fiskeridirektoratet, «Fiskere fra fiskermanntallet», Fiskeridirektoratet. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoey-og-tillatelser/Fiskermanntallet/fiskere-fra-manntallet>
- [127]SSB, «Tabell 13470: Sysselsatte per 4. kvartal, etter næring», SSB. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/13470/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10085246&timeType=item>
- [128]SSB, «Tabell 12058: Brann- og ulykkesvern - grunnlagstall og nøkkeltall, etter region, statistikkvariabel og år.», SSB. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [129]Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Om DSB - Organisasjon», Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.dsb.no/menyartikler/om-dsb/organisasjon/>
- [130]SSB, «Tabell 10604: Sysselsetting i reiselivsnæringene 2011 - 2021.», SSB. Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/10604>
- [131]M. Kiefer, J. Rodríguez-Guzmán, J. Watson, B. van Wendel de Joode, D. Mergler, og A. S. da Silva, «Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs», *Rev Panam Salud Publica*, bd. 40, nr. 3, s. 192–197, sep. 2016.
- [132]SNL, «informasjons- og kommunikasjonsteknologi», *Store norske leksikon*. 23. august 2023. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://snl.no/informasjons-_og_kommunikasjonsteknologi
- [133]European Agency for Safety and Health at Work., «Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025.», Publications Office, LU, 2018. Åpnet: 8. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/515834>
- [134]SSB, «10970: Internettilknytning etter beste teknologi, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2011 - 2023. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [135]A. sosialdepartementet, «NOU 2021: 9 Den Norske Modellen og Fremtidens Arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering», regjeringen.no, NOU, jun. 2021. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- [136]F. Eggen, J. Måløy, R. Røtnes, M. Norberg-Schultz, og J. I. Steen, «Norges behov for IKT-kompetanse i dag og framover», 1–2021, jan. 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/60100605a2339c4557ac1008/1611662856986/R1-2021+Behov+for+og+tilbud+av+IKT-kompetanse.pdf>
- [137]D. Acemoglu og P. Restrepo, «Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor», *Journal of Economic Perspectives*, bd. 33, nr. 2, s. 3–30, mai 2019, doi: 10.1257/jep.33.2.3.

- [138] World Economic Forum, «The Future of Jobs Report 2020», okt. 2020. Åpnet: 11. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- [139] O.-M. Gangnes, «Teknologisk revolusjon kan forandre jussen», *Juristen*, bd. 2023, nr. 1, 2023, Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://juristen.no/sites/default/files/2023-06/juristen-0123_web.pdf
- [140] Kommunal- og moderniseringsdepartementet, «Nasjonal strategi for kunstig intelligens», regjeringen.no, Plan, jan. 2020. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategi-for-kunstig-intelligens/id2685594/>
- [141] Europakommisjonen, *Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL LAYING DOWN HARMONISED RULES ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACT) AND AMENDING CERTAIN UNION LEGISLATIVE ACTS*. 2021. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206&qid=1687779715019>
- [142] EU-OSHA, «Kampanjeveiledning – Et sikkert og godt arbeidsmiljø i den digitale tidsalder | Safety and health at work EU-OSHA». 2023. Åpnet: 8. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/no/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>
- [143] Europarådet, «Artificial intelligence act: Council and Parliament strike a deal on the first rules for AI in the world». Åpnet: 20. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/09/artificial-intelligence-act-council-and-parliament-strike-a-deal-on-the-first-worldwide-rules-for-ai/>
- [144] T. K. Andersen, P. F. Kvamsvåg, og H. Y. Torvatn, «Hvordan påvirker digitalisering akademikeryrkene? En kikk inn i glasskulen», 00560, 2020. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=2161210>
- [145] Arbetsmiljøverket, «Omvärldsrappport 2023», 2023.
- [146] M. Bråten, R. K. Andersen, T. Flatland, og T. Tranvik, «Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning», 2023:12, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2023/20847.pdf>
- [147] Digital com, «1 in 10 Workers Laid Off in 2022 Plan to Start Their Own Business», Digital.com. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://digital.com/laid-off-workers-starting-businesses/>
- [148] Europakommisjonen, «Regulatory framework proposal on artificial intelligence». Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>
- [149] C. Stokel-Walker, «What is the future of AI? Google and the EU have very different ideas», *New Scientist*. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.newscientist.com/article/2373433-what-is-the-future-of-ai-google-and-the-eu-have-very-different-ideas/>
- [150] SSB, «12351: Private foretak. Bruk av robotar, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2018 - 2022. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 8. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [151] Consortiq, «6 Major Industries Being Elevated by Drones», Consortiq. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://consortiq.com/uas-resources/6-major-industries-being-elevated-by-drones>

