



Arbeidstilsynet

Årsrapport

En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2023



Innhold

Innhold	2
1. Leders beretning	4
Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt	4
2. Introduksjon og hovedtall	8
Et viktig samfunnsoppdrag	8
Riktig innsats gir riktig effekt	10
Hvordan vi bruker ressursene våre.....	12
Leveranser til arbeidslivet	16
3. Årets aktiviteter og resultater	24
Overordnede mål.....	24
Vår virkemiddelbruk	25
Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023	35
Prioriterte tema i 2023	53
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	56
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	89
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	121
4. Styring og kontroll.....	148
System for styring og kontroll.....	148
Styring og kontroll av IKT-sikkerhet	150
Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser	151
Evalueringer	152
Effektiviserings- og digitaliseringstiltak	153
Statlige fellesføringer.....	154

5. Fremtidsutsikter	155
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover.....	155
Utviklingstrekk og strategi	156
Bedre virkemidler	158
Endring og utvikling	159
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet.....	160
6. Årsregnskap	161
Ledelseskommentarer årsregnskapet 2023.....	161
Årsregnskap – oppstilling og noter	166
Referanseliste	177

Vedlegg:

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



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!



223 000

virksomheter



2,8 millioner

arbeidstakere

Våre 740 ansatte betjener hele landet



397 ansatte
i tilsynsavdelingene

299 ansatte
i andre fagfunksjoner

44 ansatte
i direktoratet



Leders beretning

Bedre treffsikkerhet gir bedre samlet effekt

Den generelle arbeidsmiljøtilstanden i Norge er fortsatt jevnt over god og arbeidslivet er i hovedsak preget av trygge og gode arbeidsforhold. Likevel har deler av arbeidslivet betydelige og alvorlige arbeidsmiljøutfordringer hvor det både er et behov, og et stort potensial, for forbedring.

Det er viktig for oss å bygge innsatsen vår på fakta og kunnskap om hvor risikoen i arbeidslivet er størst, spesielt i en tid der vi står i et spenn med krevende prioriteringer. Risikobildet vi utarbeider årlig og som beskriver de mest alvorlige utfordringene i norsk arbeidsliv, løfter frem en rekke problemer innenfor arbeidsmiljø, seriøsitet og arbeidslivskriminalitet vi prioriterer innsats mot.

Kunnskapsunderlaget viser at det fortsatt er altfor mange som dør eller blir alvorlig skadet i ulykker på jobb, og at arbeidsrelatert kreft er den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall. Flere arbeidstakere sysselsettes i yrker hvor man jobber med folk, for eksempel utdanning og helse og omsorg, og både her i Norge, og i Europa for øvrig, ser vi et skifte hvor psykososiale risikofaktorer og emosjonelt krevende arbeid blir mer sentrale. Muskel- og skjelettplager utgjør i dag den største andelen av det legemeldte sykefraværet i Norge, og det er også et økende sykefravær på grunn av arbeidsrelaterte psykiske plager. Plagene rammer mange, og har store kostnader for blant annet helsevesen, i tillegg til arbeidslivet i stort.

Brudd på lønns- og arbeidsvilkår, uforsvarlig innkvartering og ulovlig innleie er alvorlige drivere som setter det seriøse arbeidslivet under press. Omgåelse av arbeidsgiveransvar, fiktiv dokumentasjon og lønnstyveri, som vi fikk en første dom på i fjor, er faktorer som preger den kriminelle delen av arbeidslivet. Konsekvensene er konkurransevridding, urettmessig økonomisk gevinst og ikke minst at det fratar arbeidstakere viktige rettigheter. Disse utfordringene svekker både hver for seg, og i sum, arbeidsmiljøtilstanden i arbeidslivet og har store menneskelige så vel som samfunnsmessige kostnader.

Arbeidstilsynet jobber aktivt med å være synlig til stede i arbeidslivet og å tilpasse oss for å møte behovene så effektivt som mulig. Gjennom tilsyn, veiledning, men også ved å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøproblemer som preger arbeidslivet og som det må rettes søkelys på, bidrar vi til at norske virksomheter jobber godt med eget arbeidsmiljø.

Bedre treffsikkerhet

Etaten har i 2023 levert godt ut fra de ambisjonene vi satte oss ved årets start. Vi har funnet en god balanse mellom nivået vi har på det forebyggende arbeidet og den økningen vi har mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. I tillegg til å øke innsatsen mot useriøsitet, når vi samtidig store grupper i forebyggingssporet på områder som har store samfunnsøkonomiske konsekvenser.

Med markant økt bruk av overtredelsesgebyr og flere anmeldelser, har vi en strengere reaksjonsbruk. Dette er en utvikling vi har jobbet systematisk for å få til, samtidig som vi erkjenner at dokumentasjonskravene ved illeggelse av gebyr utfordrer oss noe på ressursiden.

I samarbeid med de andre etatene i a-krimssamarbeidet jobber vi mer systematisk med kunnskapsarbeidet. Dette gir oss et bedre grunnlag for å identifisere de viktigste trusselaktørene, men også for å koordinere virkemiddelbruken best mulig, med sikte på å skape størst mulig effekt med våre tiltak.

I 2022 og 2023 har vi, i samarbeid med partene i arbeidslivet, utredet ulike tiltak for at virksomhetene skal jobbe bedre med det psykososiale arbeidsmiljøet. Sammen har vi lagt grunnlaget for god veiledning og et tydeligere regelverk i årene som kommer.

Et styrket fokus på bedriftshelsetjeneste i tilsyn i 2023 har også bidratt til at mange virksomheter nå både er tilknyttet, og bruker, bedriftshelsetjenestene på en riktig måte.

Vi har utviklet oss mye i måten vi jobber med veiledning på og opplever at veiledningstilbudet vårt både er etterspurt og blir brukt. Etatens nettsider har stor trafikk og vi produserer blant annet webinarer og veiledningsfilmer i et omfang som gjør at vi har stor rekkevidde og når mange. Dette har blitt en god kanal for oss der vi har fått mulighet til å invitere målgruppene inn på en annen måte enn før, og der vi kan snakke direkte til store og viktige målgrupper samtidig. Vi har også økt servicegraden vår ut til etatens brukere gjennom lanseringen av chatbot på våre nettsider.

Organisering og forbedring

I fjor fikk vi resultatet fra undersevalueringen av organiseringen vår, som Menon Economics gjennomførte for oss. Hensikten med oppdraget var å gi en status på hvor langt vi hadde kommet med målene vi satte oss for omorganiseringen i 2020 og få innspill til hva etaten må jobbe videre med. I grove trekk viste rapporten at etaten beveger seg i riktig retning og at vi har fått til mye. Overgangen til en funksjonsbasert struktur ble vurdert som riktig og

hensiktsmessig for at Arbeidstilsynet skal løse utfordringene som er påpekt i tidligere kartlegginger. Samtidig pekte rapporten på flere områder der etaten har et forbedringspotensial, blant annet innenfor samhandling på tvers i organisasjonen, partssamarbeid, medbestemmelse og vernetjenesten. Dette arbeidet ble påbegynt i 2023, og vil fortsette i 2024.

Sivilombudet undersøkte i 2023 hvilken betydning organiseringen av Arbeidstilsynet har for behandlingen av innsynssaker. I konklusjonen slo de fast at innsynssakene er sikret reell to-instans klagebehandling, men påpekte at Arbeidstilsynets ytre etat ikke utgjør ett forvaltningsorgan og at det derfor er i strid med offentleglova at etatens svartjeneste besvarer alle innsynskrav i første instans. I tillegg hadde ombudet merknader til Arbeidstilsynets arkiv, journal og informasjon på elnnsyn. Vi jobber med ulike modeller og tiltak for å sikre at organiseringen er i samsvar med gjeldende regler. Noen tiltak er gjennomført allerede, mens andre har et lengre tidsperspektiv og vil bli landet når ny direktør er tilsatt i løpet av 2024.

Trondheim 15. mars 2024



Ronny Jørgenvåg
Fungerende direktør

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet er en etat med mange leveranser til samfunnet. Her er noen av våre sentrale resultater i 2023.



Kr. 874 630 000

Arbeidstilsynets tildeling



■ Mål 1
■ Mål 2
■ Mål 3



66 162

innsynskrav

12 196

mottatte meldinger
om kritikkverdige
forhold



62 192

henvendelser til
førstelinjetjenesten



56 546

henvendelser
til chatbot



Introduksjon og hovedtall

Et viktig samfunnsoppdrag

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

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

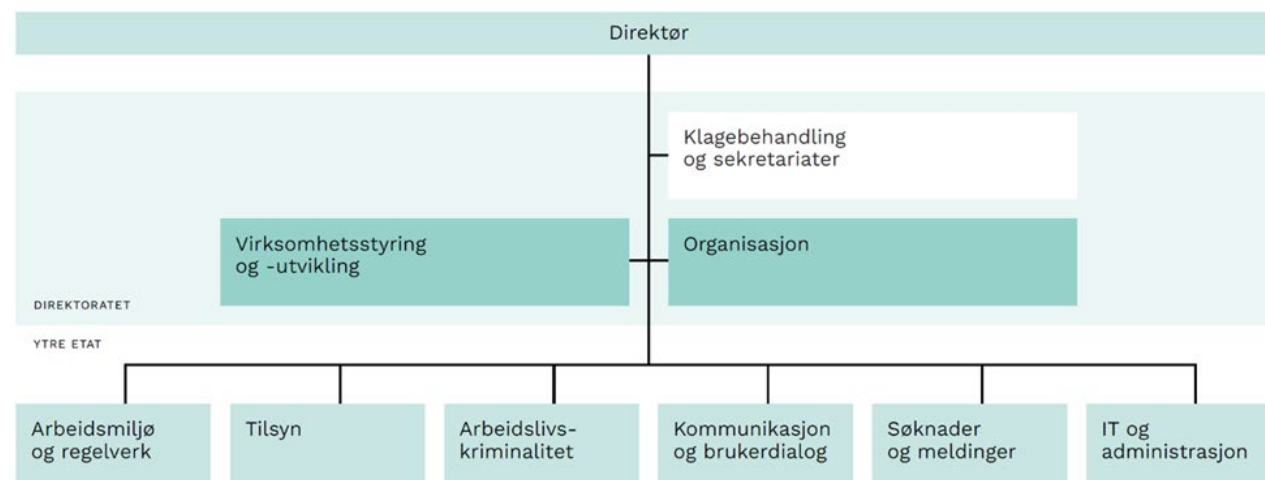
Arbeidstilsynets innsats skal bidra til at

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

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

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat med seks avdelinger. Arbeidstilsynet ledes av fungerende direktør Ronny Jørgenvåg og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. Per 31. desember 2023 var 741 ansatte fordelt på 23 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) og 8 tverretatlige sentre rettet mot arbeidslivskriminalitet.

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering.



Riktig innsats gir riktig effekt

Arbeidstilsynets innsats rettes mot virksomhetene og målgruppene som har størst behov for endring i arbeidsmiljøet. Prioriteringene er basert på hvor det er størst risiko for at reglene for arbeidsmiljø eller arbeidsmiljøarbeidet brytes, og hvor det er størst nytte i forhold til kostnader.

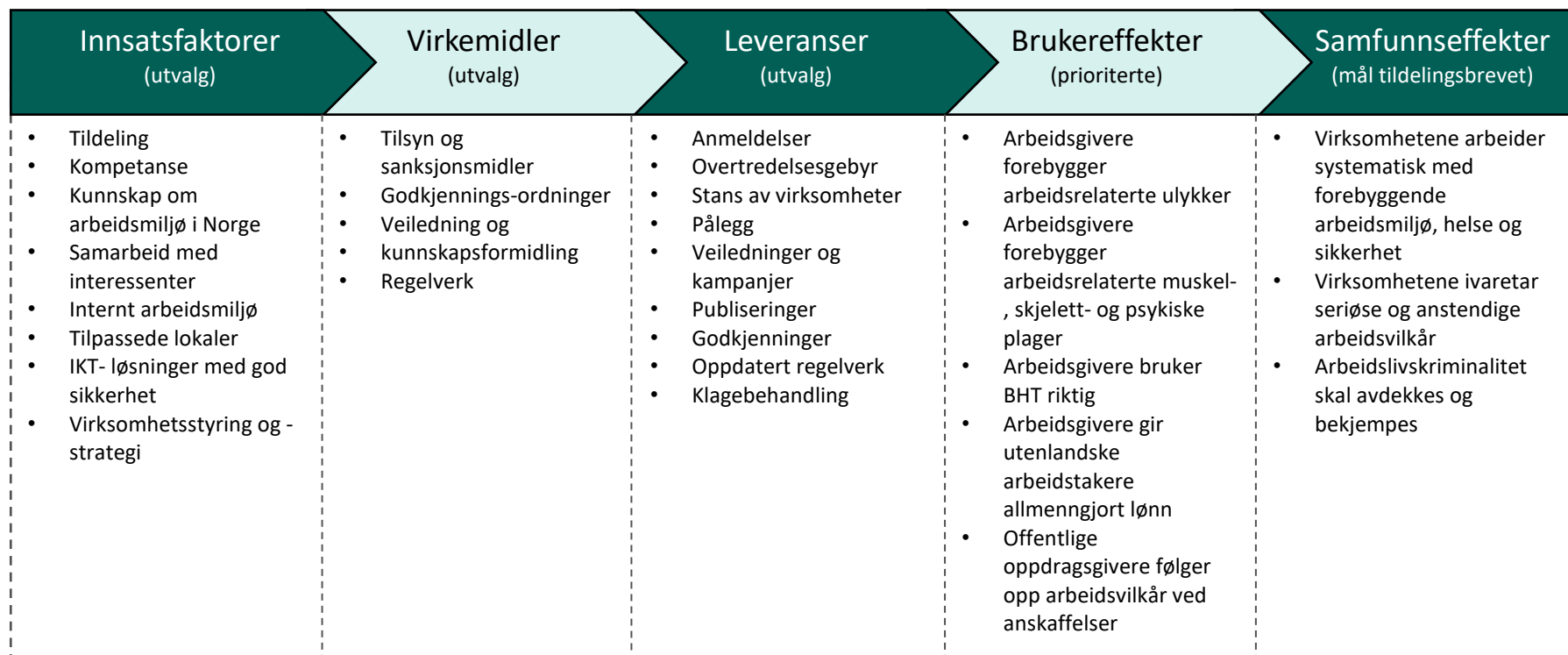
Valg av virkemidler avhenger blant annet av

- hvilke endringer i arbeidsmiljøet vi ønsker å skape
- arbeidsmiljøproblemenes omfang, kompleksitet og alvorlighet i aktuell næring og virksomhet
- kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring hos virksomhetene

Sammenhengene mellom innsats og effekt er konkretisert med strukturer som binder tid, penger og leveranser sammen. Dette gir et grunnlag for å vurdere om Arbeidstilsynets ressursbruk er effektiv.



Figur 2: Sammenheng mellom et utvalg av innsatsfaktorer og samfunnseffekter.



Hvordan vi bruker ressursene våre

Arbeidstilsynet ble i 2023 tildelt 875 millioner kroner, dette innebærer en styrking på 25 millioner kroner til økt kapasitet og kompetanse.

Tildelingen er redusert med 4,2 millioner kroner knyttet til gevinstrealisering av reduserte reiseutgifter, 0,8 millioner kroner som følge av gevinstrealisering av leiekostnader og 1 millioner kroner som følge av for mye i kompensasjon ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Kostnaden knyttet til husleieavtaler utgjorde om lag 75 millioner kroner i 2022, mens de var på om lag 79 millioner kroner i 2023. Arbeidstilsynet har de siste årene hatt økte leiekostnader knyttet til sentrene for arbeidslivskriminalitet.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall for ressursbruk, 2019–2023.

Hovedtall	2019	2020	2021	2022	2023
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	698 271 000	750 665 000	837 507 000	862 678 000	875 000 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	93,6 %	91,1 %	92,2 %	95,7 %	98,8 %
Driftsutgifter (kroner)	653 423 262	684 073 408	771 911 534	838 248 026	855 877 432
Lønnsandel driftsutgifter	74 %	72 %	71 %	70 %	75,7 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	869 295	860 818	834 972	828 862	860 178
Antall årsverk	618	571	660	714	753

De største kostnadsdriverne for Arbeidstilsynet er

- lønn: 76 prosent
- husleie og drift av bygninger: 9 prosent
- tjenestekjøp: 7 prosent

Dette tilsvarer planlagt kostnadsstruktur for 2023.

Lønnskostnadene (ressurser) fordeles på kjerne-, støtte- og styringsprosesser. Av samlet ressursbruk utgjør

- kjerneprosesser: 62 prosent
- styringsprosesser: 13 prosent
- støtteprosesser: 25 prosent

Fordelingen mellom de største kostnadsdriverne har vært relativt stabil de siste 5 årene. Men økt bruk av overtredelsesgebyr med krav til dokumentasjon og klagesaksbehandling er eksempler på endringer som gir økt behov på å bruke ressursbruk på andre forhold enn gjennomføring av tilsyn

Arbeidstilsynet har etablert et nytt fundament for virksomhetsstyringen, jamfør del 4 «Styring og kontroll». Dette medfører blant annet at tid registrert på prosesser avviker fra tidligere år, noe som medfører brudd på dataserier.

Tabeller for ressursvurderinger vil bli utviklet de neste årene for å sikre gode dataserier.

Tabell 2: Ressursbruk fordelt på kjerne-, støtte- og styringsprosesser i 2023.

Prosesser	Utgifter (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Kjerneprosesser	396 972	398	62 %
Styringsprosesser	104 520	84	13 %
Støtteprosesser	324 688	160	25%
Ikke fordelt på prosesser	19 799		
Sum	845 979	642	100 %

Mål og virkemidler

Av ressurser benyttet på kjerneprosesser er

- 64 prosent rettet mot mål 1, «Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet»
- 19 prosent rettet mot mål 2, «Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår»
- 15 prosent rettet mot mål 3, «Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes»

Arbeidstilsynet benytter mer ressurser mot mål 2 enn tidligere.

Tabell 3: Ressursbruk fordelt på overordnede mål i 2023.

Overordnet mål (kjerneprosesser)	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	250 561	253	64 %
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	76 566	77	19 %
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	60 070	59	15 %
Ikke fordelt på mål	9 775	9	2 %
Sum	396 972	398	100 %

Tabell 4: Ressursbruk for overordnet mål 1 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 1	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	139 717	137	54 %
Veiledning og kunnskapsformidling	38 321	32	13 %
Godkjenningsordninger	31 670	32	13 %
Regelverk	21 154	19	7 %
Andre særskilte oppgaver	1 907	17	7 %
Meldinger og kunnskapsinnhenting	8 745	8	3 %
Samarbeid	9 046	8	3 %

Tabell 5: Ressursbruk for overordnet mål 2 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 2	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	47 349	48	62 %
Veiledning og kunnskapsformidling	12 619	14	19 %
Godkjenningsordninger	7 057	7	9 %
Andre særskilte oppgaver	5 453	5	7 %
Samarbeid	4 089	2	3 %

Tabell 6: Ressursbruk for overordnet mål 3 i 2023, fordelt på virkemiddel.

Virkemiddel mål 3	Utgifter inkludert timer (i tusen)	Årsverk	Andel ressursbruk
Tilsyn og sanksjonsmidler	44 242	45	75 %
Veiledning og kunnskapsformidling	3 101	4	6 %
Samarbeid	12 727	11	19 %

Høy samfunnsnytte

Lønnskostnadene er i hovedsak knyttet til gjennomføring av tilsyn. Arbeidstilsynet vurderer kostnader opp mot nytte når virksomheter skal velges ut.

Innsats mot mål 1 forebygger tilstander som angår en relativt stor andel av arbeidstakerne, for eksempel forebygging av sykdom. Dette er tilstander som har store samfunnskostnader, blant annet for helsesektoren, dersom de ikke blir unngått. Mer effektive tilsyn vil kunne bidra til å forebygge flere uønskede tilstander, og dermed spare samfunnet for store kostnader. Arbeidstilsynet ser derfor behov for å digitalisere og effektivisere våre tilsynsløsninger (se del 5 «Fremtidsutsikter»).

Det er også høy grad av samfunnsøkonomisk nytte knyttet til gjennomføring av tilsyn mot mål 2 og 3. Nyten for disse målene er, i tillegg til uhelse for arbeidstakere, også knyttet til mer likeverdige konkurransevilkår for seriøse virksomheter. Dette vil gi økte skatte- og avgiftsinntekter ved at seriøse aktører i større grad ivaretar sine forpliktelser til velferdsstaten.

Arbeidstilsynets overordnede mål bidrar til regjeringens mål gitt i [prop. 1 S \(2022–2023\)](#); «Et sikkert og seriøst arbeidsliv» og «[Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet](#)» ([regjeringen.no](#)).

SINTEF har estimert at tapte leveår og tapt livskvalitet som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker koster samfunnet henholdsvis 15,6 milliarder kroner og 3,2 milliarder kroner per år [\[1\]](#). Dette utgjør 63 prosent av de totale samfunnskostnadene på 30 milliarder kroner per år som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Oslo Economics har anslått de totale samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til ikke-optimalt arbeidsmiljø til 75 milliarder kroner per år [\[2\]](#).

Selv om anslagene er usikre innebærer vurderingene en betydelig samfunnsøkonomisk lønnsomhet når Arbeidstilsynet benytter 875 millioner kroner til å gjennomføre sin innsats. Arbeidstilsynets leveranser er et viktig bidrag til et velfungerende arbeidsliv og den norske velferdsmodellen.

Leveranser til arbeidslivet

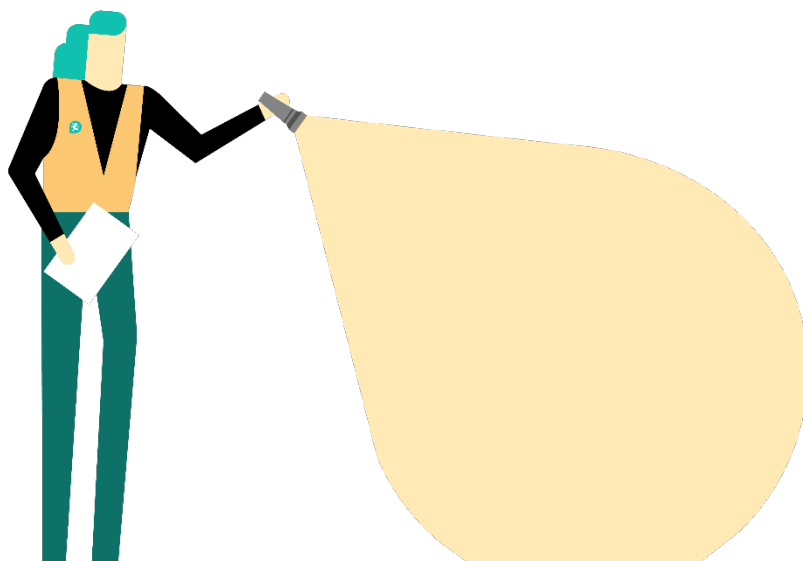
Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Arbeidstilsynet er en synlig etat med mange leveranser til samfunnet. Arbeidstakere og virksomheter er godt kjent med etaten og vi ser en stadig økende interesse for informasjon fra Arbeidstilsynet. Når arbeidstakere og virksomheter har behov for informasjon og veiledning om utfordringer i arbeidslivet, så oppsøker de Arbeidstilsynet. Vi opplever også at virksomheter som får pålegg i stor grad respekterer og aksepterer etatens myndighetsutøvelse. Oppmerksomhet fra media og høyt antall innsynsbegjæringer viser at Arbeidstilsynets innsats både blir lagt merke til og at det er stor interesse omkring etatens arbeid for å bedre arbeidsmiljøet.

Mange virksomheter opplever at vi er mest synlig når vi kontrollerer eller veileder virksomhetene. For å nå ut til alle som trenger oss er det viktig at vi er synlig i et større omfang enn det som er mulig gjennom de enkelte tilsynene. Vi er derfor også synlig ved å tilby nettportaler hvor både arbeidsgivere og arbeidstakere får tilgang til informasjon om sine plikter og rettigheter. Vi er til stede i sosiale medier, vi gjennomfører egne kampanjer og vi samarbeider med media. Vi er synlige ved å ha brukervennlige selvbetjeningsløsninger for arbeidstakere og arbeidsgivere for de delene av lovverket som stiller krav til godkjenning og melding.

Videre gis det en oversikt over etatens viktigste leveranser.





Tilsyn og sanksjonsmidler

Tilsyn innebærer å kontrollere om arbeidsmiljøregelverkets krav til arbeidsmiljø etterleves. I de fleste tilsyn informerer og veileder vi også virksomhetene om risikofaktorer og hvordan lovens krav skal forstås. Når virksomhetene ikke overholder reglene, kan det gis reaksjoner som skal skape endring i virksomheten.

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 12 808 tilsyn. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 74 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 69 prosent av tilsynene. Staten har gjennomført 690 flere tilsyn i 2023 enn i 2022.

Antall gjennomførte tilsyn i 2023.

Arbeidstilsynet har i større grad enn tidligere prioritert gjennomføring av tilsyn rettet mot målet Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår med 3 918 tilsyn, i 62 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Det er gjennomført 1 823 tilsyn for å avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet, i 60 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Det ble gjennomført 6 896 tilsyn mot målet Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, i 75 prosent av disse tilsynene ble det gitt reaksjon. Av disse tilsynene var 62 prosent rettet mot ulykkesforebygging, og 28 prosent ble rettet mot sykdomsforebygging. Årsrapporten har en mer detaljert oversikt over tilsynsgjennomføringen i del 3 «Årets aktiviteter og resultater».

Etaten har ilagt betydelig flere overtredelsesgebyrer enn tidligere år, dette innebærer økt bruk av tid til saksbehandling i tilsynsprosessen, noe som påvirker kapasiteten til gjennomføring av tilsyn.

Tabell 7: Antall gjennomførte tilsyn totalt, fordelt på overordnede mål, 2023.

Overordnet mål	2022	2023
Overordnet mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	7 421	6 989
Overordnet mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	2 883	3 971
Overordnet mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	1 814	1 848
Totalt antall tilsyn	12 118	12 808

Arbeidstilsynets tilsyn gjennomføres som hovedregel ved stedlig oppmøte hos en virksomhet, men tilsyn kan også være innhenting av dokumentasjon uten å være fysisk til stede, eller at tilsynet gjennomføres med direktekommunikasjon gjennom digitale løsninger.

Omtrent 86 prosent av tilsyn som gjennomføres av Arbeidstilsynet er stedlige, 12 prosent er innhenting av dokumentasjon uten stedlig tilstedeværelse, og omtrent 2 prosent er digitale tilsyn.

Tabell 8: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon fordelt på stedlige tilsyn, dokumenttilsyn og digitale tilsyn, 2019–2023.

Antall tilsyn	2019	2020	2021	2022	2023
Stedlige tilsyn	10 420	6 742	7 148	10 149	11 032
Dokumenttilsyn	2 032	3 052	4 141	1 489	1 533
Digitale tilsyn		77	325	480	242

For å sikre nødvendig etterlevelse av regelverket gir Arbeidstilsynet gebyrer og anmelder i større grad enn tidligere, både fordi reaksjonen er nødvendig for å skape endring hos virksomheten som har et regelbrudd, men også som avskrekkende effekt hos andre virksomheter.

I 2023 ble det fattet 798 vedtak om overtredelsesgebyr, dette er 319 flere gebyrer enn i 2022. Arbeidstilsynet anmeldte 42 virksomheter i 2023.

Tabell 9: Utvalgte hovedtall for antall sanksjoner og anmeldelser, 2019–2023.

Reaksjoner	2019	2020	2021	2022	2023
Varsel om overtredelsesgebyr	625	390	389	534	888
Vedtak om overtredelsesgebyr	635	360	393	479	798
Anmeldelser	72	39	39	13	42

På grunn av ulikt tidspunkt for uttrekk av data opereres det med ulikt antall tilsyn i årsrapportens del 2 og del 3. Tilsynstall for del 3 er tatt ut noe tidligere på grunn av analysebehov og er dermed noe lavere.



Veiledning

Arbeidstilsynet gir veiledning, og formidler kunnskap, om forutsetninger for et godt arbeidsmiljø. Veiledning og kunnskapsformidling skal bidra til at både arbeidsgivere og arbeidstakere tar riktige valg.

Arbeidstilsynet.no er Arbeidstilsynets mest brukte veiledningskanal. I 2023 hadde nettstedet nesten 6 millioner besøk. Sammenlignet med 2022, hadde arbeidstilsynet.no 13 prosent flere besøk enn i 2022. Også de digitale selvhjelpsverktøyene Arbeidsmiljøhjelpen, Risikohjelpen og Arbeidsmiljøportalen, blir mye besøkt. Første halvår i 2023 var det en stor økning sammenlignet med 2022. På grunn av problemer med statistikkløsningen for disse nettstedene, er det ikke mulig å hente ut tall for totalt antall besøk i 2023.

I 2023 har vi jobbet mye med brukervennlig og bransjerettet innhold, aktuelle nyhetssaker og kampanjer som treffer godt hos målgruppen. Totalt har de prioriterte veiledningssidene på arbeidstilsynet.no over 1,2 millioner besøk.

Chatboten Leon ble lansert i 2023. I løpet av året kom det inn 56 546 henvendelser til Leon, og bare rundt 10 % av disse henvendelsene går videre til svartjenesten. Etterspørselen etter veiledning fra de ansatte på svartjenesten er likevel fortsatt svært høy. Totalt 60 418 førstelinjehenvendelser til svartjenesten ble registrert i 2023. Det er flest henvendelser knyttet til arbeidstid, arbeidsavtale og manglende lønn. I tillegg er det registrert 1 774 fysiske henvendelser ved de ulike SUA-sentrene (servicesenter for utenlandske arbeidstakere).

Tabell 10: Hovedtall veiledning, 2019–2023.

Veiledning	2019	2020	2021	2022	2023
Besøk på arbeidstilsynet.no	4 000 000	5 200 000	5 200 000	5 290 000	5 964 766
Besøk på prioriterte veiledninger på arbeidstilsynet.no					1 204 273
Kampanjer			7	6	8
Kampanjevisninger					10 031 496
Veiledningsseminar (webinar, innlegg)					138
Deltakere på veiledningsseminar					6 3661
Likelydende veiledningsbrev sendt til virksomheter				8	6
Mottakere av veiledningsbrev				107 000	49 074
Førstelinjehenvendelser (SUA, svartjeneste)	67 241	62 910	63 379	58 568	62 192
Henvendelser til chatbot					56 546



Godkjenningsordninger og meldinger

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

Tabell 11: Godkjenning av søknader, 2019–2023.

Type søknad	2019	2020	2021	2022	2023
Godkjenning av BHT, antall saker behandlet	300	210	150	149	233
Godkjenning av renholdsvirksomheter, antall innkomne søknader	2 517	2 423	2 406	2 175	2 243
Årlig melding og utvidet årlig melding fra godkjent renholdsvirksomhet	5 438	5 557	5 433	4 642	4 458
Godkjenning av utenlandske kompetansebevis, antall saker behandlet	2 728	2 312	1 585	1 575	2 737
Godkjenning av virksomheter innen bilpleie, antall innkomne søknader				562	542
Registrering av bemanningsforetak, antall saker behandlet	415	526	544	758	1 082
Søknad om tillatelse til å arbeide med asbest, antall saker behandlet	142	154	143	147	188
Byggesaker, antall saker behandlet	4 135	3 840	4 431	4 422	4 231

Etter innføringen av automatisk søknadsbehandling innenfor byggesaker, kan vi vise til 71,3 % automatiske behandlede søknader av de 4231 mottatte søknadene i 2023. Register for bemanningsforetak hadde sitt siste år, da det fra 01.01.24 ble iverksatt en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Tabell 12: Samtykke til virksomhetens egne løsninger for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø, 2019–2023.

Type søknad	2019	2020	2021	2022	2023
Søknad om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene, antall saker behandlet	1 266	1 343	1 227	1 197	1 120

De fleste sakene kommer fra bransjene bygg- og anlegg, helse- og omsorg, og regnskap og revisjon.

Det aller fleste som søker får godkjenning. Avslagene vi gir, skyldes i all hovedsak at virksomhetene søker om planer som vi vurderer som uforsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.

Tabell 13: Mottatte meldinger om uønskede hendelser, 2019–2023.

Type melding	2019	2020	2021	2022	2023
Varsel om kritikkverdige forhold	8 425	7 978	9 133	10 374	12 196
Varsel om arbeidsulykke	2 959	2 731	3 014	2 671	2 026
Melding om arbeidsrelatert sykdom	1 991	1 694	2 022	2 028	1 924

2023 gav en oppgang i varsel om kritikkverdige forhold på 17,5 % sammenlignet med foregående år. Innenfor varsling om arbeidsulykker opplevde vi en nedgang på 24,1 %. Meldinger om arbeidsrelatert sykdom forholder seg stabil.

Mediesaker og innsynsbegjæringer

Som samfunnsaktør med et viktig samfunnsoppdrag, er Arbeidstilsynet ofte omtalt i medier – både som en konsekvens av tilsynssaker, men også som premissgiver i offentlige diskusjoner om arbeidsmiljø. At alle kan søke innsyn i saker med offentlig interesse, bidrar til gjennomskiktighet rundt Arbeidstilsynets vurderinger.

Oppgangen i medieoppslag fra 2022 skyldes i stor grad at vi gikk proaktivt ut med flere nyhetssaker og presseskriv i 2023 enn året før. Når vi går bredt ut med enkeltsaker, genererer det oppslag om de konkrete sakene, i tillegg til at flere medier tar kontakt med oss om andre temaer.

Arbeidstilsynet har de siste årene hatt en markant økning i innsynsbegjæringer. Håndtering av innsynsbegjæringene innebærer en betydelig ressursbruk som kunne ha vært benyttet på andre områder. Vi har behandlet 66 162 innsynskrav i 2023, fordelt på totalt 10 082 innsynsbegjæringer.

Tabell 14: Mediesaker og innsynskrav, 2019–2023.

Mediesaker og innsynskrav	2019	2020	2021	2022	2023
Mediesaker hvor Arbeidstilsynet er nevnt	11 661	9 557	9 194	8 444	8 886
Innsynskrav	43 852	38 021	44 218	65 545	66 162

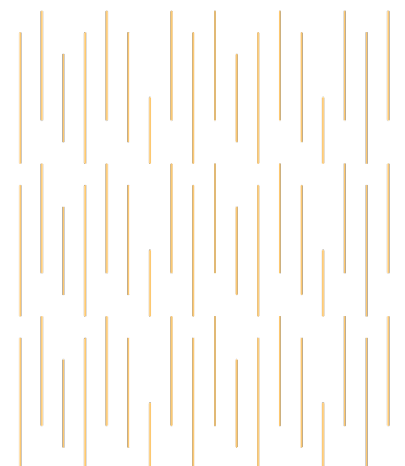
Klagebehandling

Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak som fattes i ytre etat. Klagebehandlingen innebærer en ny prøving av førsteinstansens vedtak. Antall oversendte klager har tatt seg opp igjen etter koronapandemien, noe som har gitt en økning i antall behandlede klager. Saksbehandlingstiden har også gått ned de siste tre årene.

Tabell 15: Klagesaksbehandling, 2019–2023.

Kategori	2019	2020	2021	2022	2023
Antall klagesaker	221	196	151	147	163
Klage, antall dager saksbehandlingstid	165	193	249	148	120
Antall klagesaker på innsyn	22	28	11	15	16

Arbeidstilsynet har mottatt flest klager på tilsynssaker, hvor det klages på gitte pålegg, tvangsmulkt, stans eller gebyrer, men etaten får også klager på søknadsvedtak eller avslag på innsynsbegjæringer.





Årets aktiviteter og resultater

Overordnede mål

Arbeidstilsynet har et myndighetsområde som ved inngangen av 2024 omfatter rundt 223 000 virksomheter med 2,8 millioner ansatte i det norske, landbaserte arbeidslivet. I tillegg finnes over 400 000 virksomheter uten registrerte ansatte som kan være underlagt deler av regelverket vi forvalter.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sysselsatte som rapporterer høy grad av jobbtilfredshet og motivasjon i arbeidet sitt [\[3\]](#). Det er høye krav og omorganiseringer, men også høy grad av selvbestemmelse, utviklingsmuligheter og støtte fra kolleger og ledere. De fleste norske virksomheter gjennomfører risikovurderinger av arbeidsmiljøet sitt [\[4\]](#), som er en viktig forutsetning for å forebygge arbeidsrelaterte helseplager og skader. Samtidig ser vi et potensial for forebygging gjennom at dette gjøres på en mer systematisk måte, i noen næringer mer enn i andre. Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i alle landbaserte næringer holder et høyt nivå på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Følgende tre overordnede mål gjaldt for Arbeidstilsynets innsats i 2023:

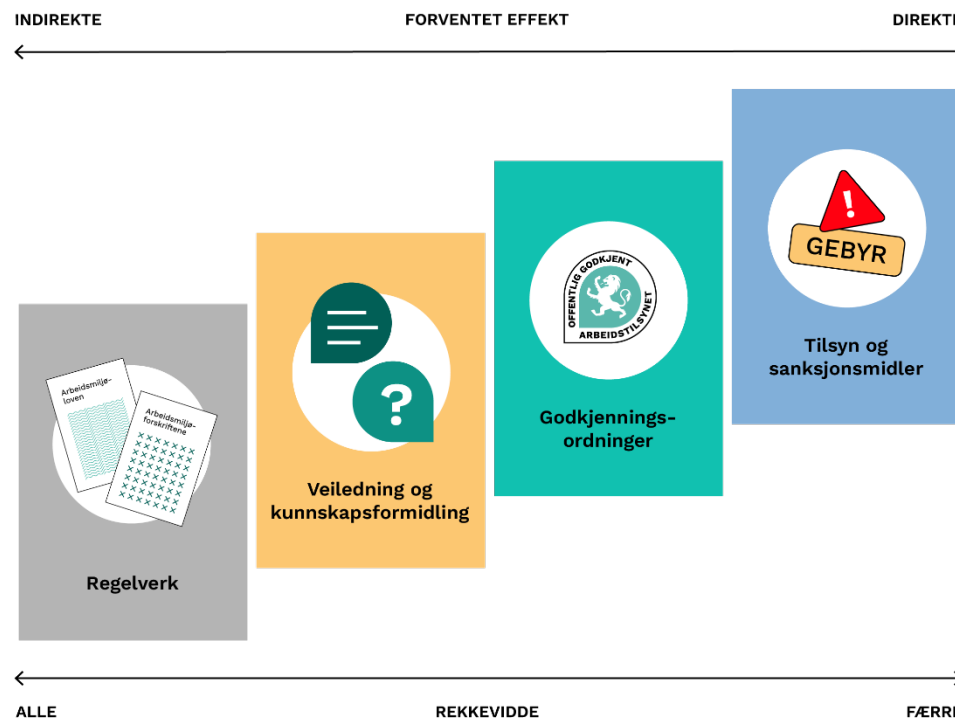
- Mål 1:** Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2:** Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3:** Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.

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

Vår virkemiddelbruk

Som nevnt i del 2, har Arbeidstilsynet ulike virkemidler til rådighet for å oppnå våre mål. Virkemidlene har både ulik rekkevidde og ulik type forventet effekt. Vi kan nå ut til mange eller få. Vi kan gripe direkte inn i en virksomhet eller påvirke indirekte.

Jo mer direkte inngripen, jo flere ressurser krever som oftest tiltaket. Effekten er mest sannsynlig sterkere for de vi griper inn mot, men ikke nødvendigvis større samlet sett, for et gitt mål eller delmål. Dette er illustrert i Figur 3.



Figur 3: Forventet effekt og rekkevidde av ulike virkemidler.

Det er derfor viktig for oss å tilpasse virkemiddelbruken vår etter hvilke delmål vi søker å oppnå, og i hvilke målgrupper. For å oppnå de effektene vi er ute etter, er det ofte behov for flere ulike tiltak over tid. Oppfølging av krav til godkjenning for virksomheter som tilbyr manuell bilvask, dekkskift og dekkhotell, som ble innført i 2022, er et konkret eksempel på hvordan vi gjør dette i praksis:

- Vi veileder relevante aktører om disse kravene, både alene og i samarbeid med partene i arbeidslivet og Statens vegvesen.
- Vi forvalter den nye godkjenningsordningen og et tilhørende [søkbart, offentlig register \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no).
- Samtidig gjennomfører vi risikobaserte tilsyn med at kravene til godkjenning overholdes.

Videre i del 3 beskriver vi først litt nærmere hvordan vi jobber med våre virkemidler, og hva vi vet om effekter av virkemiddelbruken vår. Deretter viser vi overordnede resultater fra tilsyn i perioden 2019–2023, før vi omtaler hvilke prioriteringer vi har hatt i 2023.

Til slutt redegjør vi for vurderinger av tilstand, resultater og effekter av virkemiddelbruken innenfor hvert av de tre overordnede målene, med særskilt fokus på disse prioriteringene.

Regelverk

Regelverket pålegger plikter og gir rettigheter

Gjennom regelverket pålegger vi plikter og gir rettigheter. Regelverksutvikling er derfor et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet. Regelverket må følge samfunnsutviklingen og behovene endres stadig – dette gjør at vi i tillegg til å arbeide med å lage nytt regelverk, arbeider med å forbedre det regelverket som allerede finnes. Sentralt i arbeidet er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder. I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, så arbeider vi mye med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans til regelverksutvikling som andre gjennomfører.

Lett og forståelig regelverk

Regelverk er mest effektivt om de som reguleres både kan finne frem til de reglene som gjelder for dem, og om de forstår innholdet i reglene. En viktig form for regelverksutvikling er derfor å arbeide med å ha et klart lovspråk og en tydelig struktur i regelverket. Denne formen for regelverksutvikling endrer ikke innholdet i bestemmelsene, men er viktig fordi et forståelig regelverk vil legge til rette for at regelverket blir fulgt.

Veiledning og kunnskapsformidling

Veiledning

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

I veiledningen formidler vi kunnskap om farer og utfordringer i arbeidsmiljøet og konsekvenser av at de ikke blir ivaretatt. Vi gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og hvordan det kan etterleves. Dette gjør vi i tråd med den risikobaserte innsatsen vår, tildelinger fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (herunder arbeidsmiljøsatsingen), regelverksendringer, og andre tema med stor etterspørsel eller særlig interesse i arbeidslivet.

Veiledning er et egnet virkemiddel mot aktører som fra før er innstilt på å bidra til et godt arbeidsmiljø. I slike tilfeller kan økt kunnskap og forståelse bidra til ønsket atferdsendring eller bevaring av allerede god praksis.

Når vi utarbeider veiledning tar vi utgangspunkt i innsikt om behovene til de vi skal veilede, hvilke budskap som treffer og vekker interesse, og om hvilke kanaler som er best egnet for å nå dem.

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

- veiledningsmøter
- veiledningsseminarer
- kampanjer
- veiledningsbrev
- sosiale medier
- podkaster
- digitale selvhjelpsverktøy
- e-læringer
- nettsidene våre
- Arbeidstilsynets svartjeneste

De siste årene har vi gjennomført mer veiledning digitalt. Dette skal bidra til at veiledningen vår blir tilgjengelig for flere, der de er og når de trenger den.

Kunnskapsformidling

Arbeidstilsynet formidler kunnskap om arbeidsmiljø gjennom skriftlige rapporter og artikler, foredrag og innlegg, i ulike samarbeidsfora og gjennom kursvirksomhet. Arbeidstilsynet har per januar 2024 tilgjengeliggjort følgende rapportserier på våre nettsider:

- **«Risikobilde»** presenterer problemer knyttet til ugunstige helseutfall, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.
- **«Utsikt»** presenterer utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv og arbeidsmiljø de nærmeste tiårene.
- **«Kompass tema»** belyser aktuelle og fremtidige problemstillinger i arbeidslivet.
- **«Tilsynsprosjekt»** oppsummerer funn fra tilsynssatsinger, som bygger direkte på Arbeidstilsynet sine operative funn og erfaringer.

I 2024 skal vi publisere en ny rapportserie, «Signal», som presenterer våre inspektører sin kunnskap om det norske arbeidsmarkedet.

Kunnskapsleveransene skal bidra til et styrket arbeidsmiljøarbeid og bedre arbeidsmiljø ute i virksomhetene. Dette skjer gjennom at kunnskapen tas i bruk av Arbeidstilsynet selv, og av andre aktører i arbeidslivet som har evne og vilje til å bidra til forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Leveransene kan også brukes av forskningsmiljøer som bygger videre på vår innsikt, politiske miljøer som bruker kunnskapen som beslutningstøtte, og andre tilsynsetater i Norge og internasjonalt.



Godkjenningsordninger

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

- renhold
- bilpleie, hjulskift og hjullagring
- bedriftshelsetjeneste
- bemanningsforetak (fra 1. januar 2024)

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

Det konkrete formålet med de ovennevnte ordningene varierer. Det kan være for å bekrefte at bestemte typer virksomheter oppfyller nødvendige krav, at planer eller ordninger som søker ønsker å iverksette, ivaretar krav i arbeidsmiljøloven med forskrifter eller at virksomheter eller enkeltpersoner har nødvendig kompetanse. Felles for ordningene er at de skal bidra til et visst nivå av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i deler av arbeidslivet.

Vi kontrollerer etterlevelsen av krav til ulike tillatelser, HMS-kort og godkjenninger i tilsyn og etterkontroller.

Tilsyn og sanksjonsmidler

Arbeidstilsynet fører tilsyn for å kontrollere at virksomhetene i norsk, landbasert arbeidsliv oppfyller kravene i regelverket vi forvalter. Tilsyn er vårt mest ressurskrevende virkemiddel, og derfor fortrinnsvis rettet mot de virksomhetene som vi antar har størst behov for direkte påvirkning.

Tilsynsmetodikken varierer blant annet etter hva slags type aktør de rettes mot, om de meldes på forhånd og hvordan de gjennomføres.

Ulike typer aktører kan få tilsyn

Tilsynene er rettet mot ulike typer aktører med et lovpålagt ansvar knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Eksempler på slike aktører er:

- virksomheter med og uten ansatte
- produsenter, leverandører og forhandlere av maskiner, utstyr og kjemikalier
- oppdragsgivere, byggherrer og innleiere
- bedriftshelsetjenester

Arbeidsgivere er den gruppen vi gjennomfører klart flest tilsyn mot. Vi har imidlertid også betydelig innsats mot de andre gruppene. Slike tilsyn kan ha en bredere, men mer indirekte påvirkning på våre overordnede mål. For eksempel, vil ett tilsyn med en produsent av arbeidsutstyr kunne ha forebyggende effekt blant mange virksomheter med arbeidstakere som benytter dette utstyret.



Meldte og uanmeldte tilsyn

Som omtalt i del 2, kan Arbeidstilsynet gjennomføre stedlige eller digitale tilsyn, og dokumenttilsyn.

Stedlige tilsyn kan være meldte eller uanmeldte. Ved meldte tilsyn får virksomheten et brev på forhånd, men informasjon om hva tilsynet vil handle om, hvilken dokumentasjon vi trenger og hvem som skal delta. Vi melder tilsyn på forhånd når det er viktig at vi får snakket med de riktige personene, f.eks. både arbeidsgiver, verneombud og arbeidstakere. Dette er typisk tilsyn hvor vi ønsker å sette fokus på det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, og trenger et møte med ulike roller ved arbeidsplassen for å få belyst faktum. At virksomheten får informasjon om tilsynet på forhånd, kan også bidra til at tilsynet kan gjennomføres mer effektivt. Våre brukerundersøkelser etter tilsyn viser også at en del virksomheter iverksetter forbedringstiltak i arbeidsmiljøet etter å ha fått melding om tilsyn.

Uanmeldte tilsyn benyttes i situasjoner der det er viktig å avdekke arbeidsforholdene der og da, for eksempel når det er mistanke om mangelfull sikkerhet på arbeidsplassen, mangelfulle lønns- og arbeidsvilkår eller arbeidslivskriminalitet. Ved uanmeldte tilsyn gjennomfører vi tilsynet i samtale med de som Arbeidstilsynet møter på arbeidsplassen. Vi etterspør relevant dokumentasjon, enten på stedet eller i et brev til virksomheten etter tilsynsbesøket. Sammen med opplysningene vi får under tilsynet, danner dokumentasjonen og Arbeidstilsynets egne observasjoner grunnlag for våre vurderinger i saken.

Vi benytter dokumenttilsyn når vi skal kontrollere konkrete forhold som enkelt bør kunne dokumenteres av virksomheten. Dette foregår ved at Arbeidstilsynet sender brev til virksomheten, hvor vi informerer om hvilke tema vi vil kontrollere, hvilke krav som stilles i regelverket og hvilken dokumentasjon virksomheten må sende til oss innen en gitt frist.

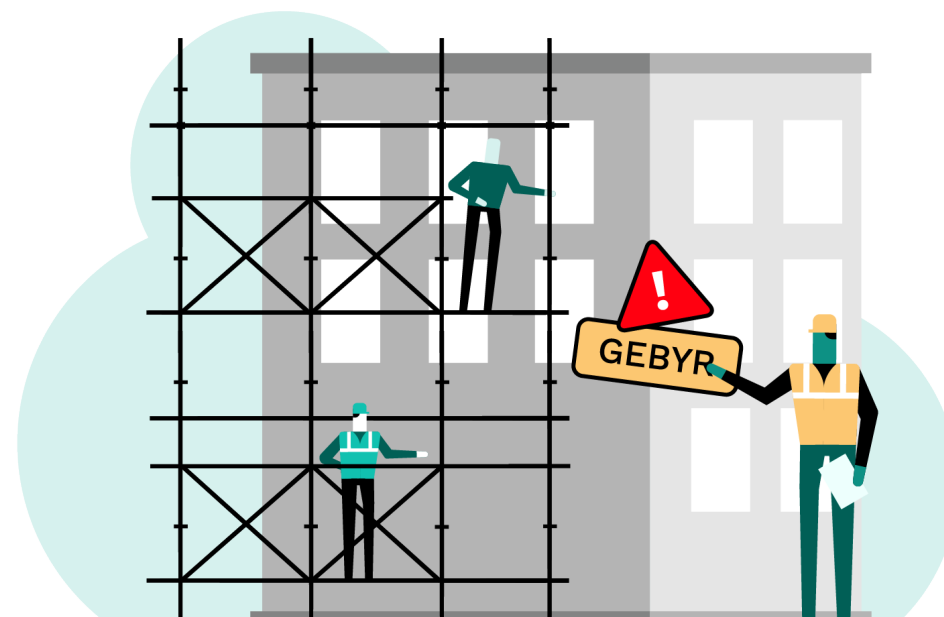
Våre reaksjoner

Dersom tilsynet viser at virksomheten bryter regelverket på ett eller flere områder vi kontrollerer, kan vi gi ulike reaksjoner. Den vanligste reaksjonen, er å gi virksomheten et pålegg om å rette opp forholdet innen en bestemt tidsfrist. I tilfeller hvor en virksomhet ikke etterkommer pålegg innen fristen, kan vi følge opp med pressmidler i form av tvangsmulkt eller stans av arbeid til forholdet er dokumentert utbedret.

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

Arbeidstilsynet skal også bruke overtredelsesgebyr når vi finner alvorlige, kritikkverdige eller gjentatte lovbrudd, og politianmelde grov arbeidslivskriminalitet og lovovertridelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon. Vi kan ikke ilegge overtredelsesgebyr og anmelde samme lovbrudd, siden dette kan anses som dobbeltstraff i henhold til den europeiske menneskerettighetskonvensjonen. Hvorvidt vi skal ilegge overtredelsesgebyr eller anmelde et alvorlig lovbrudd, vurderes fra sak til sak ut fra ulike hensyn, som regel i dialog med politiet.

I tillegg til reaksjonene som varsles i etterkant av tilsynet, veileder Arbeidstilsynet under tilsynene, og deler kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer og regelverk. Dette kan i seg selv skape forbedring og endring, utover det man kan lese ut av statistikken.



Kunnskap om effekter

For å kunne bruke og kombinere virkemidler på en god måte, trenger vi mye kunnskap, både om hvilke effekter de ulike virkemidlene har og hvordan, i hvilke målgrupper, og hvordan de kan skape en merverdi når de brukes koordinert. De viktigste kildene vi har til slik kunnskap, er

- forskning på tilstand og utvikling innen arbeidsmiljø eller på effekter av våre virkemidler
- våre egne brukerundersøkelser og effektmålinger
- data om rekkevidde av virkemidler, samt avdekkede brudd og reaksjoner fra tilsyn

Forskning på effekter

En kunnskapsoppsummering fra STAMI i 2017 konkluderte med at tilsyn med mulige reaksjoner hadde sammenheng med reduksjon i arbeidsskader og med økt etterlevelse av lovkrav [5]. Det fantes imidlertid svært begrenset kunnskap om effekter av andre virkemidler og andre typer arbeidsmiljøutfall og helseutfall enn arbeidsskader. Det var også generelt få studier som undersøkte årsakssammenhenger mellom virkemiddelbruk og utfall på en god måte.

For å prøve å tette noen av disse kunnskapshullene, har STAMI i de siste årene forsket på effekten av våre tilsyn og veiledningsmøter på forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel- og skjelettplager. Prosjektet er gjennomført som et kontrollert og randomisert eksperiment innen kommunale hjemmetjenester rundt omkring i landet. STAMI har undersøkt både hva de som har fått tilsyn og veiledning opplever å sitte igjen med, og i hvilken grad virkemiddelbruken har ført til ønskede effekter på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidstakers helse. Funnene viser at virksomhetene som har mottatt tilsyn og veiledningsmøter,

opplevde dette som relevant og nyttig for å forbedre sitt systematiske HMS-arbeid [6]. Likevel førte verken tilsynene eller veiledningsmøtene i denne studien til påvisbare effekter på arbeidsmiljø og helse [7] [8]. Foreløpige resultater tyder imidlertid på at tilsynene har hatt en signifikant effekt på etterlevelse av kontrollert regelverk. Det samme kunne ikke påvises for veiledningsmøtene.

Det kan være flere grunner til at ønskede effekter ikke kunne påvises i dette prosjektet. Det kan for eksempel tenkes at det tar lengre tid fra tilsyn eller veiledning gjennomføres til effekter på arbeidsmiljø og -helse kan observeres, enn det som var gjennomførbart i dette prosjektet. Videre ble prosjektet gjennomført i en næring hvor ressurser og pasientsikkerhet er sterke hensyn som også påvirker arbeidsmiljøet. Det kan dessuten være behov for klarere lovgivning knyttet til psykososiale forhold, for å sikre bedre forebygging på dette området. Dette er nå under utredning, og også beskrevet i delkapittelet «Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager».

Vi har også noe forskning om effekter av godkjenningsordningene som Arbeidstilsynet forvalter. I en evaluering av godkjenningsordningen for renhold fra 2016, fant Fafo at den har bidratt til å bedre HMS-tilstanden i mange virksomheter [9]. En erfaringskartlegging som Samfunnsøkonomisk analyse gjennomførte av HMS-kortordningene i 2023, bekreftet langt på vei at også disse fungerer etter intensjonen om å bidra til et mer seriøst arbeidsliv [10]. Begge evalueringene er likevel tydelige på at det finnes forbedringspotensial, og at slike ordninger i seg selv ikke er nok til å få bukt med de som bevisst går inn for å jukse.

Egne effektmålinger og brukerundersøkelser

Våre egne effektmålinger over flere år, har vist at tilsyn der vi avdekker brudd, i høy grad har positiv effekt på etterlevelse av regelverket [\[11\]](#). En slik effekt oppnår vi enten gjennom å veilede i tilsynet slik at brudd rettes opp på stedet, eller ved å gi pålegg eller andre reaksjoner for at en virksomhet må gjøre nødvendige forbedringstiltak etter kontrollen. Innfridde pålegg og stansingsvedtak på grunn av fare for liv og helse er derfor et uttrykk for direkte effekter på etterlevelse av kontrollert regelverk hos virksomheter vi har ført tilsyn med.

Samtidig ønsker vi 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 at slike tilsyn, i tillegg til å avdekke konkrete brudd på regelverket, gir virksomhetene et bevisst forhold til hvordan de skal følge opp arbeidsmiljøet sitt. Dette kan skje gjennom økt kunnskap og forståelse for hvorfor de bør forebygge og hvordan regelverket sier at det skal gjøres.

For å kunne følge med på om tilsyn har en slik effekt, sender vi ut en brukerundersøkelse etter alle tilsyn som ikke gjelder akutte hendelser eller arbeidslivskriminalitet. Resultatene fra de tre første kvartalene i 2023 viser at 62 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 72 prosent at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket. Disse resultatene er på linje med tilsvarende resultater i 2022.

Mange har også svart bekreftende på at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. I 2023 svarte 75 prosent av virksomhetene at de vil gjennomføre slike tiltak, utover det de har fått pålegg om.

Av praktiske årsaker, står Arbeidstilsynet selv som avsender av brukerundersøkelsen. For å finne ut om dette fører til kunstig positive svar, gjennomførte vi i 2023 et eksperiment der vi delte inn virksomheter som skulle få undersøkelsen i to tilfeldige utvalg. Vi sendte selv ut brukerundersøkelsen til det ene utvalget, mens analyseinstituttet Sentio Research sendte ut til det andre. Resultatene fra eksperimentet viser at svargivingen er omtrent lik, uavhengig av om det er Arbeidstilsynet selv eller en ekstern aktør som sender ut undersøkelsen. Basert på dette, vil vi fortsette med å stå for utsendelsen selv.

Vi gjennomfører også lignende brukerundersøkelser etter stedlige og digitale veiledningsseminarer. Disse viser positive resultater når det gjelder effekter på kunnskap og forståelse rundt det vi har veiledet om. Samtidig bruker vi også andre kanaler for veiledning, der vi foreløpig vet mindre om effekter. Ett eksempel på dette er veiledningsbrev, som er målrettede brev i Altinn til prioriterte grupper i arbeidslivet. Vi planlegger å gjennomføre en effektmåling av slike veiledningsbrev i 2024.

Overordnede resultater fra tilsyn, 2019–2023

Tabell 16 oppsummerer utvalgte nøkkeltall for alle tilsyn i årene 2019–2023. De siste fem årene, med unntak av 2020, da samfunnet i stor grad var nedstengt, har Arbeidstilsynet gjennomført tilsyn med rundt 12 000 virksomheter per år. I 2023, gjennomførte vi 12 808 tilsyn.

Samtidig viser tabellen at andelen tilsyn med brudd og reaksjon i 2023 var noe høyere enn i 2022, og vesentlig høyere enn både før og under pandemien i 2020 og 2021. Årsakene til dette er sammensatte, og kan skyldes både interne og eksterne forhold.

Tabell 16: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, antall reaksjoner totalt og gjennomsnittlig antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2019	2020	2021	2022	2023
Antall tilsyn	12 452	9 871	11 614	12 118	12 808
Andel tilsyn med brudd	64 %	63 %	51 %	71 %	74 %
Andel tilsyn med reaksjon	60 %	60 %	46 %	67 %	69 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,8	2,6	2,9	3,3	3,3

Vi ser følgende hovedtrekk ved tilsynene våre i 2022 og 2023, sammenlignet med tidligere i femårsperioden, som bidrar til å forklare denne utviklingen:

- Vi har avdekket brudd i flere tilsyn enn tidligere i femårsperioden innenfor alle hovedkategorier av arbeidsbetingelser.
- Vi har prioritert å gjennomføre flere tilsyn med arbeidsgiveres forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som er tilsyn hvor vi svært ofte har avdekket brudd på regelverket.
- Vi har avdekket oftere brudd i tilsyn med forebygging av arbeidsulykker, som utgjør et betydelig antall tilsyn.

I tillegg til en høyere andel tilsyn med brudd og reaksjoner, har vi også avdekket flere brudd og gitt flere reaksjoner per tilsyn. Dette kan være en indikasjon på at vi får mer ut av tilsynene som er gjennomført. Reaksjonsbruken er nærmere omtalt i avsnittet «Reaksjoner og anmeldelser».

Ca. 6 900 av tilsynene i 2023 ble gjennomført innenfor overordnet mål 1, mens den andre halvparten er fordelt med ca. 3 900 tilsyn innenfor mål 2 og 1 800 innenfor mål 3. Nøkkeltall for tilsyn innenfor hvert overordnede mål er omtalt under de respektive målene.

Antallet tilsyn rettet mot a-krim var på nivå med pandemiårene, men lavere enn i 2019. Vi avdekket imidlertid oftere brudd i slike tilsyn i 2023 enn tidligere i femårsperioden.

Flest tilsyn med små og mellomstore virksomheter

Tabell 17 viser antall og andel virksomheter som har fått tilsyn i 2023, fordelt på ulike virksomhetsstørrelser. Totalt sett, har vi ført tilsyn med om lag 4 prosent av norske, landbaserte virksomheter med ansatte. Vi gjennomfører klart flest tilsyn blant små og mellomstore virksomheter. Dette utgjør 80 prosent av tilsynene med virksomheter med ansatte i 2023, som er på linje med forrige år. Relativt sett er det likevel høyest andel tilsyn blant de største virksomhetene, som det er betydelig færre av, men som hver for seg sysselsetter flere arbeidstakere. Mange av tilsynene med store virksomheter gjelder forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager innen helse- og sosialsektoren.

En slik andel er imidlertid vanskelig å beregne presist, fordi det krever tall på hvor mange virksomheter som til enhver tid er underlagt regelverket som Arbeidstilsynet fører tilsyn med. Dette er vanskelig av flere grunner:

- Virksomheter startes opp og legges ned hver dag, som betyr at det er langt flere virksomheter som har eksistert innenfor et år enn det vi kan se av et øyeblikksbilde.
- Virksomheter uten registrerte ansatte er i mange tilfeller underlagt deler av regelverket, men det er ikke kjent hvor mange slike virksomheter som til enhver tid finnes. Virksomheter uten registrerte ansatte er derfor ikke inkludert i Tabell 17. I 2023 gjennomførte vi 1 417 tilsyn med virksomheter uten registrerte ansatte.

- Utenlandske virksomheter som sender sine arbeidstakere til Norge på midlertidige oppdrag, for eksempel som yrkessjåfører, er også underlagt norsk regelverk. Det er ikke kjent hvor mange utenlandske virksomheter som til enhver tid har utsendte arbeidstakere i Norge.
- Vi gjennomfører mange tilsyn med aktører som byggherrer, andre oppdragsgivere, produsenter og importører, som indirekte påvirker et større antall virksomheter.

På bakgrunn av dette må tallene i Tabell 17 tolkes med varsomhet.

Tabell 17: Antall og andel virksomheter (underenheter) som har fått tilsyn i 2023, etter virksomhetsstørrelse. Kun virksomheter med registrerte ansatte i landbaserte næringer er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Virksomhetsstørrelse	Antall virksomheter som har fått tilsyn	Antall aktive virksomheter	Andel virksomheter med tilsyn
1 – 4 ansatte	1 567	109 586	1 %
5 – 9 ansatte	2 043	41 711	5 %
10 – 19 ansatte	2 424	33 657	7 %
20 – 49 ansatte	2 262	25 458	9 %
50 – 99 ansatte	1 018	8 120	13 %
100 – 249 ansatte	572	3 625	16 %
250 ansatte og over	275	1 099	25 %
Totalsum	10 044	223 256	4 %

En tredel av tilsynene er i bygge- og anleggsnæringen

Tabell 18 viser antall tilsyn gjennomført i ulike næringer i perioden 2019–2023. En tredel av våre tilsyn er gjennomført med virksomheter i bygge- og anleggsnæringen, en andel som har holdt seg relativt stabil gjennom hele perioden. Dette skyldes at denne næringen både er en av de største målt i antall virksomheter og arbeidstakere, og at arbeidstakerne i næringen er utsatt for mange og betydelige risikofaktorer for både arbeidsrelaterte sykdommer, helseplager og skader. Deler av næringen er også utsatt for useriøse og kriminelle aktører. I tillegg består næringen i stor grad av små og mellomstore virksomheter, som innebærer at vi må gjennomføre relativt sett flere tilsyn for å påvirke arbeidsmiljøet til like mange arbeidstakere som i næringer med flere større virksomheter, som for eksempel i offentlig sektor.

I denne sammenhengen er det også verdt å nevne at antall tilsyn ikke er direkte overførbart til vår ressursbruk innenfor en gitt næring. Hvor mye tid vi bruker på et tilsyn varierer blant annet med formål, tilsynsform, reaksjonsbruk og reisetid til og fra virksomheten. Innenfor bygge- og anleggsnæringen kan vi ofte effektivt gjennomføre tilsyn med flere virksomheter på samme tid og sted, fordi de jobber på samme bygge- eller anleggsplass.

I tillegg til bygg og anlegg, gjennomførte vi relativt mange tilsyn i følgende næringer i 2023:

- overnatting og servering
- varehandel og reparasjon av motorvogner
- industri
- forretningsmessig tjenesteyting (med blant annet utleie av arbeidskraft og renhold)

De siste årene har vi dessuten trappet opp tilsynsaktiviteten innen helse og sosial, fra 430 tilsyn i 2019 til nær det dobbelte i 2023. Dette skyldes at vi ser en økende risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager, hvor helse- og omsorgssektoren er særlig utsatt (jamfør delkapittelet «Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager»).

Tabell 18: Tilsyn fordelt på næringer, i perioden 2019–2023. Tall per 31. januar 2024. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

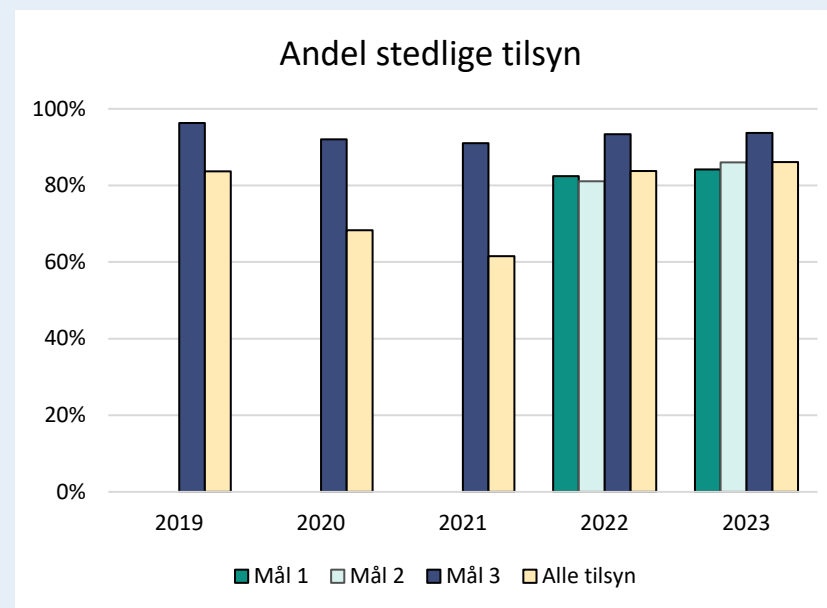
Næring	2019	2020	2021	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	4 864	3 765	3 930	4 990	4 827
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 219	872	1 017	1 704	1 581
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	1 065	754	1 367	913	1 319
C Industri	1 456	1 237	1 509	1 231	1 183
N Forretningsmessig tjenesteyting	811	820	786	966	1 080
Q Helse- og sosialtjenester	430	311	427	615	813
H Transport og lagring	794	506	678	583	731
A Jordbruk, skogbruk og fiske	628	547	631	338	375
O Off. adm. og forsvar, og trygdeordninger	351	328	188	232	256
L Omsetning og drift av fast eiendom	198	148	207	194	179
Andre næringer	636	583	971	556	651
Totalsum	12 452	9 871	11 614	12 118	12 808

De fleste tilsyn er stedlige

Nær ni av ti tilsyn som Arbeidstilsynet gjennomførte i 2023, tok utgangspunkt i minst én stedlig kontroll på en arbeidsplass eller ved hovedkontoret for virksomheten. Dette kommer frem av Tabell 19 og Figur 4, som viser andel tilsyn som har vært stedlige innenfor hvert av de tre overordnede målene, i perioden 2019–2023. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Under pandemien sank andelen stedlige tilsyn på grunn av smittevern.

Figur 4 viser også at vi gjennomgående har en høyere andel stedlige tilsyn innenfor mål 3 enn innenfor mål 1 og 2.

Figur 4: Andel stedlige tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.



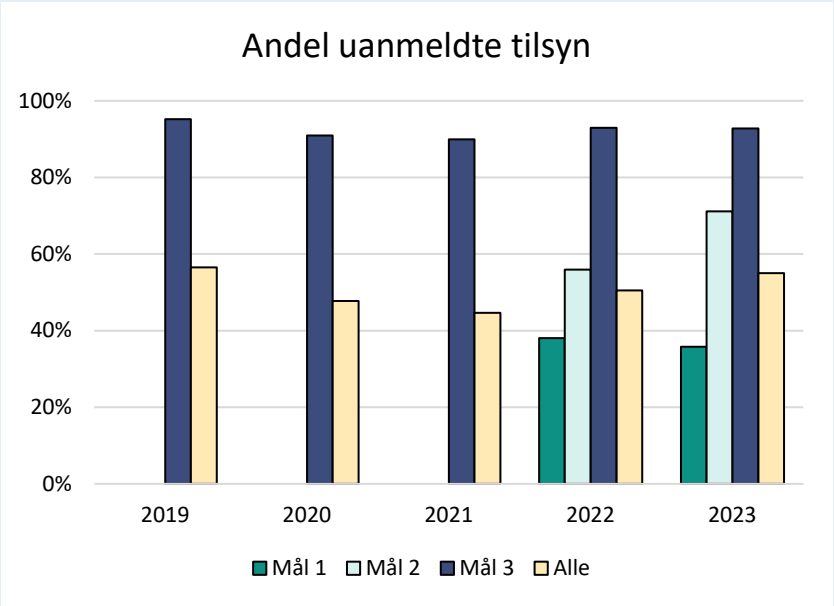
Tabell 19: Andel stedlige tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

Mål	2019	2020	2021	2022	2023
Mål 1				82 %	84 %
Mål 2				81 %	86 %
Mål 3	96 %	92 %	91 %	93 %	94 %
Alle tilsyn	84 %	68 %	62 %	84 %	86 %

Tilsyn innenfor a-krim er som oftest uanmeldte

Tabell 20 og Figur 5 viser hvordan andelen uanmeldte tilsyn har utviklet seg per overordnet mål i perioden 2019–2023. I 2023 var totalt sett seks av ti tilsyn meldt på forhånd. Dette er en litt høyere andel enn i 2022, noe som særlig skyldes en økt andel uanmeldte tilsyn innenfor mål 2. Innenfor mål 3 er de aller fleste tilsyn uanmeldte, med unntak av enkelte dokumenttilsyn for å kartlegge virksomheter.

Figur 5: Andel uanmeldte tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.



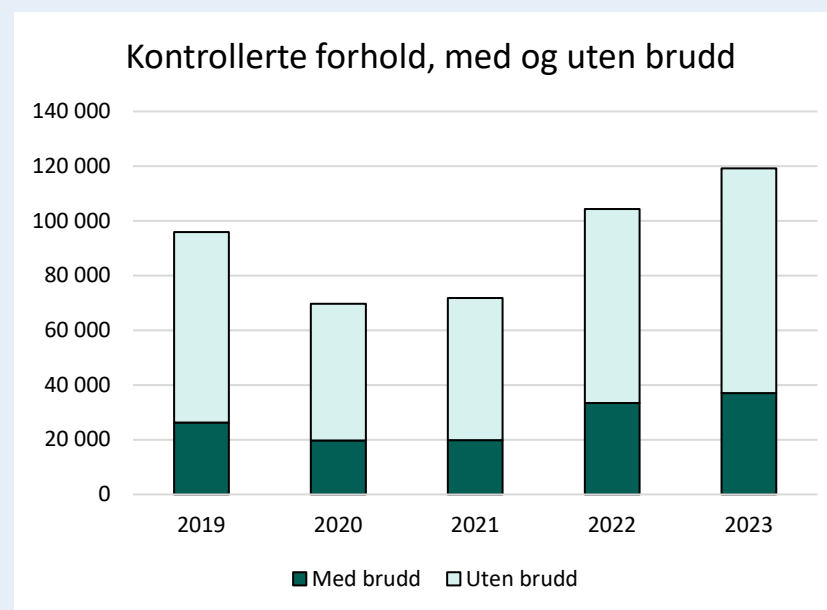
Tabell 20: Andel uanmeldte tilsyn, 2019–2023, per overordnet mål og totalt. Tall fordelt på mål 1 og 2 er kun tilgjengelige fra og med 2022. Tall per 31. januar 2024.

Mål	2019	2020	2021	2022	2023
Mål 1				38 %	36 %
Mål 2				56 %	71 %
Mål 3	95 %	91 %	90 %	93 %	93 %
Alle tilsyn	57 %	48 %	45 %	51 %	55 %

Flere avdekkede brudd gir flere forbedringstiltak

Hvor mange brudd vi avdekker, sier noe om hvor mange forbedringstiltak våre tilsyn fører til i virksomhetene. Tabell 21 og Figur 6 viser at vi i 2023 avdekket brudd på regelverket på litt over 37 000 kontrollpunkter, som tilsvarer 31 prosent av totalt ca. 119 000 kontrollerte forhold. Dette er omtrent på nivå med 2022, men høyere enn både før og under pandemien (27 prosent i 2019 og 28 prosent i 2020 og 2021). Vi har også kontrollert flere forhold enn tidligere, slik at det samlede volumet av avdekkede brudd er høyere enn tidligere i femårsperioden.

Figur 6: Antall kontrollerte forhold i tilsyn, 2019–2023, med og uten avdekket brudd. Tall per 31. januar 2024.



Tabell 21: Antall kontrollerte forhold i tilsyn, 2019–2023, med og uten avdekket brudd. Tall per 31. januar 2024.

Med eller uten brudd	2019	2020	2021	2022	2023
Uten brudd	69 639	49 941	51 933	70 931	82 159
Med brudd	26 308	19 693	19 881	33 384	37 032

Disse tallene indikerer at tilsynene i 2023 har ført til flere forbedringstiltak ute i virksomhetene, både per tilsyn og totalt sett. Økningen skyldes blant annet at vi har prioritert tilsyn med arbeidsgiveres forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager høyere de siste to årene enn tidligere i femårsperioden. Dette er forhold som mange virksomheter ikke forebygger på en god nok måte.

Dette gjenspeiles i statistikk over andel brudd innenfor ulike arbeidsmiljøtema i 2023, som vises i Tabell 22. Der vises også hvor mange kontrollpunkter som er kontrollert innenfor de samme temaene. Resultatene viser at vi har avdekket brudd på henholdsvis 65 og 56 prosent av kontrollpunktene knyttet til psykososiale eller ergonomiske arbeidsbetingelser. Innenfor systematisk arbeidsmiljøarbeid og organisatoriske arbeidsbetingelser, som er det vi har kontrollert mest, er tilsvarende andeler 29 og 24 prosent.

Tabell 22: Antall kontrollerte forhold og andel brudd i tilsyn i 2023, fordelt på overordnede kategorier av arbeidsmiljøtema. Tall per 31. januar 2024.

Arbeidsmiljøtema	Antall kontrollerte forhold	Andel brudd
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	44 041	29 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	33 887	24 %
Fysiske arbeidsbetingelser	27 834	31 %
Ergonomiske arbeidsbetingelser	5 440	56 %
Psykososiale arbeidsbetingelser	4 271	65 %
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	3 718	45 %
Totalsum	119 191	31 %



Alvorlige funn i halvparten av tilsynene med brudd

For å få mer kunnskap om hvor alvorlige brudd vi avdekker i tilsyn og hvordan dette henger sammen med vår reaksjonsbruk, innførte Arbeidstilsynet i februar 2023 en ny type registrering i fagsystemet vårt. Dette innebærer at inspektører som gjennomfører tilsyn innenfor mål 1 og 2, og hvor de avdekker brudd, registrerer sin helhetsvurdering av alvorligheten av tilsynet ved avslutning av saken. Denne registreringen gir oss mulighet til å følge med på alvorlighetsgraden i det vi finner i tilsyn, både isolert sett og i sammenheng med andre dimensjoner som blant annet reaksjonsbruk og ressursbruk. Inspektører innenfor mål 3 registrerer en annen type vurdering, tilpasset a-kriminnsatsen.

Blant tilsyn i 2023 hvor det er avdekket minst ett brudd, og som er registrert med en slik vurdering per januar 2024, er 41 prosent vurdert som alvorlige og 6 prosent som svært alvorlige. Dette vises i Tabell 23. Nærmere analyser av tilsynene vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, viser at tilsyn med formål om forebygging av ulykker utgjør den største andelen av disse (ca. 40 prosent). Deretter kommer tilsyn med arbeidsvilkår (ca. 30 prosent) og tilsyn med sykdomsforebygging (ca. 10 prosent). Det er viktig å presisere at dette er inspektørenes vurdering av alvorlighet, basert på deres faglige skjønn. Et «alvorlig lovbrudd» kan derfor være uttrykk for hvor helsefarlig det potensielt kan være, enten akutt eller på lengre sikt, hvor mange arbeidstakere som blir berørt og hvor overlagt lovbruddet er. Hva som vurderes som alvorlig, kan også variere etter hva som er formålet med tilsynet.

Tabell 23: Antall og andel tilsyn med brudd i 2023, etter inspektørenes vurdering av alvorlighet av tilsynene. Kun tilsyn med en vurdering er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Alvorlighet	Antall tilsyn med brudd og alvorlighetsvurdering	Andel av tilsyn med brudd og alvorlighetsvurdering
Svært alvorlig	278	6 %
Alvorlig	1989	41 %
Mindre alvorlig	2597	53 %
Totalsum	4864	100 %

Tabell 24 viser at det er en tydelig sammenheng mellom inspektørenes vurdering av alvorlighet i tilsyn og reaksjonsbruken vår. Dette gjelder både om vi har gitt reaksjon, hvor mange reaksjoner vi har gitt og om vi har gitt alvorlige reaksjoner som stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse og overtredelsesgebyr. I tilsyn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, har vi per januar gitt minst én reaksjon i ni av ti tilsyn, mot seks av ti tilsyn vurdert som mindre alvorlige. I tilsyn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, der det ikke er gitt reaksjon, er dette i all hovedsak fordi tiltak ble iverksatt uten at reaksjon var nødvendig. I noen tilfeller følges bruddene opp med reaksjoner i andre tilsyn som vi har med samme foretak, eller av andre etater vi samarbeider med.

Vi har i snitt gitt 4,4 reaksjoner per tilsyn med reaksjon i tilsyn vurdert som svært alvorlige, mot 3,4 reaksjoner i tilsyn vurdert som alvorlige og 2,4 reaksjoner i tilsyn vurdert som mindre alvorlige. Videre har vi stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 40 prosent av tilsynene vurdert som svært alvorlige, mot 21 prosent av tilsyn vurdert som alvorlige og 5 prosent av tilsyn vurdert som mindre alvorlige.

Per januar 2024 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 19 prosent av tilsyn vurdert som svært alvorlige, 8 prosent av tilsyn vurdert som alvorlige og kun 3 prosent av tilsyn vurdert som mindre alvorlige. De sistnevnte gjelder først og fremst gebyr for manglende HMS-kort.

Merk at dette er foreløpige tall, og at det kan komme flere reaksjoner i tilsyn gjennomført i 2023 utover i 2024.

Tabell 24: Reaksjonsbruk i tilsyn med brudd i 2023, etter inspektørenes vurdering av alvorlighet av tilsynene. Kun tilsyn med en vurdering er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Alvorlighet	Andel tilsyn med reaksjon	Andel tilsyn med vedtak om stans ved overhengende fare	Andel tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	Antall reaksjoner pr tilsyn med reaksjon
Svært alvorlig (n=278)	90 %	40 %	19 %	4,4
Alvorlig (n=1 989)	89 %	21 %	8 %	3,4
Mindre alvorlig (n=2 597)	65 %	5 %	3 %	2,4
Totalsum (n=4 864)	75 %	13 %	6 %	3,0

Reaksjoner og anmeldelser

Som vist i Tabell 16, har Arbeidstilsynet gitt minst én reaksjon i 69 prosent av tilsynene som er gjennomført i 2023. I hvert av disse tilsynene har vi gitt 3,3 reaksjoner, i gjennomsnitt. Dette er på samme nivå som i 2022, men høyere enn tidligere år. Totalt har vi opprettet nær 30 000 reaksjoner i 2023, som tilsvarer en økning på 21 prosent fra 2022, og dobbelt så mye som under pandemien i 2020 og 2021. De fleste reaksjonene, 79 prosent, er innfridd per 31. januar 2024.

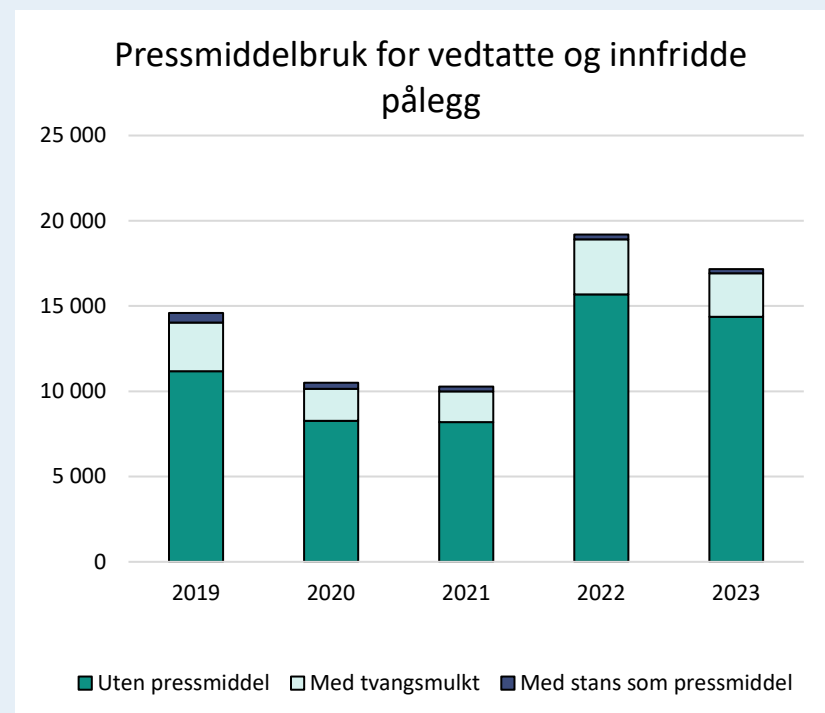
Resultater for ulike typer reaksjonsbruk og anmeldelser i 2023 er nærmere beskrevet under.

Pålegg og pressmidler

I 2023 har vi opprettet nær 28 000 pålegg, som har blitt varslet og eventuelt vedtatt. Per 31. januar 2024 er 77 prosent av påleggene innfridd. At et pålegg er innfridd, innebærer at virksomheten har dokumentert at regelverksbruddet eller -bruddene som ligger til grunn for reaksjonen er rettet opp. Litt over 23 000 av de 28 000 påleggene har blitt vedtatt, per 31. januar 2024. Av disse igjen, har litt over 17 000 også rukket å bli innfridd, på samme tidspunkt.

Figur 7 og Tabell 25 viser antall pålegg vedtatt i femårsperioden 2019–2023, som er innfridd med og uten ulike pressmidler. I 2023 er litt over 2 500 vedtatte pålegg innfridd etter å ha blitt fulgt opp med tvangsmulkt. I tillegg er 254 vedtatte pålegg innfridd etter stans som pressmiddel. Dette innebærer at totalt 16 prosent av vedtatte og innfridde pålegg som ble opprettet i 2023, er blitt innfridd først etter bruk av pressmiddel. Dette er noe lavere enn i 2022 (18 prosent) og en del lavere enn tidligere i femårsperioden (henholdsvis 23, 21 og 20 prosent i 2019–2021), men kan skyldes at slike reaksjoner gjerne kommer sent i saksforløpene og derfor kan øke utover i 2024.

Figur 7: Bruk av pressmidler for pålegg opprettet i 2019–2023. Kun vedtatte og innfridde pålegg er inkludert. Tall per 31. januar 2024.



Tabell 25: Bruk av pressmidler for pålegg opprettet i 2019–2023. Kun vedtatte og innfridde pålegg er inkludert. Tall per 31. januar 2024.

Pressmiddelbruk	2019	2020	2021	2022	2023
Stans	569	356	270	278	254
Tvangsmulkt	2 850	1 869	1 807	3 231	2 542
Uten pressmiddel	11 178	8 273	8 192	15 683	14 378

Stans ved overhengende fare

Arbeidstilsynet har vedtatt helt eller delvis stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse 1 420 ganger i 2023. Dette er ca. 300 flere enn i 2022. Per 31. januar 2024, er 97 prosent av disse stansingsvedtakene innfridd, som betyr at de farefylte forholdene er rettet opp.

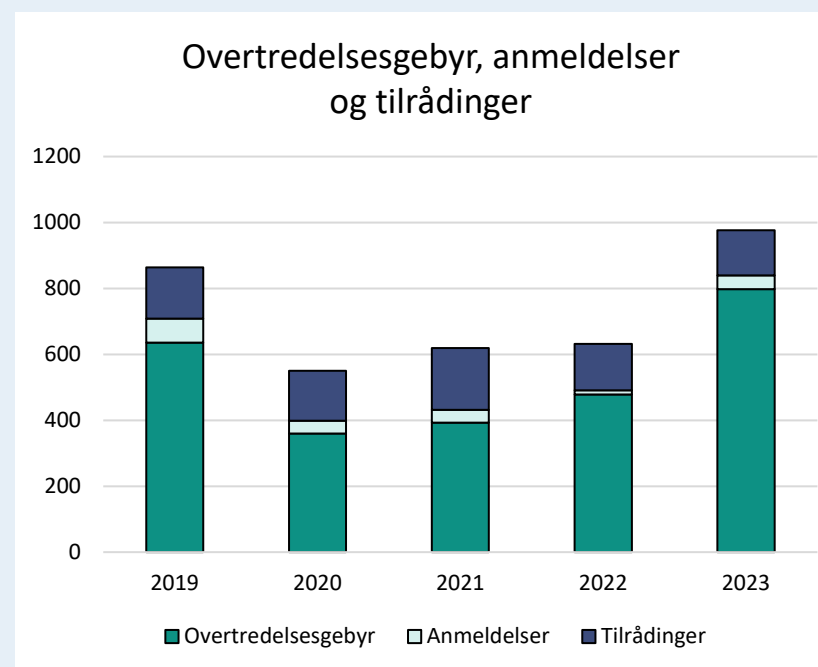
De fleste stansingsvedtakene gjaldt farlig arbeid i høyden og krav om sikring av arbeidssted i høyden, stillas eller stige.

Overtredelsesgebyr og anmeldelser

Figur 8 og Tabell 26 viser antall gebyrer, anmeldelser og tilrådinger i perioden 2019–2023. Det samlede antallet gikk markant ned i 2020, for så å øke noe igjen i 2021 og 2022, og mer markant i 2023. Økningen består først og fremst i flere overtredelsesgebyr. I 2023 vedtok vi 798 overtredelsesgebyr, som er det høyeste antallet noensinne. Føring i tildelingsbrevet for 2023 om strengere bruk av reaksjoner har antakelig hatt mye å si for denne utviklingen. I tillegg kan flere avdekkede brudd i 2022 enn i årene under pandemien ha dannet grunnlag for flere vedtak om overtredelsesgebyr i 2023.

Figuren viser også at antallet anmeldelser er høyere enn de tre foregående årene. Dette skyldes først og fremst en økning av anmeldelser innenfor arbeidslivskriminalitet.

Figur 8: Antall sendte vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2019–2023. Overtredelsesgebyr er ikke justert for klagebehandling i andre instans.



Tabell 26: Antall sendte vedtak om overtredelsesgebyr, anmeldelser og tilrådinger i 2019–2023. Overtredelsesgebyr er ikke justert for klagebehandling i andre instans.

Vedtak	2019	2020	2021	2022	2023
Tilrådninger	156	151	187	141	136
Anmeldelser	72	39	39	13	42
Overtredelsesgebyr	636	360	393	478	798

Overtredelsesgebyr

Tabell 27 viser hvilke ti typer arbeidsmiljøtema vi vedtar flest overtredelsesgebyr for, i perioden 2019–2023. Merk at ett overtredelsesgebyr kan gjelde flere brudd innenfor ulike undertema. Merk også at alle tall knyttet til antall vedtak og sats for overtredelsesgebyr ikke er justert for eventuell klagebehandling i andre instans.

Følgende forhold gir vi oftest overtredelsesgebyr for:

- mangler ved bygnings- og utstyrmessige forhold (i hovedsak usikret arbeid i høyden)
- manglende HMS-kort
- mangler ved bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr
- mangler knyttet til arbeidstid

I løpet av femårsperioden har vi hatt en økning i antall gebyrer innenfor de fleste arbeidsmiljøtemaene i tabellen. Økningen medfører press på juristkapasiteten, og vi jobber med tiltak for å effektivisere vurderingen av slike saker.

Vi har gitt flest overtredelsesgebyr til virksomheter registrert innen byggenæringen hvert år siden 2015, med om lag to tredeler av gebyrene. De tre andre næringene med flest gebyrer i 2023 var følgende NACE-koder:

- 45 Handel med og reparasjon av motorvogner (5 prosent)
- 56 Serveringsvirksomhet (4 prosent)
- C Industri (4 prosent, fordelt på flere ulike undernæringer)

Tabell 27: Antall vedtak om overtredelsesgebyr fordelt på ti vanligste underkategorier av arbeidsmiljøtema, 2019–2023. Ikke justert for klagebehandling i andre instans. Ett gebyr kan gjelde brudd innenfor flere underkategorier av arbeidsmiljøtema.

Underkategori av arbeidsmiljøtema	2019	2020	2021	2022	2023
Bygnings- og utstyrmessige forhold	273	150	147	204	355
HMS-kort	255	126	113	178	313
Maskiner og annet arbeidsutstyr	115	79	62	82	125
Arbeidstidsordninger	95	47	48	65	99
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	5	2	14	19	28
Registrerings- og meldeplikt	0	0	0	1	22
Lønssystemer	47	17	9	13	20
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	5	5	15	21	17
Byggherre	12	10	8	6	15
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	8	3	17	15	14



I 2023 vedtok vi 798 overtredelsesgebyr.