- [152]SSB, «12350: Private føretak. Formål med 3D-printing, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2017 - 2019. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [153]C. Moro, Z. Štromberga, og A. Stirling, «Virtualisation devices for student learning: Comparison between desktop-based (Oculus Rift) and mobile-based (Gear VR) virtual reality in medical and health science education», *Australasian Journal of Educational Technology*, bd. 33, nr. 6, Art. nr. 6, nov. 2017, doi: 10.14742/ajet.3840.
- [154]H. Færevik, M. Sandsund, O. Wiggen, og J. Renberg, «Arctic weather protection, health effects, monitoring systems and risk assessment», SINTEF. Åpnet: 8. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.sintef.no/en/publications/publication/1268886/>
- [155]T. M. Seeberg mfl., «Protective jacket enabling decision support for workers in cold climate», *Annu Int Conf IEEE Eng Med Biol Soc*, bd. 2013, s. 6498–6501, 2013, doi: 10.1109/EMBC.2013.6611043.
- [156]A. O. Rønning og L. Christensen, «Sensor under kontorpulten skal sjekke når forskere er på kontoret». Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.forskerforum.no/sensor-under-kontorpulten-skal-sjekke-nar-forskere-er-pa-kontoret/>
- [157]SSB, «13305: Konsekvensar av koronapandemien. Fjerntilgang og nettsal, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2020. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [158]SSB, «13306: Konsekvensar av koronapandemien. IKT-bruk og digitalisering, etter sysselsetting og næring (SN2007) (prosent) 2021. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [159]R. Diebner, M. Thompson, D. Malfara, K. Neher, og M. Vancauwenberghe, «Predictions: The future of CX desktop». Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <http://ceros.mckinsey.com/authors-sidebar-post-pandemic-desktop-2>
- [160]D. Betts, L. Korenda, og S. Giuliani, «Are consumers already living the future of health?», 2020. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/6851_Consumer-survey-and-FOH/DI_Consumer-survey-and-FOH.pdf
- [161]Finansdepartementet, «NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi — Produktivitetskommisjonens andre rapport», regjeringen.no, NOU 2016:3, feb. 2016. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-3/id2474809/>
- [162]J. I. Steen, F. Eggen, og R. Røtnes, «IKT-næringens kompetansebehov», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 7_2023, 2023. Åpnet: 11. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.abelia.no/contentassets/1e9caa2cfab5468ebf6945095c56d737/endelig-r7-2023-ikt-naringens-kompetansebehov.pdf>
- [163]D. H. C. Chen og C. J. Dahlman, «The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations», The World Bank, Washington, DC, 2006.
- [164]Climate action tracker, «Norway». Åpnet: 26. september 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://climateactiontracker.org/countries/norway/>
- [165]OECD, *OECD Environmental Performance Reviews: Norway 2022*. i OECD Environmental Performance Reviews. Paris: OECD Publishing, 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://doi.org/10.1787/59e71c13-en>