Før vi legger et overtredelsesgebyr, må vi vurdere flere momenter rundt virksomheten og regelverksbruddet det gjelder. Vi vurderer også de samme momentene ved utmåling av et eventuelt gebyr. Dette gjør vi i henhold til en ikke uttømmende liste i arbeidsmiljøloven § 18-10 andre ledd. Sentrale forhold er:

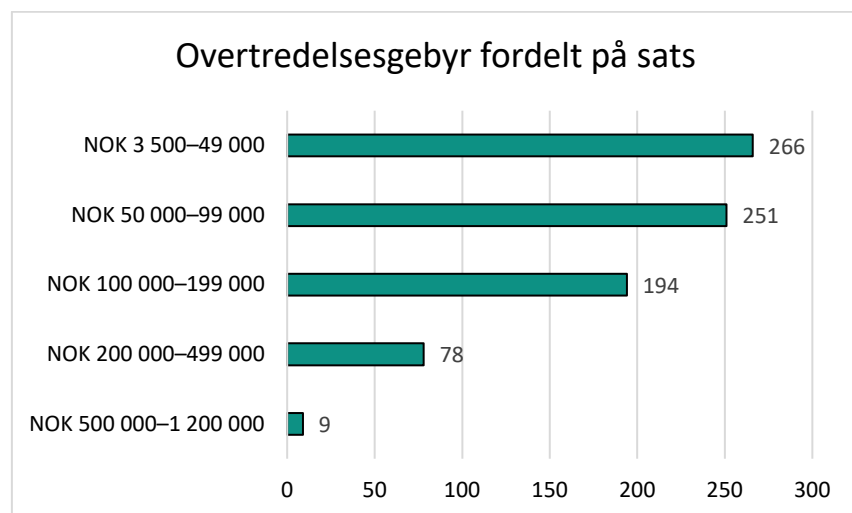
- alvorlighet av overtredelse
- grad av skyld
- om det foreligger gjentatte overtredelser
- om virksomheten kunne ha forebygget overtredelsen
- om virksomheten har eller kunne ha oppnådd en fordel med overtredelsen
- om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser
- andre reaksjoner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

Per i dag, kan Arbeidstilsynet maksimalt gi gebyr på 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). I 2023 tilsvarte dette litt under 1 800 000 kroner. Det høyeste gebyret vi vedtok i 2023 var på 1 200 000 kroner.

Arbeidstilsynet utmåler størrelsen på hvert overtredelsesgebyr individuelt, for å unngå urimelige eller ubetydelige satser sett i forhold til virksomhetens betalingsevne. I 2023 innførte vi et verktøy for utmåling av overtredelsesgebyr, for å sikre en mer effektiv og enhetlig behandling i slike saker.

Det skal ikke lønne seg å bryte regelverket. I noen tilfeller må gebyret derfor justeres slik at det overstiger en eventuell gevinst som virksomheten har fått. Gevinsten kan imidlertid kun beregnes for den perioden vi kan dokumentere at overtredelsen har foregått. Gebyrbeløpet skal også være rimelig og forholdsmessig, og i samsvar med vurderinger i tidligere saker. Det tar derfor tid å endre utmålingspraksis.

Figur 9 viser at de fleste overtredelsesgebyrene i 2023 var i nedre ende av skalaen. Av de totalt 798 gebyrene, var 266 på under 50 000 kroner. Nesten like mange – 251 gebyrer – var på mellom 50 000 og 99 000 kroner. 194 gebyrer var på mellom 100 000 og 199 000 kroner, mens 78 var på mellom 200 000 og 499 000 kroner. Kun ni gebyrer var på 500 000 kroner eller mer. De fleste av de laveste gebyrene gjelder brudd på HMS-kortplikten, hvor vår praksis er å gi lave gebyrer uavhengig av virksomhetens størrelse. En annen årsak til at mange gebyrer er lave, er at de fleste virksomhetene som ilegges overtredelsesgebyr er små virksomheter.



Figur 9: Vedtak om overtredelsesgebyr (N=798) i 2023, fordelt på grupperte satser. Ikke justert for andre instans klagebehandling.

Anmeldelser

Tabell 28 viser en oversikt over hvilke lover og tilhørende forskrifter vi oftest har anmeldt brudd på de siste fem årene. Merk at én anmeldelse kan gjelde brudd på flere lover og forskrifter samtidig. De fleste anmeldelser er hjemlet i både arbeidsmiljøloven og en tilhørende forskrift.

Tabellen viser også at mange av våre anmeldelser tidligere har skyldtes brudd på forskriftene om utførelse av arbeid (krav til bruk av arbeidsutstyr) og om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (krav til kartlegging, risikovurdering og tiltak). Dette gjenspeiler at de fleste anmeldelser har blitt sendt på bakgrunn av arbeidsulykker. De siste to årene har vi imidlertid anmeldt færre virksomheter etter arbeidsulykker, og flere på bakgrunn av andre regelverksbrudd innenfor a-krim og useriøsitet. Dette dreier seg blant annet om saker med lønnsstyring, falsk forklaring og dokumentforfalskning.

Tabell 29 viser utfall av anmeldelsene Arbeidstilsynet har sendt til politiet i samme periode. Totalt, har 74 av de 205 sakene vi har anmeldt de siste fem årene blitt henlagt. Politiet har sendt 13 av de henlagte sakene tilbake til Arbeidstilsynet for vurdering for overtredelsesgebyr, i henhold til Straffeprosessloven § 71c.

Videre har 61 av våre anmeldelser endt med et forelegg, mens ni er avgjort med dom eller påtaleunntatelse. Vi tar forbehold om at utfall foreløpig ikke er registrert i vårt fagsystem etter 61 anmeldelser. Dette gjelder særlig nyere saker, hvor mange fortsatt er i prosess hos politiet eller i domstolene.

Tabell 28: Antall anmeldelser innenfor mest brukte lover og forskrifter, 2019–2023. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lov eller forskrift	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeidsmiljøloven (ekskl. kap. 19 om straff)	61	28	38	11	36
Straffeloven	4	5	6	5	18
Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav	27	11	20	1	9
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	21	7	15	3	9
Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler	15	4	6	2	5
Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter	21	10	14	3	5
Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	7	7	3	4	5

Tabell 29: Utfall av Arbeidstilsynets anmeldelser, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Utfall	2019	2020	2021	2022	2023
Henleggelse	24	23	16	5	6
Forelegg	33	9	15	2	2
Dom	3	2	0	0	0
Påtaleunntatelse	3	0	1	0	0
Utfall ikke registrert	9	5	7	6	34
Totalt	72	39	39	13	42



Prioriterte tema i 2023

Arbeidstilsynets innsats skal være risikobasert, slik at vi bruker våre ressurser der de trengs mest. Arbeidstilsynet oppdaterer minst én gang i året våre prioriteringer på bakgrunn av kunnskap og vurderinger av arbeidsmiljøtilstanden og fremtidsutsikter, politiske føringer og dagsaktuelle problemstillinger. Den ovennevnte rapporten Risikobilde, som oppdateres jevnlig og presenterer viktige problemer knyttet til ugunstige helseutfall, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, har over flere år vært et sentralt kunnskapsunderlag for våre prioriteringer. Tabell 30 viser hvilke næringer som er mest utsatt for hvert av problemene beskrevet i Risikobilde 2023, i henhold til forklaringsvariabel i tildelingsbrevet.

Tabell 30: Utsatte næringer for arbeidsmiljø-, seriøsitets- og a-krimproblemer. Kilde: Risikobilde 2023.

Overordnet mål	Problemer	Jord-/skogbruk/fiske (inkl. akvakultur)	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg/anlegg	Varehandel, repr. av motorvogner	Transport/lagring	Overnatting/servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Helse/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			
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X				X	X	X	X	X	X	X	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							X	X	X	X		
Seriøsitets-problemer	Lønnstyveri	X		X		X		X	X	X			
	Uforsvarlig innkvartering	X		X		X	X	X	X	X			
	Ulovlig innleie			X		X							
	Vedvarende midlertidighet								X		X		X
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					X		X		X			
A-krim-problemer	Sentrale trusselaktører med kapasitet til og intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet	X				X	X	X	X	X			
	Utenlandske arbeidstakere som blir utnyttet eller bevisst bidrar til arbeidslivskriminalitet	X				X	X	X	X	X			
	Oppdragsgivere og bestillere bidrar ubevisst til kriminalitet i arbeidslivet	X				X	X	X	X	X			

Basert på videre risikovurderinger av problemene i Risikobilde 2023, prioriterte Arbeidstilsynet i 2023 følgende tema:

- **Overordnet mål 1:**
 - Bedriftshelsetjeneste
 - Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager
 - Arbeidsrelaterte ulykker
- **Overordnet mål 2:**
 - Lønn under allmenngjort tariff
 - Offentlige oppdragsgivere
 - Ulovlig innleie og utleie
- **Overordnet mål 3:**
 - Utenlandske arbeidstakere

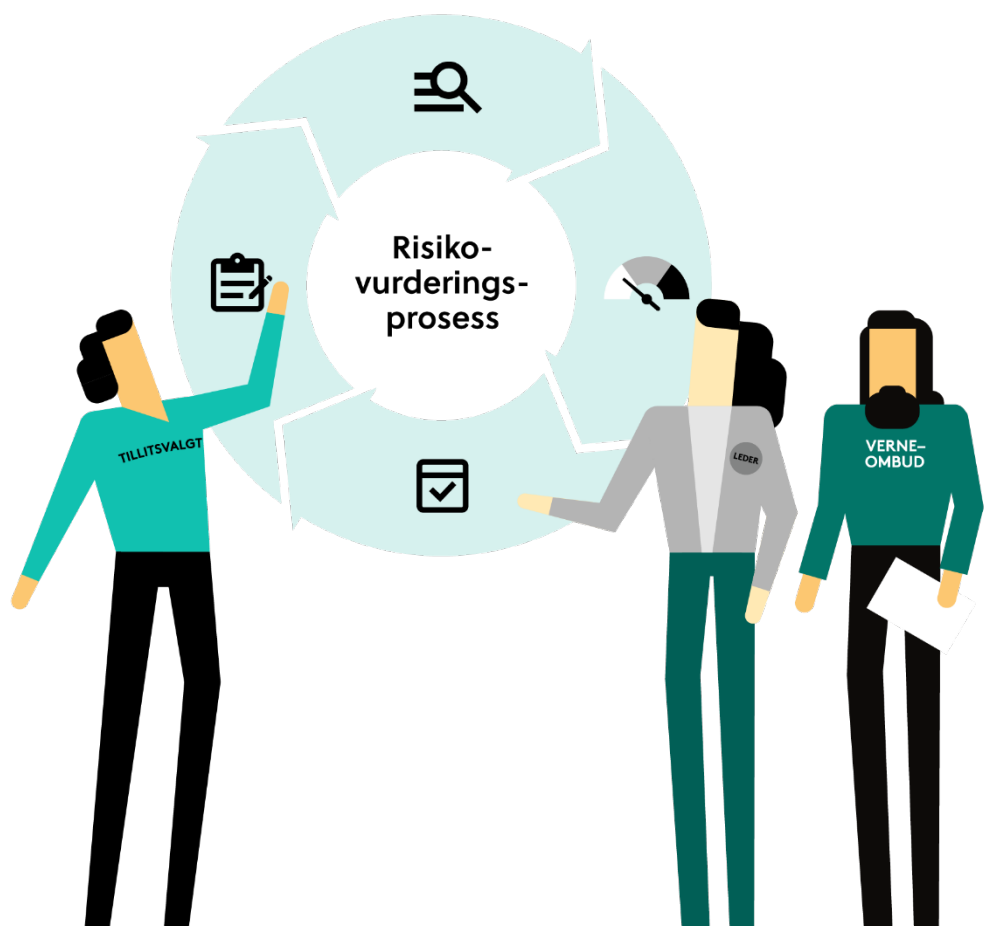
Innsatsen rettet mot disse prioriteringene er planlagt og fulgt opp spesielt i den interne styringen, for å sikre at den følger ambisjonene vi har satt.

Samtidig har vi ivaretatt andre oppgaver og ansvar, som også utgjør en betydningsfull del av vår innsats. Et eksempel på dette, er virkemiddelbruk rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft.

Tilstand, virkemiddelbruk og målgrupper, resultater og effekter innenfor de ovennevnte prioriterte temaene er nærmere beskrevet under hvert overordnede mål. Tabell 31 sammenstiller antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor disse i 2023, i henhold til forklaringsvariabel i tildelingsbrevet. Tallene for arbeidsrelaterte ulykker og lønn under allmenngjort tariff inkluderer kun tilsyn rettet direkte mot arbeidsgivere. Tilsyn rettet mot andre aktører, som også er viktige for måloppnåelsen, er beskrevet under de enkelte temaene.

Tabell 31: Antall tilsyn og andel tilsyn med brudd innenfor prioriterte tema, 2023.

Prioritering	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd
Mål 1 – Bedriftshelsetjeneste	4 265	47 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager	1 765	83 %
Mål 1 – Arbeidsrelaterte ulykker	3 021	75 %
Mål 2 – Lønn under allmenngjort tariff	2 207	19 %
Mål 2 – Offentlige oppdragsgivere	47	83 %
Mål 2 – Ulovlig innleie og utleie	409	24 %
Mål 3 – Utenlandske arbeidstakere	1 823	64 %



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

Arbeidsmiljøet i Norge kjennetegnes av at det i all hovedsak er stabilt godt [\[3\]](#). Arbeidsmiljøforholdene er også gode sammenliknet med andre land. Resultater fra den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen, som ble gjennomført i 2021, viser at Norge holder et høyt nivå med tanke på arbeidsmiljø og arbeidshelse, og at arbeidslivet er preget av trygge og gode arbeidsforhold [\[12\]](#).

Selv om arbeidsmiljøet i Norge generelt karakteriseres som godt, har likevel deler av arbeidslivet betydelige arbeidsmiljøutfordringer. Mange i den yrkesaktive befolkningen rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager og skader, og det arbeidsrelaterte sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er fortsatt høyt. Oslo Economics anslår at én av fem sykefraværsdager, til sammen fem millioner arbeidsdager i året, kan være arbeidsrelaterte [\[2\]](#). Videre estimerer de at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig. Det er betydelige samfunnsmessige og menneskelige kostnader knyttet til et dårlig arbeidsmiljø, og gevinstene ved å forbedre arbeidsmiljøet anses derfor å være stort.

Arbeidstilsynet skal følge opp at virksomheter i det norske landbaserte arbeidslivet holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Hensikten er å sikre en primærforebyggende praksis, der risikofaktorer oppdages og håndteres før det oppstår arbeidsmiljøproblemer som er til skade for arbeidstakernes helse. Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) er virksomhetenes viktigste virkemiddel for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har ansvar for at dette blir gjennomført.

For å påvirke virksomhetene til å arbeide systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, har vi som nevnt prioritert noen områder som det er særlig viktig at vi retter innsatsen vår mot. Disse er

- bedriftshelsetjeneste
- arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager
- arbeidsrelaterte ulykker

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først samlet tilsynsaktivitet innenfor mål 1. Deretter går vi i dybden på de tre prioriterte områdene. Under hvert innsatsområde beskriver vi tilstand og utvikling, virkemiddelbruk og resultater, og vurderinger av effekter. I tillegg til disse innsatsområdene gjør vi mye annet som bidrar til måloppnåelse under mål 1, men som vi ikke omtaler eller går i dybden på i årets rapport. En samlet vurdering av måloppnåelse for mål 1 presenteres til slutt.

Forebyggende tilsyn i 2023

Vi har gjennomført 6 896 tilsyn med systematisk forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i 2023. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 80 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 76 prosent av tilsynene. Antall tilsyn er noe lavere i 2023 sammenliknet med 2022, mens andelen tilsyn med brudd er noe høyere i 2023. Tabell 32 oppsummerer nøkkeltall for forebyggende tilsyn gjennomført i 2022 og 2023. Det har ikke vært mulig å skille mellom tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2 før 2022, og tabellene inneholder derfor kun resultater for disse to årene.

Tabell 32: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på nøkkeltall, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2022	2023
Antall tilsyn	7 421	6 896
Andel tilsyn med brudd	76 %	80 %
Andel tilsyn med reaksjon	72 %	75 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	3,6	3,7

Vi har i 2023 gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg med 41 prosent av tilsynene, etterfulgt av industri med 14 prosent av tilsynene, og helse og sosial med 11 prosent av tilsynene. Tabell 33 gir en oversikt over de ti næringene vi har gjennomført flest tilsyn med i 2022 og 2023. I 2023 avdekket vi en høy andel brudd i tilsyn med disse næringene, med særlig høye bruddandeler i tilsyn med helse og sosial (90 prosent), overnattings- og servering (89 prosent), og varehandel (85 prosent).

Tabell 33: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på næringer, 2022 og 2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	3 292	2 823
C Industri	964	956
Q Helse- og sosialtjenester	604	774
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	611	690
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	661	404
H Transport og lagring	255	217
N Forretningsmessig tjenesteyting	271	216
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	221	206
A Jordbruk, skogbruk og fiske	165	204
L Omsetning og drift av fast eiendom	120	113
Andre næringer	398	417
Totalsum	7 421	6 896

Som vist i Tabell 34, har vi i 2023 oftest kontrollert forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og informasjon og opplæring. Blant temaene som inngikk fast i sjekklister, avdekket vi oftest brudd når vi kontrollerte forhold knyttet til vold og trusler, med brudd i 86 prosent av tilsynene, etterfulgt av uheldige belastninger knyttet til psykososiale forhold, med brudd i 69 prosent av tilsynene, og manuelt arbeid knyttet til muskel- og skjelettplager, med brudd i 65 prosent av tilsynene.

Systematisk risikovurdering og risikoreduserende tiltak er et særlig viktig tema i de forebyggende tilsynene, og kontrolleres på tvers av innsatsområder og næringer. Ettersom arbeidsmiljøet varierer mellom ulike arbeidsplasser, er det avgjørende at hver enkelt virksomhet jevnlig kartlegger og risikovurderer mulige farer og problemer i sitt arbeidsmiljø, og iverksetter tiltak som reduserer risikoen for skader på arbeidstakernes liv og helse. Som vist i Tabell 34 har vi i 2023 kontrollert forhold knyttet til kartlegging, risikovurdering og tiltak i 4 088 tilsyn innenfor mål 1. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 28 prosent av tilsynene hvor dette temaet inngikk fast i sjekklister.

Vi har videre kontrollert arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte i overkant av 2 800 tilsyn. I 2 248 av disse har vi kontrollert om arbeidsgiver har gjennomgått opplæring i HMS-arbeid. Når vi fører tilsyn med dette, kontrollerer vi om det foreligger skriftlig dokumentasjon på om arbeidsgiver har gjennomført opplæring og hva innholdet i opplæringen har bestått av. Vi har avdekket brudd på dette i 16 prosent av tilsynene hvor temaet inngikk fast i sjekklister, noe som er en relativt lav bruddandel. Dette betyr nødvendigvis ikke at opplæringen er tilstrekkelig, da arbeidsmiljøloven ikke stiller krav til omfanget av opplæringen eller hvordan den skal gjennomføres. For å kunne utøve vår myndighet på dette område, kan det være behov for at krav til opplæringen fastsettes i forskrift. Dette skal utredes i 2024.

Tabell 34: Antall tilsyn innenfor mål 1 fordelt på mest kontrollerte undertema, 2022 og 2023. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	2022	2023
Bedriftshelsetjeneste	3 204	4 285
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 308	4 088
Informasjon og opplæring	3 356	2 859
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	3 108	2 811
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	2 935	2 662
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 534	2 559
Bygnings- og utstyrsmessige forhold	2 503	2 269
HMS-kort	2 556	2 215
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 495	2 154
Manuelt arbeid	1 977	1 714
Tungt og ensformig arbeid	878	1 398
Uheldige belastninger	1 205	1 158
Arbeidsavtaler	920	805
Personlig verneutstyr - teknisk	891	775
Vold og trusler	478	649
Andre tema	3 731	2 885
Totalsum	7 421	6 896

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 4 056 tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til brudd på regelverket for bedriftshelsetjeneste, kartlegging, risikovurdering og tiltak, manuelt arbeid, maskiner og annet utstyr, og uheldige belastninger. Tabell 35 gir en oversikt over reaksjonsbruken i de forebyggende tilsynene i 2022 og 2023. Noen tilsynssaker er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Tabell 35: Antall tilsyn innenfor mål 1 med ulike reaksjoner, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023
Vedtak om pålegg	4 226	4 056
Vedtak om tvangsmulkt	540	349
Vedtak om stans som pressmiddel	41	19
Vedtak om stans ved overhengende fare	783	843
Vedtak om overtredelsesgebyr	382	256



Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er 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

Om lag 95 000 virksomheter i omtrent 50 bransjer har plikt til å være tilknyttet BHT. Hvilke bransjer som har plikt til å knytte seg til BHT står i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1 \(bransjeforskriften; arbeidstilsynet.no\)](#). Ifølge Oslo Economics omfatter forskriften litt under 60 prosent av arbeidstakerne i Norge, og innebærer at om lag 50 prosent av virksomhetene med en eller flere ansatte omfattes av plikten [2]. I tillegg plikter arbeidsgivere å knytte virksomheten til en BHT når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Ifølge SINTEF var minst 25 prosent av norske virksomheter med BHT-plikt ikke tilknyttet BHT i 2016 [13]. Sannsynligheten for tilknytning varierte med bransje og virksomhetsstørrelse, der små virksomheter med færre enn fem ansatte oftest ikke var tilknyttet BHT.

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 [14]. De pekte spesielt på at innretningen av tjenesten ikke hadde nok fokus på kjerneoppgavene de skal levere innenfor arbeidsmiljøet, og at virksomhetene trenger bedre kompetanse om hvilke tjenester de skal bestille fra BHT.

STAMI og Arbeidstilsynet foreslo i 2019 en rekke tiltak og virkemidler for videreutvikling av BHT [15]. Tiltakene skal bidra til en mer målrettet, effektiv og enklere BHT. Et utvalg av disse er fremhevet i felles oppdragsbrev i 2022 om tiltak for oppfølging av bedriftshelsetjenesten fra AID til Arbeidstilsynet og STAMI. Målet med oppdraget er å styrke BHT-ordningen. Virkemidlene skal støtte opp under regelverksendringene som trådte i kraft 1. januar 2023. Oslo Economics gjennomfører følgeforskning på effekt av tiltakene [16].

Virkemiddelbruk og resultater

For dette innsatsområdet har vi hatt fokus på å påvirke virksomheter med BHT-plikt og BHT-ene som leverer tjenester til virksomhetene. Det gjør vi blant annet gjennom å øke virksomhetenes bevissthet om plikt til å være tilknyttet BHT, og deres kompetanse til å bestille riktige tjenester. Vi påvirker BHT-ene ved å øke deres forståelse av egen rolle og ansvar, og hva de skal bistå virksomhetene med. Vi bruker et bredt spekter av virkemidler for å oppnå dette. Vi fører tilsyn med virksomhetene og BHT, veileder, utvikler regelverket, og forvalter godkjenningsordningen for BHT.

Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført 4 265 tilsyn hvor vi har kontrollert ett eller flere forhold knyttet til BHT som tema. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 47 prosent av tilsynene, og gitt minst én reaksjon i 45 prosent.

Som vist i Tabell 36 har vi gjennomført flest tilsyn med dette temaet innen næringene bygg og anlegg, industri, og helse og sosial. Av næringene vi har gjennomført flest tilsyn med, avdekket vi en særlig høy andel brudd i overnatting og servering, etterfulgt av helse og sosial.

Tabell 36: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon med BHT som tema i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygge- og anleggsvirksomhet	1 517	32 %	30 %
Industri	796	37 %	36 %
Helse- og sosialtjenester	689	66 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	376	61 %	57 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	349	71 %	70 %
Andre næringer	610	52 %	51 %
Totalsum	4 265	47 %	45 %

Som vist i Tabell 37 kontrollerte vi i hovedsak om virksomhetene var tilknyttet BHT og hvordan de hadde brukt tjenesten. Funn fra tilsynene viste at mange av de kontrollerte virksomhetene med BHT-plikt hadde tilknyttet seg en BHT. Vi avdekket imidlertid brudd på plan for hvordan de skal bruke BHT i 35 prosent av tilsynene. I tilsynene kontrollerte vi også årsrapporten fra BHT, som viser hvilken bistand virksomheten har kjøpt i løpet av året som gikk. I 17 prosent av tilsynene kunne ikke arbeidsgiver fremskaffe denne årsrapporten. Vi erfarer at de kontrollerte virksomhetene ofte ikke har god nok kompetanse til å bestille tjenestene de har behov for, og at de heller ikke tilknytter seg en BHT som kan bistå med de viktigste risikoforholdene for deres næring. Vi erfarer også at mange virksomheter ønsker å holde kostnadene nede, og at de derfor velger en minimumsløsning.

Tabell 37: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte kontrollpunktene om BHT som inngikk fast i sjekklister i 2023. Ett tilsyn kan dekke flere kontrollpunkter. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
BHT - bistand til påleggsgjennomføring (n = 2 103)	45 %	41 %
BHT - plan for bistand (n = 3 302)	34 %	31 %
BHT - årsrapport (n = 1 346)	17 %	8 %
BHT - tilknytning (n = 3 444)	7 %	7 %
BHT - arbeidsgivers bruk av BHT (n = 14)	0 %	0 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere pålegg i 1 735 tilsyn. Tabell 38 oppsummerer reaksjonsbruken for disse tilsynene. Vi ga oftest pålegg om at arbeidsgiver må sørge for at det er utarbeidet plan for hvordan BHT skal bistå virksomheten, og at virksomhetene skal bruke BHT til å gjennomføre tiltak.

Tabell 38: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med BHT som tema i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 735
Vedtak om tvangsmulkt	117
Vedtak om stans som pressmiddel	4
Vedtak om overtredelsesgebyr	1

Tilsyn med bedriftshelsetjenester

Arbeidstilsynet kan føre tilsyn med om BHT bistår virksomhetene med lovpålagte tjenester. BHT sin oppgave er å bistå virksomhetene med å skape et trygt arbeidsmiljø som skaper god arbeidshelse. Dette krever at de jobber forebyggende med det vi vet virker. Gjennom å gjøre BHT bevisst sin rolle og ansvar, og ved å øke deres kunnskap, vil de i større grad kunne bistå arbeidsgivere med å bruke dem på riktig måte. I 2023 har vi gjennomført seks tilsyn med BHT, der vi har kontrollert om de leverer tjenester i tråd med kravene.

Veiledning

I 2023 har vi gjennomført 12 veiledningsseminar med BHT som tema, med til sammen 2 450 deltagere og visninger. Vi har også sendt syv nyhetsbrev til ansatte i BHT med omtrent 800 mottakere. Vi har lagt ut syv innlegg på sosiale medier.

Veiledningen har vært rettet mot BHT og virksomheter med BHT-plikt. Den har i hovedsak handlet om regelverksendringene som trådte i kraft 1. januar 2023 og hva det vil bety for virksomhetene og BHT-ene. Videre har den handlet om hvordan BHT kan brukes i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Regelverksutvikling

Med utgangspunkt i utredningene av BHT-ordningen ble regelverket endret. Forskriftsendringene trådte i kraft 1. januar 2023.

Endringene omfatter blant annet

- endrede krav til hvordan arbeidsgiver skal bruke BHT
- nye krav til godkjenning av BHT

Godkjenning av bedriftshelsetjenester

Leverandører som tilbyr bedriftshelsetjenester, skal være godkjent av Arbeidstilsynet. Hvis BHT-en 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. BHT-en må være forberedt på tilsyn fra Arbeidstilsynets godkjenningssenhet i løpet av godkjenningsperioden. I 2023 var det 149 godkjente BHT-er i vårt fagsystem.

Dypdykk: Kombinert virkemiddelbruk for tilknytning til og bruk av BHT

I forbindelse med forskriftsendringene 1. januar 2023, sendte vi ut et veiledningsbrev til alle virksomheter med plikt til å være tilknyttet BHT. Brevet ble sendt i desember 2022, og inneholdt informasjon om at virksomheten tilhører en næring med BHT-plikt, hva forskriftsendringene innebærer, hva BHT kan hjelpe dem med, og lenker til relevante sider med informasjon. I brevet sto det også at Arbeidstilsynet vil gjennomføre flere tilsyn om BHT i tiden som kommer, der vi vil ha fokus på BHT-avtaler og bruk.

Ved å kombinere virkemidlene våre, ønsket vi å legge press på virksomhetene gjennom tydeliggjøring av regelverk og økt oppdagelsesrisiko gjennom tilsyn, samtidig som vi ga dem forutsetningene til å lykkes med arbeidet gjennom informasjon og veiledning.

Resultater

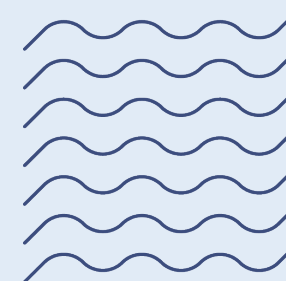
Over 80 000 virksomheter mottok brevet, og det ble åpnet av rundt 50 000 (62 prosent). Brevet medførte om lag 12 000 unike besøk på våre nettsider om BHT. Siden med veiledning om hvordan man finner en godkjent BHT var den hyppigst besøkte. Vi opplevde også økt antall henvendelser til Arbeidstilsynets svartjeneste.

I 2023 gjennomførte vi 3 444 tilsyn hvor tilknytning til BHT ble kontrollert. I sju prosent av tilsynene manglet virksomhetene avtale med BHT, og fikk pålegg om å skaffe seg det. Til sammenlikning avdekket vi brudd på BHT-tilknytning i 14 prosent av tilsynene gjennomført i perioden 2018–2022.

Mulige effekter

Økt trafikk på nettsidene og antall henvendelser om BHT til Arbeidstilsynets svartjeneste i etterkant av at veiledningsbrevet ble sendt ut, viser at flere foretok en handling om å oppsøke mer informasjon etter å ha åpnet brevet. Resultatene fra tilsyn viser at kontrollerte virksomheter i 2023 i større grad er tilknyttet BHT, sammenliknet med virksomheter som vi har kontrollert tidligere. Dette kan tyde på at regelverksendringene har ført til at flere er tilknyttet BHT nå enn før endringen. Veiledningsbrevet sendt ut i forbindelse med endringen har vært med å påvirke at den ble kjent for opptil 50 000 virksomheter.

Som omtalt under resultater fra tilsyn i 2023, avdekker vi fremdeles en høy andel brudd (34 prosent) på virksomheters plan for bruk av BHT, der planene mangler eller ikke er gode nok. Dette viser at selv om flere virksomheter er tilknyttet BHT enn tidligere, er det fortsatt et forbedringspotensial i bruk av BHT i HMS-arbeidet hos virksomhetene vi har kontrollert.



Effekter

Et løftet fokus på BHT i tilsyn i 2023 har medført økt kontroll av arbeidsgivers bruk av BHT dette året, sammenlignet med de siste fem årene.

Blant de 1 735 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp bruddene, har 1 275 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Dette innebærer blant annet at

- 165 virksomheter har knyttet seg til en godkjent BHT
- 761 virksomheter har utarbeidet plan for bruk av BHT
- 714 virksomheter har fått bistand fra BHT til å gjennomføre pålegg

Hittil har tilsynene ført til minst 1 730 forbedringstiltak som bidrar til riktig bruk av BHT. Se dypdykket beskrevet over for mer om mulige effekter av innsatsen.





Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager

Tilstand og utvikling

Mange i dagens arbeidsliv opplever muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Plagene har stor betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og koster samfunnet betydelige summer. I 2022 utgjorde muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser de to viktigste årsakene til tapte dagsverk i Norge, med henholdsvis 32 og 22 prosent av andelen tapte dagsverk [\[17\]](#). Til sammen utgjør dette over syv millioner tapte dagsverk årlig.

Tall fra STAMIs «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021» viser at 68 prosent av yrkesaktive oppgir at de har hatt muskel- og skjelettplager i løpet av siste måned [\[3\]](#). Dette utgjør nesten 1 780 000 personer. Over halvparten av disse oppgir at plagene helt eller delvis skyldes jobben. Disse tallene har holdt seg nokså stabile de siste tjue årene. Andelen yrkesaktive som oppgir at de har hatt psykiske plager siste måned er 22 prosent (omtrent 569 000 personer). Også her oppgir over halvparten at plagene helt eller delvis skyldes jobben. I løpet av de siste årene har andelen yrkesaktive som rapporterer om arbeidsrelaterte psykiske plager gått noe opp. Det har i tillegg vært en økning i legemeldt sykefravær på grunn av psykiske plager og lidelser.

Årsakene til muskel- og skjelettplager og psykiske plager er sammensatte. Omfattende forskning har gitt oss kunnskap om risikofaktorer innen organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø som kan føre til disse helseplagene, og som virksomhetene bør jobbe forebyggende med [\[18\]](#). Flere av risikofaktorene kan være årsak til både muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og det er derfor viktig å se plagene i sammenheng i tillegg til hver for seg.

Yrkesaktive i alle virksomheter, uavhengig av næring, kan bli utsatt for risikofaktorer som kan føre til muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Noen næringer har imidlertid særlig høy forekomst av etablerte risikofaktorer, muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og sykefravær knyttet til disse helseplagene. For arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager omfatter dette blant annet helsevirksomheter, byggevirksomheter, bilverksteder, og overnatting og servering. For arbeidsrelaterte psykiske plager er helsevirksomheter, passasjertransport, overnatting og servering, og arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå særlig utsatte næringer. Se [Arbeidstilsynets Risikobilde \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) for en fullstendig oversikt over særlig utsatte næringer.

I årene som kommer vil trolig flere jobbe i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer, blant annet i helsevirksomheter [\[19\]](#), [\[20\]](#). Når flere arbeider i denne typen yrker, øker også risikoen for at flere utvikler arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager er med andre ord viktig å forebygge ut fra dagens risikobilde, men også for å møte fremtidige utfordringer.

For å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og redusere forekomsten i arbeidslivet, har Arbeidstilsynet som mål at arbeidsgivere skal jobbe systematisk og helhetlig med arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere som gjør dette kjennetegnes ved at de jobber kontinuerlig med kartlegging, risikovurdering og tiltak. I dette arbeidet tar de hensyn til kjente risikofaktorer for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, men har et helhetlig blikk på det organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøet. De tar utgangspunkt i egen virksomhet, og er bevisste på at ulike grupper i virksomheten kan ha ulike arbeidsmiljø og risikofaktorer, og dermed behov for ulike tiltak. Arbeidsgiverne sikrer reell medvirkning fra arbeidstakere i de ulike delene av arbeidsmiljøarbeidet, involverer verneombud og tillitsvalgte aktivt i arbeidsmiljøarbeidet, og henter bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT) eller andre fagkyndige ved behov.

Virkemiddelbruk og resultater

For å få arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, fører vi tilsyn for å kontrollere at de etterlever regelverket, og veileder og formidler kunnskap for å øke deres motivasjon, kunnskap og evne. Vi veileder om relevant regelverk, systematisk arbeidsmiljøarbeid, risikofaktorer i næringene, verktøy de kan bruke, og om psykososialt, organisatorisk og ergonomisk arbeidsmiljø og hvordan det henger sammen med helse. Vi utvikler også regelverket i tråd med utvikling i samfunnet.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager forekommer i store deler av arbeidslivet. Vi går derfor bredt ut mot ulike næringer for å påvirke arbeidsgivere til å jobbe forebyggende med plagene, blant annet gjennom arbeidsmiljøsatsingen (inkluderende arbeidsliv). Resultater fra dette arbeidet er beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøsatsingen.

I tillegg har vi valgt å følge noen grupper virksomheter i utsatte næringer ekstra tett. Disse er helsevirksomheter særlig utsatt for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og byggevirksomheter særlig utsatt for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Virksomhetene i gruppene har ulike risikobilder, og vi antar at det er stor variasjon i deres motivasjon og evne til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi har derfor vektlagt både tilsyn og veiledning som virkemiddel.

Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført 1 765 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykisk helse. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav. I 2023 har vi avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 73 prosent av tilsynene.

Tabell 39 viser hvilke næringer vi har gjennomført flest tilsyn i. 41 prosent av tilsynene ble gjennomført i de prioriterte gruppene helsevirksomheter og byggevirksomheter. Det er avdekket brudd i 82 prosent av disse tilsynene.

Tabell 39: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Helse- og sosialtjenester	571	89 %	85 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	403	73 %	67 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	300	76 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	244	82 %	60 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	102	93 %	89 %
Andre næringer	163	91 %	89 %
Totalsum	1 765	83 %	73 %

I tilsynene har vi kontrollert virksomhetenes systematiske HMS-arbeid knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. De mest kontrollerte temaene innen dette innsatsområdet handler om

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

Tabell 40: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de ti mest kontrollerte kontrollpunktene i tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager som inngikk fast i sjekklister i 2023. Ett tilsyn kan kontrollere flere kontrollpunkt. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkter kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan (n = 152)	82 %	79 %
Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak (n = 150)	69 %	61 %
Psykiske plager - plan og tiltak (n = 912)	68 %	41 %
Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering (n = 151)	67 %	60 %
Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering (n = 914)	66 %	42 %
Muskel- og skjelettplager - kartlegging og risikovurdering (n = 1 562)	62 %	44 %
Muskel- og skjelettplager – plan og tiltak (n = 1 558)	61 %	42 %
Vold og trussel om vold – opplæring (n = 151)	44 %	38 %
Manuelt arbeid - informasjon og opplæring (n = 1 344)	36 %	24 %
Vold og trusler – rutiner (n = 151)	13 %	8 %

Vi avdekker oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, psykososiale og organisatoriske faktorer, og psykiske plager (Tabell 40). Mange av virksomhetene har kartlagt faktorer i arbeidet som kan gi økt risiko for plager, men har ikke fulgt opp kartleggingen med risikovurdering og tiltak. Det vil si at risikofaktorene kan være kjent for virksomheten, men at de likevel ikke har satt inn tiltak for å redusere farene. I noen tilfeller har de utarbeidet tiltak, men tiltakene er ikke gjennomført og fulgt opp. Det kan være mange grunner til dette. I offentlig sektor er for eksempel flere av risikofaktorene knyttet til lav bemanning, utfordringer med arbeidstid og stramme budsjetter. Vi erfarer at mangelfulle tiltak begrunnes med at HMS ikke prioriteres når budsjettene reduseres og produksjonskravene stiger.

Som vist i Tabell 41 har vi fulgt opp bruddene med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 202 tilsyn. Vi vedtar oftest pålegg knyttet til brudd på kartlegging og risikovurdering, plan og tiltak for muskel- og skjelettplager, vold, trusler om vold og uheldige belastninger, og psykiske plager. Vi har fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 80 tilsyn, og stans som pressmiddel i ett tilsyn. Vi har vedtatt overtredelsesgebyr i to av tilsynene, der begge tilfellene var knyttet til vold og trusler. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Det er sjeldent behov for å bruke strenge eller umiddelbare reaksjoner for å få virksomhetene til å jobbe bedre med å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Denne typen plager er ofte et resultat av langvarig eksponering for risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og innebærer sjelden akutt helsefare. Vi gir derfor i stor grad pålegg fremfor sterkere reaksjoner som stans og overtredelsesgebyr når vi avdekker denne typen brudd. Det er også svært sjeldent behov for å bruke pressmidler for å få dem til å rette opp bruddene.

Tabell 41: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 202
Vedtak om tvangsmulkt	80
Vedtak om stans som pressmiddel	1
Vedtak om overtredelsesgebyr	2

Veiledning

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er det temaet Arbeidstilsynet veileder desidert mest om, sammenlignet med andre temaer. I 2023 har vi gjennomført 121 veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, med til sammen nær 46 700 deltagere og visninger. Vi har gjennomført tre kampanjer, med over syv millioner visninger. Videre har vi sendt ut to veiledningsbrev til virksomheter, med til sammen over 42 000 mottakere. Vi har lagt ut fire innlegg om dette temaet på sosiale medier, samt publisert bransjespesifikk veiledning for ni bransjer i digitale selvhjelpsverktøy.

I veiledningen rettet vi oss mot ulike roller i arbeidslivet, deriblant ledere, verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjenester. Disse rollene kan påvirke arbeidsgivere til å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Vi har veiledet ulike grupper virksomheter og bransjer. For de gruppene vi har valgt å følge ekstra tett i denne innsatsen, byggevirksomheter og helsevirksomheter, har vi blant annet veiledet byggevirksomheter om arbeidsgivers ansvar og hvordan de kan forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager. Vi opplever at det er et stort potensial blant disse virksomhetene når det kommer til å forebygge plager som følge av langvarig eksponering. I helsevirksomheter erfarer vi at flere, særlig sykehus, opplever problemer med høy overtidsbruk, belastende turnuser og mange vakante vakter. I tillegg sliter mange med å rekruttere og beholde helsepersonell. Det kan være belastende for arbeidstakerne og krevende for arbeidsgivere å begrense overtidsbruken når behovet har oppstått.

Arbeidstilsynet har derfor kommet med råd om hvordan sykehusene kan redusere behovet for overtid, og hvordan de kan sørge for forsvarlige arbeidstidsordninger.

I tillegg til byggevirksomheter og helsevirksomheter har vi veiledet undervisningssektoren om forebygging av vold og trusler. Vi erfarer at det fortsatt er behov for å gjøre regelverket på dette området bedre kjent, og å forbedre det forebyggende arbeidet mot vold og trusler i skolen gjennom styrket veiledning.

Vi har også veiledet barnehager og kontorarbeidsplasser i forbindelse med arbeidsmiljøatsingen, og utviklet selvhjelpsverktøy for bransjene landbruk, overnatting, servering, gods- og passasjertransport til sjøs, barnevern, godstransport, helseklinikker, politi, vakter og kriminalomsorg, og renovasjon og gjenvinning.

Vi har hatt en overordnet ambisjon om å gjøre veiledningstilbudet vårt bedre kjent og nå ut til flere i 2023. Dette har vi lyktes med. Vi har blant annet hatt en økning i antall besøk på nettsidene våre knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, i tillegg til at vi har nådd ut til langt flere enn forespeilet med veiledningsseminarene våre. For arbeidsmiljøportalen og de digitale selvhjelpsverktøyene våre har vi dessverre hatt utfordringer med å samle pålitelig statistikk om bruk i 2023, og vi kan per januar 2024 ikke med sikkerhet si i hvilken grad disse blir besøkt og tatt i bruk.

Regelverksutvikling

Mange av risikofaktorene som kan føre til eller forverre arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager finnes i det psykososiale arbeidsmiljøet. Dagens regelverk gir imidlertid en begrenset oversikt over hvilke faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan bidra til plager og uhelse, og dermed hvilke faktorer det er viktig å jobbe forebyggende med. Ifølge Sintef er det stor variasjon i hva norske virksomheter legger i begrepet psykososialt arbeidsmiljø, og hvordan og hvor mye de prioriterer å jobbe systematisk med det [\[21\]](#).

I rapporten [«Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø: Utredning av Arbeidstilsynet 2023» \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) konkluderer vi med at det er behov for å tydeliggjøre det gjeldende regelverket for psykososialt arbeidsmiljø. Et tydeligere regelverk kan bidra til at virksomhetene får bedre forståelse for hva de skal jobbe med på dette området, og hvordan. Videre kan et tydeligere regelverk bli et bedre redskap for Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning. Arbeidstilsynet jobber med konkrete forslag til forskriftsendringer som skal sendes på alminnelig høring i 2024.

Effekter

Høy forekomst av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager har vært en kjent utfordring i mange år. De siste årene har Arbeidstilsynet trappet opp innsatsen på dette området betydelig. Det er likevel lite sannsynlig at vi vil se effekter på helseutfall av denne innsatsen på kort sikt og på overordnet nivå. Som nevnt innledningsvis i tilstandsbeskrivelsen, har selvrapporterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager som skyldes arbeidet holdt seg relativt stabilt de siste tjue årene. Denne typen plager er ofte en konsekvens av langvarig eksponering, og endringer i forekomst av helseplagene vil derfor skje gradvis og over tid. Tilstanden kan også påvirkes av endringer i arbeidslivet ellers, som for eksempel av nytt utstyr og nye arbeidsmetoder, endrede rammebetingelser for virksomhetene, og andel som jobber i yrker med høy forekomst av kjente risikofaktorer.

Ved å se på data om selvrapportert eksponering for kjente risikofaktorer kan vi imidlertid få en indikasjon på tilstand i utsatte næringer og yrker, og et utgangspunkt for å diskutere i hvilken grad vi har påvirket utvikling i tilstand over tid. I 2022 og 2023 har SSB samlet inn nye data om selvrapportert eksponering i [Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø \(ssb.no\)](#). Disse tallene er imidlertid ikke sammenlignbare med tidligere årganger, og vi må derfor forvente at det vil ta tid før vi kan veie innsatsen vår opp mot utvikling i tilstand. Hvorvidt innsatsen de siste årene har en effekt på selvrapportert eksponering og videre helseutfall på sikt, vil være avhengig av flere forhold. Dette er nærmere beskrevet under måloppnåelse for mål 1.

Som nevnt innledningsvis har Arbeidstilsynet som mål at arbeidsgivere skal forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager gjennom å jobbe systematisk og helhetlig med arbeidsmiljøet. I 2023 har tilsynsinnsatsen vår hatt direkte effekter på virksomhetenes etterlevelse av krav i regelverket knyttet til muskel- skjelett- og psykiske plager, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Blant de 1 202 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp bruddene, har 884 av dem innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Hittil har tilsynene ført til minst 2 300 forbedringstiltak som bidrar til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager. Dette innebærer blant annet at

- 487 virksomheter har gjennomført kartlegging og risikovurdering av forhold som kan føre til muskel- og skjelettplager, og 452 virksomheter har utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene
- 260 virksomheter har gjennomført kartlegging, risikovurdering og utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å beskytte arbeidstakere fra vold, trusler om vold og uheldige belastninger
- 221 virksomheter har kartlagt og risikovurdert forhold som kan føre til psykiske plager, og 213 virksomheter har utarbeidet plan og iverksatt tiltak for å forebygge plagene

En viktig forutsetning for at virksomhetene skal kunne etterleve regelverket og forbygge arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, er kunnskap om hvilke krav som stilles, hvordan de kan etterleve kravene, og hvorfor det er viktig. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn med muskel- og skjelettplager og psykiske plager som tema i 2023, viser at mange opplever at tilsynet ga dem økt kunnskap og forståelse. Per 1. januar 2024 har 597 svart på undersøkelsen.

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

Blant virksomheter som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte 63 prosent at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet sitt etter å ha hatt tilsyn. Blant de som fikk pålegg, har 73 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

De siste årene har vi satset tungt på veiledning om forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager. Siden det i flere tilfeller er vanskelig å anslå hvor mange vi når med veiledningen vår, og hvor mange som benytter seg av den, er det også utfordrende å vurdere hvor stor effekt den har. Dette forsterkes av at veiledning innen dette innsatsområdet ofte dreier seg om komplekse og sammensatte forhold som det kan være utfordrende å måle direkte effekter av. Brukerundersøkelser sendt ut etter veiledningsseminarer viser at veiledningen bidrar til økt kunnskap og forståelse om temaet det veiledes om, hos mottakerne. Dette er en forutsetning for bedre forebygging av arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, slik at virksomhetene jobber behovsbasert med kunnskapsbaserte tiltak.



Arbeidsrelaterte ulykker

Tilstand og utvikling

Arbeidsulykker er et betydelig samfunnsproblem, med store konsekvenser både for den som rammes, den enkelte virksomhet og samfunnet som helhet.

De siste fem årene har Arbeidstilsynet mottatt omtrent 2 300 varsel om arbeidsulykker årlig. Vi har vurdert at nær 60 prosent av disse har ført til alvorlig skade. I 2023 omkom 26 arbeidstakere i ulykker i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er på samme nivå som 2022, da det var 27 arbeidsskadedødsfall. Historisk sett har det vært en nedgang i både antall og forekomst av dødelige arbeidsulykker, fra over 100 arbeidsskadedødsfall per år på starten av 1970-tallet, til dagens nivå på omtrent 28 arbeidsskadedødsfall per år.

[Rapporten «Arbeidsskadedødsfall i Norge» fra 2020](#)

[\(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) viser at det har vært en nedgang i antall arbeidsskadedødsfall innenfor alle ulykkestyper fra perioden 2010–2014 til 2015–2019, med unntak av arbeidsulykker i trafikken.

Nedgangen har vært særlig markant for klemeskader, skader som følge av sammenstøt/påkjørsel, fall og voldsskader. Denne positive utviklingen henger sammen med at maskiner overtar mye farlig arbeid, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, og at HMS-arbeidet generelt er blitt bedre.

Arbeidsskader antas å utgjøre omtrent 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge [22, s. 169]. Samlet sett utgjør klemulykker, ulykker med kjøretøy i bevegelse (på eller utenfor vei) og fallulykker fra høyde størsteparten av de mest alvorlige ulykkene. Det er også et relativt stort omfang av alvorlige arbeidsskader som følge av å ha blitt truffet av gjenstander eller stikk-/kuttskader. [Tall fra tilleggsundersøkelsen til Arbeidskraftsundersøkelsen \(AKU\) \(stami.no, PDF\)](#) viser at om lag fire av ti sysselsatte med arbeidsskader oppga at de hadde et sykefravær som følge av skaden. Lengden på sykefraværet var oftest under 2 uker (57 prosent). 2,7 prosent hadde et sykefravær på 6 til 12 måneder.

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle virksomheter, men det er likevel noen næringer som er mer utsatt enn andre fordi de i større grad utfører risikofylte arbeidsoppgaver. Bygge- og anleggsvirksomhet, transport og lagring, industri og jordbruk, skogbruk og fiske er næringer hvor det tradisjonelt sett skjer mange arbeidsulykker. Innenfor næringene vil det være noen arbeidsoperasjoner som er mer risikofylte enn andre, og det kan også være enkelte grupper arbeidstakere som er mer eksponert for risiko enn andre, for eksempel unge arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere.

Arbeidstilsynet har som mål at arbeidsgivere i ulykkesutsatte næringer har et fungerende helhetlig styrings- og kontrollsystem for å forebygge alvorlige personskader. Arbeidsgivere som gjør dette kjennetegnes ved at de har et fungerende internkontrollsystem og at de sikrer medvirkning fra arbeidstakere og deres representanter. Videre kjennetegnes de ved at de kartlegger og risikovurderer alle farer som kan oppstå under arbeid, utarbeider og følger opp tiltak for å redusere risiko, og utarbeider planer for arbeid som skal utføres. De sikrer systematisk barrierestyring, det vil si at de identifiserer og iverksetter nødvendige fysiske barrierer, og sikrer at barrierenes funksjon opprettholdes over tid. I tillegg sikrer de teknisk tilstand og egnethet på materialer og utstyr. Arbeidsgiverne sørger for nødvendig opplæring av arbeidstakerne, og ivaretar spesielt sårbare grupper arbeidstakere, som unge arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere. De henter bistand fra bedriftshelsetjenesten (BHT) eller andre fagkyndige ved behov.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bidrar til at utsatte virksomheter jobber bedre med å forebygge arbeidsrelaterte ulykker ved hjelp av flere virkemidler. Vi gjennomfører ulike typer tilsyn, både rent forebyggende og som oppfølging av allerede inntrufne arbeidsulykker. I tillegg fører vi markedskontroll og markedsovervåkning med maskiner og annet utstyr. For å bidra til at virksomheter får kunnskap om relevante risikoforhold og lærer hvordan disse skal håndteres i praksis for å forebygge arbeidsulykker, veileder vi og formidler kunnskap.

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

Tilsyn

I 2023 har vi gjennomført litt i overkant av 3 000 ulykkesforebyggende tilsyn ute blant arbeidsgivere. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 75 prosent av tilsynene, og gitt minst én reaksjon i 67 prosent av tilsynene.

Som vist i Tabell 42, har vi gjennomført flest tilsyn innen næringene bygg og anlegg, etterfulgt av industri og varehandel. 56 prosent av tilsynene ble rettet mot prioriterte virksomheter med midlertidig eller varierende arbeidssted, hvor en stor andel ble gjennomført innen bygg og anlegg. 16 prosent av tilsynene ble rettet mot prioriterte virksomheter med fast arbeidssted, hvor mange ble gjennomført innen industri. Vi har avdekket en høy andel brudd i tilsynene med de prioriterte gruppene, på henholdsvis 73 og 81 prosent.

Tabell 42: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med ulykkesforebygging i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygge- og anleggsvirksomhet	1 888	72 %	62 %
Industri	519	82 %	80 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	143	85 %	83 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	130	68 %	65 %
Transport og lagring	109	74 %	72 %
Andre næringer	281	73 %	69 %
Totalsum	3 021	75 %	67 %

I tilsynene kontrollerte vi oftest bygnings- og utstyrmessige forhold, maskiner og annet arbeidsutstyr, samt virksomhetenes bruk av BHT. En stor andel av tilsynene, om lag 67 prosent, ble rettet mot spesifikke tema knyttet til bestemte ulykkestyper, som farlig arbeid i høyden og maskinsikkerhet. Vi har oftest avdekket brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. Som vist i Tabell 43 ble kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak kontrollert i 1 120 tilsyn, som utgjør om lag 37 prosent av tilsynene. Vi erfarer at mange arbeidsgivere ikke jobber systematisk nok med å kartlegge og risikovurdere farer som kan oppstå under arbeidet, vurdere tiltak og iverksette barrierer for å forebygge ulykker. Dette kan tyde på at vi bør kontrollere helheten i det systematiske HMS-arbeidet i en større andel av de ulykkesforebyggende tilsynene.

Tabell 43: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på de fem mest kontrollerte undertema i tilsyn med ulykkesforebygging som inngikk fast i sjekklistene i 2023. Ett tilsyn kan dekke flere undertema. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Bygnings- og utstyrmessige forhold (n = 1 930)	62 %	49 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak (n = 1 120)	36 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste (n = 1 607)	30 %	28 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr (n = 1 531)	30 %	26 %
Informasjon og opplæring (n = 503)	11 %	7 %

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 1 240 tilsyn, og vi har fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel i overkant av 100 tilsyn. Vi har oftest vedtatt pålegg knyttet til brudd på bygnings- og utstyrmessige forhold ved arbeid i høyden, etterfulgt av kartlegging, risikovurdering og tiltak, og maskiner og annet utstyr. Som vist i Tabell 44, er reaksjonsbruken ellers preget av vedtak om stans på grunn av fare for liv og helse. For at vi skal oppheve stansevedtaket må virksomheten rette opp de farlige forholdene. Vi har også vedtatt relativt mange overtredelsesgebyrer, oftest som følge av alvorlige lovbrudd som usikret arbeid i høyden. Vi har også vedtatt en del overtredelsesgebyrer som følge av alvorlige lovbrudd knyttet til maskinsikkerhet. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak.

Tabell 44: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner for tilsyn med ulykkesforebygging i 2023. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	1 240
Vedtak om tvangsmulkt	105
Vedtak om stans som pressmiddel	6
Vedtak om stans ved overhengende fare	781
Vedtak om overtredelsesgebyr	154

Tilsyn etter arbeidsulykker

I tillegg til de forebyggende tilsynene for å hindre at alvorlige ulykker skjer, gjennomfører vi tilsyn etter at arbeidsulykker har inntruffet. Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven § 5-2 plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for videre oppfølging. Oppfølging skjer som regel i form av tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er hvor alvorlig hendelsen er, og hvor stort potensiale det er for å forebygge at liknende hendelser skjer igjen.

I 2023 har vi gjennomført 751 tilsyn etter arbeidsulykker. Vi har avdekket ett eller flere brudd på regelverket i 63 prosent av tilsynene, og fulgt opp med minst én reaksjon i 60 prosent av tilsynene. I likhet med tidligere år, er mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i næringen bygg og anlegg, etterfulgt av industri.

I tilsynene etter arbeidsulykker 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 2023 har vi avdekket brudd på dette i 28 prosent av tilsynene. Vi kontrollerer også om arbeidsgiver har iverksatt rutine som sikrer at arbeidsulykker eller tilfeller av arbeidsulykker med stort skadepotensial blir kartlagt og risikovurdert. Vi har avdekket brudd på dette i 11 prosent av tilsynene.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å vedta ett eller flere pålegg i 365 tilsyn. Påleggene er ofte knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan. Vi har vedtatt stans ved overhengende fare for liv og helse i 15 tilsyn etter arbeidsulykker. Per 31. januar 2024 har vi vedtatt overtredelsesgebyr i 17 tilsyn etter arbeidsulykker.

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 2023 har vi gjennomført 73 tilsyn med personlig verneutstyr, maskiner og arbeidsutstyr. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 42 prosent av tilsynene, og vi har fulgt opp med minst én reaksjon i 40 prosent av tilsynene. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å vedta ett eller flere pålegg i 25 tilsyn. Påleggene gjelder ofte markedskontroll av maskiner knyttet til produsenter og importører/leverandører.

Veiledning

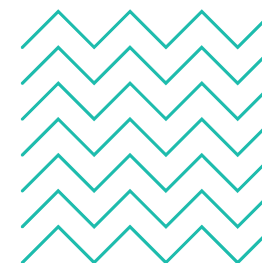
I 2023 har vi gjennomført tre veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsulykker, med over 9 000 deltagere og visninger. Videre har vi sendt ut ett veiledningsbrev til virksomheter, med til sammen 77 mottakere, der 90 prosent av disse har åpnet brevet. Vi har lagt ut 63 innlegg på sosiale medier.

Veiledningen har i stor grad vært rettet mot byggevirksomheter og landbruksnæringen, som er prioriterte grupper for Arbeidstilsynet innen dette innsatsområdet. I byggevirksomheter har vi veiledet arbeidsgivere om ulykkesforebygging knyttet til flere tema, inkludert arbeid i høyden og bruk av maskiner. For å redusere arbeidsulykker i landbruket, har vi veiledet om ansvaret til avløserlagene og bondens HMS-ansvar. I tillegg har vi veiledet traktorførere om bruk av setebelte.

Veiledningen har bidratt til en økning i kjennskap til viktig nettveiledning om ulykkesforebygging. I 2023 hadde vi 21 prosent flere besøk på prioriterte nettsider om ulykkesforebygging, sammenliknet med 2022.

Regelverksutvikling

Fra 1. januar 2024 er det ikke lenger mulig å søke til Arbeidstilsynet om dispensasjon for løfteutstyr som ikke er godkjent for personløft. Fall i forbindelse med arbeid i høyden er en av de vanligste årsakene til skader og dødsfall på arbeidsplasser. Ved arbeid i høyden skal derfor løft av arbeidstakere kun utføres med utstyr som er godkjent for dette formålet.



Effekter

Forebygging av arbeidsulykker har vært et viktig innsatsområde for Arbeidstilsynet over mange år. Den generelle trenden for antall arbeidsskadedødsfall har over lengre tid gått nedover. Som nevnt innledningsvis, henger denne positive utviklingen sammen med at maskiner overtar mye farlig arbeid og at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere. I tillegg er trolig HMS-arbeidet generelt blitt bedre. Noe av denne forbedringen kan skyldes vår innsats, selv om dette er vanskelig å tallfeste.

Som nevnt innledningsvis, har Arbeidstilsynet som mål å påvirke arbeidsgivere slik at de har et helhetlig styrings- og kontrollsystem for å forebygge alvorlige personskader. I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført et høyt antall ulykkesforebyggende tilsyn som bygger opp under dette målet. Mange av tilsynene er gjennomført innen prioriterte og særlig risikoutsatte næringer. Tilsynsinnsatsen vår har hatt direkte effekter på virksomhetenes forebygging av ulykker, i form av gjennomførte forbedringstiltak etter pålegg gitt i tilsyn. Blant de 1 240 virksomhetene som hadde brudd og fikk pålegg om å rette opp brudd, har 1 101 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per 8. februar 2024. Dette innebærer blant annet at

- 422 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til maskiner og annet utstyr
- 390 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak knyttet til bygnings- og utstyrmessige forhold, hvor mange gjelder sikring av farlig arbeid i høyden
- 339 virksomheter har kartlagt og risikovurdert farer som kan oppstå under arbeid, og iverksatt forebyggende tiltak og vern

I tillegg har innsatsen vår ført til at 777 virksomheter har rettet opp farlige forhold som har satt arbeidstakeres liv og helse i umiddelbar fare. Samlet sett har tilsynene ført til minst 2 815 forbedringstiltak som bidrar til å forebygge arbeidsrelaterte ulykker.

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

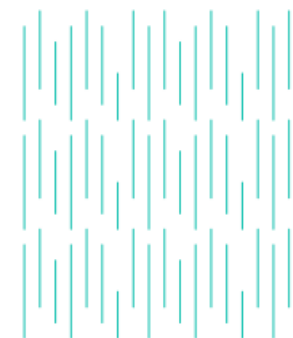
Utover å gjennomføre tilsyn med virksomheter, gjennomfører vi også tilsyn med andre typer aktører som kan ha stor påvirkningskraft på andre. Gjennom tilsyn med byggherrer kan vi påvirke sikkerhetsarbeidet til mange underentreprenører, og effekten av denne typen tilsyn kan derfor være stor. Det å føre tilsyn tidlig i byggeprosjekter kan også gi store forebyggende effekter ved at sikkerhet-, helse- og arbeidsmiljøplanen (SHA-plan), som utarbeides for hvert enkelt bygge- og anleggsprosjekt, ivaretar viktige HMS-krav. SHA-planen omfatter alle virksomheter som utfører arbeid på prosjektet, og på denne måten kan tilsyn rettet mot én sentral aktør medføre viktige ringvirkninger for flere. Markedskontroll og markedsovervåkning vil ha liknende effekter gjennom at tilsyn i hovedsak rettes mot produsenter, importører og leverandører, fremfor de som bruker produktene. Dette innebærer at vi treffer flere enn om vi hadde ført tilsyn med enkeltvirksomheters bruk, da ett produsenttilsyn vil kunne føre til endringer for mange virksomheter.

For at virksomhetene skal settes i stand til å jobbe godt med forebygging av arbeidsulykker, er det viktig at de har god kjennskap til krav i regelverket, kunnskap om relevante risikoforhold og hvordan disse skal håndteres i praksis. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn med ulykkesforebygging som tema i 2023, viser at mange opplever at tilsynet ga dem økt kunnskap og forståelse. Per 1. januar 2024 har 289 svart på undersøkelsen:

- 72 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om krav i arbeidsmiljøregelverket.
- 65 prosent svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø.
- 65 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.

Av de som ikke fikk pålegg i tilsynet, svarte halvparten at de har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. Av de som fikk pålegg har 79 prosent oppgitt at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om.

I løpet av 2023 har vi veiledet prioriterte næringer. Blant annet har vi promotert setebeltekampanjen i ulike kanaler også i 2023. Funn fra en intern undersøkelse gjennomført i 2021 blant bønder, viser en økning i setebeltebruk etter at vi rettet søkelyset på dette temaet. Noe av denne økningen kan skyldes setebeltekampanjen. Beltebruk er et viktig skadeforebyggende tiltak dersom en ulykke med traktor først skjer, og økt beltebruk vil derfor resultere i færre alvorlige arbeidsskader med traktor.





Måloppnåelse

I denne delen av årsrapporten vurderer vi i hvilken grad innsatsen vår i stort har påvirket virksomhetenes systematiske arbeid med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Vi omtaler først Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid, etterfulgt av vurderinger om effekt av tilsyn på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidshelse. Videre omtaler vi effekter av økt kunnskap, og et dypdykk i tidligere års innsats som har bidratt til måloppnåelse. Til slutt omtaler vi ressursbruk, og lærings- og forbedringspunkter som kan bidra til bedre måloppnåelse innenfor mål 1 på sikt.

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Per 8. februar 2024 har forebyggende tilsyn under mål 1 ført til at over 3 285 virksomheter, med totalt 255 000 registrerte ansatte, har gjennomført ett eller flere forbedringstiltak. I tillegg har 834 virksomheter rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Veiledning har bidratt til at mange har fått økt kjennskap og forståelse for viktige temaer knyttet til forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Regelverksutvikling i 2023 har bidratt til at det er lettere å forstå og etterleve regelverket.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til de prioriterte innsatsområdene er omtalt på side 65, 72 og 80.

Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid

Systematisk HMS-arbeid er kjernen i virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Selv om vi har hatt en målrettet innsats for å forbedre virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i lang tid, har vi manglet gode datakilder å måle innsatsen opp imot. Mot slutten av 2022 gjennomførte Arbeidstilsynet en undersøkelse om systematisk HMS-arbeid. Rapporten «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter» med analyse av funnene ble ferdigstilt i 2023 [\[4\]](#). Undersøkelsen skal gjennomføres med jevne mellomrom, neste gang i 2025. På sikt vil dette kunne gi oss innsikt i utviklingen i HMS-tilstanden og måloppnåelse under mål 1.

Undersøkelsen viser at åtte av ti virksomheter gjennomfører risikovurderinger, men at kun fire av ti jobber systematisk i henhold til satte kriterier. Disse kriteriene inkluderer at kartlegging og risikovurdering skal gjennomføres minst årlig, at de ansatte som oftest skal involveres, og at prosessen skal dokumenteres. Blant virksomhetene som jobber systematisk med risikovurderinger og som også identifiserte behov for risikoreduserende tiltak i siste risikovurdering, har 66 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte. Funnene viser at det er mange som jobber med sitt eget arbeidsmiljø og HMS, men at det er et betydelig forebyggingspotensial i å få virksomhetene til å arbeide mer systematisk med risikovurderinger og tiltak.

Tabell 45: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid. Merk at det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i Arbeidstilsynets rapport [\[4\]](#).

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

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

Funnene fra undersøkelsen viser at halvparten av lederne har fått HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. Denne andelen er forholdsvis lav, og det er et betydelig forebyggingspotensial i å øke andelen. I tillegg har tre av ti ledere mottatt HMS-opplæring i et tidligere arbeidsforhold. Vi vet imidlertid ikke om denne opplæringen har vært relevant for risikoforholdene på nåværende arbeidsplass. To av ti ledere har ikke mottatt lovpålagt HMS-opplæring, verken på nåværende eller tidligere arbeidsplass.

Effekt av tilsyn på etterlevelse, arbeidsmiljø og arbeidshelse

En høy andel tilsyn med brudd innenfor mål 1, og påfølgende reaksjoner for å få virksomhetene til å rette opp i viktige mangler, har ført til mange forbedringstiltak i de kontrollerte virksomhetene. Resultater fra vår løpende brukerundersøkelse etter meldte og uanmeldte tilsyn i 2023, viser videre at 75 prosent av virksomhetene vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg om. Dette er på samme nivå som i 2022, der 73 prosent svarte det samme.

En kunnskapsoppsummering fra STAMI i 2017 viser at pålegg om å rette opp brudd på regelverket fører til bedre etterlevelse hos de aller fleste kontrollerte virksomheter, på tvers av tema og næringer [\[5\]](#). Funnene indikerer at effekten på etterlevelse i mange tilfeller vedvarer i minst to år etter at tilsynet er avsluttet. Bedre etterlevelse av regelverket er ikke et mål i seg selv, men et middel til

ansatte på sikt. Det er nærliggende å anta at gjennomførte forbedringstiltak som følge av reaksjoner gitt i tilsyn, har en effekt også utover etterlevelse av regelverket. Forskning fra STAMI viser imidlertid at selv om tilsyn til en viss grad hadde effekt på etterlevelse av arbeidsmiljøregelverket, ble ikke dette omsatt i påvisbare effekter på arbeidsmiljøet [\[7\]](#), [\[8\]](#). Mulige årsaker til dette er nærmere beskrevet under delkapittelet «Kunnskap om effekter» på side 33.

Effekter av økt kunnskap og forståelse

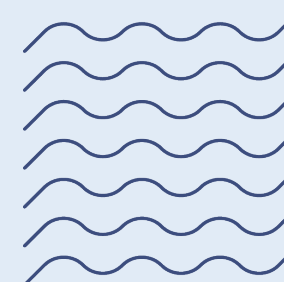
Kunnskap om godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og forståelse for hvorfor dette er viktig, er forutsetninger for at virksomhetene skal jobbe godt med arbeidsmiljøet sitt. Brukerundersøkelser sendt ut etter tilsyn og veiledning viser at virksomhetene selv opplever at de får dette. Den faktiske endringen i kunnskap er krevende å måle. Videre har vi begrenset kunnskap om i hvilken grad dette fører til atferdsendring. Vi tror at økt kunnskap og forståelse har størst innvirkning når det kommer fra mange kanter og når vi kombinerer virkemidlene våre.

Dypdykk: Effekt av innsats i smelteverk

Selv om vi jobber målrettet mot noen utvalgte innsatsområder, gjør vi også mye annet som bidrar til måloppnåelse under mål 1. Innsats for å forebygge alvorlige luftveislidelser i smelteverkindustrien er et eksempel på dette.

I perioden 2010–2020 fulgte vi opp alle smelteverk i Norge, gjennom tilsyn og tett dialog både i forkant og etterkant av tilsynene. I smelteverkene var det om lag 3 500 ansatte. Målet var å redusere risiko for kols og andre luftveisplager blant ansatte i denne industrien. Dette er sykdommer som kan være sterkt invalidiserende og føre til frafall i arbeidslivet og redusert livskvalitet. [Ifølge NOA \(stami.no\)](#) er ansatte i industri og bergverksdrift de som hyppigst får arbeidsrelatert kols og astma.

Alle de 17 smelteverkene fikk pålegg om å kartlegge og risikovurdere kjemisk påvirkning og utarbeide handlingsplan for tiltak. Rapporten [«Kjemisk arbeidsmiljø i smelteverksindustrien - Oppsummering av Arbeidstilsynets innsats 2010–2020» \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) viser at smelteverkindustrien har arbeidet målrettet og systematisk for å redusere eksponeringen for farlige kjemikalier. I løpet av innsatsperioden har vi sett en stor forbedring i smelteverkernes forebyggende HMS-arbeid, og alle smelteverkene kunne dokumentere en reduksjon i eksponering for helseskadelige kjemikalier over tid. Dette har medført at færre arbeidstakere ved smelteverkene utsettes for helsefarlige kjemikalier som kan føre til kols og andre luftveisplager. Det er imidlertid viktig at smelteverkene fortsetter det gode forebyggende arbeidet, og gjennomfører målinger for å følge med på den videre utviklingen i eksponering.



Godt arbeidsmiljø krever kontinuerlig innsats

Selv om innsatsen vår har effekt på etterlevelse og økt kunnskap og forståelse, erfarer vi at mange virksomheter fortsatt har betydelige arbeidsmiljøproblemer. Eksempler på dette er byggevirksomheter som har utfordringer knyttet til arbeidsrelaterte ulykker og arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og helsevirksomheter som har utfordringer knyttet til arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager. Det kan være flere grunner til vedvarende utfordringer, tross langvarig og målrettet innsats:

- **Utskiftning av virksomheter:** Det opprettes og legges ned virksomheter hver dag. Det vil si at oppnådde effekter i nedlagte virksomheter kan opphøre, og at nye virksomheter kan ha behov for at vi bistår dem til å jobbe bedre med det forebyggende arbeidsmiljøet sitt.
- **Arbeidsmiljøarbeid er en ferskvare:** Forebyggende arbeidsmiljøarbeid krever kontinuerlig innsats fra virksomheten. Vi har som mål at virksomhetene blir i stand til å jobbe selvstendig med arbeidsmiljøet sitt over tid. Gjennom tilsyn får virksomhetene oversikt over viktige mangler de må rette opp i. Veiledning gir dem kunnskap om hvordan de kan gjøre det. Det er imidlertid først når arbeidsmiljøarbeidet og forbedringstiltakene gjentas over tid, at vi kan forvente at det fører til varige effekter på arbeidsmiljø og arbeidshelse.
- **Virksomhetenes rammebetingelser:** Måloppnåelse under mål 1 kan påvirkes av virksomhetenes rammebetingelser, som for eksempel stramme budsjetter og utfordringer knyttet til bemanning. Den kan også påvirkes av at virksomhetene dras mellom ulike krav, som krav i arbeidsmiljøloven og andre lovverk som for eksempel opplæringsloven i undervisningssektoren, og pasientsikkerhet i helsesektoren. Vi erfarer at dette kan være særlig typisk i yrker hvor man jobber med å ivareta andre mennesker, og hvor det er behov for å gjøre tøffe prioriteringer. I virksomheter med for få ressurser, kan arbeidsmiljøarbeid ofte bli nedprioritert. Dette er imidlertid ikke bærekraftig over tid, da kostnadene knyttet til dårlig arbeidsmiljø trolig vil være mye høyere enn kostnadene ved å jobbe forebyggende. Arbeidstilsynet kan påvirke disse virksomhetene gjennom å kontrollere at de retter opp pålegg om brudd, men ikke nødvendigvis ved at de prioriterer arbeidsmiljøarbeidet i etterkant.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 4 i årsrapportens del 2, har 64 prosent av ressursene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt brukt på mål 1. Over halvparten av timene (54 %) er knyttet til tilsyn og sanksjonsmidler. Videre har vi brukt 13 prosent av tiden på veiledning og kunnskapsformidling, og 13 prosent på godkjenningsordninger. 7 prosent har blitt brukt på regelverksutvikling. Resterende tid har blitt brukt på andre særskilte oppgaver.

Dette viser at vi bruker mye av ressursene våre på tilsyn. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd, som har resultert i mange forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at virkemiddelet har vært brukt på en formålseffektiv måte i 2023. En særlig høy andel tilsyn med brudd når vi kontrollerer lovkrav knyttet til arbeidsrelaterte muskel- skjelett- og psykiske plager, viser at det er riktig å prioritere dette området.

Selv om vi har brukt en mindre andel av tiden vår på veiledning, treffer vi likevel bredere, men mindre direkte, med dette virkemidlet. Det vil si at vi potensielt påvirker flere med bruk av færre ressurser. De siste årene har vi i større grad satset på veiledning over digitale flater. Dette gjør at vi kan nå mange på én gang, og at veiledningen er tilgjengelig over tid. Siden det er utfordrende å tallfeste hvor mange vi når med dette, og hva det eventuelt fører til, kan vi imidlertid ikke konkludere med hvor ressurseffektivt det er.

Læring og forbedring

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

Vi kan jobbe enda bedre med de prioriterte innsatsområdene våre

Bedriftshelsetjeneste

Tilknytning til BHT har økt, men det er fortsatt et forbedringspotensial i virksomhetenes bruk av BHT. Vi må fortsette å følge opp at virksomheter med BHT-tilknytning bruker BHT etter formålet.

Arbeidsrelaterte muskel,- skjelett- og psykiske plager

Tilsyn med virksomheter i offentlig sektor viser at virksomhetene ofte er klar over risikofaktorene, men at det mangler gjennomføring av tiltak grunnet prioriteringer og økonomi. Vi må vurdere ulik virkemiddelbruk mot offentlig sektor for å bidra til at forebyggende arbeidsmiljøarbeid ikke nedprioriteres.

Arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidsgivere må bli bedre til å jobbe 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 det systematiske HMS-arbeidet i de ulykkesforebyggende tilsynene.

Vi trenger mer kunnskap om effekt av virkemidlene våre

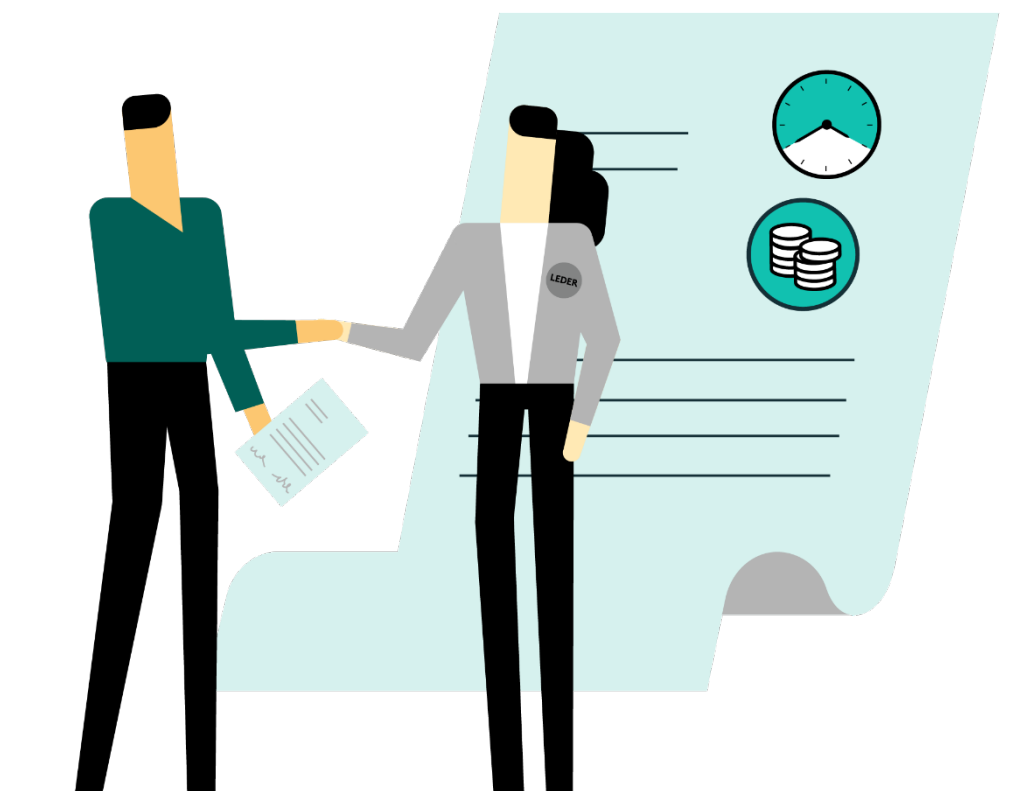
Med mer kunnskap kan vi målrette virkemidlene våre i enda større grad, og tilpasse bruk til ulike grupper og behov. Vi kan også identifisere behov for å justere virkemidlene, eller ta i bruk nye, for å oppnå målene våre.

Vi kan bli bedre på å koordinere kombinert bruk av virkemidlene våre, slik at vi oppnår enda større effekt

Et godt eksempel på et innsatsområde hvor vi har kombinert virkemidlene våre på en koordinert måte og oppnådd god effekt, er dypdykket om plikt til å være tilknyttet til og bruke BHT, beskrevet på side 64.

Vi må gjøre mer for mindre

Vi har et stort ansvarsområde og begrenset med ressurser. For å oppnå mer med ressursene vi har til rådighet, må vi fortsette å utvikle nye og eksisterende systemer og arbeidsmetoder. Et eksempel på hvor vi har lyktes med dette, er byggesaksbehandling, hvor saksbehandlingstiden gikk ned fra flere uker til få minutter. Vi bør utforske om det er andre områder som også kan effektiviseres.



Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

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. Dette omfatter både tilfeller som defineres som sosial dumping, altså utenlandske arbeidstakere som får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er normalt i samme yrke, og tilfeller der det er norske arbeidstakere som rammes.

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 kan dreie seg om både bevisste og ubevisste lovbrudd hos virksomhetene. Enkelte næringer har mer utfordringer med useriøsitet enn andre, i såpass stor grad at det virker konkurransevridende.

En viktig del av intensjonen for Arbeidstilsynets innsats innen overordnet mål 2 er derfor å unngå at virksomheter utnytter utenlandske arbeidstakere, skaper uheldig konkurransevridding, og på den måten undergraver arbeidsvilkårene også for norske arbeidstakere. For å sikre at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, har Arbeidstilsynet prioritert noen områder det er særlig viktig at vi retter innsatsen vår mot:

- lønn under allmenngjort tariff
- offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser
- ulovlig innleie og utleie

I tillegg har vi gjennom året fulgt opp tiltak i handlingsplan mot sosial dumping i transportnæringen, i henhold til eget oppdragsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet for 2023.

I denne delen av årsrapporten beskriver vi først de viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2023 for å fremme seriøse arbeidsvilkår. Videre beskriver vi aktiviteten knyttet til de ulike godkjenningsordningene, HMS-kort-ordningene og registrene som er relevante for overordnet mål 2. Deretter går vi nærmere inn på de prioriterte områdene nevnt over. En samlet vurdering av måloppnåelse for overordnet mål 2 presenteres til slutt.

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Samarbeid med andre er et viktig virkemiddel som gjør at Arbeidstilsynet har bedre mulighet til å avdekke ulovligheter og at seriøse virksomheter unngår samhandling med useriøse aktører. Arbeidstilsynet samarbeider derfor både med partene i arbeidslivet og med andre myndigheter i Norge og i utlandet. Den viktigste formaliserte samarbeidsarenaen er treparts bransjeprogram.

Treparts bransjeprogram er nasjonale samarbeidsfora som er opprettet for å bidra til anstendige og seriøse arbeidsforhold i bransjer der dette er en særlig stor utfordring. Arbeidstilsynet leder disse fire bransjeprogrammene, som i tillegg har deltakere fra partene i arbeidslivet og andre relevante myndigheter.

Det er opprettet slike bransjeprogrammer i fire bransjer:

- renhold
- transport
- uteliv
- bilbransjen

Bransjeprogrammene jobber blant annet med konkrete tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. De viktigste tiltakene bransjeprogrammene har jobbet med i 2023 er oppsummert i Tabell 46 under.

Tabell 46: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2023

Bransjeprogram	Aktivitet	Resultat i 2023
Bilbransjen	Workshop for bransjeprogrammet og eksterne deltakere for å kartlegge utfordringer og mulige tiltak innenfor bransjeprogrammets satsingsområder i 2023-2024, som er bruktbil og bestillere av underleverandører.	19 deltakere. Flere tiltak foreslått for videre arbeid i bransjeprogrammet.
Bilbransjen	Minikampanje i sosiale medier rettet mot godkjente bilpleie-virksomheter og verksteder. Formålet var å øke forbrukeres kunnskap om godkjente bilpleievirksomheter og verksteder. Kampanjen ble gjennomført i samarbeid med handleh vitt.no.	Ca. 2,5 millioner visninger og 9 500 klikk til handleh vitt.no.
Bilbransjen	Oppstart av arbeid med digitalisering av veileder for valg av seriøse underleverandører, i samarbeid med Brønnøysundregistrene.	Arbeidet vil fortsette i 2024.
Renhold	Bransjeprogrammet gjennomførte et bilateralt møte i Stockholm med representanter fra blant annet Skatteverket og Arbeidsmiljøverket. Formålet var å lære av deres erfaringer med innførte tiltak og diskutere utfordringer og mulige tiltak i hjemmemarkedet for renhold.	Arbeidet skal følges opp med en større konferanse i Oslo høsten 2024.
Transport	Startet arbeidet med videreutvikling av e-guidene på altinn.no, i samarbeid med Brønnøysundregistrene.	Arbeidet vil fortsette i 2024.
Transport	Møte med den norske og rumenske EU-delegasjonen, utsendte eksperter, representanter for partene, EFTA og Member of Parliament i Brussel. Formålet var å få en felles forståelse for mulighetsrom og aktiviteten som foregår i EU på transportmarkedet.	
Transport	Transportseminar i Warszawa der formålet var å knytte kontakter, fremsnakke treparts samarbeid og informere om utfordringer og rettigheter ved transport i Norge. Seminaret inkluderte besøk hos de tre partene for arbeidslivet i Polen.	Ca. 30 deltagere fra Polen. Både deltagere og bransjeprogrammet evaluerte seminaret svært positivt.
Uteliv	Revitalisering av kampanjen «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering» som ble utviklet og lansert i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i 2018. Gjennomført kampanjeaktiviteter rettet mot unge arbeidstakere i sommersesongen (Instagram, TikTok og Snapchat), og aktivitet rettet mot arbeidsgivere i julebordsesongen (Facebook, LinkedIn og digitale boards).	Arbeidet vil fortsette i 2024.
Uteliv	Bransjeprogrammet har deltatt som partner i et nordisk forskningsprosjekt i regi av Nordisk information för kunnskap om kön (NIKK) og Norsk hotellhøgskole (UiS). Prosjektet har gått over to år og ser på hvordan seksuell trakassering håndteres i nordiske land og hvordan det kan forebygges.	

Godkjenningsordninger, HMS-kort og registre

Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger, HMS-kortordninger og registre. Hovedtall for de ulike godkjenningsordningene og registrene er vist i del 2.

For å nå målet om seriøse og anstendige arbeidsvilkår, er følgende ordninger viktige tiltak:

- godkjenningsordningen for renhold
- godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring (innført 1. juli 2022, heretter omtalt som bilpleie)
- ordningen med HMS-kort (bygg, renhold og bilpleie)
- register for bemanningsforetak (erstattes av godkjenningsordning for bemanningsforetak fra 1. januar 2024)

Ordningene skal bidra til at virksomheter som omfattes av disse ordningene har seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. De skal også bidra til at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiere å velge seriøse leverandører, og for Arbeidstilsynet å holde oversikt over utsatte bransjer.

For å bidra til at ordningene fungerer etter intensjonen, fører Arbeidstilsynet tilsyn med at arbeidsgivere og oppdragsgivere etterlever ordningene i henhold til regelverket. Tabell 47 og Tabell 48 viser antall tilsyn vi har gjennomført med de ulike ordningene de siste fem år, skilt på henholdsvis tilsyn med arbeidsgivere og tilsyn med oppdragsgivere. Som resultatene viser, fører vi klart flest tilsyn med at arbeidsgivere sørger for at ansatte har HMS-kort, som henger sammen med en generell høy tilsynsaktivitet innen byggenæringen.

Tabell 47: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 31. januar 2024.

Godkjenningsordning og register	2019	2020	2021	2022	2023
HMS-kort	4 929	3 228	2 354	4 171	4 793
Bemanningsforetak	32	16	37	288	46
Renhold	219	419	186	180	596
Bilpleie					275

Tabell 48: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning og registrering. Inkluderer tilsyn innen alle overordnede mål. Tall per 31. januar 2024.

Godkjenningsordning og register	2019	2020	2021	2022	2023
Bemanningsforetak	39	65	14	584	150
Renhold	7	3	2	3	55

I 2023 har Arbeidstilsynet hatt en nasjonal tilsynsaktivitet rettet mot virksomheter som tilbyr bilpleie for å kontrollere lønns- og arbeidsvilkår, samt å følge opp godkjenningsordningen som trådte i kraft i 2022. Vi har gjennom denne aktiviteten gjennomført 237 tilsyn og avdekket brudd i 78 prosent av tilsynene. Som vist i Tabell 47 har vi kontrollert om virksomheten er godkjent til å tilby manuelt utført bilpleie i 275 tilsyn. Hovedtyngden av disse tilsynene er gjennomført som del av den nasjonale tilsynsaktiviteten rettet mot bilpleie. I tillegg er dette kontrollert i omtrent 60 andre tilsyn, hovedsakelig a-krimtilsyn.

Alle bemanningsforetak må fra 1. januar 2024 ha godkjenning fra Arbeidstilsynet for å kunne drive lovlig utleie. Den nye godkjenningsordningen erstatter den gamle registerordningen for bemanningsforetak, og skal bidra til å luke ut useriøse bemanningsforetak og gjøre det lettere for innleievirksomheter å

velge seriøse tilbydere av arbeidskraft. Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet med å utvikle en søknadsløsning som skal være enkel og effektiv for virksomhetene å bruke. Den er tilgjengelig for virksomhetene på arbeidstilsynet.no. Godkjente virksomheter vises i en offentlig [oversikt over godkjente bemanningsforetak \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Tilsynsinnsats for seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidsgivere og oppdragsgivere for å kontrollere etterlevelse av krav til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette omfatter å føre tilsyn med at utenlandske arbeidstakere ikke utnyttes til utrygt eller helsefarlig arbeid og at bestemmelsene om allmenngjort lønn etterleves. Vi fører også tilsyn med at oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser og at innleieregelverket overholdes, i tillegg til tilsyn med godkjenningsordninger og registre, som allerede er omtalt.

Samlet sett, har Arbeidstilsynet gjennomført 3 918 tilsyn for seriøse og anstendige arbeidsvilkår i 2023. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 68 prosent av tilsynene og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 63 prosent av tilsynene. Som vist i Tabell 49, har vi gjennomført flere tilsyn, avdekket hyppigere brudd og vedtatt oftere reaksjoner i 2023 enn i 2022. Det har ikke vært mulig å skille mellom tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2 før 2022, og tabellene inneholder derfor kun resultater for disse to årene.

Tabell 49: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon innenfor overordnet mål 2, 2022–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2022	2023
Antall tilsyn	2 883	3 918
Andel tilsyn med brudd	65 %	68 %
Andel tilsyn med reaksjon	59 %	63 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,6	2,9

Vi har i 2023, tilsvarende som i 2022, gjennomført klart flest tilsyn innenfor overordnet mål 2 i næringene i bygge- og anleggsvirksomhet etterfulgt av overnattings- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting. Over 70 prosent av tilsynene innenfor overordnet mål 2 er gjennomført i disse tre næringene begge år. Tabell 50 under gir en oversikt over hvordan tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår fordeler seg per næring for 2022 og 2023.

Tabell 50: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på næringer, 2022 og 2023. Én virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	910	1 100
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	721	931
N Forretningsmessig tjenesteyting	560	734
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	117	364
H Transport og lagring	193	350
C Industri	167	143
A Jordbruk, skogbruk og fiske	132	142
O Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	9	46
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	34	38
L Omsetning og drift av fast eiendom	29	31
Andre næringer	52	77
Totalsum	2 883	3 918

Vi har avdekket brudd i 60 prosent av tilsynene innen bygge- og anleggsvirksomhet i 2023, som er noe lavere enn i 2022 (65 prosent). Innen både overnattings- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting avdekket vi brudd i om lag tre av fire tilsyn i 2023. For forretningsmessig tjenesteyting har det vært en betydelig økning i andel tilsyn med brudd sammenlignet med 2022, da vi avdekket brudd i om lag halvparten av tilsynene. Denne økningen skyldes i stor grad at vi i 2023 har gjennomført flere tilsyn med renholdsvirksomheter enn i 2022, og vi har ofte avdekket brudd i disse tilsynene.

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

- arbeidsavtaler
- arbeidstidsordninger
- lønssystemer

Tabell 51 gir en oversikt over de mest kontrollerte temaene innenfor overordnet mål 2 i 2022 og 2023.

Tabell 51: Antall tilsyn innenfor overordnet mål 2 etter mest kontrollerte tema, 2022 og 2023. Ett tilsyn kan kontrollere flere tema. Tall per 31. januar 2024.

Undertema kontrollert i tilsyn	2022	2023
Arbeidsavtaler	1 866	2 655
Arbeidstidsordninger	1 801	2 597
Lønnssystemer	1 576	2 512
HMS-kort	666	1 577
Registrerings- og meldeplikt	158	814
Bygnings- og utstyrmessige forhold	126	731
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	437
Innleie og utleie	924	424
Stoffkartotek	1	375
Bedriftshelsetjeneste	206	337
Andre tema	434	1 075
Totalsum	2 883	3 918

Blant de temaene som inngikk fast i sjekklister, avdekket vi i 2023 hyppigst brudd på forhold knyttet til registrerings- og meldeplikt (56 prosent), bygnings- og utstyrmessige forhold (45 prosent), arbeidstidsordninger (39 prosent) og arbeidsavtaler (33 prosent). Vi avdekket langt sjeldnere brudd i kontroll med lønssystemer, hvor vi avdekket brudd i omtrent ett av fem tilsyn.