- [166] L. H. Gulbrandsen og E. A. T. Hermansen, «Ever Closer Union? Norges tilknytning til EUs klimaregelverk», *Internasjonal Politikk*, bd. 80, nr. 1, Art. nr. 1, jun. 2022, doi: 10.23865/intpol.v80.3674.
- [167] Bjerkessjö, Peter, Lantto, Fanny, M. Malmaeus, J. M. Sanne, og M. Wennerholm, «Grön omställning och arbetsliv», Forskningsrådet för hållbar utveckling. [Online]. Tilgjengelig på: <https://forte.se/app/uploads/2021/03/fort-0041-rapport-gron-omstallning-web-ta-1.pdf>
- [168] Ministry of trade, industry and fisheries, «Roadmap: The green industrial initiative», 2022. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/contentassets/1c3d3319e6a946f2b57633c0c5fcc25b/roadmap_the-green-industrial-initiative_singlepages_web.pdf
- [169] NOU 2023, «NOU 2023:3 Mer av alt raskere», 2023:3. Åpnet: 5. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f15fcec3143d1bf9cade7da6afe6e/nou/nou202320230003000dddpdfs.pdf>
- [170] A. Torvanger og O. Løfsnes, «Klimaeffekten av elektrifisering av Utsira-høyden», bd. 128, nr. 9, s. 13–22, 2014.
- [171] Olje- og energidepartementet, «Energi til arbeid», 2021 2020. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/3d9930739f9b42f2a3e65adadb53c1f4/nou/pdfs/stm202020210036000dddpdfs.pdf>
- [172] L. H. Gulbrandsen, «Utslippskutt hjemme eller ute?», *Aftenposten Innsikt*, 3. mars 2022. Åpnet: 19. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.aftenposteninnsikt.no/klimamilj/utslippskutt-hjemme-eller-ute>
- [173] Oslo Economics og SINTEF, «Industrien: Etterspørsel etter kraft, beslutningsfaktorer og energieffektivisering», 2022/64, 2022. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f15fcec3143d1bf9cade7da6afe6e/nou/sved/vedlegg3.pdf>
- [174] E. Moe, S. R. Sæther, J.-K. S. Røttereng, og S. T. Hansen, «Kraftmangel i horisonten: Norsk klima-utenrikspolitikk fra konsensus til strid?», *IP*, bd. 80, nr. 1, s. 197, 2022, doi: 10.23865/intpol.v80.3761.
- [175] H. Birkelund mfl., «Langsiktig kraftmarkedsanalyse 2021-2040», 29/2021. Åpnet: 5. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://publikasjoner.nve.no/rapport/2021/rapport2021_29.pdf
- [176] A. M. Ødegård mfl., «Trender i arbeidslivs- og velferdspolitikken fram mot 2035», 2020:32, 2020. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20767.pdf>
- [177] H. E. Normann mfl., *Kompetanse for grønn omstilling: En gjennomgang av forskningslitteratur og arbeidslivets kompetansebehov knyttet til miljø- og klimautfordringer*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU, 2023. Åpnet: 27. september 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3063455>
- [178] S. Skule, M. Aure, T. Bergene, H. Børrestuen, T. Falch, og E.-K. Flagtvedt, «Framtidige kompetansebehov : utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet», 1/2023, mai 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2023/09/KBU-temarapport-2023.pdf>

- [179]Thema og Multiconsult, «Drive og usikkerhet i langsiktige energimarkedsanalyser», 2022. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f15fcec3143d1bf9cade7da6afe6e/no/sved/vedlegg2.pdf>
- [180]E. T. Isaksen, K. Røed, og T. Zhang, «Indikatorer for å måle omstillingstempo i norsk økonomi», 2022/3, 2022. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp22_03.pdf
- [181]European Agency for Safety and Health at Work, «What will the circular economy (CA) mean for occupational safety and health (OSH)?», Policy Brief, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-09/CE_summary_scenario.pdf
- [182]Arbeidstilsynet, «Grunnlag for fastsettelse av grenseverdi for dieseleksos Revisjon av direktiv 2019/130/EU», 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/4c49d6bdd1ee4f7281d4ebc6a0b6da93/dieseleksos-grunnlagsdokument-2021.pdf>
- [183]Publications Office of the European Union, «Legal acts – statistics - EUR-Lex». Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://eur-lex.europa.eu/statistics/2022/legislative-acts-statistics.html>
- [184]M. Risak og T. Dullinger, «The concept of ‘worker’ in EU law: status quo and potential for change | etui», European Trade Union Institute, 140, 2018. Åpnet: 20. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf>
- [185]Lovdata, «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Lovdata». Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- [186]M. Nadim og J. Orupabo, «Ansette eller ikke ansette? Arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier og begrunnelser for bruk av ulike tilknytningsformer i to bransjer», *Søkelys på arbeidslivet*, bd. 40, nr. 2, s. 1–16, 2023, doi: 10.18261/spa.40.2.2.
- [187]EU-OSHA, «Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU», European Risk Observatory Discussion Paper, 2017. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Protecting_Workers_in_Online_Platform_Economy.pdf
- [188]ILO, «World Employment and Social Outlook: Trends 2021», 2021. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
- [189]M. J. Hotvedt og K. Alsos, «Is Nordic labour law fit to meet future challenges?», i *The future of work in the Nordic countries: Opportunities and challenges for the Nordic working life models*, Nordic Council of Ministers, 2021, s. 52–55. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1552808/FULLTEXT02>
- [190]OECD, «OECD Employment Outlook 2019». 2019. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9ee00155-en>
- [191]Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern) - Lovdata». Åpnet: 5.

- desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2023-03-17-3>
- [192] S. Cools, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Atypisk arbeid som -hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021», 2023:9, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3103729/Rapport_9_23_Atypisk_arbeid_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [193] SSB, «Få selvstendig næringsdrivende er avhengige av kun én enkeltkunde», ssb.no. Åpnet: 27. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fa-selvstendig-naeringsdrivende-er-avhengige-av-kun-en-enkeltkunde>
- [194] Arbeidstilsynet, «Varebilsegmentet: Kjennetegn og tilsynserfaringer i et kriminalisert marked», 3–2022, 2022.
- [195] F. Eggen, M. Bråten, og M. M. Frisell, «Kartlegging av kjennetegn ved varebilsegmentet og konkurranseflaten mot øvrig godstransport på vei», 27–2020, 2020. Åpnet: 27. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/5f621af95cadf56d93dac402/1600264962093/R27-2020+Kartlegging+av+kjennetegn+ved+varebilsegmentet+og+konkurranseflaten+mot+%C3%B8vrig+godstransport+p%C3%A5+vei.pdf>
- [196] M. Strøm og K. von Simson, *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018 : Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater*. Institutt for samfunnsforskning, 2020. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2686995>
- [197] T. Flaarønning, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Utsetting og atypisk -arbeid i foretak», 2021:7, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2833019/Utsetting%2bogatypisk%2barbeid%2bi%2bforetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [198] K. Nergaard, «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv», 2018:38, 2018. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf>
- [199] Arbeidstilsynet, «Risikobilde», 2023.
- [200] T. Flaarønning, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Innlegg om innleie i norsk arbeidsliv: Økt ulikhet mellom bedrifter – og mellom grupper av arbeidstakere», www.dn.no. Åpnet: 28. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.dn.no/innlegg/arbeidsliv/arbeidsmarkedet/bygg-og-anlegg/innlegg-om-innleie-i-norsk-arbeidsliv-okt-ulikhet-mellom-bedrifter-og-mellom-grupper-av-arbeidstakere/2-1-1109291>
- [201] K. Alsos, K. Jesnes, B. S. Øistad, og T. Nesheim, «Når sjefen er en app», 2017:41, 2017. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/images/pub/2017/20649.pdf>
- [202] H. H. Lien, A. Pärnänen, H. Sutela, A. Skovb, K. Mortensen, og D. F. Gustafsson, «Results from the 2022 LFS Pilot module on digital platform employment in Denmark, Finland and Norway», 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ine.pt/xurl/doc/611437016>
- [203] SSB, «De fleste som tjener penger gjennom digitale plattformer driver med privat eiendomsutleie», SSB. Åpnet: 14. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på:

- <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/de-fleste-som-tjener-penger-gjennom-digitale-plattformer-driver-med-privat-eiendomsutleie>
- [204] I. Kjørstad og D. Slettebakk, «Delingsøkonomien i Norge», Oslo: Forbruksforskningsinstituttet SIFO, Report, 2016. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5320>
- [205] O. Haavardsholmd, H. Vennemo, og S. Pedersen, «Delingsøkonomiens betydning for norsk økonomi – i dag og i fremtiden», 45, 2016. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.vista-analyse.no/no/publikasjoner/delingsokonomiens-betydning-for-norsk-okonomi-i-dag-og-i-fremtiden/>
- [206] J. E. Dølvik og K. Jesnes, *Nordic labour markets and the sharing economy*, 2017:508. i TemaNord. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2017. doi: 10.6027/TN2017-508.
- [207] ILO, «The role of digital labour platforms in transforming the world of work», Report, feb. 2021. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm)
- [208] Finansdepartementet, «NOU 2017: 4 Delingsøkonomien – Muligheter og utfordringer», regjeringen.no, NOU, feb. 2017. Åpnet: 23. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>
- [209] J. I. Steen, J. R. Steen, K. Jesnes, og R. Røtnes, «The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries», 2019.
- [210] S. M. Oppegaard, «Hva er gig- og plattformøkonomien?», *Ramazzini*, bd. 27, nr. 1, s. 7–9, 2020.
- [211] K. Alsos, K. Jesnes, og B. S. Øistad, «Når sjefen er en app – delingsøkonomi i et arbeidsperspektiv», *Praktisk økonomi & finans*, bd. 34, nr. 2, s. 101–110, jun. 2018, doi: 10.18261/issn.1504-2871-2018-02-03.
- [212] P. Mattila-Wiro, Y. Samant, W. Husberg, M. Falk, A. Knudsen, og E. Saemundsson, «Work today and in the future : Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates», Ministry of Social Affairs and Health, serial publication, sep. 2020. Åpnet: 24. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>
- [213] Statsministerens kontor, «NOU 2021: 6 Myndighetenes håndtering av koronapandemien», regjeringen.no, NOU 2021:6, apr. 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-6/id2844388/>
- [214] M. H. Ingelsrud, S. Y. Aksnes, V. H. Bernstrøm, C. Egeland, P. B. Hansen, og E. Pedersen, «Hjemme – Borte – Uavgjort», 2022–4, 2022. [Online]. Tilgjengelig på: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- [215] L. Fløvik mfl., «Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering», 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2760053>
- [216] L. Stalsberg, «Hvordan vil det nye arbeidslivet etter pandemien se ut?», *Arbeid og Helse*, s. 6–10, 2021.