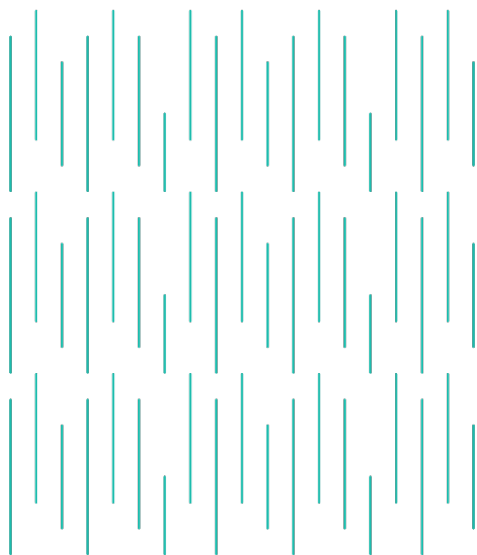
Som vist i Tabell 51, gjennomførte vi betydelig flere tilsyn med både HMS-kort og registrerings- og meldeplikt i 2023 enn året før. Økningen knyttet til HMS-kort skyldes i hovedsak økt kontroll av

dette innen bygg og anlegg, men det har også vært en økning i kontroll av HMS-kort innen renhold, samt oppstart av tilsyn med HMS-kort innen bilpleie. Vi avdekket i 2023 oftere brudd når vi kontrollerte HMS-kort innen bilpleie (56 prosent brudd) enn innen bygg (22 prosent) og renhold (30 prosent). Økningen i antall tilsyn som kontrollerer registrerings- og meldeplikt skyldes en økning i antall tilsyn innen renhold, i tillegg til oppstart av tilsyn med bilpleievirksomheter. Innsatsen rettet mot inn- og utleie er, som vist i tabellen, mer enn halvert sammenlignet med 2022, og vi avdekket også brudd i langt færre tilsyn med dette regelverket i 2023. Tilsynsinnsatsen rettet mot ulovlig innleie og utleie omtales nærmere i delkapittelet «Ulovlig innleie og utleie».

Tabell 52 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår for 2022 og 2023. Som tabellen viser, har vi vedtatt flere reaksjoner, og benyttet strengere reaksjonsmidler i større grad i 2023. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med ett eller flere pålegg i 1 804 tilsyn, og fulgt opp med tvangsmulkt som pressmiddel i 260 tilsyn. Det er også en dobling i antall vedtatte overtredelsesgebyr sammenlignet med 2022. Flest pålegg er knyttet til brudd på regelverket for arbeidsavtaler og arbeidstid. Noen tilsynssaker er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Tabell 52: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner innenfor overordnet mål 2, 2022 og 2023. Tall per 31. januar 2024.

Antall tilsyn med utvalgt reaksjonsform	2022	2023
Vedtak om pålegg	1 242	1 804
Vedtak om tvangsmulkt	213	260
Vedtak om stans som pressmiddel	80	146
Vedtak om stans ved overhengende fare	88	204
Vedtak om overtredelsesgebyr	76	154



Lønn under allmenngjort tariff

Tilstand og utvikling

Enkelte arbeidsgivere sparer inn på kostnader gjennom å gi lavere lønn til sine arbeidstakere enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge. Dette er særlig vanlig i konkurranseutsatte næringer, der man kan vinne oppdrag gjennom å tilby lave priser. 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.

Å utbetale lavere lønn enn det som er vanlig virker også konkurransevridende og kan på den måten bidra til å holde lønningene nede i hele næringer. Dette kan på sikt føre til at det blir vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, som igjen kan medføre høyere risiko for arbeidsrelaterte skader og helseskadelig eksponering. Det kan også føre til at andre virksomheter blir presset til å spare kostnader, som kan ha negative følger for arbeidsmiljøet.

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.

I 2023 var ni tariffområder allmenngjort:

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

Felles for de allmenngjorte områdene er at de har høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft, og at risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor. Totalt sett, var litt over 290 000 lønnsforhold i 2022 omfattet av allmenngjorte tariffavtaler [\[23\]](#). Dette inkluderer ikke utsendte arbeidstakere fra virksomheter i andre land, slik som gods- eller turbilsjåfører som utfører innenlands transportoppdrag som kabotasje i Norge, som også dekkes av regelverket for allmenngjøring.

Når vi ser på alle de allmenngjorte områdene under ett, viser lønnsstatistikken for 2022 at om lag 6 prosent av lønnsforholdene har et lønnsnivå som er under minstesatsene [\[23\]](#). Lønnsstatistikken viser at antall arbeidstakere som kan påvirkes av et allmenngjøringsvedtak er størst i byggenæringen og innen overnatting, servering og catering. Statistikken viser videre at utenlandskfødte arbeidstakere, og særlig de som er i Norge på korttidsopphold, er mer utsatt for å få lønn under minstesats enn

norskfødte arbeidstakere. Et viktig forbehold ved denne lønnsstatistikken er at den er basert på selvrapportering fra arbeidsgiver, som av ulike grunner være misvisende, og vi kan antageligvis anse denne andelen som et minimumsanslag. Feilkilder kan for eksempel være bevisst feilinformasjon, juks med arbeidstid eller ulike former for tilbakebetalingskrav til arbeidstaker.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. I det 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 lønnslipp som viser faktisk utbetalt lønn og diett
- utbetaler lønn via bank
- etterbetaler manglende lønn

Vi kan kun håndheve lønnsforhold som faller inn under de allmenngjorte tariffområdene. Det er ulikt hvor mange utenlandske arbeidstakere som er innenfor de ulike tariffområdene, og det varierer hvor stor andel utenlandske arbeidstakere som mottar lønn under minstesats i allmenngjøringen. Det har vært nødvendig å prioritere innsatsen etter hvor vi kan påvirke mest. Arbeidstilsynet har i 2023 prioritert tre allmenngjorte områder hvor tilgjengelig kunnskap viste at antallet utenlandske arbeidstakere under minstesats er dokumentert høyest [\[24\]](#). De prioriterte næringene for tilsyn med allmenngjøring i 2023 har dermed vært bygg og anlegg, renhold, og overnatting og servering.

Arbeidstilsynet mistenker at de fleste arbeidsgivere som lønner sine utenlandske arbeidstakere innen allmenngjorte områder under minstesats, har lav vilje til etterlevelse av regelverk. Det er derfor antatt at de prioriterte målgruppene vil ha størst behov for tilsyn fremfor andre virkemidler. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at både arbeidsgivere og oppdragsgivere overholder allmenngjøringsregelverket. Vi bruker også veiledning som et virkemiddel for å øke kunnskapen om pliktene de har i denne sammenhengen, og blant arbeidstakere for at de skal vite hvilke rettigheter de har.

Tilsyn

Tilsyn med arbeidsgivere

Arbeidstilsynet har i 2023 kontrollert allmenngjort lønn i 2 207 tilsyn med arbeidsgivere. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd på allmenngjøringsregelverket i 19 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 18 prosent av tilsynene.

I 2023 gjennomførte vi, som planlagt, flest tilsyn med allmenngjøringsforskriftene innenfor overnatting, servering og catering, bygg og renhold. 71 prosent av tilsynene med allmenngjøring ble gjennomført med virksomheter innenfor disse prioriterte næringene, og vi avdekket brudd i 21 prosent av disse tilsynene, som er noe høyere enn for alle allmenngjøringstilsyn.

Tabell 53 viser hvordan tilsynene med allmenngjøringsforskriftene fordeler seg på de ulike allmenngjorte områdene for 2023.

Tabell 53: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon, for tilsyn med allmenngjøring, fordelt per allmenngjøringsforskrift, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Forskriftsområde	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Overnatting, servering og catering	889	27 %	26 %
Byggeplasser i Norge	673	12 %	12 %
Renholdsbedrifter	251	20 %	18 %
Godstransport på vei	248	13 %	11 %
Jordbruks- og gartnerinæringene	83	14 %	12 %
Fiskeindustribedrifter	20	10 %	10 %
Elektrofagene	19	5 %	5 %
Persontransport med turbil	15	7 %	7 %
Skips- og verftsindustri	13	23 %	23 %

I tillegg til tilsyn med virksomheter innen de tre prioriterte næringene, ble det for 2023 også planlagt å gjennomføre tilsyn med virksomheter innen andre allmenngjorte områder som transport, landbruk og fiskeindustri. Antall tilsyn innenfor de ulike næringene kan derfor i all hovedsak sies å være i tråd med planene for året, med unntak av noe færre antall tilsyn innenfor bygg knyttet til nedgangskonjunktur og færre utenlandske arbeidstakere mange steder i landet.

I 2023 avdekket vi oftest brudd på om arbeidsgiver har sørget for utbetaling av lønn i henhold til tariffavtale innen overnatting, servering og catering, med brudd i omtrent tre av ti tilsyn. Hvor alvorlige bruddene vi avdekket var, varierte mellom de ulike næringene. Vi avdekket alvorlige brudd innen alle næringer, men særlig innenfor bygg og renhold har våre inspektører vurdert mange av bruddene som mindre alvorlige. Innenfor overnatting, servering og catering, hvor vi samlet avdekket høyest andel brudd på allmenngjøringsregelverket, vurderte inspektørene flere av bruddene for å være alvorlige, særlig knyttet til brudd på arbeidsavtale, arbeidsplaner og arbeidstid. Det er uklart om dette betyr at enkelte næringer har bedre etterlevelse av regelverket enn andre. Innen bygg har inspektørene erfart at useriøse virksomheter virker til å ha blitt bedre på å skjule bruddene sine. Det kan vise seg ved at vi avdekker mindre alvorlige brudd på allmenngjøring, mens de mer alvorlige bruddene skjules blant annet gjennom fiktive timelister.

Tilsyn med allmenngjøring har i all hovedsak blitt gjennomført som stedlige tilsyn, men det er ulikt hvor ressurskrevende tilsynene innenfor de ulike næringene har vært. Overnatting, servering og catering er en næring der det er lett å treffe på arbeidstakere på arbeidsstedet, og vi har i hovedsak gjennomført uanmeldte tilsyn. Sammenligner vi med renhold, der vi avdekket brudd i noe lavere grad, er dette en næring der vi i større grad har gjennomført meldte tilsyn for å være sikre på å treffe på arbeidstakere i tilsynet.

I tilsyn med allmenngjort lønn skal Arbeidstilsynet bruke reaksjons- og sanksjonsmidler offensivt, og brudd på regelverket skal vurderes for overtredelsesgebyr. Tabell 54 gir en oversikt over reaksjonsbruken i tilsyn med allmenngjøring i 2023. Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 307 tilsyn. I en relativt høy andel av tilsynene har vi benyttet tvangsmulkt som pressmiddel når pålegg ikke er oppfylt innen fristen, og vi har samlet vedtatt tvangsmulkt i 52 tilsyn. Vi har vedtatt stans som pressmiddel i fem tilsyn. Stans ved overhengende fare er ikke benyttet som reaksjonsform knyttet til brudd på allmenngjøringsregelverket. Overtredelsesgebyr er vedtatt på grunn av alvorlige eller gjentatte brudd på allmenngjøringsregelverket i fire tilsyn, to innen overnatting, servering og catering, og to innen bygg.

Tabell 54: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med allmenngjøring, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	307
Vedtak om tvangsmulkt	52
Vedtak om stans som pressmiddel	5
Vedtak om overtredelsesgebyr	4

Fra og med 2022 har Arbeidstilsynet hatt myndighet til å pålegge arbeidsgivere å etterbetale lønn i tilfeller der det avdekkes grove brudd på allmenngjøringsregelverket over tid. I tilsynene med allmenngjøring har vi kontrollert etterbetaling i 554 tilsyn, og vedtatt ett eller flere pålegg i 58 av disse tilsynene.

Tilsyn med oppdragsgivere

I tillegg til å føre tilsyn med arbeidsgivere, vektlegger Arbeidstilsynet 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 tilsyn med oppdragsgivere er både forskrift om informasjons- og påseplikt og forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter sentrale å kontrollere. Arbeidstilsynet har i 2023 hatt en egen innsats for å sikre at offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser. Disse tilsynene omtales i delkapittelet «Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser».

I 2023 gjennomførte vi totalt 92 tilsyn med forskrift om informasjons- og påseplikt, og avdekket brudd i 74 prosent av tilsynene. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Brudd er i all hovedsak fulgt opp med pålegg til virksomhetene om å utøve informasjons- eller påseplikt og å få på plass rutiner for dette. Det er per februar 2024 vedtatt pålegg i 45 tilsyn. I tre av tilsynene er det vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel. Noen tilsyn er fortsatt åpne og behov for flere reaksjoner vurderes fortløpende.

Veiledning

En evaluering av allmenngjøringsordningen fra 2021, utført av Samfunnsøkonomisk analyse AS (SØA) i samarbeid med Fafo og SSB [\[25\]](#), pekte blant annet på at regelverket må være godt kjent og forståelig for virksomhetene, for å oppnå høy etterlevelse. Spesielt mindre virksomheter med begrensede ressurser og kort fartstid i Norge, pekte på at regelverket kunne være vanskelig å tolke. Arbeidstilsynet har i 2023 benyttet ulike kanaler for å veilede virksomheter om regelverket for allmenngjøring, og vi ser at dette er et område mange søker informasjon om.

På arbeidstilsynet.no har vi i 2023 hatt omtrent 400 000 besøkende på ulike temasider innen allmenngjøring. Dette er en økning på fem prosent sammenlignet med 2022. Mye av denne trafikken er knyttet til veiledningssiden om allmenngjort lønn, som er den desidert mest besøkte nettsiden på arbeidstilsynet.no, med om lag 350 000 besøkende i 2023. I 2023 har vi laget oppdaterte, brukervennlige maler for arbeidsavtaler på flere språk. Per januar 2024 er malene tilgjengelige på 14 ulike språk på arbeidstilsynet.no.

Arbeidstilsynet har i 2023 også gjennomført veiledning mot arbeidsgivere innen temaet allmenngjøring. Vi har veiledet arbeidsgivere innen grøntnæringen om hvilke krav som gjelder for å sikre forsvarlige arbeidsforhold, med tema som allmenngjort lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler, innkvartering m.m. Denne veiledningen har foregått via ulike kanaler. Vi har blant annet sendt veiledningsbrev til 1 351 virksomheter, der 60 prosent av mottakerne har åpnet brevet. Vi har også gjennomført to dialogmøter med organisasjonene i landbruket hvor hovedtema var henholdsvis planer og funn fra tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i grøntnæringen.

Vi har hatt veiledningstiltak rettet mot utsendte arbeidstakere i Norge, og spesielt utsendte sjåførere. November 2023 trådte det i kraft spesielle regler for utsendte sjåførere innen godstransport og persontransport. Utsendte sjåførere innen gods- og persontransport skal under utsendingsperioden ha de fleste lønns- og arbeidsvilkårene som norske sjåførere har. Arbeidstilsynet har blant annet oppdatert og opprettet nye veiledningssider på arbeidstilsynet.no rettet mot arbeidsgivere for utsendte arbeidstakere.

Andre veiledningsaktiviteter innenfor området allmenngjøring, som er gjennomført i 2023, er blant annet innlegg for alle ansatte i Næringssetaten i Oslo om Arbeidstilsynets tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i Oslo. Det ble også gjennomført kampanjer rettet mot rumenske og ukrainske arbeidstakere på våren, samt kampanje rettet mot bilpleiebransjen høsten 2023. Disse kampanjene oppnådde samlet 1,6 millioner visninger i sosiale medier. For mer målrettet veiledning mot utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv, har Arbeidstilsynet siden 2020 gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know your rights». Denne kampanjen er nærmere beskrevet under delkapittelet «Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes». Veiledningen vår i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) omtales også i dette delkapittelet.

I tillegg til veiledningsarbeidet nevnt over, har vi også veiledet både arbeidsgivere, arbeidstakere og oppdragsgivere om tematikk knyttet til allmenngjort lønn i forbindelse med tilsyn med dette temaet i 2023.

Effekter

Formålet med å innføre allmenngjort lønn er å hindre at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge. SØAs evaluering av allmenngjøringsordningen fra 2021, pekte på at allmenngjøringsordningen har ønsket effekt gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridning [\[25\]](#). Denne forskningen peker videre på at antall lavtlønnede faller etter innføring av allmenngjøring og at redusert sosial dumping ser ut til å bidra til likere konkurransevilkår. Tilsyn og reaksjoner antas å forsterke den ønskede effekten av allmenngjøringsordningen, gjennom at oppdagelsesrisikoen for brudd på regelverket er til stede.

De siste årene har Arbeidstilsynet hatt årlige prioriteringer rettet mot allmenngjøring. Vi har veiledet via ulike kanaler, og vi har økt tilsynsinnsatsen med en dobling av antall tilsyn fra 2021 til 2022, og en ytterligere økning i 2023. Vi har i flere omganger bestilt kunnskap fra Fafo om lønn i allmenngjorte bransjer, og basert på denne kunnskapen har vi målrettet innsatsen mot de næringene der tilgjengelig kunnskap tilsier at det er størst behov. I 2023 har vi derfor særskilt prioritert tilsyn med allmenngjøring innen bygg, renhold, og overnatting og servering [\[24\]](#). Samlet sett har vi avdekket brudd i mange av tilsynene innen allmenngjorte bransjer i 2023, men mange av disse bruddene har vært knyttet til andre forhold enn allmenngjort lønn. Vi ser at i tillegg til å utbetale lønn under minstesats, benytter virksomhetene andre snarveier for å spare utgifter, eksempelvis arbeidsutstyr uten vern, farlig arbeid i høyden, og eksponering for støy og kjemikalier. I 2023 har vi derfor valgt å også kontrollere disse forholdene, som utgjør særlige risikofaktorer for utenlandske arbeidstakere, i allmenngjøringstilsynene. Det har gitt oss en mulighet til å reagere på sosial dumping på en mer helhetlig måte i våre tilsyn.

Vi avdekket brudd på allmenngjøringsregelverket i 19 prosent av tilsynene med arbeidsgivere i 2023. Vi avdekket noe hyppigere brudd innen de tre prioriterte næringene, med brudd i 21 prosent av tilsynene. Blant de 307 virksomhetene som fikk pålegg om å rette opp brudd på allmenngjøring i 2023, har hittil 249 virksomheter innfridd påleggene ved å gjennomføre forbedringstiltak per februar 2024. Dette innebærer blant annet at 152 virksomheter nå utbetaler allmenngjort lønn for overnattings, serverings og cateringsvirksomheter, og 39 virksomheter utbetaler allmenngjort lønn innen bygg, som en direkte effekt av våre tilsyn. I tillegg har 46 virksomheter som følge av våre tilsyn etterbetalt manglende lønn eller overtidstillegg til arbeidstakere og 39 oppdragsgivere har iverksatt forbedringstiltak for å etterleve informasjons- og påseplikten sin.

Som tidligere beskrevet, viser offisiell lønnsstatistikk at seks prosent av lønnsforholdene hadde et lønnsnivå som var under minstesats i 2022 [\[23\]](#). Tilsvarende andeler var ti prosent i 2021 [\[24\]](#) og åtte prosent i 2020 [\[26\]](#). Når andel av lønnsforholdene under minstesats er såpass lav, stiller det krav til å treffe godt med risikobaseringen som ligger til grunn for valg av tilsynsobjekt. Med brudd i 19 prosent av tilsynene indikerer resultatene at vi har truffet forholdsvis godt i risikobaseringen i 2023, selv om andel tilsyn med brudd samlet sett er lavt sammenlignet med alle kontrolltema. Resultatene tyder videre på at vi treffer best når vi målretter innsatsen spesielt mot de mest utsatte næringene. Vi erfarer også gjennom tilsyn at useriøse virksomheter ser ut til å ha blitt bedre på å skjule bruddene sine, og at alvorlige brudd eksempelvis skules gjennom fiktive timelister. Spesielt innen byggenæringen er det i mange tilsyn krevende å avdekke faktisk antall timer arbeidet. Det gjør det utfordrende for Arbeidstilsynet å avdekke brudd i virksomhetene med de verktøyene vi har per i dag, og kan påvirke effekten av våre tilsyn.



Offentlige oppdragsgivere følger opp arbeidsvilkår ved anskaffelser

Tilstand og utvikling

Offentlig sektor består av om lag 30 000 virksomheter, hvorav 22 000 i kommuneforvaltningen. Offentlig sektor kjøper varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider for 600 milliarder kroner årlig [\[27\]](#). Statlig sektor står for om lag halvparten av dette. Innen kommunal sektor er det kommunene som står for mesteparten av innkjøpene, mens fylkeskommuner står for om lag en femtedel [\[28\]](#).

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, og at de kontrollerer 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.

Deloitte har i en rapport pekt 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 [29]. I den tidligere nevnte evalueringen av allmenngjøringsordningen, trekker SØA og Fafo frem at kunnskapen om gjeldende allmenngjøringsvedtak er for lav hos oppdragsgivere, og at offentlige oppdragsgivere etterlever påseplikten i for liten grad [25]. De peker videre 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. Resultatene fra DFØs anskaffelsesundersøkelse fra 2022 [30] beskriver noe av det samme utfordringsbildet. 24 prosent av virksomhetene har svart at de aldri eller sjelden gjennomfører kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, der det er relevant, mens 36 prosent har svart at de gjør det av og til. Videre viser resultatene fra DFØs undersøkelse at etterlevelse av samfunnshensyn, som lønns- og arbeidsvilkår, er blant de oppgavene som ivaretas i minst grad ved kontraktsoppfølging, og at andelen som etterlever dette er synkende fra 2020 til 2022.

Virkemiddelbruk og resultater

For at ikke useriøse og kriminelle aktører skal få fotfeste ved at de seriøse virksomhetene taper i konkurranse med useriøse, skal Arbeidstilsynet sørge for at offentlige oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved anskaffelser. Tilsyn og veiledning er i 2023 vurdert å være de mest sentrale virkemidlene for å nå denne målsettingen. Vi har gjennomført veiledning mot målgruppen for å øke bevissthet og kunnskap rundt useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i offentlige oppdrag, og gjennomført tilsyn for å kontrollere at målgruppen etterlever kravene til å følge opp lønns- og arbeidsvilkår ved slike anskaffelser.

Det er en dokumentert utfordring at krav som stilles i offentlige kontrakter ikke følges opp med kontroller av leverandørenes faktiske etterlevelse av kravene [29]. En viktig årsak er at dette arbeidet prioriteres ned til fordel for andre oppgaver. 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 [27]. Arbeidstilsynet har vurdert at behovet for tilsyn dermed er mindre i statlig sektor enn i kommunal sektor. Vi har i 2023 derfor prioritert å følge opp kommunale og fylkeskommunale virksomheter, ut fra en begrunnet antakelse om at det er her risikoen for brudd på regelverket er størst.

Tilsyn

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 47 tilsyn med at 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, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 83 prosent av tilsynene. I overkant av 60 prosent av tilsynene er gjennomført som digitale tilsyn. De resterende tilsynene er gjennomført som meldte stedlige tilsyn.

Alle tilsynene med offentlige oppdragsgivere ble gjennomført med virksomheter innen kommunal sektor, i henhold til våre planer. I tilsynene har vi kontrollert følgende:

- nødvendig kontroll med lønns- og arbeidsvilkår
- rett til å bruke sanksjoner
- krav til dokumentasjon på forespørsel
- krav til lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med tariffavtale
- krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag

Tabell 55 under viser resultater fra tilsynene med offentlige oppdragsgivere, vist per kontrollpunkt som inngikk i de faste sjekklistene for disse tilsynene.

Tabell 55: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt som inngikk fast i sjekklistene i 2023, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Offentlig oppdragsgiver – kontroll (n = 47)	83 %	83 %
Offentlig oppdragsgiver - retten til å bruke sanksjoner (n = 47)	30 %	30 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til dokumentasjon på forespørsel (n = 47)	21 %	21 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til lønns- og arbeidsvilkår (n = 47)	21 %	21 %
Offentlig oppdragsgiver - krav til opplysninger i kunngjøringer eller konkurransegrunnlag (n = 47)	15 %	15 %

Samlet sett har vi avdekket brudd i 39 av de 47 tilsynene med offentlige oppdragsgivere. Vi avdekket flere brudd i tilsyn med små kommuner enn i større kommuner, spesielt når det gjaldt oppdragsgivernes kontroll av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser. Dette er også det kontrollpunktet vi avdekket hyppigst brudd på samlet, med brudd i 83 prosent av tilsynene, som vist i Tabell 55. Funnene fra tilsyn tyder på at virksomhetene ikke har en overordnet tilnærming til kontroll, og at det ikke er etablert rutiner eller rammeverk som sikrer at nødvendig kontroll blir gjort.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 39 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i tre tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg om å gjennomføre nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes og pålegg om at virksomhetene i kontrakter forbeholder seg retten til å gjennomføre sanksjoner. Tabell 56 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per utgangen av januar 2024. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 56: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med offentlige oppdragsgivere, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	39
Vedtak om tvangsmulkt	3

Veiledning

Fra 1. januar 2024 ble det stilt nye krav til hvordan offentlige oppdragsgivere skal stille kontraktsvilkår og kontrollere sine underleverandører for å hindre useriøsitet i arbeidslivet. Det er Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) som i hovedsak eier innhold og veiledning knyttet til offentlige anskaffelser. Arbeidstilsynet har i 2023 bidratt i DFØs arbeid med en ny veileder om krav til offentlige oppdragsgivere.

Vi har i tillegg valgt å legge vekt på oppdragsgivernes kontrollansvar gjennom egen veiledningsaktivitet. I veiledningen har vi vektlagt å opplyse oppdragsgiverne om minstekrav og gitt råd om hvordan de kan gjennomføre kontrollansvaret på en hensiktsmessig måte for å ivareta kravene. Videre har vi gitt informasjon om tidligere tilsyn og funn i disse. Vi har brukt ulike kanaler, blant annet har vi veiledet via eget nyhetsbrev og DSBs nyhetsbrev rettet mot kommuner og fylkeskommuner, via KS og DFØ. Vi har også veiledet gjennom en artikkel i Kommunal rapport og via sosiale medier, inkludert annonsering mot innkjøpere på LinkedIn. Disse kanalene ble også benyttet til å informere om den nye veilederen om krav til offentlige oppdragsgivere.

Effekter

Offentlige oppdragsgivere er en viktig målgruppe for å forebygge useriøsitet og sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår for alle arbeidstakere. Kontrollbehandlingen som de offentlige oppdragsgiverne er ansvarlige for, er et viktig verktøy for å begrense useriøsitet og sosial dumping. Oppdragsgiverne kan stille krav til sine leverandører og underleverandører, og bidra til at disse virksomhetene etterlever regelverket. Ved å sikre at de offentlige oppdragsgiverne etterlever sine krav i regelverket, kan vi dermed

indirekte påvirke et betydelig antall virksomheter innenfor ulike deler av arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har i 2023 gjennomført tilsyn og veiledning rettet mot offentlige oppdragsgivere, både for å høyne kunnskapsnivået om regelverket hos virksomhetene og øke etterlevelsen av regelverket. Med utgangspunkt i en høy andel tilsyn med brudd som har resultert i forbedringstiltak i virksomhetene, anser vi at tilsynsvirkemiddelet i stor grad har vært brukt på en formåls effektiv måte blant offentlige oppdragsgivere i 2023. Per utgangen av januar 2024, er påleggene innfridd i 22 av de 39 tilsynene hvor vi har vedtatt pålegg. Det innebærer at 22 offentlige oppdragsgivere nå gjennomfører nødvendig kontroll av at kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes, som en direkte effekt av våre tilsyn. Dette kan igjen ha betydelige indirekte effekter, ved at arbeidstakerne hos oppdragstakerne har lovlige betingelser.

Funnene fra tilsyn over flere år tyder på at mange offentlige virksomheter ikke har en overordnet tilnærming til kontroll, og ikke har etablert rutiner eller rammeverk som sikrer at nødvendig kontroll blir gjort. Arbeidstilsynet har derfor i 2023 veiledet offentlige oppdragsgivere om deres kontrollansvar og hatt et godt samarbeid med DFØ i utarbeidelse av nytt veiledningsmateriellet til forskriften. Vi har erfart gjennom tilsyn at dette materialet er til god nytte for virksomhetene når de skal gjennomføre forbedringstiltak.



Ulovlig innleie og utleie

Tilstand og utvikling

Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast og uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet likevel ansette eller leie inn arbeidstakere. Innleie skal likevel ikke gi andre driftsmessige fordeler fremfor fast ansettelse. Økt innleie/utleie av arbeidskraft beskrives i en rapport fra det nordiske samarbeidet «Future of work» som en av pådriverne bak økt sosial dumping i arbeidslivet [\[31\]](#). Arbeidsmiljøloven gir adgang til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak og fra virksomheter som ikke har som formål å drive utleie (produksjonsbedrifter), under visse forutsetninger. Innleie i seg selv er altså ikke ulovlig, kun der forutsetningene beskrevet i regelverket ikke er oppfylt. Regelverket for innleie er endret flere ganger de siste årene. 1. april 2023 ble adgangen til innleie fra bemanningsforetak, når arbeidet er av midlertidig karakter, opphevet. I forbindelse med regelverksendringene ble det også fra og med 1. juli 2023 forbudt å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

Totalt sett, utgjorde ansatte i bemanningsforetak i 2021 1,3 prosent av alle sysselsatte [32]. De organiserte bemanningsforetakene utfakturerer flest timer til bygge- og anleggsnæringen [33], og det er naturlig å anta at ulovlig innleie er mest utbredt i denne næringen. Omfanget av ulovlig innleie er derimot vanskeligere å anslå. En spørreundersøkelse som Fafo gjennomførte blant norske virksomheter i 2019, viste at mellom 23 og 36 prosent av de som har leid inn arbeidskraft fra bemanningsforetak de siste to årene kan ha gjort dette uten at de hadde adgang til det etter regelverket, og uten at de har hatt en avtale med tillitsvalgte om å gjøre dette [34]. Ifølge Skatteetatens undersøkelse blant virksomheter i proffmarkedet innen bygg- og anleggsbransjen [35], tror 22 prosent av virksomhetene i 2023 at brudd på bestemmelser om innleie er ganske eller svært vanlig. Resultatene viser ingen reell endring fra 2021 til 2023, men Skatteetaten kommenterer at regelverksendringene for innleie kan påvirke denne andelen fremover.

Virkemidler og resultater

Fra 1. juli 2020 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om vilkår for å kunne leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak er oppfylt, og med at innleide arbeidstakere likebehandles med fast ansatte. Arbeidstilsynet har derfor de siste årene hatt en prioritert innsats rettet mot innleie og utleie, og gjennomført både tilsyn- og veiledningsaktivitet rettet mot både innleier og utleiere.

I 2022 prioriterte Arbeidstilsynet tilsynsinnsats med ulovlig innleie og utleie høyt. Vi gjennomførte i underkant av 1 000 tilsyn, som var en mangedobling fra tidligere år. Erfaringene fra disse tilsynene ble oppsummert i en egen rapport [36]. I 2023 har Arbeidstilsynet hatt en noe lavere tilsynsinnsats rettet mot ulovlig innleie og utleie sammenlignet med 2022, men vi har fortsatt å gjennomføre tilsyn for å kontrollere etterlevelse av regelverk knyttet til innleie og utleie blant innleievirksomheter og bemanningsforetak.

Tilsyn

I 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 409 målrettede tilsyn med innleie og utleie. Dette inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Vi har avdekket ett eller flere brudd i 24 prosent av tilsynene, og fulgt opp bruddene med minst én reaksjon i 15 prosent av tilsynene. 86 prosent av tilsynene ble gjennomført med innleiery, mens 14 prosent ble gjennomført med bemanningsforetak. Vi har avdekket brudd i samme grad blant innleiery og bemanningsforetak.

Over halvparten av tilsynene med inn- og utleie er gjennomført i bygge- og anleggsvirksomheter. Denne prioriteringen har stor sammenheng med det nye forbudet mot innleie av arbeidskraft på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Tabell 57 gir en oversikt over hvordan tilsyn med innleie og utleie fordeler seg per næring for 2023.

Tabell 57: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon hjemlet i regelverk om innleie og utleie, fordelt på næring, 2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
F Bygge- og anleggsvirksomhet	223	12 %	7 %
N Forretningsmessig tjenesteyting	57	30 %	23 %
C Industri	57	33 %	21 %
G Varehandel, reparasjon av motorvogner	44	57 %	27 %
M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	14	43 %	21 %
Andre næringer	27	52 %	41 %
Totalsum	409	24 %	15 %

De tre hyppigst kontrollerte forholdene i tilsyn med innleie og utleie i 2023, var:

- ulovlig innleie i forbudssonen (Oslo, Viken og tidl. Vestfold)
- kontroll av om bemanningsforetaket er registrert i bemanningsforetaksregisteret
- kontroll av om innleier har avklart HMS-ansvar med utleier

Tabell 58 under viser resultater fra tilsynene, vist per kontrollpunkt som inngikk i de faste sjekklister for disse tilsynene.

Tabell 58: Andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kontrollpunkt som inngikk fast i sjekklister i 2023, for tilsyn med innleie og utleie. Inkluderer kun tilsyn innenfor mål 2. Tall per 31. januar 2024

Kontrollpunkt kontrollert i tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Innleie - innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetaket – rutine (n = 148)	30 %	12 %
Likebehandling – rutine (n = 51)	27 %	20 %
Innleie fra bemanningsforetak – rutine for å sikre lovlig innleie (n = 134)	26 %	9 %
Innleie - drøfting av bruk av innleide arbeidstakere og kravet om likebehandling (n = 144)	25 %	9 %
Innleie - innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetak (n = 123)	14 %	4 %
Innleie - innleie fra bemanningsforetak (n = 150)	13 %	3 %
Innleie - ulovlig innleie (n = 144)	10 %	8 %
Innleie - avklare ansvarsforhold (n = 149)	3 %	2 %
Innleie - ulovlig innleie i forbudssonen (n = 187)	3 %	1 %
Innleie - oversikt over arbeidstiden (n = 143)	2 %	1 %

Samlet sett har vi avdekket og fulgt opp relativt få brudd på regelverket i tilsynene med innleie og utleie i 2023, med brudd i 24 prosent av tilsynene. Vi har ført mest kontroll med etterlevelsen av det nye forbudet mot innleie på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold. Dette forbudet er kontrollert i omtrent halvparten av tilsynene, men vi har kun avdekket brudd på dette i tre prosent av tilsynene, som vist i Tabell 58.

Vi har avdekket hyppigst brudd når vi har kontrollert om innleieforetaket har en rutine som ivaretar opplysningsplikten til bemanningsforetaket, med brudd i tre av ti tilsyn. Vi har også avdekket brudd i nær tre av ti tilsyn i kontroll av rutine for likebehandling og rutine for å sikre lovlig innleie fra bemanningsforetak. I noen tilfeller har vi funnet alvorlige brudd på arbeidstidsbestemmelsene, men samlet sett har vi avdekket lite brudd når vi har kontrollert innleiers oversikt over arbeidstid.

Vi har fulgt opp avdekkede brudd med å gi ett eller flere vedtak om pålegg i 35 tilsyn og vi har vedtatt tvangsmulkt som pressmiddel i tre tilsyn. Vi har vedtatt flest pålegg knyttet til mangel på rutine for å ivareta innleiers opplysningsplikt til bemanningsforetaket, og mangel på rutine for likebehandling hos bemanningsforetaket. I tilfeller hvor vi ikke fulgte opp brudd med reaksjon, skyldes dette i hovedsak at vi veiledet om regelverket eller at virksomheten allerede hadde iverksatt tiltak. Tabell 59 gir en oversikt over reaksjonsbruken i disse tilsynene per utgangen av januar 2024. Vi har ikke vedtatt stans som pressmiddel, stans ved overhengende fare eller overtredelsesgebyr som følge av brudd på relevante tema i disse tilsynene.

Tabell 59: Antall tilsyn med vedtatte reaksjoner, for tilsyn med innleie og utleie, 2023. Inkluderer kun tilsyn innenfor overordnet mål 2. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	35
Vedtak om tvangsmulkt	3

Veiledning

I 2023 har vi veiledet om innleieregelverket, deriblant om innstrammingen i regelverket for innleie og den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak. Det har vi gjort gjennom nye nettsider på arbeidstilsynet.no, to webinar, og to veiledningsbrev til bemanningsforetak om de nye kravene til godkjenning.

Effekter

Arbeidstilsynets tilsyn med innleie og utleie i 2023 viser at virksomhetene i stor grad etterlever regelverket. Tilsynene har foreløpig ført til at 32 virksomheter har gjennomført forbedringstiltak for å sikre at innleie og utleie gjennomføres på en lovlig måte. Flest forbedringstiltak er knyttet til at innleier eller utleier har innført rutiner som sikrer likebehandling av arbeidstakerne.

Tilsynsinnsatsen med innleie og utleie i 2023 er halvert sammenlignet med i 2022. Vi avdekket også langt færre brudd i 2023. Mye av nedgangen i andel brudd for 2023 kan forklares med at vi i 2023 har valgt å prioritere kontroll av om det nye innleieforbudet på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold overholdes. Vi har imidlertid avdekket svært få brudd på dette forbudet. Vi antar også at den store tilsynsinnsatsen mot innleie i 2022 kan ha hatt positiv effekt på etterlevelsen av regelverket i 2023. Vi vet, basert på både egne effektmålinger og forskning, at avdekkede brudd i tilsyn har effekt på etterlevelse av det konkrete regelverkskravet [\[5\]](#) [\[11\]](#). Med en høy andel avdekkede brudd som ble fulgt opp med pålegg i 2022, har vi hatt effekt hos virksomhetene det gjelder, men vi kan også ha oppnådd effekt hos andre virksomheter gjennom økt oppdagelsesrisiko.

Funnene fra tilsyn i 2023 tyder også på at virksomhetene kjenner til innstrammingen i regelverket for innleie. Vår erfaring fra tilsyn er at ulovlige tilpasninger til det nye regelverket ikke virker å være svært utbredt. Skatteetaten viser, i sin BA-proffundersøkelse [\[35\]](#), at andelen som tror brudd på innleieregelverket er vanlig eller svært vanlig har holdt seg stabilt på i overkant av 20 prosent de siste tre årene, men at innstrammingen i innleieregelverket kan antas å påvirke denne trenden fremover. Arbeidstilsynets tilsyn med innleie og utleie vil derfor fortsette å være et viktig virkemiddel for å bidra til at regelverket følges.

I tillegg til tilsyn, har Arbeidstilsynet via egne kanaler veiledet om det nye regelverket for innleie. Innstrammingen i innleieregelverket vært også vært et sentralt politisk tema, som har vært hyppig omtalt blant annet i mediene. Denne omtalen kan, sammen med betydelig tilsynsinnsats i 2022, ha bidratt til både økt kunnskap og økt opplevd oppdagelsesrisiko hos virksomhetene.



Handlingsplan mot sosial dumping i transportnæringen

Transportnæringen sysselsetter mange arbeidstakere over hele landet og er en næring der mange arbeidstakere har for dårlige arbeidsvilkår. For å sikre at lønns- og arbeidsvilkår etterleves i transportsektoren, lanserte regjeringen i 2022 en handlingsplan mot sosial dumping [\[37\]](#). Handlingsplanen består av en rekke tiltak som skal bidra til å sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår i denne sektoren. Flere av tiltakene i handlingsplanen berører Arbeidstilsynets myndighetsområde. I tråd med oppdragsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet har vi fulgt opp flere av tiltakene i 2023. Arbeidet er beskrevet under.

Revidering av forskrift om arbeidstid for sjåfører

Handlingsplanens tiltak nr. 7 og 8 gjelder revidering av forskrift om arbeidstid for sjåfører. Statens vegvesen, med bistand fra Arbeidstilsynet, har utarbeidet et utkast til høringsnotat som vil oversendes Samferdselsdepartementet. Statens vegvesen vil sende forslaget på offentlig høring når det er godkjent av Samferdselsdepartementet.

Myndighet for Statens Vegvesen til å reagere mot kjøring i strid med Arbeidstilsynets stansingsvedtak

Tiltak nr. 14 følger blant annet opp anmodningsvedtak nr. 627/2020, hvor Stortinget ba regjeringen legge frem et forslag om at Statens vegvesen gis håndhevsingsrett til å stanse kjøretøy etter vedtak fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet og Statens vegvesen har fått felles oppdrag om å utrede tiltaket og fremlegge utkast til høringsnotat med nødvendige regelverksendringer. En arbeidsgruppe med personer fra begge etatene har arbeidet sammen om dette i 2023. Arbeidsgruppen har utredet utfordringene Arbeidstilsynet erfarer med brudd på stansingsvedtak, og på hvilke måter Statens vegvesen kan bidra i forbindelse med økt oppdagelse og håndheving. Tiltaket er fremdeles under utredning og etatene er enige om at tiltaket krever endringer i trafikklovgivningen. Utredningsarbeidet er noe forsinket, og det er foreløpig uklart når utredningen kan ferdigstilles.

Utredning av tverretatlig operativ ressursgruppe

Ifølge tiltak nr. 25 ønsket regjeringen å få utredet en ordning med en tverretatlig operativ ressursgruppe som skal jobbe mot sosial dumping, arbeidslivskriminalitet (a-krim) og annen kriminalitet innenfor transportnæringen. Gjennom likelydende oppdragsbrev ble Statens vegvesen (SVV) og Arbeidstilsynet sammen bedt om å utrede om og hvordan en slik ressursgruppe kan komme på plass og hvilke kontrollmyndigheter som eventuelt bør være involvert. Oppdraget er gjennomført av en tverretatlig arbeidsgruppe, ledet av SVV v/Krimavdelingen, hvor også Skatteetaten deltok. Utredningen ble oversendt hhv Samferdselsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet ved årsskiftet 2023/2024.

Selv om oppdraget viser både til sosial dumping, a-krim og annen kriminalitet, er det vurdert at en tverretatlig operativ ressursgruppe primært vil rette sin aktivitet mot de mer alvorlige brudd på etatenes regelverk, og at formålet med samarbeidet i hovedsak vil være rettet mot å forebygge og bekjempe a-krim innenfor transportnæringen. Det er også vurdert at en ressursgruppe bør prioritere å følge opp regelbrudd og aktører i det tyngre transportsegmentet.

Arbeidsgruppen har gjort en vurdering av en tverretatlig operativ ressursgruppe opp mot allerede eksisterende myndighetssamarbeid rettet mot transportnæringen. En ressursgruppe med særskilt kompetanse rundt transportregelverket, vil kunne øke volumet og effektiviteten ved behandling av saker som omhandler a-krim i segmentet. I tillegg vil en ressursgruppe kunne bidra med kompetanse og kunnskap inn mot andre samarbeid innen transport. Det foreslås at en ressursgruppe består av faste medlemmer fra Statens vegvesen, Arbeidstilsynet og Skatteetaten, og at andre etater, herunder politiet og Tolletaten, kobles på ved behov. Arbeidstilsynet og Skatteetaten har i utredningen vist til at etatene er avhengig av at de tilføres øremerkede midler til deltakelse i en tverretatlig operativ ressursgruppe.

Tilsyn, kontroll- og håndheving

Det følger av tiltakene nr. 22 og 23 at regjeringen vil videreføre og styrke samarbeidet mellom tilsyns- og kontrolletatene. Det gode samarbeidet mellom a-krimsentrene/lokalt a-krimssamarbeid og Statens vegvesen (SVV) er videreført i 2023. For nærmere omtale av dette, se felles årsrapport arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har utover dette hatt et samarbeid med SVV gjennom samarbeidskontroller og ulike samarbeidsfora. SVV har bidratt i Arbeidstilsynets interne opplæring knyttet til tilsyn arbeidsvilkår innen bilpleie og transport, og det er utvekslet informasjon mellom etatene. Det har også vært et samarbeidsmøte med vegdirektøren hvor blant annet seriøsitet i anskaffelser var tema. Samarbeid knyttet til implementering av EUs mobilitetspakke, spesielt nytt regelverk og tilsyn med utsending av sjåfører i veitransportsektoren (EU direktiv 2020/1057), har bidratt til å styrke samarbeidet. Etatene har samarbeidet om å utarbeide utkast til høringsnotater og endringsforskrifter og oppfølging av endringer. Dette både med hensyn på intern opplæring, håndheving og informasjonsarbeid. I 2023 ble det også gjennomført tverretatlige tilsyn med mål om å adressere medvirkeransvar hos transportkjøper på bakgrunn av funn hos konkrete transportører for å få belyst regelverkets rammer og skaffe nødvendig erfaring i det å gjennomføre kontroller med slikt fokus.

Publisering av stansingsvedtak

Både i regjeringens generelle handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og i handlingsplanen for transportsektoren, inngår gjennomføring av en pilot med publisering av Arbeidstilsynets stansingsvedtak for transportvirksomheter som tiltak. Arbeidstilsynet ble i oppdragsbrevet bedt om å forberede og iverksette en pilot i 2023. På grunn av nytt EU-direktiv om utsending av sjåfører, som medfører at Arbeidstilsynet må sende krav om dokumentasjon gjennom IMI-modulen (system som muliggjør kommunikasjon med andre etater og virksomheter innenfor EØS og

Storbritannia), vurderte Arbeidstilsynet i 2023 at det ikke var hensiktsmessig å gå videre med å utvikle piloten for transport. Valg av ny bransje for piloten er under utredning.

Utredning om HMS-kort i varebil

I 2023 er det gjennomført et utredningsarbeid for HMS-kort i varebil. Bakgrunnen for utredningsarbeidet er at både forskningsrapporter og erfaringer fra myndighetene, viser at varebilsegmentet av transportbransjen er preget av arbeidslivskriminalitet. Arbeidet med å vurdere en HMS-kortordning for varebil er forankret i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren, tiltak 3 [\[37\]](#). Arbeidstilsynet mottok 2. juni 2023 et oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, hvor vi ble bedt om å utrede innføring av en HMS-kortordning for varebiltransport. Arbeidstilsynets utredning om HMS-kort for varebil ble oversendt departementet februar 2024.



Måloppnåelse

Effekter på overordnet mål

Arbeidstilsynet har en viktig rolle i å følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter gjeldende krav til lønns- og arbeidsvilkår, og vi har i 2023 økt innsatsen rettet mot seriøse og anstendige arbeidsvilkår sammenlignet med tidligere år. Vi har avdekket brudd i en større andel av tilsynene og gitt flere reaksjoner i 2023 sammenlignet med 2022. De aller fleste virksomhetene vi har gitt pålegg har per februar 2024 iverksatt forbedringstiltak i virksomheten, og påleggene på relevante tema er innfridd i over 80 prosent av tilsynene. Med kunnskap om at tilsyn med avdekkede brudd har en positiv effekt på etterlevelse av regelverket [\[5\]](#) [\[11\]](#), indikerer dette at vi har oppnådd en større direkte effekt fra tilsyn innenfor mål 2 i 2023 enn i 2022.

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor overordnet mål 2 har ført til at 1 469 virksomheter med totalt 34 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2024. I tillegg har 201 virksomheter rettet opp i risikoforhold som har satt arbeidstakernes liv og helse i umiddelbar fare.
- Tilsynene har videre ført til at 536 virksomheter nå har arbeidsavtaler som er i tråd med minimumskravene i arbeidsmiljøloven og at 353 virksomheter fører oversikt over arbeidstakernes arbeidstid.
- Godkjenningsordningene og HMS-kortordningene har bidratt til at virksomheter etterlever regelverket og dermed bidratt til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv.
- Informasjon og veiledning har bidratt til at virksomheter har fått økt kjennskap og forståelse for regelverket knyttet til allmenngjøring, offentlige oppdragsgivere og inn- og utleie.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen rettet mot allmenngjøring, offentlige oppdragsgivere og ulovlig innleie og utleie er omtalt på side 101, 106 og 111.

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

- etterlever allmenngjøringsregelverket
- etterlever godkjenningsordninger
- etterlever innleieregelverket

Verdier på disse indikatorene er vist i Tabell 60. For å unngå høy ressursbruk på målinger har vi tatt utgangspunkt i tilgjengelige datakilder, og noen av forklaringsvariablene er derfor omdefinert noe. For godkjenningsordningene er det innført en ny beregningsmetode fra 2023, og vi har derfor ikke sammenlignbare tall for 2022.

Tabell 60: Forklaringsvariabler innenfor mål 2

Forklaringsvariabler mål 2	Kommentar	2022	2023
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats [24] [23]	Tall for 2021 og 2022, da SSBs lønnsstatistikk publiseres først påfølgende år.	90 %	94 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for renhold	Beregnet ved antall godkjente foretak for renhold per 31. januar 2024. Målgruppen er definert som aktive foretak på næringskode 81.2.		55 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordning for bilpleie, dekkskift og hjullagring	Beregnet ved antall godkjente foretak for bilpleie per 31. januar 2024. Målgruppen er definert som aktive foretak på næringskode 45.2, unntatt virksomheter godkjent av Statens Vegvesen.		15 %
Andel virksomheter i bygg og anlegg som mener brudd på bestemmelser om innleie er vanlig eller svært vanlig	Basert på Skatteetatens spørreundersøkelse i bygg og anlegg, BA-proff 2023 [35] .	21 %	22 %

Godkjenningsordninger og HMS-kortordninger er en sentral del av innsatsen for å sikre et visst nivå av seriøsitet i utsatte bransjer. Som tidligere nevnt fant Fafo, i en evaluering av godkjenningsordningen for renhold fra 2016, at ordningen har bidratt til å bedre HMS-tilstanden i mange virksomheter [\[9\]](#). I 2023 har Samfunnsøkonomisk analyse AS (SØA) og Fafo, på oppdrag fra Arbeidstilsynet, utarbeidet en rapport om hvordan HMS-kortordningene fungerer i praksis, [\[10\]](#). Resultatene tyder på at virksomhetene i høy grad etterlever krav om HMS-kort, men klart høyere i bygg og anlegg og renhold, enn i bilpleie, hjulskift og hjullagring. Det har ikke vært mulig for SØA og Fafo å måle hvilken effekt HMS-kortordningene har på å redusere useriøsitet og arbeidslivskriminalitet [\[10\]](#). 60 prosent av respondentene i foretaksundersøkelsen mener imidlertid at kravene om HMS-kort har bidratt til at flere i deres bransje er registrert i offentlige registre. Over to tredeler av respondentene er også enige i at HMS-kort kan være et godt tiltak i andre bransjer med utfordringer knyttet til useriøsitet. Dette understøtter at ordningene har ønsket effekt for å redusere useriøsitet og arbeidskriminalitet [\[10\]](#).

For at HMS-kortordningene og godkjenningsordningene skal ha ønsket effekt, er det viktig å sikre at virksomhetene etterlever dette regelverket. Per januar 2024 er i overkant av 4 400 renholdsvirksomheter godkjent av Arbeidstilsynet. Dette tilsvarer 55 prosent av den estimerte målgruppen, definert som NACE-kode 81.2. Tilsvarende er det, per januar 2024, om lag 680 godkjente bilpleievirksomheter. Dette tilsvarer 15 prosent av den estimerte målgruppen, definert som NACE-kode 45.2, unntatt virksomheter som allerede er godkjent av Statens Vegvesen. Antallet godkjente bilpleievirksomheter har doblet seg fra 2022, men det er likevel en relativt lav andel av virksomhetene som er godkjent.

Ulik etterlevelse innen de ulike næringene, kan blant annet henge sammen med hvor lenge de ulike ordningene har eksistert, hvordan de er innrettet, og hvordan de blir fulgt opp [\[10\]](#). Eksempelvis, for renhold er godkjenningsordningen tett knyttet sammen med HMS-kortordningen, som gjør at manglende godkjenning vil føre til at ansatte ikke får HMS-kort. I tillegg er en høy andel av kundene til renholdsvirksomhetene innenfor proffmarkedet, noe som kan øke etterlevelsen. Lavere etterlevelse innen bilpleie kan skyldes at ordningen er ny, men kan også forklares med at en større andel av respondentene innen bilpleie opplever å konkurrere mot useriøse eller ulovlige virksomheter [\[10\]](#). Selv om resultatene fra både Fafos og SØAs forskning viser at både HMS-kortordningene og godkjenningsordningene bidrar til at virksomhetene etterlever regelverket, og dermed også til et mer seriøst og anstendig arbeidsliv, er evalueringene tydelige på at disse ordningene alene ikke er tilstrekkelige for å hindre useriøsitet i disse bransjene.

Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 5 i årsrapportens del 2, har 19 prosent av ressursene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt brukt på mål 2. Av dette igjen, har brorparten (63 prosent) gått til tilsyn og sanksjoner. 18 prosent har gått til veiledningsaktiviteter, ni prosent har gått til godkjenningsordninger og de resterende ti prosent har gått til andre særskilte områder (samarbeid, tvisteløsningsnemnda og tariffnemnda).

Arbeidstilsynet har i 2023 økt innsatsen innenfor overordnet mål 2. Samtidig erfarer vi at tilsynene innenfor overordnet mål 2 kan være ressurskrevende. Spesielt gjelder dette i tilsyn med allmenngjøringsregelverket. For å kontrollere om virksomhetene etterlever regelverket, er vi avhengig av opplysninger om arbeidstid, noe som er tidkrevende å kontrollere. I omtrent en fjerdedel av tilsynene med allmenngjøring avdekket vi i 2023 også brudd på registrering av arbeidstid, som vanskeliggjør kontrollen av allmenngjort lønn. Vi erfarer også at en del virksomheter skjuler bruddene sine, eksempelvis gjennom fiktive timelister, som er krevende for Arbeidstilsynet å avdekke med dagens verktøy. Dette kan ha gått på bekostning av ressurseffektivitet og måloppnåelse.

Godkjenningsordningene og HMS-kortordningene er mindre ressurskrevende virkemiddel enn tilsyn, samtidig som kravene i ordningene omfatter mange virksomheter. Disse ordningene gir Arbeidstilsynet bedre oversikt over virksomhetene i de ulike bransjene, samtidig som forskningen viser at ordningene i stor grad fungerer etter hensikten når de etterleves.

I tillegg til tilsynsaktivitet og forvaltning av HMS-kort- og godkjenningsordningene, har Arbeidstilsynet også rettet veiledningstiltak mot målgruppene innenfor overordnet mål 2. I 2023 har vi nådd mange virksomheter med budskap om lønns- og arbeidsvilkår via ulike kanaler, som arbeidstilsynet.no, sosiale medier, brev og dialogmøter. Vi har oppnådd en økning i trafikken på temasidene om allmenngjort lønn, sammenlignet med 2022. Noen veiledningstiltak på arbeidstilsynet.no har imidlertid blitt utsatt på grunn av ressursmangel og sykdom. Vi har også prioritert veiledningsinnsats rettet mot offentlige oppdragsgivere knyttet til endringer i forskriften. Virksomheter i disse rollene har stor påvirkningsmakt og et viktig ansvar overfor sine leverandører og underleverandører, når det gjelder å bidra til at disse har lovlige lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. Erfaringer fra tilsyn tilsier at veiledningsmateriellet har vært til god nytte for virksomhetene når de skal gjennomføre forbedringstiltak.

Læring og forbedring

Arbeidstilsynet har i 2023 konsentrert innsatsen innenfor overordnet mål 2 mot noen prioriterte områder, som har gitt oss mulighet til å koordinere innsatsen og legge til rette for samarbeid, kunnskapsdeling og læring internt i etaten. Dette har fungert godt. Selv om vi har lyktes med mye av innsatsen, ser vi også noen områder hvor vi har forbedringspotensial for å øke treffsikkerhet og dermed oppnå større effekter. Som nevnt er tilsynene med allmenngjøring ressurskrevende å gjennomføre med de verktøyene og tekniske løsningene for kontroll som vi har tilgjengelig per i dag. For å kunne kontrollere om en virksomhet etterlever allmenngjøringsregelverket, må vi i tillegg til kontroll av allmenngjorte satser, også kontrollere registrering av arbeidstid og utbetaling av lønn. Ved å ha tilgang til automatiserte verktøy, som henter lønnsopplysninger direkte fra arbeidsgiver – og arbeidstakerregisteret (AA-registeret), vil vi på en mer ressurseffektiv måte kunne kontrollere at virksomhetene følger regelverket med tanke på både lønn og arbeidstid, og sette oss i bedre stand til å avdekke fiktiv dokumentasjon.

Innenfor godkjenningsordninger ser vi samlet sett et forbedringspotensial for å sørge for at virksomhetene søker om den pålagte godkjenningen. Våre tall viser at det fortsatt er mange bilpleievirksomheter og renholdsvirksomheter som ikke er godkjente per utgangen av 2023. Dette må vi jobbe med å forbedre for å øke effektiviteten av ordningene.

Gjennom tilsynsaktiviteten innen bilpleie har vi erfart at det fremdeles er virksomheter som ikke er klar over kravene til godkjenning, og både våre inspektører og virksomhetene selv opplever grensegangen mellom Arbeidstilsynets og Statens Vegvesens godkjenningsordninger som uklar. Vi ser at tydeligere kommunikasjon om de ulike ordningene derfor er nødvendig. Vi har også erfart gjennom tilsyn at noen virksomheter spekulerer i å søke innenfor den ordningen de opplever det er enklest å få godkjenning, mens andre spekulerer i gjentatte midlertidige godkjenninger. Basert på erfaringer fra tilsyn, kan det derfor være hensiktsmessig å vurdere behovet for å endre bilpleieforskriften, slik at alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr manuelt utført bilpleie, hjulskift og hjullagring, og som samtidig utfører arbeid som krever særlig arbeidstillatelse hos SVV, også må søke om godkjenning hos Arbeidstilsynet.



Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet beskriver arbeidslivskriminalitet (a-krim) som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet [\[38\]](#). Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, men rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Uten effektive tiltak 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.

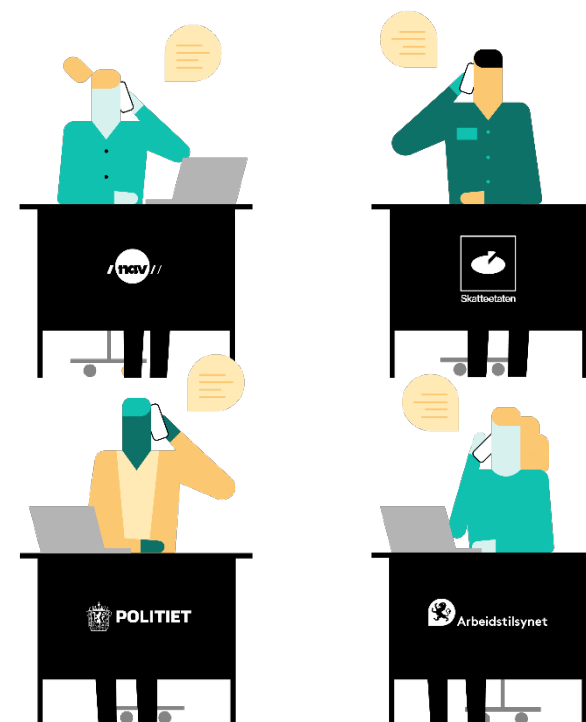
Det er krevende å anslå omfang og utvikling av a-krim. Dette skyldes blant annet at aktører som står bak a-krim kan endre registeropplysninger hyppig og ha en seriøs fremtoning i offentlige registre, som gjør den vanskelig å oppdage.

På bakgrunn av kontrolldata fra Skatteetatens risikobaserte kontroller, konkluderte Samfunnsøkonomisk analyse i 2017 med at omfanget av a-krim var økende i perioden 2000–2009, men at utviklingen deretter flatet ut [39]. A-krim i form av skatte- og avgiftsunndragelser ble for 2015 anslått til å utgjøre mellom 12 og 60 milliarder kroner, altså et betydelig beløp. Anslaget er imidlertid usikkert, nettopp fordi det er utfordrende å estimere omfanget av et sammensatt og ofte skjult problem.

Skatteetaten har også utført analyser basert på egne kontrolldata og spørreundersøkelser rettet mot virksomheter og forbrukere [40]. Disse anslår at om lag sju prosent av alle virksomheter er involvert i a-krim. Analysen viser at andelen er størst i deler av byggenæringen og godstransport. Skatteetatens analyse indikerer videre at den tverretatlige kontrollinnsatsen fører til reduksjon i omfanget av a-krim i de bransjer og næringer som følges tettest [83].

Et gjennomgående trekk ved a-krim, er at arbeidstakere utnyttes gjennom grove og systematiske brudd på arbeidsmiljøregelverket. Selv om det ikke nødvendigvis er veldig utbredt, kan derfor a-krim medføre høy risiko for at grupper av arbeidstakere i Norge ikke har lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Det kan også gjøre det umulig å drive virksomheter med en høy arbeidsmiljøstandard i utsatte deler av arbeidslivet, som igjen kan føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden.

Arbeidstilsynet prioriterer derfor innsatsen mot a-krim høyt, først og fremst gjennom et tverretatlig og formalisert samarbeid med NAV, politiet og Skatteetaten. Det er et omfattende og systematisk samarbeid på nasjonalt og lokalt nivå, som styres av en tverretatlig styringsgruppe.



Det operative samarbeidet foregår i åtte a-krimsentre med egne geografiske nedslagsfelt og 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 effektiv måte slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

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:

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

Denne delen av årsrapporten beskriver først resultater innenfor følgende deler av Arbeidstilsynets innsats mot a-krim i 2023:

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

Deretter gir vi en samlet vurdering av måloppnåelse innenfor overordnet mål 3. Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten gir i tillegg en felles rapportering av innsats og måloppnåelse innen a-krim i Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2023 (heretter kalt felles årsrapport for a-krim).

I tillegg til det tverretatlige samarbeidet mot a-krim, har Arbeidstilsynet innsats som påvirker både overordnet mål 2 og 3, og som er omtalt under mål 2:

- godkjenning-, HMS-kortordninger og registre
- innsats rettet mot bestillere og oppdragsgivere
- treparts bransjeprogrammer innenfor useriøsitet og a-krim
- samarbeid med Statens vegvesen om kontroller av allmenngjort lønn i transportnæringen

Kunnskapsbygging om a-krim

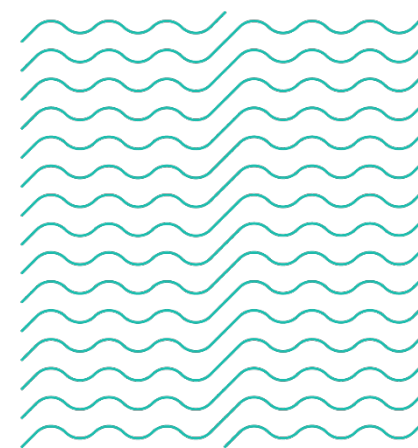
For å prioritere innsats, velge tiltak og utvikle metodikk, trenger de samarbeidende etatene løpende kunnskap om a-krim.

Kunnskapsbehovene gjelder trender, aktører, miljøer og måter kriminaliteten utøves på (modus), både lokalt og nasjonalt.

Arbeidstilsynet bidrar i lokal, tverretatlig kunnskapsbygging i a-krimsentrene og annet lokalt a-krimssamarbeid på flere måter. Vi bruker mye ressurser på å innhente informasjon gjennom observasjoner og tilsyn. Vi forvalter også andre typer data som kan være relevante å dele og sammenstille med andre kilder, med formål om å bekjempe a-krim. Kunnskapsproduktene omfatter også, i stadig større grad, evalueringer av ulike oppdrag som har blitt gjennomført lokalt, som gir grunnlag for videre utvikling av metodikk.

En viktig partner i den tverretatlige, nasjonale kunnskapsbyggingen er Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Arbeidstilsynet samarbeider med NTAES både gjennom deres oppdragsdialog og kunnskapsinnhenting. I 2023 har vi i tillegg fortsatt arbeidet med nasjonale produkter for kunnskapsutvikling og beslutningsstøtte innenfor useriøsitet og a-krim i Arbeidstilsynet, som kan deles i a-krimssamarbeidet.

Aktiviteter og resultater fra det tverretatlige arbeidet med kunnskapsbygging, både lokalt og nasjonalt, er nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krim.



Tilsyn og anmeldelser rettet mot a-krim

Gjennom deltakelse i a-krimsentre og annet lokalt a-krimssamarbeid, gjennomfører Arbeidstilsynet tilsyn alene eller sammen med andre etater. Tabell 61 viser utvikling i antall tilsyn rettet mot mål 3, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner totalt og per tilsyn med minst én reaksjon siden 2019. Totalt har vi gjennomført 1 823 tilsyn innenfor mål 3 i 2023, som var i tråd med ambisjonen vår. Antallet tilsyn har holdt seg relativt stabilt siden 2020. I 2019 var tilsynstallet høyere, men innsatsen var også noe bredere, siden overordnet mål 2 først ble innført året etter. I 2023 har vi avdekket brudd på regelverket i 64 prosent av disse tilsynene, og gitt reaksjon i 60 prosent. Dette er noe høyere andeler enn i 2022, og en god del høyere enn de tidligere årene.

Tabell 61: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og reaksjon, og antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon innenfor mål 3, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Nøkkeltall	2019	2020	2021	2022	2023
Antall tilsyn	2 856	1 730	1 666	1 814	1 823
Andel tilsyn med brudd	53 %	56 %	52 %	60 %	64 %
Andel tilsyn med reaksjon	50 %	55 %	47 %	58 %	60 %
Antall reaksjoner per tilsyn med reaksjon	2,7	3,1	3,2	3,0	2,8

Tilsyn for å avdekke og bekjempe a-krim

Arbeidstilsynet innretter primært a-kriminnsatsen mot å forebygge, stanse eller bekjempe de kriminelle aktørene, fremfor å utbedre arbeidsmiljøet i virksomhetene. Arbeidsmiljøgevinsten av a-kriminnsatsen er først og fremst knyttet til at omfanget og alvorligheten av a-krim i norsk arbeidsliv reduseres.

Mer konkret, har våre tilsyn innenfor overordnet mål 3 følgende to hovedformål:

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

Tildelingsbrevet krever at årsrapporten skal inneholde en tabell over utvikling i fordelingen av tilsyn på disse to formålene. Dette er vist i Tabell 62. **Disse tallene må imidlertid tolkes med varsomhet.** Dette skyldes at formål hittil har blitt registrert under opprettelse av tilsynene i vårt fagsystem, uten å kunne endres i etterkant. Samtidig ser vi at formålet ofte endrer seg underveis i tilsynsprosessen, og at mange tilsyn i realiteten ender opp med å tjene begge formålene. Fra og med 2024 har vi derfor endret registreringen, slik at det både er mulig å endre formål underveis i tilsynet og å registrere begge formål.

I 2023 var ni av ti a-krimtilsyn opprettet med formål om å avdekke a-krim, men et ukjent antall av disse kan altså også ha bidratt til å bekjempe trusselaktører.

Tabell 62: Tilsyn innenfor mål 3 fordelt på formål, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Formål	2019	2020	2021	2022	2023
Avdekke og kartlegge a-krim	81 %	83 %	83 %	83 %	91 %
Bekjempe allerede identifiserte trusselaktører	19 %	17 %	17 %	17 %	9 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Videre analyser viser at vi i 2023 fant lovbrudd i 81 prosent av tilsynene med formål om å bekjempe a-krim, mot 62 prosent av avdekkingstilsynene. Vi ga reaksjon i 78 prosent av tilsynene med formål om å bekjempe, mot 58 prosent av tilsynene med formål om å avdekke a-krim. Den forholdsvis lave andelen tilsyn med brudd og reaksjon innenfor mål 3 sammenlignet med de andre to overordnede målene, må derfor sees i sammenheng med at mange a-krimtilsyn først og fremst handler om å avdekke a-krim.

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

Til tross for færre avdekkede brudd og reaksjoner i tilsyn med formål om å avdekke a-krim, har disse en avgjørende funksjon i kunnskapsbyggingen både lokalt og nasjonalt. Ofte finnes ikke andre kilder til kunnskap om hva som faktisk foregår i et miljø, en bransje eller hos en gitt virksomhet. I tillegg bidrar disse tilsynene til at vi er synlige ute på arbeidsplassene, som i sin tur kan påvirke det opplevde handlingsrommet for a-krim og gjøre oss mer tilgjengelige for sårbare arbeidstakere.

Halvparten av a-krimtilsynene skjer 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 flest a-krimtilsyn i denne typen næringer. Tabell 63 viser tilsyn innenfor mål 3, fordelt på næringer i perioden 2019–2023. Som tidligere år, har vi i 2023 gjennomført klart flest a-krimtilsyn i bygge- og anleggsnæringen. Nær halvparten av a-krimtilsynene våre er rettet mot denne næringen. I 2023 gjennomførte vi også relativt mange a-krimtilsyn med virksomheter innen bilpleie, og flere enn i 2022. Vi hadde litt færre a-krimtilsyn enn i 2022 innen overnatting og servering, og om lag like mange innen transport.

Tabell 63: Antall tilsyn innenfor mål 3 fordelt på næringer, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Næring	2019	2020	2021	2022	2023
F Bygge- og anleggsvirksomhet	1 503	767	702	786	835
G Varehandel, rep. av motorvogner	403	247	181	183	245
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	303	250	155	321	224
H Transport og lagring	87	98	69	135	154
N Forretningsmessig tjenesteyting	191	87	173	132	114
Andre næringer	369	281	386	257	251
Totalsum	2 856	1 730	1 666	1 814	1 823

Kontrollerte tema i a-krimtilsyn

Tabell 64 viser a-krimtilsyn fordelt på hvilke temaer som er mest kontrollert i tilsynene i perioden 2019–2023. De tre hyppigst kontrollerte temaene i a-krimtilsyn i 2023, i likhet med tidligere år, var:

- arbeidsavtaler
- lønnssystemer
- arbeidstidsordninger

Blant kontrollpunktene som inngikk fast i sjekklister for a-krim i 2023, var forhold knyttet til arbeidsavtaler og arbeidstidsordningene de vi avdekket hyppigst brudd på, i henholdsvis 38 og 32 prosent av tilsynene. Når det gjelder faste kontrollpunkter om lønnssystemer, avdekket vi brudd i 11 prosent av tilsynene.

Tabell 64: Antall tilsyn innenfor mål 3 etter kontrollerte tema, 2019–2023. Flere tema kan være kontrollert i samme tilsyn. Tall per 31. januar 2024.

Tema kontrollert i tilsyn	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeidsavtaler	1 921	1 186	1 049	1 376	1 406
Lønssystemer	1 652	1 082	880	1 271	1 311
Arbeidstidsordninger	1 661	1 099	917	1 317	1 292
HMS-kort	1 719	722	706	949	1 001
Bygnings- og utstyrmessige forhold	245	144	114	181	230
Bedriftshelsetjeneste	265	129	105	163	124
Maskiner og annet arbeidsutstyr	183	82	59	106	104
Registrerings- og meldeplikt	4	11	2	5	66
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	82	58	37	106	46
Innkvartering	84	89	406	38	43
Andre tema	331	319	848	226	174
Totalsum	2 626	1 501	1 552	1 814	1 823

Inspektørenes vurdering av tilsynene

A-krimtilsyn gjennomføres stort sett på bakgrunn av tverretatlige prioriteringer og analyser i de enkelte a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Tilsynene er derfor rettet mot bransjer og/eller enkeltvirksomheter der vi på forhånd tror det er forhøyet risiko for a-krim. I tillegg, tjener mange a-krimtilsyn et mål om å være synlige ute på arbeidsplassene, for å virke avskrekkende og for å være tilgjengelige for sårbare arbeidstakere.

Etter hvert tilsyn innen a-kriminnsatsen, registrerer inspektørene om det, etter deres vurdering, faktisk ble avdekket a-krim i virksomheten. I 2023 har de vurdert at dette var tilfelle i 370 saker, per februar 2024. I tillegg venter nærmere 240 saker fra 2023 på en slik vurdering, så vi kan anta at antallet vil stige videre fremover.



Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn

Sammen med de andre samarbeidende etatene har vi virkemidler egnet til å skape ulike ønskede effekter, som f.eks. stans av kriminell virksomhet og å ta fra trusselaktører verdier som de urettmessig har skaffet seg. Ved at vi kombinerer våre virkemidler og reaksjonsmuligheter på en koordinert måte, og over tid, skal vi sammen redusere kriminelle aktører sin kapasitet til og intensjon om å begå a-krim. Arbeidstilsynets styrke er typisk umiddelbare reaksjoner mot virksomheter, slik som stans ved overhengende fare for liv og helse og pålegg om forbedringstiltak, ofte med kort frist for oppfyllelse. I tilfeller der 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. Dette dreier seg ofte om pålegg for å sikre at arbeidstakere får utbetalt riktig lønn og eventuelt etterbetalt lønn de måtte ha krav på. Det kan imidlertid også gjelde andre typer tiltak.

Som vist i Tabell 61, har vi gitt minst én reaksjon i 60 prosent av a-krimtilsynene i 2023. Dette er en høyere andel enn tidligere år, og skyldes at vi har avdekket brudd i en noe høyere andel tilsyn.

Tabell 65 viser bruk av ulike typer reaksjoner i a-krimtilsyn i 2023. De fleste av tilsynene med reaksjon inkluderer minst ett vedtatt pålegg om forbedring til virksomheten (723 tilsyn). I 246 tilsyn, tilsvarende 34 prosent av tilsynene med pålegg, har det vært nødvendig å følge opp med tvangsmulkt eller stans som pressmidler for å sikre at virksomheten retter opp i lovbrudd. Tvangsmulkt er pressmiddelet vi benytter oftest. Videre har vi stanset arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse i 199 tilsyn og vedtatt overtredelsesgebyr i 144 tilsyn innenfor overordnet mål 3 i 2023.

Tabell 65: Antall tilsyn innenfor mål 3 med ulike reaksjoner, 2023. Tall per 31. januar 2024.

Type reaksjon	Antall tilsyn
Vedtak om pålegg	723
Vedtak om tvangsmulkt	205
Vedtak om stans som pressmiddel	41
Vedtak om stans ved overhengende fare	199
Vedtak om overtredelsesgebyr	144

I forbindelse med disse tallene, må vi understreke at de mest krevende a-krimsakene kan stå åpne over lang tid. Erfaringsmessig tilkommer derfor nye reaksjoner etter rapporteringsåret, for eksempel dersom vedtatte pålegg ikke oppfylles eller nye opplysninger dukker opp senere i saksforløpet. Vi forventer derfor at antall tilsyn gjennomført i 2023 som medfører ulike typer reaksjoner, særlig overtredelsesgebyr eller pressmidler, vil øke.

Likevel viser resultatene allerede nå at 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 januar 2024 vedtatt overtredelsesgebyr i 13 prosent av a-krimtilsynene med reaksjon i 2023, mot fire prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende har vi vedtatt tvangsmulkt i 28 prosent av a-krimtilsyn med pålegg, mot ti prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette er forholdstall som til dels gjenspeiler at målgruppene innenfor de tre ulike 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 anmelder. 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 slike vurderinger mellom gebyr og anmeldelse, vektlegger vi både forventet straffeutmåling og beviskrav, altså sannsynligheten for å oppnå en direkte effekt på aktøren, men også 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, og 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

både mer effektivt og kraftfullt enn en straffeprosess. Det kan også kombineres med innkreving fra Skatteetaten og gjennom det føre til avvikling av kriminell virksomhet.

Føringen fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet om at grov arbeidslivskriminalitet og lovovertridelser hvor overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt som sanksjon, rutinemessig skal politianmeldes, har bidratt til en økning i antall anmeldelser etter a-krimtilsyn i 2023. I løpet av perioden 2019–2023 har Arbeidstilsynet sendt 60 anmeldelser etter tilsyn innenfor overordnet mål 3, hvorav 25 er sendt i 2023.

I Tabell 66 er disse anmeldelsene fordelt på hvilket utfall de er registrert med i vårt fagsystem per 31. januar 2024. Blant de 60 anmeldelsene, er 17 registrert som henlagt. Sju saker har resultert i forelegg, to i påtaleunndlatelse og to i dom. De siste 32 sakene har foreløpig ikke registrert utfall i vårt fagsystem. Dette gjelder særlig anmeldelser fra 2023, siden det ofte tar tid fra anmeldelsene er sendt til saken er avgjort og utfall registrert.

Tabell 66: Anmeldelser innenfor mål 3, etter utfall registrert i vårt fagsystem, 2019–2023. Tall per 31. januar 2024.

Utfall	2019	2020	2021	2022	2023
Henleggelse	6	2	2	2	5
Forelegg	4	1	1	0	1
Påtaleunndlatelse	2	0	0	0	0
Dom	0	2	0	0	0
Utfall ikke registrert	3	3	3	4	19
Totalt	15	8	6	6	25

Sentrale trusselaktører

Tilstand og utvikling

I henhold til det første av de tre felles brukermålene i a-krimssamarbeidet, er sentrale trusselaktører en høyt prioritert målgruppe for innsatsen innenfor a-krim. Dette er aktørene som vi vurderer kan forårsake mest skade på samfunnsverdiene som etatene til sammen skal beskytte, på bakgrunn av både intensjon om og kapasitet til å begå slike handlinger. De har gjerne én eller flere nøkkelfunksjoner i organisering av kriminalitet, og er ofte de som i størst grad profiterer på kriminaliteten. De største trusselaktørene disponerer eller inngår som regel i et nettverk. Hensikten med å prioritere disse, er å sikre at vi bruker våre ressurser der vi har grunn til å tro at effekten vil være størst.

A-krimssentrene og lokalt a-krimssamarbeid vurderer hvem som er sentrale trusselaktører innenfor sitt geografiske nedslagsfelt. Det er krevende å identifisere disse aktørene. Flere kilder benyttes i arbeidet, deriblant funn i tilsyn. Det ligger ulike kriterier og metoder til grunn for hvem det enkelte senter vurderer som en sentral trusselaktør. Vurderingene baseres på kunnskapen som er tilgjengelig nasjonalt og lokalt, og kan endres etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren. Det varierer derfor hvor mange sentrale trusselaktører som til enhver tid har denne statusen, og hvor mye skade disse aktørene er i stand til å gjøre. Som beskrevet i felles årsrapport for a-krim, har a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene identifisert 258 sentrale trusselaktører som har vært aktive i 2023. Under beskriver vi Arbeidstilsynets innsats for å avdekke og bekjempe disse i 2023.

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, hovedsakelig virkemiddelet vi bruker.

Arbeidstilsynet gjennomfører likevel ikke tilsyn med **alle** sentrale trusselaktører, det kommer an på hva de samarbeidende etatene vurderer som hensiktsmessig ut fra trusselbildet og en samlet virkemiddelportefølje. Ofte bidrar Arbeidstilsynet inn i arbeidet med å identifisere sentrale trusselaktører og gi umiddelbare reaksjoner, før saker sendes videre til NAV eller Skatteetaten for oppfølging med tyngre og mer tidkrevende virkemidler.

På samme måte må også reaksjonsbruken i tilsynene sees i sammenheng med den bevisste strategien om tverretattlig kontroll og taktisk bruk av virkemidler og sanksjoner. Det er altså ikke et mål i seg selv at Arbeidstilsynet skal vedta flest mulig reaksjoner, men at etatene samlet sett reduserer kapasiteten til sentrale trusselaktører. Vi viser til de samarbeidende etatenes felles årsrapport for a-krim for en helhetlig beskrivelse av den tverretattlige innsatsen mot sentrale trusselaktører.

Tilsyn

Vi kjenner til at 470 ulike virksomheter var knyttet til de ovennevnte 258 sentrale trusselaktørene i 2023. Arbeidstilsynet har gjennomført 142 tilsyn blant disse virksomhetene i 2023. I perioden 2019–2023, har vi gjennomført totalt 590 tilsyn med de samme virksomhetene. Resultater fra tilsynene med sentrale trusselaktører i 2023 er vist i Tabell 67.

Tabell 67: Antall tilsyn, reaksjoner og anmeldelser innenfor alle mål i 2023, rettet mot virksomheter knyttet til sentrale trusselaktører. Reaksjoner vedtatt i 2023 kan tilhøre tilsyn gjennomført tidligere år. Anmeldelser gjelder både virksomheter og personer. Tall per 14. februar 2024.

Nøkkeltall	Antall
Antall tilsyn	142
Antall tilsyn med reaksjon fra Arbeidstilsynet	105
Antall vedtak om pålegg	312
Antall vedtak om tvangsmulkt	127
Antall vedtak om stans som press	25
Antall vedtak om stans ved overhengende fare	36
Antall vedtak om overtredelsesgebyr	25
Sum overtredelsesgebyr (ikke justert for eventuelle klagesaker)	2 709 000
Antall anmeldelser	9

I 105 av de 142 tilsynene er det per februar 2024 gitt én eller flere reaksjoner. Vi har også gitt reaksjoner i 2023 i enkelte tilsyn gjennomført tidligere år. Totalt har vi vedtatt 525 reaksjoner mot de 470 virksomhetene i 2023. Av disse er 312 pålegg. Vi har også fattet 152 vedtak om pressmidler for å få oppfylt pålegg, hvorav de fleste er tvangsmulkt. I tillegg har vi ilagt 36 stans ved overhengende fare og 25 overtredelsesgebyr.

Overtredelsesgebyrene som er vedtatt i 2023 summerer seg til nær 3 millioner kroner (ikke justert for eventuell klagebehandling i andre instans).

Disse reaksjonene er Arbeidstilsynets direkte bidrag til å redusere kapasiteten til kriminelle aktører, ved å frata dem verdier eller hindre dem i å drive virksomhet. I tillegg har Arbeidstilsynet i løpet av 2023 sendt 9 anmeldelser til politiet om sentrale trusselaktører. Utfallet av disse sakene er foreløpig ikke kjent.

Effekter

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

Utenlandske arbeidstakere

Tilstand og utvikling

Utenlandske arbeidstakere er personer som kommer til Norge for å jobbe i en kort eller lengre periode. De kan være utsendt hit av en arbeidsgiver i et annet land, eller bli rekruttert av en arbeidsgiver i Norge.

Utenlandske arbeidstakere er en stor og mangfoldig gruppe, men er jevnt over mer sårbare for utnyttelse enn norskfødte arbeidstakere. Utnyttelsen kan ta mange former, og skje med eller uten at arbeidstakerne selv bevisst medvirker til det. Arbeidstakere i arbeidsintensive yrker med en høy andel ufaglærte, som bygg og anlegg, bilpleie- og verksted, varetransport, renhold og sesongarbeid innen jordbruk og fiskeri, er særlig utsatte [\[41\]](#). Dette er derfor også bransjer som a-krimsentrene og lokale a-krimsamarbeid prioriterer å rette innsats mot. I sesongbetonte bransjer som jordbruk og fiske, servering, dekkskift og, til dels, varetransport, planlegges innsatsen etter når aktiviteten, og dermed etterspørselen etter utenlandsk arbeidskraft, er høyest.

De fleste utenlandske arbeidstakere i Norge bosetter seg her i mer enn 6 måneder og regnes som innvandrere. Sysselsatte innvandrere omfattet ca. 500 000 personer ved utgangen av 2022, hvorav nye EU-land i øst etter 2004 og Asia utgjorde de største undergruppene [\[42\]](#).

De som kommer på kortere opphold er imidlertid også en viktig gruppe. I løpet av 2022, var ca. 170 000 utenlandske arbeidstakere i Norge på korttidsopphold. Antallet hadde da tatt seg opp igjen etter innreiserestriksjonene under pandemien i 2021 og 2022. Også blant disse, utgjør personer fra EU-land i Øst-Europa den klart største gruppen [\[43\]](#).

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynets innsats rettet mot å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine lønns- og arbeidsvilkår i 2023 er nærmere beskrevet under. Både tilsyn og veiledning er viktige virkemidler i denne innsatsen.

Tilsyn

Arbeidstilsynet registrerer ikke arbeidstakers nasjonalitet i tilsyn, og har derfor ikke statistikk over hvor mange tilsyn som berører utenlandske arbeidstakere. Det er imidlertid svært vanlig å møte på utenlandske arbeidstakere i slike tilsyn. I rapporteringen av tilsynstall, legger vi derfor til grunn at alle tilsyn innenfor mål 3 berører utenlandske arbeidstakere. Kontrollerte næringer og tema i disse 1 828 tilsynene er beskrevet i avsnittet «Kontrollerte tema i a-krimtilsyn».

Som vist i Tabell 64, er arbeidsavtaler, lønssystemer og arbeidstidsordninger forhold som vi oftest kontrollerer i a-krimtilsyn. Timelister og lønsslipper er relativt ofte mangelfulle i a-krimtilsyn, og krevende å gå gjennom og verifisere. I noen tilfeller, blir vi motarbeidet av arbeidsgiver og gitt dokumenter som ikke stemmer med virkeligheten. Indikasjoner på at dokumentasjonen er fiktiv, kan for eksempel komme fra tips eller fra samtaler med arbeidstakerne. I slike tilfeller kan vi bli nødt til å innhente bevis på faktisk arbeidstid gjennom observasjoner eller andre kilder.

I avsnittet «Reaksjonsbruk i a-krimtilsyn» beskriver vi Arbeidstilsynets reaksjoner i a-krimtilsyn i perioden 2019–2023. Pålegg om forbedringstiltak er den klart vanligste reaksjonen vi bruker. I tilsyn under overordnet mål 3 i 2023, varslet eller vedtok vi nær 1 100 pålegg knyttet til arbeidstid. Om lag halvparten så mange pålegg var knyttet til arbeidsavtaler, mens cirka 380 pålegg gjaldt lønssystemer. Dette omfatter betaling for overtid, allmenngjort lønn, lønsslipp, lønn utbetalt via bank og etterbetaling av lønn.

Etter at vi fikk hjemmel til å pålegge arbeidsgiver etterbetaling av utestående lønn til arbeidstaker i 2022, har vi varslet eller vedtatt 128 pålegg om dette, per 31. januar 2024. I overkant av to tredeler av disse påleggene gjelder etterbetaling av overtidsarbeid, mens en tredel gjelder etterbetaling av lønn under allmenngjort minstesats. De fleste av påleggene (84 prosent) er innfridd per 31. januar 2024.

Veiledning

Arbeidstilsynet veileder utenlandske arbeidstakere om deres rettigheter både i tilsyn og gjennom rene veiledningskanaler. Hensikten med dette er å redusere deres sårbarhet for å bli utnyttet, gjennom å gi dem bedre kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, og å mobilisere dem til å forbedre sine arbeidsvilkår.

Der vi kan, veileder vi utenlandske arbeidstakere om rettigheter knyttet til arbeidsavtaler, lønn og arbeidstid når vi er ute på tilsyn. Flere av inspektørene har flerspråklig kompetanse, og kan derfor møte arbeidstakere på deres eget språk. Ved målrettede kontroller benytter vi gjerne også tolk. Språkbarrierer gjør likevel at kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere kan være utfordrende. Dette påvirker evnen til å både motta og formidle informasjon, og til å vinne nødvendig tillit. En kontrollsituasjon er heller ikke alltid en egnet arena for å veilede arbeidstakere, særlig dersom arbeidsgiver eller et mellomledd er til stede. En del arbeidstakere er utsatt for represalier fra arbeidsgiver dersom de snakker med myndighetene. Vi gir derfor også ofte ut kontaktinformasjon, slik at arbeidstakerne har mulighet til å ta kontakt i etterkant. Dette kan være en viktig kilde til ytterligere opplysninger om arbeidsforhold, som følges opp med arbeidsgiver i tilsynet. Vi deler også ofte ut skriftlig informasjonsmateriell.

Vi oppfordrer mange arbeidstakere som vi møter under tilsyn, til å oppsøke et av de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Der kan de motta mer informasjon om rettigheter og plikter og ordne alle praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge. Arbeidstilsynet har en egen skranke for veiledning ved disse sentrene. I 2023 hadde Arbeidstilsynet nær 1 800 henvendelser ved SUA, som er en økning på over 60 prosent fra 2022. I 2023 fikk vi flest henvendelser om arbeidsavtaler, etterfulgt av spørsmål om lønn, feriepenger og arbeidstid. Tverretatlige resultater fra SUA er beskrevet i felles årsrapport for a-krim og i SUAs årsrapport.

Arbeidstilsynet har i 2023 fortsatt med målrettet informasjon til utenlandske arbeidstakere gjennom kampanjen «Know your rights». Totalt har nettsiden, i ulike oversettelser, hatt litt over 170 000 besøkende i 2023, mot 160 000 i 2022. I 2023 er nettsiden oversatt til vietnamesisk, spansk, latvisk og arabisk, i tillegg til språkene den finnes på fra før.

Ukrainske flyktninger er en gruppe som kan være særlig sårbare for utnytting. I juni 2023 rettet vi derfor annonsering for den ukrainsk-språklige nettsiden mot ukrainere i Norge. Om lag 22 000 personer ble eksponert for annonsene på Facebook og Instagram. Dette er flere enn estimert på forhånd, som gjenspeiler at budskapet traff godt. Som følge av annonsene økte trafikken på nettsiden til det sjudobbelte fra måneden før, tilsvarende 4 900 besøk i perioden kampanjen varte. De besøkende ble også typisk værende på nettsiden lenge, noe som kan tyde på at de finner innholdet relevant.

Både SUA og Arbeidstilsynets svartjeneste svarer på henvendelser fra kontaktskjemaene som finnes på «Know your rights»-nettsiden, så langt det er kapasitet. Dette er tilgjengelig på engelsk, litauisk, polsk, rumensk og russisk.

Samtidig jobber vi med å finne flere gode samarbeidspartnere og kanaler hvor vi kan nå ut til relevante grupper av utenlandske arbeidstakere. Vi samarbeider blant annet med frivillige organisasjoner og andre aktører som ofte er i kontakt med utenlandske arbeidstakere (for eksempel foreninger for mennesker fra ulike land).

Dypdykk: Know your rights

Høsten 2020 lanserte Arbeidstilsynet kampanjen «Know your rights», rettet mot utenlandske arbeidstakere i Norge. Den har nå blitt en del av vårt helhetlige veiledningstilbud til utenlandske arbeidstakere, i tråd med Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Hensikten med kampanjen er å øke utenlandske arbeidstakeres kjennskap til rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, slik at de blir bedre rustet til å unngå utnyttelse. Kampanjen ble opprinnelig finansiert med EØS-midler, i samarbeid med arbeidstilsynene i Bulgaria, Romania, Estland og Litauen.

Kampanjen er utformet på bakgrunn av innsikt om målgruppens behov og bruk av medier. Den består av to hovedelementer:

- en nettside om rettigheter i norsk arbeidsliv på hittil 13 ulike språk – knowyourrights.no
- periodevis annonseringer mot mer avgrensede målgrupper i sosiale medier, med bruk av animasjonsfilmer og lenke til nettsiden

I tillegg finnes brosjyrer med informasjon på ulike språk og QR-kode til nettsiden på alle våre kontorsteder og SUA rundt om i landet. Disse deles ofte ut til utenlandske arbeidstakere vi påtreffer under tilsyn.