- [217] O. V. Llave, «COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions». Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2020/covid-19-unleashed-potential-telework-how-are-workers-coping>
- [218] J.-A. S. Lie *mfl.*, «Arbeidstid og helse: Oppdatering av en systematisk litteraturstudie», STAMI-rapport 1–2014, 2014. [Online]. Tilgjengelig på: <http://hdl.handle.net/11250/2411025>
- [219] Å. A. Seip og E. Svarstad, «Frontfagsmodellen under press», 2023:14, 2023. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/images/pub/2023/10392.pdf>
- [220] K. Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021», 2022:9. [Online]. Tilgjengelig på: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021 | * Fafo-notat 2022
- [221] T. A. Stokke, «Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998», 2000:10, 2000. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.fabo.no/media/com_netsukii/643.pdf
- [222] K. Alsos, K. Nergaard, og E. Svarstad, «Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler», 2021:7, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/arbeidsgiverorganisering-og-tariffavtaler>
- [223] K. Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017», 2018:20, 2018. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/images/pub/2018/10285.pdf>
- [224] K. Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019», 2020:12, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/images/pub/2020/10332.pdf>
- [225] K. Nergaard og A. M. Ødegård, «Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere», 2022:12, 2022. Åpnet: 14. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/images/pub/2022/10368.pdf>
- [226] B. Jordfald, E. Svarstad, og R. Nymoen, «Hvem er de lavlønnte?», 2021:29, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/en/publications/hvem-er-de-lavlonte>
- [227] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [228] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluerer 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+Evaluerer+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av+tariffavtaler.pdf>
- [229] L. Eldring og K. Alsos, «Lovfestet minstelønn: Norden og Europa – en oppdatering», 2014:20, 2014. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fabo.no/images/pub/2014/10207.pdf>
- [230] T. Berglund, T. Alasoini, J. E. Dølvik, S. Rasmussen, J. R. Steen, og P. Varje, «Changes in the occupational structure of Nordic employment: Upgrading or polarization?», 2020.
- [231] D. Acemoglu, «It's Good Jobs, Stupid», Massachusetts Institute of Technology, 2019. [Online]. Tilgjengelig på: <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/06/Its-Good-Jobs-Stupid.pdf>