Resultater

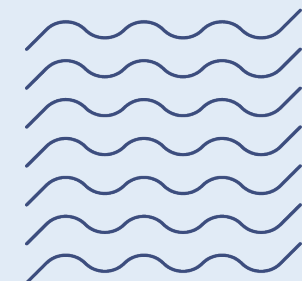
Kampanjen har så langt ført til flere hundre tusen besøk på nettsiden. Andre indikatorer vi følger med på, viser at annonsene i sosiale media har skapt mye engasjement og høy grad av klikk videre til nettsiden, samt at de besøkende typisk blir værende på nettsiden lenge. Innholdet som handler om lønn, er det mest populære.

En evaluering gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse [44] har vist at vi har nådd de relevante målgruppene gjennom kampanjens aktiviteter. Nettsiden oppleves som enkel å bruke og innholdet som forståelig og relevant. Intervjuobjektene sier at den viktigste grunnen til at de klikket på kampanjen, var at informasjonen var tilgjengelig på deres eget språk.

Effekter

Den nevnte evalueringen viste at rundt en tredjedel av de som har sett kampanjen ønsket å gjøre endringer i arbeidsforholdet sitt etterpå.

En oppfølgende evaluering av mer langsiktige effekter, har vist at en tredel av de som oppdaget ulovligheter og ønsket å forbedre sine arbeidsvilkår, i ettertid har gjort forsøk på å få til slike endringer [45]. En del har også lyktes med dette, enten ved å snakke med sin arbeidsgiver, kontakte fagforeninger eller bytte jobb. Utvalget er imidlertid lite, og resultatene er derfor ikke egnet for generalisering.



Effekter

Arbeidstilsynets rolle i det tverretatlige samarbeidet er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet, og å følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS og lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. I tillegg til at dette er et viktig mål i seg selv, reduserer vi på den måten profittpotensialet for arbeidslivskriminalitet. Vi ivaretar denne rollen gjennom å kontrollere at arbeidsgivere følger arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket, og gjennom å informere arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i arbeidslivet.

I 2023 har vi omtrent like mange tilsyn som året før, men avdekket brudd i flere tilsyn enn i de foregående årene. Økningen er liten, sammenlignet med 2022, men kan tyde på at vi går i riktig retning sammenlignet med tidligere år. Vi avdekker likevel færre brudd i a-krimtilsyn enn i andre tilsyn. Dette skyldes at mange av disse tilsynene tjener som viktig informasjonsinnhenting, gjennom å kartlegge a-krim i ulike miljøer og bransjer. Tilsyn uten avdekkede brudd kan ikke forventes å ha en direkte effekt på arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Vi antar likevel at de kan ha en viss indirekte effekt, gjennom at de påvirker den opplevde oppdagelsesrisikoen i ønsket retning. Ute på tilsyn er vi også synlige for arbeidstakerne, og vi har eksempler på at arbeidstakere har tatt kontakt i ettertid for å si fra om kritikkverdige forhold.

I a-krimtilsyn der vi avdekker brudd, har vi som nevnt en strengere reaksjonsbruk enn i andre tilsyn. Vi bruker i større grad reaksjoner som har en direkte økonomisk kostnad for virksomhetene det gjelder. Pålegg om forbedringstiltak er likevel også klart mest vanlig i a-krimtilsyn. Selv om dette ikke nødvendigvis er strenge reaksjoner, har de viktige direkte effekter på lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakerne. Per februar 2024, har tilsyn innenfor a-krim i 2023 blant annet ført til at

- 460 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid)
- 380 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
- 280 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner
- 190 virksomheter har fått på plass lønssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)

De siste to årene har vi kunnet pålegge arbeidsgiver å etterbetale lønn til arbeidstakere, dersom de ikke har betalt riktig lønn for overtid eller i tråd med allmenngjorte satser. Slik etterbetaling har stor betydning for at arbeidstakere får det de har krav på, i tillegg til at trusselaktører får redusert kapasitet. Omfanget av slike saker er hittil nokså beskjedent, men det er betraktelig større i 2023 enn i 2022. Vi har ikke statistikk på hvor mange arbeidstakere som har blitt berørt av slike pålegg fra oss, eller hvor store beløp som er etterbetalt.

Opplysninger fra arbeidstakere er ofte helt avgjørende for å kunne avdekke uriktige opplysninger fra arbeidsgiver om lønn og arbeidstid. Vi må derfor investere tid i å snakke med arbeidstakere og bygge opp deres tillit til oss. Vi må også være kreative i bruken av andre kilder, for å kunne dokumentere drift i en virksomhet på tidspunkt der arbeidsgiver hevder at ingen var på jobb. Dette har vi klart i relativt store a-krim saker innenfor blant annet skipsverft og hyttebygging.

Vi vurderer også at vi har klart å sette trykk bak lovfestingen av lønnstyveri fra 2022, blant annet gjennom en første dom på dette etter anmeldelse fra oss. Denne er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. Flere anmeldelser om lønnstyveri ligger nå hos politiet.

Det finnes dessverre eksempler på at utenlandske arbeidstakere har blitt oppsagt og sendt tilbake til hjemlandet etter at vi har pålagt arbeidsgiver å rette opp lønnen. Arbeidsgiver har så fortsatt med underbetaling av en ny arbeidstaker. Dette illustrerer to ting; at noen arbeidsgivere krever gjentatt virkemiddelbruk fra oss over tid, og at det er enkelt å få tak i nye utenlandske arbeidstakere som er sårbare for utnyttelse.

Det er derfor ikke nok å rette tiltak mot utenlandske arbeidstakere mens de er i Norge. Vi må også nå de som potensielt kan komme hit, før de kommer, for å forhindre at de blir rekruttert inn i utnyttelse og ulovlige arbeidsforhold. Stadig påfyll av nye, sårbare arbeidstakere er det som gjør at kriminelle kan holde aktiviteten gående. Slik tilgang på sårbar arbeidskraft påvirkes i stor grad av eksterne faktorer som økonomiske konjunkturer, krig og undertrykking – forhold som er utenfor vår kontroll.

Et forebyggende tiltak som også når ut til de som kan tenke seg å komme til Norge for å jobbe, er kampanjen «Know your rights». Den har vist seg å treffe målgruppene godt og å ha positiv effekt på utenlandske arbeidstakers kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Den har også, til en viss grad, hatt positiv effekt på deres evne til å reagere på lovbrudd i sitt eget arbeidsforhold, som i sin tur påvirker kriminelle aktører sin tilgang på arbeidskraft de kan utnytte. Denne effekten kan imidlertid ikke tallfestes og generaliseres.

Effekten av alle veiledningstiltak avhenger av arbeidstakerne sin evne og vilje til å kreve sine rettigheter, og arbeidsgiver sin motivasjon til å gjøre endringer i arbeidstaker sin favør. I en del tilfeller er den fraværende uten trussel om sanksjoner fra oss. Det er derfor helt nødvendig at vi fortsetter å kombinere forebyggende veiledningstiltak til store målgrupper med tilsyn basert på kunnskap om hvor risikoen for a-krim er størst. Tallene presentert tidligere, viser at a-krimtilsynene i 2023 var noe mer treffsikre enn i 2022, i den forstand at de i høyere grad har ført til avdekkede lovbrudd og påfølgende reaksjoner. Ifølge rapportering fra flere a-krimsentre og lokale a-krim samarbeid har mer systematisk kunnskapsbygging og planlegging av innsats ført til mer målrettet innsats.

Omfanget av utenlandske arbeidstakere med ulovlige lønns- og arbeidsvilkår i Norge, er ukjent. Det er derfor vanskelig å si noe om utviklingen i dette over tid, og effektene av vår innsats på denne. Skatteetatens årlige undersøkelse blant virksomheter i proffmarkedet for bygg og anlegg, kan imidlertid gi en liten indikasjon på utviklingen i den næringen som sysselsetter flest utenlandske arbeidstakere. Resultater fra undersøkelsen viser en nedgang i hvor mange som tror det er vanlig med ulike typer utnyttelse av arbeidstakere i bygg og anlegg [\[35\]](#):

- brudd på bestemmelser om HMS – nedgang fra 33 prosent i 2015 til 22 prosent i 2023
- brudd på bestemmelser om lønnsvilkår – nedgang fra 27 prosent i 2015 til 17 prosent i 2023
- bruk av arbeidstakere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse – nedgang fra 21 prosent i 2015 til 8 prosent i 2023

Disse trendene kan gjenspeile en reell nedgang i hvor utbredt ulovlige lønns- og arbeidsvilkår er i bygg og anlegg. Men, den kan også skyldes at problemet er blitt mer skjult for de som leverer tjenester til proffmarkedet, for eksempel gjennom et skifte fra proffmarkedet til privatmarkedet. Økokrim rapporterte i 2022 at a-krim innen bygg og anlegg forekom særlig i forbrukermarkedet [\[46\]](#).

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, vil variere mellom ulike undergrupper av disse. Arbeidstilsynets erfaringer gjennom tilsyn, er at oppfølgingen av at leverandører etterlever relevante krav 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.

Virkemiddelbruk og resultater

Arbeidstilsynet bruker flere virkemidler, både alene og sammen med de samarbeidende etatene, for å forebygge og kontrollere at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til a-krim ved kjøp av tjenester. Mye av innsatsen er omtalt under overordnet mål 2 og i felles årsrapport for a-krim. Nedenfor omtaler vi denne innsatsen helt kort, samt relevante tilsynsresultater under overordnet mål 3 og samlet sett.

Tverretatlig forebyggende innsats

Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten besluttet i 2020 en felles forebyggende strategi mot a-krim for perioden 2020–2024 [47]. Den slår fast at etatene vil oppnå størst effekt gjennom forebyggende innsats som bidrar til at oppdragsgivere og forbrukere settes i stand til å etterleve lover og regler når de kjøper varer og tjenester. Dette vil bidra til å begrense markedet for kriminelle aktører. Det tverretatlige arbeidet med oppfølging av strategien omfatter blant annet bevisst bruk av media for å opplyse og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere.

Godkjenningsordninger og bransjeprogrammer

For innsats som hjelper forbrukere og oppdragsgivere til å unngå a-krim ved kjøp av tjenester, viser vi også til vår beskrivelse av godkjenningsordningene og HMS-kortordningene under mål 2. Det samme gjelder bransjeprogrammene, som blant annet gjennomfører viktige tiltak for å bevisstgjøre og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere.

Tilsyn og veiledning

Arbeidstilsynet følger opp private og offentlige oppdragsgivere gjennom tilsyn med 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 og bilpleie, hjulskift og hjullagring (og bemanningsforetak fra 1. januar 2024)

Dette har vi rettet både tilsyn og veiledningstiltak mot under overordnet mål 2, som er beskrevet under delkapittelet «Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår». I tillegg, har vi som en del av tilsynene under overordnet mål 3 kontrollert ivaretagelsen av oppdragsgiveres plikter i 20 tilsyn. Vi har avdekket brudd i 17 av tilsynene, disse er fulgt opp med pålegg om å rette opp forholdene. I fire av tilsynene har vi varslet tvangsmulkt som pressmiddel, og i to tilsyn har vi vedtatt overtredelsesgebyr.

Ser vi på alle tilsyn sett under ett, uavhengig av overordnet mål, har vi kontrollert at bestillere har overholdt sine plikter i 223 tilsyn i 2023. Dette er på samme nivå som i 2022. Blant disse, er 153 tilsyn gjennomført med private virksomheter og 70 med offentlige. Vi avdekket brudd i 70 prosent av de 223 tilsynene, og har per 31. januar 2024 gitt minst én reaksjon i 68 prosent. Bruddene gjelder særlig offentlige oppdragsgiveres kontroll av leverandører og bestillere og hovedleverandørers informasjons- og påseplikt innen renhold.

Effekter

Som nevnt, er det meste av innsatsen som er rettet mot oppdragsgivere og forbrukere i 2023 beskrevet under delkapittelet «Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår» og i felles årsrapport for a-krim. Vi viser derfor til vurderinger av måloppnåelse omtalt disse to stedene.

Internasjonalt samarbeid mot a-krim

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til tilsyns- og veiledningsinnsatsen innenfor både useriøsitet og a-krim. Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter, der noen av dem er finansiert med EU- og EØS-midler. Aktivitetene understøtter vår innsats mot utnyttelse av migrantarbeidere, gjennom samarbeid om tilsyn og målrettet veiledning. I tillegg gir deling av god praksis gjensidig nytte, både i arbeid med regelverk, veiledningstiltak og tilsynsmetodikk.

Bilateralt samarbeid

Vi har gjennomført aktiviteter som planlagt i prosjekter finansiert av EØS-midler. Dette omfatter blant annet samtidige og koordinerte tilsyn med land vi har bilaterale samarbeidsavtaler med. Utveksling av informasjon om disse sakene har bidratt til å opplyse våre saker.

I perioden 2020–2023 har det vært gjennomført et tverretatlig samarbeid mellom Norge og Litauen rundt såkalt «undeclared work» eller uregistrert arbeid, finansiert av EØS-midler. Arbeidstilsynet leder prosjektet. Sammen med Skatteetaten, politiet og NAV har vi intensivert det tverretatlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Målet har vært å overføre erfaringer fra Norge til Litauen og på sikt samarbeide om tilsyn. A-krimsentrene i Nordland og Oslo har vært involvert i arbeidet med å gi våre litauiske kolleger innsikt i erfaringer med tverretatlig a-krimssamarbeid, både gjennom studiebesøk og deltakelse i tilsyn. I 2023 har det vært særlig fokus på transportsektoren i begge land, både ved samarbeid om analyser, etterretning og tilsyn. Litauen har etablert sitt første a-krimssenter etter modell fra Norge.

European Labour Authority (ELA)

Arbeidstilsynet har blitt invitert inn i flere av ELAs aktiviteter, også i 2023. Norsk erfaring med blant annet tverretatlig samarbeid, veiledning og trepartssamarbeid er temaer som etterspørres. Vi har deltatt aktivt i «Europeisk plattform mot svart arbeid» og i ELAs arbeidsgruppe for tilsyn.

Nordisk-baltisk samarbeid

Samarbeidet med de nordiske og baltiske landene har i 2023 satt søkelys på deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og a-krim. Sammen med ELA og Nordisk Råd har vi arrangert et seminar om bilateralt samarbeid for alle åtte nordiske og baltiske land.



Måloppnåelse

Effekter på overordnet mål

Arbeidstilsynet har i 2023 fortsatt med en bred innsats mot a-krim både tverretatlig og alene, lokalt så vel som nasjonalt og internasjonalt, og ved bruk av ulike virkemidler. Innsatsen som Arbeidstilsynet har gjennomført, har i stor grad vært målrettet mot målgrupper med tverretatlig interesse. Det er derfor viktig å se til felles årsrapport for a-krim for tverretatlige vurderinger av måloppnåelse.

Arbeidstilsynets tilsynsinnsats innenfor overordnet mål 3 i 2023 har vært like omfattende som i 2022. Totalt sett, har vi gitt reaksjoner til om lag 1 100 virksomheter i slike tilsyn i 2023. De aller fleste av virksomhetene har innfridd slike reaksjoner per februar 2024.

Måloppnåelse i 2023 – kort fortalt

- Arbeidstilsynets tilsyn innenfor overordnet mål 3 har ført til at 992 virksomheter med totalt 19 000 registrerte ansatte har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak per februar 2024. Dette inkluderer blant annet at:
 - 460 virksomheter har fått på plass arbeidstidsordninger i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av godtgjørelse for overtid)
 - 380 virksomheter har sørget for arbeidsavtaler i tråd med regelverket
 - 280 virksomheter har rettet opp i farlige arbeidsvilkår knyttet til bl.a. arbeid i høyden eller med maskiner
 - 190 virksomheter har fått på plass lønssystemer i tråd med regelverket (herunder etterbetaling av allmenngjort lønn)
- Arbeidstilsynet har også bidratt til at a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid til sammen har oversikt over minst 260 sentrale trusselaktører med minst 470 tilknyttede virksomheter i norsk arbeidsliv.
- Vi har ført tilsyn med, gitt reaksjon til og/eller anmeldt 50 av disse aktørene i 2023, enten på eget initiativ eller som del av den tverretatlige, koordinerte virkemiddelbruken.
- Arbeidstilsynets veiledningsinnsats gjennom «Know your rights» og SUA har nådd ut til minst 180 000 arbeidstakere.

Utfyllende vurderinger av effekter knyttet til innsatsen for å sikre at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine lønns- og arbeidsvilkår er beskrevet på side 138. Videre viser vi til tverretatlige vurderinger av innsats knyttet til sentrale trusselaktører og oppdragsgivere i felles årsrapport for a-krim.

Resultatene presentert i denne årsrapporten tyder på at tilsynene innenfor mål 3 i 2023 har vært noe mer treffsikre enn tidligere i siste femårsperiode. Rapporteringen fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid tilsier at en mer systematisk kunnskapsbygging er bakgrunnen for dette. Bedre kunnskap gir bedre beslutningsstøtte, mer målrettede tilsyn og større effekt av innsatsen. Her har Arbeidstilsynet en viktig rolle, både gjennom informasjonsinnhenting, analysearbeid og annen kunnskapsbygging.

I tillegg til tilsynsinnsatsen, har vi videreført viktige veiledningsaktiviteter blant et høyt antall utenlandske arbeidstakere, som informasjonskampanjen «Know your rights» og veiledning ved SUA. Evalueringer av kampanjen tilsier som tidligere nevnt at den lykkes med å gi store målgrupper kunnskap om rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge, og at den også har ført til at utenlandske arbeidstakere har forsøkt å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. Hvorvidt de når gjennom med dette, avhenger imidlertid av flere faktorer. Vi kan ikke tallfeste hvor mange som faktisk får bedre lønns- og arbeidsvilkår etter å ha sett kampanjen. Dette ble forsøkt undersøkt i den siste evalueringen, som fant at enkelte hadde nådd gjennom med krav eller byttet arbeidsgiver, men antallet informanter i undersøkelsen var for få til at dette kan generaliseres [\[45\]](#).

Vi viser også til vurdering av måloppnåelse under mål 2, som har delvis overlappende målgrupper med mål 3. 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.

Selv om omfanget av a-krim er svært vanskelig å estimere, finnes det målinger som kan tyde på at den tverretatlige innsatsen har effekt. Tall fra store utvalgsundersøkelser som Skatteetaten har gjennomført, viser ønskede trender på flere indikatorer. Dette er nærmere omtalt i felles årsrapport for a-krim. For eksempel, viser den tidligere nevnte BA Proff-undersøkelsen i proffmarkedet for bygg og anlegg at andelen som tror at a-krim er vanlig i bransjen, har gått ned fra 37 prosent i 2015 til 21 prosent i 2023 [\[35\]](#). Andelen som mener at kontrolletatene fører effektiv kontroll for å avdekke og stoppe a-krim, var signifikant høyere i 2023 enn i 2015. Samtidig ligger denne andelen fortsatt på rundt 20 prosent, som må sies å være forholdsvis lavt. Dette *kan* skyldes at mange som svarer på denne undersøkelsen ikke selv er eksponert for virkemiddelbruken til de samarbeidende etatene, og derfor ikke kan gi et informert svar.

Dypdykk: Flerårig innsats for å bekjempe sentral trusselaktør innen hyttebygging

A-krimssenteret i Agder kom for noen år siden på sporet av en utenlandsk aktør som drev med oppføring av hytter og hus i Norge. Han ble vurdert som en sentral trusselaktør i 2020, med et nettverk av minst ti virksomheter som var delaktige i den kriminelle aktiviteten flere steder i landet. Aktøren utnyttet arbeidstakere på en grov og systematisk måte, gjennom lønnstyver og brudd på arbeidstidsbestemmelser og annet HMS-regelverk. Han truet arbeidstakere om gjengjeldelse ved kontakt med norske myndigheter og ga dessuten uriktige opplysninger til myndighetene.

Resultater

Arbeidstilsynet sin innsats har vært svært sentral i denne saken. I perioden 2019 til 2022, gjennomførte vi hele 36 tilsyn med aktøren og hans nærmeste nettverk rundt omkring i landet. Det høye antallet tilsyn var nødvendig for å kunne avdekke og reagere på brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven, siden opplysninger fra både arbeidsgiver og arbeidstakere ikke stemte overens med de faktiske forholdene. Vi ga til sammen 87 reaksjoner, deriblant 16 vedtak om stans på grunn av overhengende fare, to vedtak om pressmidler og ni overtredelsesgebyr til en samlet sum av 2,4 millioner kroner. Vi leverte også tre anmeldelser til politiet.

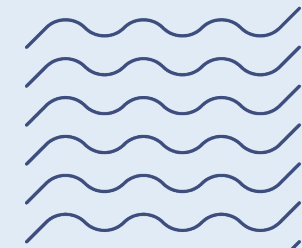
Effekter og erfaringer

A-krimssenteret i Agder vurderte i 2022 kapasiteten til denne aktøren til å være redusert, inntil videre. Flere av virksomhetene er slått konkurs som følge av sanksjoner, men sannsynligvis etter at kapital er flyttet til andre deler av selskapsstrukturen. Dette

medfører at de fleste overtredelsesgebyrene ikke kan inndrives, og dermed ikke har rammet aktøren økonomisk i særlig grad. I resterende virksomhet som aktøren har i Norge, har vi observert en forbedring av arbeidsforholdene gjennom blant annet bedre lønnsutbetalinger og sikring av arbeid i høyden. Vi er imidlertid også kjent med at flere ansatte har blitt sagt opp, muligens etter å ha snakket med Arbeidstilsynet. Dette til tross for at vi har prioritert høyt å ivareta våre kilder.

Dette viser både noe av kompleksiteten i a-krimssaker, og hvor ressurs- og tidkrevende det kan være å bekjempe sentrale trusselaktører. Og selv om kapasiteten til denne aktøren synes å ha blitt redusert, kan intensjonen om å bygge seg opp igjen i Norge være til stede. I tillegg til å følge med på aktøren og hans nettverk og fortløpende vurdere tiltak, er det derfor også viktig å skape en forebyggende effekt gjennom å opplyse potensielle kunder. For å få til dette, har vi samarbeidet med et riksdekkende mediehus om saken siden tidlig i saksforløpet. Dette har blant annet resultert i en artikkelserie med 27 nyhetssaker tidlig i 2022, med omtale i både lokale og nasjonale media. Søkelyset som ble satt på bransjen og på virksomhetene gjennom dette, er sannsynligvis er med på å bevisstgjøre forbrukere og oppdragsgivere om faren for a-krim innenfor dette markedet.

Saken har gitt mye læring, og har blitt brukt til dette i a-krimssamarbeidet nasjonalt. Én av flere viktige erfaringer for Arbeidstilsynet, er at omfanget av saken ikke hadde vært kjent for oss dersom vi kun hadde fokusert på enkeltvirksomheter og ikke aktøren og hele hans nettverk. Vi jobber med å tilrettelegge vårt fagsystem slik at dette blir enklere i fremtiden.



Vurdering av ressursbruk opp mot oppnådde resultater og effekter

Som vist i Tabell 3 og Tabell 6 i årsrapportens del 2, har 15 prosent av timeverkene innenfor Arbeidstilsynets kjerneprosesser i 2023 blitt registrert på mål 3. Av dette igjen, har brorparten (75 prosent) av tiden blitt registrert til tilsyn og sanksjoner. Seks prosent har gått til veiledningsaktiviteter, mens de resterende 19 prosent har gått til samarbeid med andre, utenom a-krimtilsyn, og kunnskapsbygging.

Kunnskapsbygging er nødvendig, men krever betydelige ressurser fra våre medarbeidere på a-krimsentrene. Informasjonsinnhenting medfører ofte forvaltningsmessig oppfølging, som innimellom kan legge beslag på ressurser uten å bidra til økt måloppnåelse. Det er krevende å finne en god balanse mellom ren informasjonsinnhenting og mer målrettede tilsyn, samtidig som vi skal ivareta våre forpliktelser i samarbeidet med de andre etatene.

Vi erfarer også at gode resultater i a-krim saker i mange tilfeller krever mye ressurser over tid. Dette kan gå på bekostning av hvor mange tilsyn vi klarer å gjennomføre, men kan gi bedre måloppnåelse samlet sett.

Siden tilsyn med trusselaktører ofte er ressurskrevende, er det svært viktig at vi også jobber forebyggende, for å gjøre både arbeidstakere og oppdragsgivere rustet til å redusere handlingsrommet for kriminelle aktører. Arbeidstilsynet har derfor rettet viktige veiledningstiltak mot disse målgruppene også i 2023. Noen tiltak har imidlertid blitt utsatt på grunn av ressursmangel og sykdom. Vi har prioritert arbeid med kampanjer og oversettelse av nettsider, og mener dette har vært riktig bruk av ressurser for å nå flest mulig i målgruppen med budskapene våre.

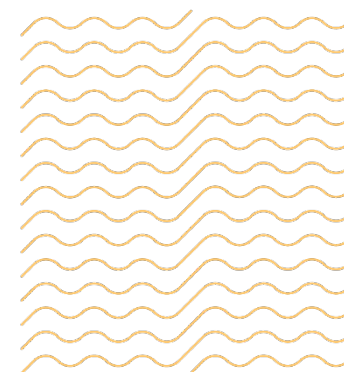
Som i 2022, har vi valgt å benytte digitale tilsyn med offentlige oppdragsgivere og bemanningsforetak, for å holde ressursbruken mest mulig nede i målgrupper dette er egnet for.

Læring og forbedring

Samlet sett, vurderer vi at det tverretatlige samarbeidet er forbedret i forkant av kontrollinnsats, men at vi fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder oppfølging av saker i tverretatlig regi. Ressurssituasjonen i de ulike etatene varierer, både fra etat til etat, fra senter til senter og over tid. Sammen med et tidvis høyt press på etatsinterne måltall, ser vi at dette til tider utfordrer samhandlingen.

Vi ser også behov for å videreutvikle samarbeidet mellom de ulike a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid rundt om i landet, da sentrale trusselaktører ofte er mobile.

Evalueringen av informasjonskampanjen «Know your rights» har lært oss at informasjon på eget språk er en viktig suksessfaktor for at utenlandske arbeidstakere skal få kunnskapen de trenger. Samtidig er det flere utenlandske arbeidstakere som etterspør mer informasjon om hva de skal gjøre når de oppdager ulovligheter i sitt arbeidsforhold og ønsker å gjøre noe med disse. Flere opplever også at Arbeidstilsynet ikke er i stand til å hjelpe dem når de tar kontakt, fordi det gjelder privatrettslige spørsmål. Dette viser at målgruppen trenger tydeligere informasjon rundt hva Arbeidstilsynet kan håndheve og ikke. Vi planlegger å arbeide med bedre veiledning om dette i 2024.





Styring og kontroll

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

System for styring og kontroll

Arbeidstilsynets system for styring og kontroll omfatter:

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

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

Dette er Arbeidstilsynets interne fundament for styring og kontroll:

- Kvalitetssystemet «Kvaliteket» skal gi oversikt over instruks, rutiner og retningslinjer.
- Oversikt over prosesser som grunnlag for å prioritere leveranser.
- Metode for risikostyring etter COSO ERM, 2004.
- Metode for internkontroll etter ISO-standard 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet.
- Verktøy for gjennomføring av mål og resultatstyring, Hypergene.

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

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

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

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

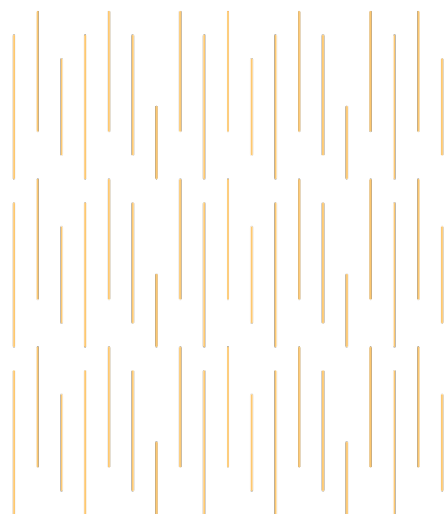
Arbeidstilsynets virksomhetsstyring skal være fullt ut integrert og effektivt innrettet for hele etaten. Den kommende perioden vil vi arbeide særskilt med å forbedre risikometodikk og internkontroll for alle arbeidsprosesser. Etaten skal også arbeide med å forbedre prosess og metoder for virksomhetsutvikling, spesielt innen IKT-utvikling. Vi vil også arbeide med å forbedre kunnskapsunderlag for prioriteringer slik at beslutningsgrunnlaget blir forbedret.

Styring og kontroll av IKT-sikkerhet

Grunnet sikkerhetssituasjonen og det stadig mer alvorlige trusselbildet, har vi økt vårt fokus på sikkerhet og beredskap. I løpet av 2023 har vi styrket arbeidet, samt gjennomgått roller og ansvarsforhold. Vi har etablert en overordnet ROS-analyse, som også analyserer IT-hendelser. Overordnet beredskapsplanverket er i ferd med å revideres og det er etablert en egen IT-beredskapsplan for IT-sikkerhets- og cyberhendelser. Det er gjennomført en digital beredskapsøvelse som alle ansatte ble invitert til å delta på. Vi har også søkt om tilgang til «Nasjonalt Begrenset Nett».

Høsten 2023 ble det gjennomført en ekstern sikkerhetstest. Testen avdekte at sikkerhetstilstanden i Arbeidstilsynet er veldig god, men det ble funnet noen sårbarheter som er strukturert i en tiltaksplan for utvikling og forbedring.

Foreløpig har vi ikke integrert styringsdokumentasjon for informasjonssikkerhet og IKT-sikkerhet inn i vårt kvalitetssystem. Det er behov for å revidere og supplere styringsdokumentasjonen før den overføres til kvalitetssystemet. Vi ser også behov for gjennomgå systematikken og rapporteringslinjer, for å sikre et systematisk og helhetlig arbeid med sikkerhet, herunder IKT-sikkerhet



Kvalitetssikring av sentrale arbeidsprosesser

For å styrke sammenhengen mellom etatens innsats og ønskede effekter har Arbeidstilsynet fortsatt arbeidet med å definere og tydeliggjøre etatens arbeidsprosesser. Dokumentasjon og forvaltning av arbeidsprosesser gjøres i etatens kvalitetssystem «Kvaliteket». Kvalitetssystemet gir oversikt over instruksjer, retningslinjer og rutiner. Tydelige rammer for utvikling av prosesser er et kvalitetstiltak i seg selv. Styrking av etatens risikostyring og internkontroll gir et bedre grunnlag for å kvalitetssikre arbeidsprosessene.

Arbeid med kvalitetssystemet gir økt bevissthet, både om hvilke prosesser vi har, hvilke første- og andrelinjekontroller det er behov for, hvilke roller som er involvert og samspillet mellom prosesser. På denne måten bidrar dette arbeidet til en modning og bevissthet.

Det pågår et arbeid for å se på arbeidsprosesser og saksbehandling knyttet til etatens godkjenningsordninger, hvor det arbeides for å gå fra mange forskjellige måter å behandle søknader på, med mye dialog frem og tilbake mellom Arbeidstilsynet og søker, til mer enhetlige løsninger 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 det arbeides videre med å tilsvarende løsninger for andre godkjenningsordninger.

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

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.
- I oppfølgingen vil resultatet av evalueringer være ett av flere grunnlag for å oppsummere etatsens internkontroll, gi viktige kunnskap til læring og forbedring og grunnlag for prioritering på kort og lang sikt.

Underveisevaluering av organisasjonsmodell

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

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

Evalueringen viser i hovedsak at hovedmålene med omorganiseringen er oppnådd, blant annet ved at styringen i Arbeidstilsynet har blitt mer strategisk, helhetlig og enhetlig. Samtidig er det noen utfordringer knyttet til roller, ansvar og myndighet, og at samhandling på tvers av organisatoriske enheter kan oppleves som utfordrende. Oppbygging av vernetjenesten oppleves som komplisert.

Direktøren har besluttet tiltak i tråd med anbefalingene fra evalueringen. Evalueringen er gjennomført av Menon Economics AS.

Evaluering av ordning med HMS-kort

Som omtalt i del 3, har Arbeidstilsynet fått gjennomført en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene i bygg og anlegg, renhold og bilpleie, hjulskift og -lagring.

Resultatene viser at HMS-kortordningene i all hovedsak fungerer godt. Både partene, berørte virksomheter og vi i Arbeidstilsynet er i stor grad enige i at ordningene har positive effekter på registrering av virksomheter og arbeidstakers arbeidsvilkår. Effektene skapes både direkte gjennom oppfyllelse av krav til registrering for å få HMS-kort, og indirekte gjennom at det er enklere å avdekke useriøse og ulovlige arbeidsforhold for oppdragsgiverne og tilsyns- og kontrolletatene.

Kartleggingen er gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo.

Effektiviserings- og digitaliseringstiltak

Arbeidstilsynet arbeider systematisk for å finne områder som kan forbedres, dette kan være tiltak for å øke både kvalitet og effektivitet på etatens tjenester, produkter og prosesser.

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

Arbeidstilsynet har i 2023 konkretisert etatens fire strategiske satsingsområder i fem større utviklingstiltak. Tiltakene 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. Dette er nærmere gjort rede for i del 5 «Fremtidsutsikter».

Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet med å forbedre byggesaksbehandlingen, de digitale søkeløsningene er godt mottatt. I 2023 ble digital søknad benyttet av omtrent 75% av søkerne. Introduksjonen av preaksepterte (forhåndsgodkjente) løsninger har bidratt til at Arbeidstilsynet har gjort det mye tydeligere for søkerne hva som kreves for å få samtykke. Dette har lenge vært etterspurt av bransjen. Andelen automatisk gitte samtykker er høyt og det har bidratt til kortere saksbehandlingstid. Alle søknader mottatt i 2023 ble tatt til behandling innen fristen på 4 uker iht. forvaltningsloven. Fordi prosessene er digitalisert og delvis automatisert er ressursbruken redusert og gevinsten er tatt ut ved naturlig avgang.

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 løpet av året har Arbeidstilsynet også ferdigstilt chatfunksjonen på etatens nettsider. Dette har bidratt til at et økende antall henvendelser kan svares ut 24/7.

Det er viktig for Arbeidstilsynet å ha et klart språk med løsninger som er universelt utformet. Arbeidsmiljøregelverket blir enklere å forstå, og dermed også enklere å etterleve. Digitale løsninger blir enklere å bruke for både eksterne og interne når vi forbedrer språk, Arbeidstilsynets forvaltning blir bedre gjennom språkarbeidet.

Også internt har Arbeidstilsynet gjennomført digitaliseringstiltak. Nytt system for mål- og resultatstyring, jamfør del 4 «Styring og kontroll», bidrar til økt fokus på effektivitet og ønskede effekter. Støttesystemer for lønnsforhandlinger er digitalisert slik at administrativ ressursbruk er redusert. Etaten har også i samarbeid med de andre HMS-etatene etablert felles tilsynsopplæring, dette gir økt ressurseffektivitet for alle etatene i tillegg til at etatene etablerer mer felles praksis.

Statlige fellesføringer

Lærlinger

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

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2023 redusert konsulentbruken til informasjons- og holdningskampanjer, samt gått over fra innleid prosjektleder til intern forvaltning og utvikling for Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen. 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 2023 var det behov for konsulentttjenester i forbindelse med etableringen av chatbot-tjeneste, men det ble i perioden også lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling.

Arbeidstilsynet har i 2023 redusert antall konsulenter til forvaltning og utvikling av IT-løsninger fra 23 konsulenter ved inngangen av året, til 11 konsulenter ved utgangen av året. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor noen områder for utvikling og forvaltning av IT-løsninger. Arbeidstilsynet har en strategi om å ha nok kapasitet og kompetanse til å ivareta permanente behov for å utvikle og forvalte IT-løsningene med interne ressurser. I 2023 hadde tre nye faste medarbeidere oppstart hos oss, og i starten av 2024 begynner ytterligere fire faste ansatte i stillinger rekruttert i 2023. Vi har ambisjon om å rekruttere inn flere interne faste ansatte og fase ut flere konsulentstillinger i løpet av 2024.

Desentralisert arbeid

Arbeidstilsynet har vurdert hvilke muligheter etaten har for økt bruk av desentralisert arbeid, med det formål å oppnå mer desentralisering av statlige arbeidsplasser og styrke lokale fagmiljø som kan gi distriktspolitisk gevinst.

Arbeidstilsynet har tilrettelagt 1 stilling til å være desentralisert etter føringer som er gitt for desentralisert arbeid. Flere har fått muligheten til utvidet hjemmekontor der dette er blitt etterspurt. Staten er opptatt av å tilby fleksible ordninger slik at arbeidstakere kan tilpasse stillingen sine behov, blant annet er stillinger utlyst med flere lokasjoner som arbeidssted.



Fremtidsutsikter

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet – i dag og fremover

Arbeidstilsynet skal også i årene som kommer, med kjente og ukjente utfordringer, ivareta vårt samfunnsoppdrag ved å rette innsatsen mot de mest risikoutsatte næringene, og der konsekvenser av kjente risikoforhold er alvorlig – på kort eller lang sikt. Tilsyn er vårt viktigste virkemiddel, og det er tydelige forventninger til at Arbeidstilsynet skal legge til grunn en streng reaksjonsbruk ut fra alvorlighetsgrad og vesentlighet ved avdekket brudd på regelverket. Reaksjoner skal innrettes slik at de bidrar til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Arbeidstilsynet skal også være aktiv, synlig og til stede i det fremtidige arbeidslivet.

Vi vet at vi må endre oss, og at endringene må skje stadig raskere. Det er ikke tilstrekkelig å digitalisere og utvikle nye eller justerte virkemidler. For å svare ut utviklingstrekk i virksomhetene som vi skal følge opp må Arbeidstilsynet ha ledelse, kompetanse og kultur som støtter digitalisering og endring. Vi må ha tilstrekkelig endringskompetanse og endringsdyktighet, både blant ledere og medarbeidere. Utvikling av virkemidler og nye måter å jobbe på krever samtidig at vi må sette organisasjonen i stand til å endre seg i takt med nye behov og utfordringer rundt oss. Omstilling og utvikling krever ny kompetanse, kultur for endring og deling, og også en kultur som bidrar til økt nytenking, utvikling og innovasjon. Arbeidstilsynet opplever store forventninger til at vi løser dagens og fremtidens utfordringer i arbeidslivet. En suksessfaktor er at vi evner å realisere strategien raskt nok for å svare ut utviklingstrekke. Vi må prioritere mellom drift og utvikling. Samtidig må vi anerkjenne at utvikling og drift går hånd i hånd, og at vi må jobbe med kultur for kontinuerlig forbedring i hele etaten.



Utviklingstrekk og strategi

For å utvikle virkemidler som påvirker virksomheter slik vi ønsker, er det viktig å ha kunnskap om og forståelse for hvordan utviklingstrekk påvirker arbeidslivet. De viktigste overordnede utviklingstrekke som kan påvirke Arbeidstilsynets måloppnåelse, og som vi må tilpasse oss er:

- utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, endrede 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
- det høye antallet flyktninger vil kunne påvirke det norske arbeidslivet, som følge av sårbare arbeidstakere som kan føre til utnytting, særlig i utvalgte næringer
- teknologisk utvikling som robotisering, digitalisering, kunstig intelligens og økt grad av automatisering som vil medføre økte krav til kompetanse og ferdigheter i eksisterende og nye jobber, og et redusert behov for manuell arbeidskraft i lavkompetansenæringer
- en tendens mot en todeling av arbeidslivet i høy- og lavkompetanseyrker
- nye forretningsideer eller virksomheter som ikke blir regulert i dagens arbeidsmiljøregelverk. Utvikling av [plattformøkonomi \(regjeringen.no, PDF\)](#) - flere får oppdragene sine via en digital applikasjon og ikke får tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter

- en aldrende befolkning har 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.
- kriminelle aktører blir mer tilpasningsdyktige for ikke å bli oppdaget, og flere kamuflerer sin virksomhet bak en lovlydig fasade
- klimaendringer kan føre til nye typer risikoforhold, for eksempel ved flom og ekstremvær. Samtidig er Norge blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden, og det vil være begrensede deler av norsk arbeidsliv som blir direkte påvirket

Utviklingstrekkene har konsekvenser for det fremtidige arbeidslivet som Arbeidstilsynet skal forbedre, og for hvordan vi bør innrette våre virkemidler, som igjen påvirker kompetansebehov. På den ene siden kan digitalisering og annen teknologisk utvikling gi positive utviklingsmuligheter hvor et godt arbeidsmiljø med motiverte og innovative arbeidstakere er en forutsetning for konkurransedyktige virksomheter. På den andre siden kan arbeidstakere bli utnyttet i sårbare stillinger, eller havne utenfor arbeidslivet på grunn av høye jobbkraav. Vi antar at arbeidstakere vil oppleve økte og endrede krav til kompetanse og ferdigheter, og at det vil bli vanskeligere å regulere, iallfall deler av, arbeidslivet med lover og forskrifter. Sårbare grupper vil få økt press for å tilpasse seg et arbeidsliv i endring. Useriøse og kriminelle aktører kan få økt mulighet til å utnytte sårbare grupper, og særlig mindre attraktive arbeidstakere med lav kompetanse.

For å møte utviklingstrekkene har Arbeidstilsynet besluttet fire strategiske områder. Vi skal bli bedre til å arbeide *risikobasert* og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnyttning er størst. Vi skal bli mer *endringsdyktige* og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og til utfordringer. Vi skal være en *kunnskapsaktør* og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet. Vi skal 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, være et attraktivt arbeidsmiljø, ha ledere som motiverer og gir retning, og ha utviklingsorienterte medarbeidere – Vi skal være *ett lag*.

I arbeidet med å operasjonalisere strategien har etaten igangsatt flere strategiske utviklingsprosjekter som skal bidra til å digitalisere våre virkemidler der det er hensiktsmessig, se på ny tilnærming til stedlige tilsyn, og sørge for videre utvikling av ledelse, medarbeidere, kompetanse og kultur i etaten. Dette skal sette Arbeidstilsynet i stand til å møte utviklingstrekkene i arbeidslivet slik at vi i fremtiden fortsatt er aktiv, synlig og til stede.

Bedre virkemidler

For at Arbeidstilsynet skal møte overordnede utviklingstrekk og være aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet er det behov for å digitalisere våre virkemidler, både for å øke brukervennligheten og nå ut til flere, og for å øke kapasitet. Digitalisering er en forutsetning for å levere stadig bedre og mer treffsikkert på samfunnsoppdraget. Digitaliseringen skal ha virksomhetene i sentrum og bidra til bedre brukervennlighet for virksomhetene. I tillegg vil digitalisering frigjøre kapasitet internt til utvikling.

Arbeidstilsynet skal gjennomføre flere tilsyn for å bli mer synlige og til stede, og dermed påvirke flere virksomheter direkte. Flere tilsyn, i tillegg til økt treffsikkerhet på tilsynene, vil også øke bruken av overtredelsesgebyr og anmeldelser. Utvikling av tilsynsprosessen skal føre til at inspektørene kan bruke mer av sin arbeidshverdag ute på tilsyn, og mindre på planlegging og oppfølging av tilsynene. En forutsetning for å lykkes med dette er tilgang til relevante datakilder og registre som kan ses i sammenheng og øke nytten og treffsikkerheten i tilsyn i ulike målgrupper.

For å nå ut til stadig flere med veiledning knyttet til arbeidsmiljø ønsker Arbeidstilsynet å utvikle nye digitale veiledningstjenester og -prosesser som gjør at virksomhetene er selvbetjent med god veiledning. Eksempel på digital veiledning kan være i chat og ved bruk av kunstig intelligens til for eksempel språkstøtte, og vil gjøres tilgjengelig hele døgnet.

Digitale veiledningstjenester skal også tilrettelegges for BHT-ene slik at de kan bedre støtte virksomhetene i både enkle og kompliserte forhold. Startpakke til alle nye virksomheter med informasjon om plikter, ansvar, oppgaver, BHT og aktuelle støtteverktøy basert på deres bransje. Mulige gevinster og effekter av dette er at alle virksomheter får raskt tilgang på relevant informasjon om arbeidsmiljø, de finner informasjonen ett sted og de får informasjonen når de trenger den. I tillegg vil virksomheter fra oppstart bli gjort oppmerksomme på aktuelle plikter, ansvar og oppgaver de som arbeidsgivere har (startpakke).

For at korte ned behandlingstid på godkjenninger, øke kvaliteten på registre og redusere intern ressursbruk på søknader og meldinger, skal etaten digitalisere virkemidlene godkjenninger og meldinger ytterligere, og utvikle brukerløsninger som bedrer kvaliteten i datafangsten og legger til rette for automatiske vedtak. Vi skal også arbeide for en mer helhetlig oppfølging av meldinger (som tips) i etaten.

Endring og utvikling

Økt etterlevelse av regelverk

Å gjøre regelverket vi kontrollerer mer digitaliseringsvennlig vil gjøre det mulig å kontrollere betydelig flere virksomheter enn i dag. Det vil også bidra til å kunne frigjøre ressurser til å gjennomføre flere tilsyn. Arbeidsmiljøloven med forskrifter forutsetter skjønnsmessige vurderinger. For å gjøre regelverket mer digitaliseringsvennlig må regelverkshjemler være mulig å kontrollere automatisk. I dette ligger en endring til et mer funksjonsbasert regelverk, med konkrete minsteverdier eller akseptanseverdier for de ulike kravene som stilles i regelverket slik at det kan etableres automatiserte kontroller av om kravene blir innfridd. Dette er et omfattende arbeid. Arbeidstilsynet har allerede utarbeidet akseptansegrenser i etableringen av godkjenningsordninger. Dette videreføres til andre områder av regelverket innebærer dette betydelig regelverksutvikling.