- [232] E. Barth og K. M. Østbakken, «Fortsatt polarisering i det norske arbeidsmarkedet?», *Søkelys på arbeidslivet*, bd. 38, nr. 1, s. 23–40, mai 2021, doi: 10.18261/issn.1504-7989-2021-01-02.
- [233] Helsedirektoratet, «Endringslogg», Helsedirektoratet. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/koronavirus/endringslogg>
- [234] FHI, «FHI oppfordrer flere til å ta vaksine mot influensa og korona», Folkehelseinstituttet. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fhi.no/nyheter/2023/fhi-oppfordrer-flere-til-a-ta-vaksine-mot-influensa-og-korona/>
- [235] Statens undersøkelseskomisjon for helse- og omsorgstjenesten, «Situasjonen i helse- og omsorgstjenesten», Ukom. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://ukom.no/rapporter/to-ar-med-pandemi--status-for-det-psykiske-helsetilbudet-til-barn-og-unge/situasjonen-i-helse-og-omsorgstjenesten>
- [236] Arbeidstilsynet, «Årsrapport 2021», apr. 2022. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705ebe9c18/arbeidstilsynets-arsrapport-2021.pdf>
- [237] P. Frankopan, *The new silk roads: the new Asia and the remaking of the world order*, First Vintage Books Edition. New York: Vintage Books, a division of Penguin Random House LLC, 2020.
- [238] Etterretningstjenesten, «Fokus 2023», mar. 2023. Åpnet: 22. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.etterretningstjenesten.no/publikasjoner/fokus/innhold>
- [239] SSB, «08804 (Import): Utenrikshandel med varer, hovedtall (mill. kr), etter varestrøm, land, statistikkvariabel og år. Statistikkbanken.», SSB. Åpnet: 20. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10089490>
- [240] SSB, «08804 (Eksport): Utenrikshandel med varer, hovedtall (mill. kr), etter varestrøm, land, statistikkvariabel og år. Statistikkbanken.», SSB. Åpnet: 20. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10089491>
- [241] E. Papada, «Defiance in the Face of Autocratization. Democracy Report 2023.», University of Gothenburg: Varieties of Democracy Institute (V-Dem Institute), 2023. Åpnet: 29. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.v-dem.net/publications/democracy-reports/>
- [242] S. Davies, T. Pettersson, og M. Öberg, «Organized violence 1989–2022, and the return of conflict between states», *Journal of Peace Research*, bd. 60, nr. 4, s. 691–708, jul. 2023, doi: 10.1177/00223433231185169.
- [243] M. Hirsh, «We Are Now in a Global Cold War», *Foreign Policy*, 27. november 2023. Åpnet: 29. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://foreignpolicy.com/2022/06/27/new-cold-war-nato-summit-united-states-russia-ukraine-china/>
- [244] B. Martin *mfl.*, «Supply Chain Interdependence and Geopolitical Vulnerability: The Case of Taiwan and High-End Semiconductors», RAND Corporation, mar. 2023. Åpnet: 29. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA2354-1.html
- [245] sbusch, «Sanctioning China in a Taiwan crisis: Scenarios and risks», Atlantic Council. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.atlanticcouncil.org/in->

- depth-research-reports/report/sanctioning-china-in-a-taiwan-crisis-scenarios-and-risks/
- [246] L. S. Chen og M. S. Evers, «Wars without gun smoke», *International Security*, bd. 48, nr. 2, s. 164–204, 2023, doi: https://doi.org/10.1162/isec_a_00473.
- [247] W. Kim og S. Gates, «Power transition theory and the rise of China», *International Area Studies Review*, bd. 18, nr. 3, s. 219–226, sep. 2015, doi: 10.1177/2233865915598545.
- [248] P. Collier, Red., *Breaking the conflict trap: civil war and development policy*. i A World Bank policy research report. Washington, DC : [New York]: World Bank ; Oxford University Press, 2003.
- [249] H. Hegre, H. M. Nygård, og P. Landsverk, «Can We Predict Armed Conflict? How the First 9 Years of Published Forecasts Stand Up to Reality», *International Studies Quarterly*, bd. 65, nr. 3, s. 660–668, sep. 2021, doi: 10.1093/isq/sqaa094.
- [250] Politiets sikkerhetstjeneste, «Nasjonal trusselvurdering 2023», 2023. Åpnet: 22. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/ntv-2023/>
- [251] SSB, «Økonomisk utsyn over året 2021», 1/2022, 2022. Åpnet: 20. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/okonomiske-analyser/okonomiske-analyser-1-2022/_/attachment/inline/3628d7e9-f7c5-4508-adbc-32db442cd815:a1e317718cc3df256b2eb40e8228223167ba743e/OA2022-1-utsyn.pdf
- [252] Politiet, «Etterretningsdoktrinen for politiet», 2020. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://kudos.dfo.no/documents/19069/files/19332.pdf>
- [253] SSB, «13600: Framskrevet folkemengde 1. januar, etter region, alder, år og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10091296>
- [254] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Kongelig resolusjon: Fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem», 9/2022, mar. 2022. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/212096d098de4cf1a23ab75c31599efa/fo-rskriftsendringene-ble-fastsatt-ved-kongelig-resolusjon-18.-mars-2022-og-trer-i-kraft-1.-juli-2022..pdf>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Utsikt – Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

2. utgave

Formålet med denne rapportserien er å gi beslutningsstøtte gjennom kunnskap om trender og utviklingstrekk som kan få betydning for fremtidens arbeidsliv.

Ansvarlig redaktør: Marius Sjøberg

Redaktør: Ole Magnus Theisen

Redaksjon: Lauren Celeste Burger, Robert Ekle, Ingrid Stette Haarberg, Thomas Sætre Jakobsen og Vegard Stolsmo Foldal.

Har du spørsmål eller innspill til redaksjonen? Kontakt Ole Magnus Theisen:

ole.magnus.theisen@arbeidstilsynet.no

Utgitt:

Mars 2024

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

arbeidstilsynet.no