Dataoverføring mellom etater

Flere aktører har informasjon som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen av virksomhetene, men deling av informasjon på tvers av forvaltningsorganer er regulert og begrenset, og er derfor utfordrende å gjennomføre i praksis. I sum har Skatt, NAV, Arbeidstilsynet og andre etater store databaser som ved bedre utveksling mellom etatene vil sette Arbeidstilsynet bedre i stand til å kontrollere virksomhetene digitalt. Det er behov for utstrakt samarbeid med andre etater for å få til endringer i regelverkene som forvaltes av andre etater enn Arbeidstilsynet.

Dette forutsetter at andre etater er villig til å forplikte seg til innsats på Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag.

Arbeidstilsynet erfarer at mange etater har tilsvarende utviklingsbehov og utfordringer, Riksrevisjonen understreker dette i sin rapport [Dokument 3:8 \(2023–2024\) Myndighetenes tilrettelegging for deling og gjenbruk av data i forvaltningen](#). I rapporten understrekes det at «manglende og sene avklaringer av juridiske problemstillinger står i veien for deling og gjenbruk av data». Riksrevisjonen konkluderer med at:

- offentlig sektor har mye data som ikke deles og gjenbrukes
- det er fortsatt betydelige barrierer for deling og gjenbruk av data
- styringen og samordningen av datadelingen fungerer ikke godt nok til å løse sektorovergripende utfordringer

Dette er kritiske suksessfaktorer for at Arbeidstilsynet skal greie å løse sitt samfunnsoppdrag godt nok i fremtiden, samtidig er dette utfordringer som Arbeidstilsynet ikke kan løse alene.

Aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet

Med utviklingstrekkene som er beskrevet ser vi at samfunnsoppdraget som Arbeidstilsynet forvalter blir stadig mer aktuelt og samtidig mer krevende. I vanskeligere tider blir det økt behov for Arbeidstilsynet. Etaten skal være mer aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet gjennom tilsyn og veiledning, men også gjennom godkjenningsordninger og meldingsordninger. Samtidig skal vi utvikle regelverket i takt med nye arbeidsmiljøutfordringer som oppstår som følge av endring av arbeidsmiljøutfordringer. Ved å utvikle våre virkemidler og vår kjennskap til effekten av ulike virkemidler i ulike målgrupper skal vi øke måloppnåelsen knyttet til samfunnsoppdraget, først og fremst i de mest risikoutsatte bransjene og målgruppene.





Årsregnskap

Ledelseskommmentarer årsregnskapet 2023

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 2023 er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv R-115 fra Finansdepartementet og krav fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 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 864,4 millioner kroner. Samlet tildeling på post 01 og post 21 var på 875 millioner kroner. Dette tilsvarer et samlet mindreforbruk på 10,6 millioner kroner.

Mindreforbruket på post 01 utgjør 11 millioner kroner. Justert for merinntekt for kapittel og post 364006 «Refusjoner og mindreinntekt» for kapittel og post 364007 «Byggesaksbehandling», er mulig overførbart beløp beregnet til å utgjøre 10,3 millioner kroner for post 01.

I hovedsak kan forklaringene til mindreforbruket knyttes til administrative utgifter som var planlagt utbetalt i 2023, først kommer til utbetaling i 2024. Dette fordeler seg hovedsakelig på utgifter til nytt inventar som følge av utsatt flytting, samt lisensutgifter og andre administrative utgifter.

- Noe av beregnet husleieutgifter i 2023 kommer først til utbetaling i 2024.
- Resterende er knyttet lønnsutgifter og reiser som ble lavere enn planlagt i budsjettet.

Mindreforbruket ønskes overført til 2024, til å dekke igangsatte aktiviteter i 2023 som kommer til utbetaling i 2024.

Av samlede utgifter på 864,4 millioner kroner på kapittel 640 postene 01 og 21, utgjorde utgifter til lønn 655,9 millioner kroner. Dette tilsvarer 76 prosent av samlede utgifter.

Kapittel 3640, post 06 «Refusjoner» viser avvik fra inntektskravet. Inntektene er normalt knyttet til refusjoner fra fond for regionale verneombud bygg og anlegg. Disse inntektene knyttet til regionale verneombud bygg og anlegg utgjorde omtrent 2,5 millioner kroner. Inntekter utover dette er refusjoner fra tidligere års utgifter som Arbeidstilsynet har hatt, knyttet til internasjonalt arbeid med arbeidslivskriminalitet. Dette forklarer merinntekten på post «Refusjoner» på 1,1 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 07 «Byggesaksbehandling, gebyrer» viser avvik fra inntektskravet. Inntekten på byggesaksgebyret blir mindre som følge av noe lavere byggeaktiviteter. Dette forklarer mindreinntekten på 1,8 millioner kroner.

Kapittel 3640, post 85 «Tvangsmulkt» viser avvik fra inntektskravet. Summen som er angitt for inntektskravet er et anslag av forventede inntekter knyttet til ilagte tvangsmulker. Disse inntektene er ikke noe Arbeidstilsynet kan styre gjennom egne planer, da de er knyttet til virksomhetenes respons på vedtatte pålegg. Men også i 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 0,5 millioner kroner.

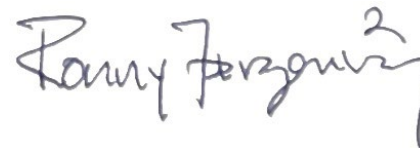
Kapittel 3640, post 86 «Overtredelsesgebyr» viser avvik fra inntektskravet. Antall reaksjoner med vedtak om overtredelsesgebyr har økt betydelig fra 2022 til 2023. Det er en utfordring å beregne resultatet for denne posten. Posten blir justert kontinuerlig i prognosene. For 2023 ble inntektskravet nådd, noe som medførte en merinntekt på 4,8 millioner kroner.

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

Arbeidstilsynet hadde 753 årsverk i 2023, mot 714 i 2022.

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 2024.

Trondheim 15. mars 2024

A handwritten signature in blue ink, reading "Ronny Jørgenvåg" with a superscript "2" above the "g".

Ronny Jørgenvåg
Fungerende direktør

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 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

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.

Alle statlige virksomheter er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.8.1. Ordinære forvaltningsorgan (bruttobudsjetterte virksomheter) tilføres ikke likviditet gjennom året. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

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

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

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

Artskontorapportering

Oppstillingen av artskontorapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen.

Artskontorapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2023

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindre-utgift
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	856 972 000	845 979 081	10 992 919
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	18 028 000	18 446 675	-418 675
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter		1 200 000	1 200 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	22	Bransjeprogram IA, forvaltning		500 000	498 000	
0601	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	71	Tilskudd bransjeprogram		67 513 000	67 493 000	
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva. i staten		0	24 664 821	
Sum utgiftsført					944 213 000	958 281 576	

Inntektskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll	B	7 150 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner		3 600 000	4 749 043	1 149 043
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer		23 695 000	21 900 892	-1 794 108
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO		18 280 000	18 670 805	390 805
3640	Arbeidstilsynet	10	Gebyr, godkjenningsordning innkvartering		4 000	4 000	0
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt	B	12 975 000	0	0
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr	B	55 000 000	0	0
5309	Tilfeldige inntekter, ymse	29	Tilfeldige inntekter, ymse		0	1 234 641	0
5700	Arbeidsgiveravgift – lønn	72	Arbeidsgiveravgift – lønn		0	76 659 960	
Sum inntektsført					120 704 000	123 219 342	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet						835 062 234	

Kapitalkontoer	Kapittelnavn	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2023	Merinntekt og mindre-inntekt (-)
60064901	Norges Bank KK /innbetalinger			76 878 549	
60064902	Norges Bank KK/utbetalinger			-902 519 129	
715104	Endring i mellomværende med statskassen			-9 421 655	
Sum rapportert				0	

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)			31.12.2023	31.12.2022	Endring
715104	Mellomværende med statskassen		-51 349 212	-41 927 557	-9 421 655

Note A: Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	17 745 000	839 227 000	856 972 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		18 028 000	18 028 000

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 belastningsfullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindre utgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
064001	10 992 920	0	10 992 920	-645 066	10 347 854	41 961 350	10 347 854
064021	-418 674	0	-418 674	390 804	-27 870	901 400	0

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

Opplysninger om avgitte belastningsfullmakter på inntektskapitler

Kapittel og post	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastnings fullmakter (+)	Avvik fra tildeling
364004	-7 150 000	7 282 812	132 812
364085	-12 975 000	13 437 850	462 850
364086	-55 000 000	59 796 955	4 796 955

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Fullmakter

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

Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 22 med inntil 0,5 millioner kroner for forvaltning av bransjeprogram IA.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste statsbudsjettet 2023 kapittel 601, post 21 med inntil 1 200 000 kroner for gjennomføringen av en kartlegging av erfaringer med HMS-kortordningene.

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 kapittel post 3640 85 «Tvangsmulkt» med 13 mill. kroner og på kapittel 3640 86 «Overtredelsesgebyr» 59,8 mill. kroner.

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

Mulig overførbart beløp

Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 11 mill. kroner. Mindreinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 0,6 mill. kroner. Samlet mindreutgift for posten 01 er søkt overført til 2024.

Artskontorapportering

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2023

Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetalinger fra gebyrer	1	40 575 697	40 233 851
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	1	0	0
Salgs- og leieinnbetalinger	1	4 749 043	4 825 795
Andre innbetalinger	1	0	0
Sum innbetalinger fra drift		45 324 740	45 059 646

Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetalinger til lønn	2	655 922 627	591 807 647
Andre utbetalinger til drift	3	205 071 867	246 440 380
Sum utbetalinger til drift		860 994 494	838 248 026
<i>Netto rapporterte driftsutgifter</i>		<i>815 669 754</i>	<i>793 188 380</i>

Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Innbetaling av finansinntekter	4	18 159	2 618
Sum investerings- og finansinntekter		18 159	2 618

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet	Note	2023	2022
Utbetaling til investeringer	5	5 117 062	9 335 361
Utbetaling til kjøp av aksjer	5,8 del B	0	0
Utbetaling av finansutgifter	4	30 358	141 677
Sum investerings- og finansutgifter		5 147 420	9 477 038
<i>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</i>		<i>5 129 261</i>	<i>9 474 420</i>

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	Note	2023	2022
Utbetalinger av tilskudd og stønader	7	67 493 000	64 380 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		67 493 000	64 380 000

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler	Note	2023	2022
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		1 234 641	900 465
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		76 659 960	68 750 423
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		24 664 821	36 585 908
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler		-53 229 781	-33 064 980
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		835 062 235	833 977 820

Oversikt over mellomværende med statskassen

Eiendeler og gjeld	Note	2023	2022
Fordringer		208 070	128 212
Kontanter		0	0
Bankkontoer med statlige midler utenfor Norges Bank		0	0
Skyldig skattetrekk og andre trekk		-25 712 075	-23 868 655
Skyldige offentlige avgifter		-56 649	-87 088
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse		-25 766 905	-18 188 134
Mottatte forskuddsbetalinger		0	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)		36 339	88 108
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger		-57 992	0
Sum mellomværende med statskassen	8	-51 349 212	-41 927 557

Note 1: Innbetalinger fra drift

Innbetalinger fra gebyrer	31.12.2023	31.12.2022
Byggesaksgebyr	21 900 892	23 566 613
Refusjon utgifter RVO	18 670 805	15 893 238
Godkjenningsordning innkv.	4 000	774 000
Sum innbetalinger fra gebyrer	40 575 697	40 233 851

Innbetalinger fra tilskudd og overføringer	31.12.2023	31.12.2022
Sum innbetalinger fra tilskudd og overføringer	0	0

Salgs- og leieinnbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Diverse inntekter	4 749 043	4 825 795
Sum salgs- og leieinnbetalinger	4 749 043	4 825 795

Andre innbetalinger	31.12.2023	31.12.2022
Sum andre innbetalinger	0	0
Sum innbetalinger fra drift	45 324 740	45 059 646

Note 2: Utbetalinger til lønn

Utbetalinger til lønn	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	548 119 060	496 974 080
Arbeidsgiveravgift	76 659 742	68 750 423
Pensjonsutgifter	48 228 614	39 344 472
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-26 769 490	-21 238 778
Andre ytelser	9 684 700	7 977 449
Sum utbetalinger til lønn	655 922 627	591 807 647
Antall utførte årsverk	753	714

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

Note 3: Andre utbetalinger til drift

Andre utbetalinger til drift	31.12.2023	31.12.2022
Husleie	59 211 508	57 728 972
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	707 072	832 206
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	19 491 173	17 782 805
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	32 041	14 021
Mindre utstyrsanskaffelser	2 769 589	3 940 683
Leie av maskiner, inventar og lignende	15 732 222	21 664 050
Kjøp av konsulentttjenester	53 990 314	85 221 421
Kjøp av fremmede tjenester	6 331 583	8 257 541
Reiser og diett	23 775 350	27 376 178
Øvrige driftsutgifter	23 031 015	23 622 502
Sum andre utbetalinger til drift	205 071 867	246 440 380

Note 4: Finansinntekter og finansutgifter

Innbetaling av finansinntekter	31.12.2023	31.12.2022
Renteinntekter	0	0
Valutagevinst	18 159	2 618
Annen finansinntekt	0	0
Sum innbetaling av finansinntekter	18 159	2 618

Utbetaling av finansutgifter	31.12.2023	31.12.2022
Renteutgifter	25 808	135 828
Valutatap	4 550	5 849
Annen finansutgift	0	0
Sum utbetaling av finansutgifter	30 358	141 677

Note 5: Utbetaling til investeringer og kjøp av aksjer

Utbetaling til investeringer	31.12.2023	31.12.2022
Immaterielle eiendeler og lignende	0	29 688
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	0	0
Infrastruktureiendeler	0	0
Maskiner og transportmidler	0	0
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5 117 062	9 305 673
Sum utbetaling til investeringer	5 117 062	9 335 361

Utbetaling til kjøp av aksjer	31.12.2023	31.12.2022
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

Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilfeldige og andre inntekter (Statskonto 530929)	0	0
Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten	0	0

Note 7: Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	31.12.2023	31.12.2022
Tilskudd bransjeprogram	67 493 000	64 380 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	67 493 000	64 380 000

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

Finansielle anleggsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Investeringer i aksjer og andeler	0	0	0
Obligasjoner	0	0	0
Sum	0	0	0

Omløpsmidler	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Kundefordringer	2 691 307	0	2 691 307
Andre fordringer	208 070	208 070	0
Bankinnskudd, kontanter og lignende	0	0	0
Sum	2 899 377	208 070	2 691 307

Langsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Annen langsiktig gjeld	0	0	0
Sum	0	0	0

Kortsiktig gjeld	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Leverandørgjeld	-36 999 275	0	-36 999 275
Skyldig skattetrekk	-25 712 075	-25 712 075	0
Skyldige offentlige avgifter	-65 415	-56 649	-8 766
Annen kortsiktig gjeld	-2 526 489	-25 788 559	23 262 070
Sum	-65 303 254	-51 557 282	-13 745 971

Avregning med statskassen og mellomværende med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2023 - Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
Totalsum	-62 403 877	-51 349 212	-11 054 665

Referanseliste

[1] Hem, K., Dahl, Ø., Rohde, T., og Øren, A., «Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader», SINTEF, SINTEF rapport A27430, 2016. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdommer-og-skader.pdf>

[2] Oslo Economics, «Samfunnsnytt av bedriftshelsetjenesten», Oslo, Norge, mai 2018. Åpnet: 19. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnytt-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>

[3] 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>

[4] 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>

[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] H. A. Johannessen, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og B. Finnanger Garshol, «Do regulatory tools instigate measures to prevent work-related psychosocial and ergonomic risk factors? A process evaluation of a Labour inspection authority trial in the Norwegian home-care services», *BMC Res. Notes*, bd. 15, nr. 1, s. 349, nov. 2022, doi: 10.1186/s13104-022-06244-4.

[7] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labour Inspectorate Authority's regulatory tools on psychosocial and biomechanical work factors in Norwegian home care services: a cluster randomised controlled trial», *Occup. Environ. Med.*, bd. 79, nr. 12, s. 807–815, des. 2022, doi: 10.1136/oemed-2022-108470.

[8] B. F. Garshol, S. Knardahl, J. S. Emberland, Ø. Skare, og H. A. Johannessen, «Effects of the Labor Inspection Authority's regulatory tools on physician-certified sick leave and employee health in Norwegian home-care services - a cluster randomized controlled trial», *Scand. J. Work. Environ. Health*, s. 4126, okt. 2023, doi: 10.5271/sjweh.4126.

[9] 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>

[10] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Bråten, «Evaluering 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>

[11] Ø. Dahl og M. Sjøberg, «Labour Inspection and its Impact on Enterprises Compliance with Safety Regulations», *Saf. Sci. Monit.*, bd. 17, nr. 2.

[12] 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>

[13] R. Mandal, K. Dyrstad, L. Melby, og T. M. Midtgård, *Evaluering av bedriftshelsetjenesten*. SINTEF, 2016. Åpnet: 6. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/handle/11250/2562844>

[14] 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

[15] T. Kjeldsberg *mfl.*, «Bedriftshelsetjenesten - Utviklingsprosjekt 2020», Forhåndsutredning, 2020. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/a10367791b674fc2bbe4b5f181ed939b/utviklingsprosjekt-bedriftshelsetjenesten-rapport.pdf>

[16] «Behov for en mer målrettet og effektiv bedriftshelsetjeneste». Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/2022/12/06/behov-for-en-mer-malrettet-og-effektiv-bedriftshelsetjeneste/>

[17] «Sykefraværstatistikk - Årsstatistikk», nav.no. Åpnet: 5. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>

[18] Arbeidstilsynet, «Risikobilde», 2023.

[19] European Agency for Safety and Health at Work, «Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf

- [20] Arbeidstilsynet, «Utsikt», 2022.
- [21] S. Thun, M. P. Buvik, L. Øyum, og S. O. Ose, «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?», SINTEF, 2022. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/3044281>
- [22] B. Bakke *mfl.*, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», *Årg.* 22, 2021, Åpnet: 19. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495>
- [23] 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>
- [24] 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>
- [25] 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>
- [26] 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>
- [27] Riksrevisjonen, «Revisjonsrapport om statlige virksomheters oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelser», Riksrevisjonen, 2023.
- [28] N. Oslo Economics, Inventura, og NIVI Analyse, «Innkjøpsamarbeid i kommunesektoren», regjeringen.no, Rapport, mar. 2021. Åpnet: 12. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innkjopssamarbeid-i-kommunesektoren/id2839072/>
- [29] Deloitte AS, «Evaluerer 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/>
- [30] DFØ, «Anskaffelsesundersøkelsen», DFØ, 2022. Åpnet: 24. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://anskaffelser.no/innkjopsledelse/anskaffelsesundersokelsen>
- [31] 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>

[32] 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

[33] Prognosesenteret og NHO Service og Handel, «Bemanningsbarometeret for 2022», NHO Service og Handel og Prognosesenteret, 2022. Åpnet: 5. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nhosh.no/bransjer/bemanningsbarometeret-for-hele-2022/>

[34] J. Svalund, B. S. Øistad, og K. Alsos, «Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie», Fafo, 2019:38, 2019. Åpnet: 3. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/handheving-av-regler-for-midlertidige-ansettelser-og-innleie>

[35] Skatteetaten, «Bygg- og anleggsbransjens oppfatning av arbeidslivskriminalitet. Resultater fra Skatteetatens spørreundersøkelse BA-proff 2023». Skatteetatens analyseteam, 2023.

[36] Arbeidstilsynet, «Sluttrapport - innleieprosjektet», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/arbeidstilsynet-innleieprosjekt---sluttrapport.pdf>

[37] Samferdselsdepartementet, «Handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren», regjeringen.no, Plan, okt. 2022. Åpnet: 22. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-sosial-dumping-i-transportsektoren/id2937090/>

[38] 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/>

[39] F. W. Eggen, P. Gottschalk, R. Nymoen, T. Ognedal, og M. Rybalka, «Analyse av former, omfang og utvikling av a-krim», 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>

[40] Skatteetatens analysenytt, «Arbeidslivskriminalitet kan bekjempes», Skatteetaten, 01/2017, mai 2017. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/globalassets/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analysenytt/analysenytt2017-1.pdf>

[41] Økokrim, «Økokrims trusselvurdering 2022 - Økokrim». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.okokrim.no/oekokrims-trusselvurdering-2022.6527255-549350.html>

[42] 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>

[43] 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>

[44] F. W. Eggen, M. Iversen, og J. I. Steen, «Evaluation of the campaign Know your rights», Samfunnsøkonomisk analyse AS, 27–2021, 2021.

[45] 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>

[46] Økokrim, «Status arbeidslivskriminalitet, januar 2022». Åpnet: 29. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://img8.custompublish.com/getfile.php/4988785.2528.pu7itzplqpszpp/Statusrapporter+A-krim+-+januar+2022.pdf?return=www.okokrim.no>

[47] Arbeidstilsynet, NAV, Politiet, og Skatteetaten, «Felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet 2020-2024».



Arbeidstilsynet

For et godt arbeidsliv!





Arbeidstilsynet



Skatteetaten

A-krimsamarbeidet

Sammen mot arbeidslivskriminalitet



**Felles årsrapport for
etatenes innsats mot
arbeidslivskriminalitet 2023**

Innhold

1 Styringsgruppens oppsummering av 2023	4
2 A-krimsamarbeidet	4
2.1 Generelt om a-krimsamarbeidet	4
2.2 Samarbeid og drift	6
2.3 Samarbeid med andre	6
3 Utvikling og forvaltning	7
3.1 Videreutvikling av a-krimsamarbeidet	7
3.2 Utvikling av systemstøtte	8
3.3 Arbeid med regelverk i a-krimsamarbeidet	9
3.4 Kompetanseutvikling	10
3.5 Tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen	10
4 Vurdering av tilstand av arbeidslivskriminalitet	11
5 Sentrene og lokale a-krimsamarbeid sin innsats mot arbeidslivskriminalitet	12
5.1 Kunnskapsbasert innsats	12
5.2 Aktiviteter mot brukermålene	13
5.3 Omtale av a-kriminnsatsen i media	20
6 Innsats mot arbeidslivskriminalitet i etatenes linjer (fagmiljøer)	21
6.1 Arbeidstilsynet	21
6.2 NAV	22
6.3 Politiet	23
6.4 Skatteetaten	24
7 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet	28
7.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører	28
7.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere	33
7.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere	37
8 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet	42
8.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet	42
8.2 Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet	43
8.3 A-krimsamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier	45

1 Styringsgruppens oppsummering av 2023

Styringsgruppen har i 2023 hatt stor oppmerksomhet på å videreutvikle a-krimssamarbeidet. Flere utviklingstiltak er besluttet med oppstart og gjennomføring i 2024. Innretningen av a-krimssamarbeidet er avgjørende for at den samlede innsatsen skal kunne gi gode resultater og målbare effekter.

Myndighetenes innsats mot arbeidslivskriminalitet er gjenstand for stor offentlig interesse, og det har i 2023 fremkommet en del kritikk mot innsatsen. Etatene tar kritikken på stort alvor og anerkjenner at det foreligger et forbedringspotensial. Det er samtidig viktig at det ikke tegnes et unyansert bilde. Etatene har ulik grad av ressurser til å følge opp saker som kommer fra a-krimssamarbeidet, og det er fortsatt grunnforutsetninger i samarbeidet som må utvikles. Dette gjelder blant annet en bedre samordning og bruk av opptrappende virkemidler, ikke minst i overgangen fra forvaltningskontroll til straffesaker og bruk av straffeprosessuelle virkemidler. Dette krever fortsatt utvikling av regelverk, effektiv bruk av teknologi og styrking av kompetanse og kapasitet forholdsmessig mot de samfunnsverdiene vi ønsker å beskytte. Innenfor økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet har særlig politiet over tid vært begrenset av eldre IKT-systemer, begrenset kompetanse og kapasitet til å håndtere alvorlig arbeidslivskriminalitet som må møtes med strafferettslige virkemidler.

Til tross for begrensninger og utviklingspotensial, foreligger ikke noe alternativ til bekjempelse gjennom tverretatlige virkemidler og innsats. Etatene avdekker løpende grove lovbrudd på etatenes regelverk, og sakene følges opp både på a-krimssentrene og i etatene. Vi kartlegger risikobransjer og bygger stadig bedre kunnskap om hvor og hvordan vi skal jobbe for å både avdekke og bekjempe kriminelle aktører. Over tid vil vi se en bedring av resultatene, også på områder som i 2023 har fått særlig oppmerksomhet, slik som lønnsstyveri, id-misbruk og utnyttelse av sårbare arbeidstakere innen arbeidsintensive bransjer. Etatene har også oppmerksomhet på hvordan vi kan samarbeide bedre med næringslivet og andre kontrolletater.

Styringsgruppen ble i 2023 ledet av Politiet/Økokrim. I 2024 har NAV lederskapet.

2 A-krimssamarbeidet

2.1 Generelt om a-krimssamarbeidet

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (oktober 2022) beskriver arbeidslivskriminalitet som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakernes arbeidsvilkår og rettigheter, men rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Useriøse og kriminelle aktører som utnytter skatte- og trygdeordninger til egen fordel, bidrar til å undergrave tilliten til norske myndigheter og velferdssystemet.

Det formaliserte samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet omfatter Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Finansdepartementet styrer a-krimssamarbeidet gjennom felles føringer i etatenes tildelingsbrev og eventuelle oppdragsbrev. Kapittel 3.1 omtaler oppdragsbrev gitt i 2023.

A-krimssamarbeidet setter søkelyset på oppgaver der samarbeid mellom etatene er særlig viktig og gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Kunnskap om fenomenet og tilgangen på virkemidler som kreves for å håndtere det, sitter spredt i de ulike etatene.

Det overordnede samfunnsmålet for etatene er å redusere forekomsten av arbeidslivskriminalitet. Med bakgrunn i samfunnsmålet er innsatsen innrettet 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

Etatene bruker sentrale trusselaktører som et samlebegrep for den aktørgruppen som vurderes til å kunne forårsake mest skade i samfunnet. Det vil ligge noe ulike vurderinger til grunn for hvilke trusselaktører etatene vurderer kan forårsake mest skade og som dermed kan vurderes å være en sentral trusselaktør. Dette vil også være basert på en antakelse ut fra tilgjengelig kunnskap, og kan endres etter hvert som man får mer kunnskap om aktøren. Det er derfor ingen fast ramme for hvem som vurderes til å være en sentral trusselaktør. Det gir imidlertid et uttrykk for en prioritering, basert på hvem etatene har vurdert å kunne forårsake mest skade.

Etatene har et omfattende samarbeid både på nasjonalt og lokalt nivå. Det har siden oppstart i 2015 med etablering av de tre første a-krimsentrene, vært en kontinuerlig videreutvikling av samarbeidet. Det er etablert flere sentre og lokale a-krimssamarbeid. Det er også iverksatt ulike tiltak som støtter opp under a-krimssamarbeidet. Se kapittel 3.1 som omtaler utviklingstiltak det har vært jobbet med i 2023.

De tverretatlige a-krimsentrene er en viktig del av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Det er i dag åtte a-krimssentre; senteret i Oslo, Tønsberg, Agder, Stavanger, Vestland, Trøndelag, Nordland og Alta. Det er i tillegg lokale a-krimssamarbeid i de områdene som ikke dekkes av et senter; Møre og Romsdal, Innlandet, og Romerike, Follo og Østfold.

A-krimssenteret i Alta åpnet i november 2022 og har i 2023 vært i en oppstartsfase. Senteret har hatt Finnmark som geografisk nedslagsfelt, men i siste halvdel av 2023 ble det utvidet til også å omfatte det lokale a-krimssamarbeid i Troms. Fra 2024 vil a-krimssenteret i Alta omfatte Troms og Finnmark.

I tillegg til innsatsen som skjer i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, har etatenes linjer (fagmiljø) et sentralt ansvar for måloppnåelse i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Dette gjelder blant annet gjennom oppfølging av saker fra sentrene, men også gjennom en rekke andre tiltak som bidrar til å nå brukermålene.

De fire etatene besluttet 2017 en felles styringsmodell for a-krimssamarbeidet, og en revidert styringsmodell ble besluttet høsten 2021. Styringsmodellen gir rammer for organisering av samarbeidet og gjennomføring av aktiviteter. Det er etablert en tverretatlig nasjonal styringsgruppe som består av ledere på sentralt nivå i de fire etatene. De samme lederne utgjør også styringsgruppen for Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningscenter (NTAES), og det er derfor valgt å ha en felles styringsgruppe.

2.2 Samarbeid og drift

I 2023 har flere av a-krimsentrene hatt perioder med turnover og redusert bemanning, både i forhold til styringsmodellens krav til minimum ressursinnsats, men også rollene som

etterretningsleder og administrativ ressurs samt senterets tilgang til påtaleressurs. Det har vært utfordrende å bemanne sentrene med riktig og nødvendig kompetanse, og alle etatene har måttet balansere dette mot en stram budsjettssituasjon. Utfordringene har påvirket både drift og kontinuitet i arbeidet, samt senterets kapasitet både til kunnskapsbygging og kontrollaktiviteter.

For lokale a-krimssamarbeid er det i felles styringsmodell ikke satt noe krav til minimum ressursinnsats. Periodevis har det også her vært færre ressurser tilgjengelig i 2023 enn tidligere, noe som har påvirket arbeidet. Generelt vises det likevel til bra aktivitet. Som eksempel viser a-krimssamarbeidet i Innlandet til at de har hatt et år med økt kontrollvirksomhet og økt synlighet i regionen.

Sentrene viser også generelt til god aktivitet i arbeidet med kunnskapsbygging og en jevn kontrollaktivitet selv om enkelte planlagte aktiviteter har utgått eller er nedskalert som følge av redusert bemanning. Det vises til god struktur i arbeidet, samtidig som det er kontinuerlig oppmerksomhet på å videreutvikle og forbedre det tverretatlige samarbeidet og tverretatlig metodikk. Det vises også til et godt samarbeid mellom a-krimssentrene og etatslinjene, både når det gjelder drift, aktiviteter og oppfølging av konkrete saker. Hos Skatteetaten, NAV og politiet er det som hovedregel linjene som gjennomfører tyngre tiltak som avdekkingskontroll, utredning av trygdesvindel og etterforskning av straffesaker. Hos Arbeidstilsynet følger medarbeidere i sentrene opp sakene, men det samarbeides med jurister i linjen ved illeggelse av overtredelsesgebyr og anmeldelse.

Linjene bidrar også med informasjonsinnhenting og deltakelse på tverretatlige kontroller i regi av a-krimssentrene, for eksempel Skattepatruljene som kan ha interesse i samme saker som senteret, og politiets utlendingsavsnitt ved mistanke om ulovlig arbeidskraft.

Alle sentrene trekker frem et styrket samarbeid med Skatteetatens innkreivingsmiljø. De har deltatt aktivt i mange av sakene, også på kontroller. Restanser hos Skatteetaten, for eksempel etter tvangsmulkt og overtredelsesgebyr fra Arbeidstilsynet, har som resultat av dette samarbeidet, blitt innbetalt. Skatteetaten har gjennom dette lyktes med å innkreve store beløp i restanser og har også begjært virksomheter konkurs. For å redusere kapasiteten til trusselaktører, er det sentralt at de opplever å faktisk bli fratatt verdier som stammer fra ulovlige handlinger.

Samarbeid på tvers av a-krimssentrene er blitt styrket gjennom 2023. Senterlederne har hatt månedlige møter for å utveksle erfaringer og drøfte problemstillinger. Videre har det vært samarbeid mellom flere sentre i konkrete saker opp mot trusselaktører, der man har delt informasjon og koordinert kontrollinnsatsen.

2.3 Samarbeid med andre

Gjennom a-krimssamarbeidet er det et bredt samarbeid med en rekke andre myndigheter, arbeids- og næringslivet og frivillige organisasjoner.

Samarbeidet med Tolletaten ble forsterket og formalisert i 2021. I 2023 besluttet imidlertid Tolletaten å redusere sin tilknytning til a-krimssamarbeidet, og de er ikke lenger fast deltaker i samarbeidet. Det er likevel et fortsatt samarbeid med Tolletaten med gjensidig utveksling av informasjon og felles kontroller hvis aktuelt.

Statens vegvesen er en annen sentral samarbeidspart. Gjennom 2023 har det vært flere felles kontroller innen varebilbransjen og samarbeid rettet mot bilverksteder og bilpleiebransjen, herunder virksomheter som driver med hjulskift (dekkskrift). Statens vegvesen har også deltatt i det tverretatlige samarbeidsprosjektet mellom Norge og Litauen, se kapittel 3.5.

Andre samarbeidsparter er lokalt brann- og el-tilsyn og plan- og bygningsetaten som blant annet er aktuelt i forbindelse med kontroll av innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet, og samarbeid med skjenkekontrollen i kommunene og Mattilsynet ved kontroll av serveringsbransjen. Flere har i 2023 hatt innsats innen fiskeindustrien/havbruk, og et samarbeid med Fiskeridirektoratet. Det er også samarbeid med Kystvakta, Sjøfartsdirektoratet, Konkurransetilsynet, Utlendingsdirektoratet og Statsforvalteren.

Når det gjelder samarbeid med arbeids- og næringslivet, deltar flere av sentrene på regionale møter i Samarbeidet mot svart økonomi (SMSØ). A-krimsenteret i Tønsberg har representanter i prosjektet Medbyggerne. Videre har det gjennom året vært møter/kontakt med LO og NHO, næringsforeninger, finansinstitusjoner, bransjerepresentanter, med flere. Slike samarbeidsmøter er viktig for å bygge kunnskap om utfordringer og risiko i næringslivet for å forebygge arbeidslivskriminalitet. Se kapittel 7.3 for ytterligere informasjon om samarbeid.

Samarbeidet med Fair Play bygg er sentralt. Tips og informasjon fra dem er viktig og gir økt kunnskap om modus og trender. Fair Play Agder dekker alle bransjer.

I tillegg er det samarbeid med ulike frivillige organisasjoner. A-krimsenteret i Vestland har sammen med andre offentlige myndigheter deltatt i møter med Kirkens Bymisjon med menneskehandel som tema. A-krimsenteret i Stavanger har hatt samarbeidsmøte med Røde Kors. A-krimsenteret i Nordland er representert i et tverroperativt kompetanseteam for arbeidet mot menneskehandel i Salten. A-krimsenteret i Oslo har hatt kontakt og møter med Frelsesarmeen og Caritas. Senteret deltar også i HTSO (Human Trafficking Support Oslo) sine nettverksmøter for arbeid mot menneskehandel i Oslo. Nettverksmøtene organiseres av NAV Grünerløkka.

3 Utvikling og forvaltning

3.1 Videreutvikling av a-krimsamarbeidet

KPMG evaluerte etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet i 2022. I evalueringen ble det pekt på positive resultater av samarbeidet. Samtidig ble det trukket frem forbedringsmuligheter, blant annet når det gjelder organisering, kunnskapsbygging og strategisk styring.

Videreutvikling av a-krimsamarbeidet har vært på agendaen til styringsgruppen for NTAES og a-krimsamarbeidet gjennom hele 2023. Etatene fikk av sine respektive departement et felles oppdragsbrev av 16. mai 2023, om videreutvikling av a-krimsamarbeidet, med henvisning til evalueringsrapportens anbefalinger. Samtidig ble etatene bedt om også å vurdere andre tiltak som kan bidra til å videreutvikle samarbeidet, med mål om en mer effektiv, kunnskapsstyrt og risikostyrt felles innsats. Etatene ga i september departementene en kort statusrapportering om oppfølging av arbeidet. Dette er fulgt opp med et tilleggsoppdrag av 13. desember 2023, fra departementene. Tiltak for å videreutvikle samarbeidet vil derfor være høyt på agendaen også i 2024.

For å konkretisere og operasjonalisere etatenes felles brukermål, har styringsgruppen høsten

2023 utarbeidet et styringsdokument for 2024. Dette er rettet til de regionale styringsgruppene (RSG) som er ansvarlig for å følge opp føringene i videre styring og dialog med a-krimsentrene samt rapportering tilbake til styringsgruppen. Styringsdokumentet gir noen nasjonale prioriteringer, samtidig som det tas høyde for lokale forskjeller og rom for lokale prioriteringer. Det jobbes nå med å operasjonalisere føringene gitt i styringsdokumentet. Styringsdokumentet skal være årlig.

Styringsgruppen har høsten 2023 også jobbet med å utarbeide et årshjul for kunnskapsbasert styring i a-krim samarbeidet. Dette innbefatter tertialvise lokale og nasjonale etterretningsoppsummeringer (ESUMer) som, sammen med kunnskapsprodukter fra NTAES og etatenes analyse- og etterretningsmiljøer, skal være beslutningsgrunnlag for lokale og nasjonale prioriteringer. Nasjonale prioriteringer vil danne grunnlag for det årlige styringsdokumentet. Lokale ESUMer skal utarbeides av a-krimsentrene, mens nasjonale ESUM utarbeides av Økokrim.

Styringsgruppen vil fremover også jobbe med andre tiltak som både hver for seg og sammen skal bidra til å videreutvikle a-krim samarbeidet. Noen av tiltakene handler om å styrke den strategiske styringen av samarbeidet og sikre økt slagkraft, kunnskap og samlet effekt. Andre tiltak understøtter utfordringer påpekt i evalueringsrapporten og/eller i de to oppdragsbrevene.

Utvikling av IKT-støtte gjennom felles a-krim samarbeidsløsning er et viktig tiltak i arbeidet med å videreutvikle a-krim samarbeidet. Se nærmere omtale av dette i kapittel 3.2.

3.2 Utvikling av systemstøtte

I 2016 etablerte etatene et felles IKT-system, a-krim samarbeidsløsning, for lagring og deling av informasjon knyttet til aktivitetene i a-krimsentrene.

Etatene mottok i 2019 en samlet tildeling på 10 mill. kroner i varige midler, til IKT-støtte. I 2023 satte etatene av totalt 12,2 mill. kroner til a-krim samarbeidsløsning. Det pågår kontinuerlig videreutvikling og forvaltning av samarbeidsløsningen, innenfor den årlige budsjettammen som etatene beslutter.

Skatteetaten er produkteier for samarbeidsløsningen. Videre er det et tverretatlig forretningsteam som skal bidra til å operasjonalisere samarbeidsløsningen i tråd med målbildet som er utarbeidet for løsningen, og gi innspill til videreutvikling.

Våren 2023 avsluttet etatene prosjektet «Tverretatlig kunnskapsbygging og systemstøtte», som hadde pågått siden høsten 2019. Prosjektet bestod av tre deler: systemforvaltning og drift av a-krim samarbeidsløsning, datainnsamling og rapportering, og kunnskaps- og etterretningsbasert innsats. Prosjektet har blant annet levert en tverretatlig etterretningsprosess som bygger på politiets etterretningsdoktriner, og det er utarbeidet veiledere som gir praktisk rettleiding til doktrinen. Dette arbeidet er gjort i samarbeid med a-krimsentrene.

Produkteier og forretningsteamet har i løpet av 2023 hatt dialog med alle a-krimsentrene og andre brukere av a-krim samarbeidsløsning for å kartlegge behov som ønskes dekket av systemstøtte gjennom samarbeidsløsning. Behovene er systematisert og jobbet kontinuerlig med i 2023.

Etter at a-kriminformasjonsforskriften trådte i kraft 20. juni 2022, ble det igangsatt et arbeid med å vurdere personvernkonsekvensene (DPIA - Data Protection Impact Assessment) knyttet til behandling av personopplysninger i a-krim samarbeidsløsning, se kapittel 3.3. Parallelt med

DPIA-arbeidet har det vært en teknisk utvikling av samarbeidsløsningen som antas å redusere flere av de påpekte risikoene.

3.3 Arbeid med regelverk i a-krimssamarbeidet

Etatene har i 2023 utarbeidet en revidert og oppdatert nasjonal veileder for informasjonsdeling. Veilederen er ment å være et praktisk hjelpemiddel for medarbeiderne i a-krimssamarbeidet. Veilederen inneholder generell informasjon om taushetsplikt, samt en gjennomgang av etatenes særlovgivning og a-kriminformasjonsforskriften.

Videre har det vært jobbet med spørsmål knyttet til innsyn og unntakene fra retten til innsyn etter offentleglova. Blant problemstillingene som er vurdert i dette arbeidet, er spørsmålet om, og eventuelt hvilke deler av a-krimssamarbeidet som kan anses som ett organ etter offentleglova § 14. Det har også vært sett på hvem som skal behandle innsynsbegjæringer som gjelder tverretatlige dokument, og hvem som er klageorgan ved eventuelle klager.

Gjennom hele 2023 har Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten arbeidet videre med felles DPIA for felles a-krim samarbeidsløsning. Politiet har tidligere deltatt i deler av dette arbeidet, men ikke i den siste fasen. Arbeidet med DPIA har vært en omfattende prosess, og personvernombudene i etatene uttalt seg i to omganger. En del av DPIAen er en oversikt over ulike personvernrisikoer, samt en tiltaksliste for å redusere de risikoene som ble scoret høyest. DPIA, samt felles behandlingsavtale ble signert av Arbeidstilsynet, NAV og Skatteetaten i februar 2024.

Politiets behandling av opplysninger skjer med utgangspunkt i politiregisterloven og med IKT-verktøyet Indicia som politiet har ansvar for.

3.4 Kompetanseutvikling

Ansaret for å sikre rett kompetanse og kompetanseutvikling i a-krimssamarbeidet, ligger hos den enkelte etat. Samtidig gjennomføres det noen tverretatlige tiltak.

Studiet «Tverretatlig bekjempelse av økonomisk kriminalitet» ved Politihøgskolen (15 studiepoeng) har som formål å gjøre kontrolletatene og politiet bedre kvalifisert til å bekjempe økonomisk kriminalitet gjennom økt kompetanse og styrket samarbeid. Studiet har eksistert i flere år, og en rekke medarbeidere fra etatene har fullført studiet. Etatene har 47 plasser i studieåret 2023/24.

Etterretningsseksjonen i Skatteetaten og Etterretningsdivisjonen i Tolletaten gjennomførte høsten 2023 et felles grunnkurs i etterretning hvor også deltakere fra Arbeidstilsynet, NAV og politiet ble invitert. Kurset ga deltakerne en innføring i etterretningsprosessen og prinsipper for etterretning. Sekundært var kurset med på å bygge en felles kultur for etterretning på tvers av ulike etater.

For å øke kompetansen i etatene om ulike forebyggende tiltak mot arbeidslivskriminalitet, har det i 2023 vært flere tverretatlige fagwebinar. Det har vært innlegg både fra interne i etatene og fra eksterne. Webinarene har nådd ut til et stort antall medarbeidere og ledere i etatene. Tema for webinarene har vært følgende:

- Forebygging i transportsektoren med fokus på varebil v/NAV Kontroll, Oslo politidistrikt, a-krimssenteret i Oslo, Klassekampen, Posten, Arbeidstilsynet og Statens vegvesen

- Hvordan unngå å kjøpe varer og tjenester av kriminelle? Mobilisering av forbrukermakt.
- [Tettpå](#) og [handlehvitt.no](#) v/Skatteetaten
- Havbruk v/NTAES og a-krimsentret i Vestland
- Hvordan kan prinsipper fra adferdsvitenskapen bedre etterlevelsen? v/Skatteetaten
- Identitetsforvaltningen v/NTAES, Økokrim og Skatteetaten
- Treparts bransjeprogram v/Arbeidstilsynet, Parat og Norges Bilbransjeforbund

I tillegg har det også vært enkelte kompetansetiltak i a-krimsentrene i form av fagdager/fagtimer med ulike tema og hvor også eksterne samarbeidsparter har deltatt. Enkelte tema har vært knyttet til HMS og sikkerhet for medarbeiderne på senteret.

Sentrene rapporterer om behov for styrket kompetanse på flere områder, spesielt grunnleggende kompetanse innenfor etterretning som vil kunne bidra til bedre felles forståelse for arbeidsprosesser og mer effektivt kunnskapsarbeid. I tillegg er det behov for bedre bestillerkompetanse på oppdrag slik at kunnskapsprodukter kan gi enda bedre beslutningsstøtte for innsats.

Det har gjennom 2023 sluttet flere medarbeidere i a-krimsentrene, noen med lang erfaring fra tverretattlig a-krimssamarbeid. Det har vært utfordrende for sentrene og etatene, både i forhold til tap av verdifull kompetanse, og tid og ressurser som har gått med til opplæring av nye medarbeidere. Nyansatte i et senter trenger kunnskap om arbeidslivskriminalitet og tverretattlig samarbeid i tillegg til konkret fagkompetanse for å kunne fylle sine roller.

3.5 Tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen

I perioden 2020 - 2023 har det vært et tverretattlig samarbeidsprosjekt mellom Norge og Litauen, finansiert av EØS-midler. Målet har vært å overføre kunnskap og kompetanse om tverretattlig a-krimssamarbeid og på sikt samarbeide om tilsyn. Arbeidstilsynet har hatt prosjektledelsen og har sammen med NAV, politiet og Skatteetaten intensivert det tverretattlige samarbeidet med tilsvarende etater i Litauen. Til sammen har 10 etater deltatt.

Sammen med den tverretattlige prosjektgruppen har a-krimsentrene i Nordland og Oslo vært sentrale i arbeidet med å gi etatene i Litauen innsikt i erfaringer med a-krimssamarbeid, både gjennom studiebesøk og deltakelse i tilsyn. Det har også vært avholdt flere møter på direktørnivå. Arbeidet har bidratt til at etatene i Litauen har fått økt sin kompetanse om a-krimssamarbeid, og de har etablert et praktisk tverretattlig samarbeid på mellomledernivå og inspektørnivå. Den 1. januar 2024 fikk Litauen sitt første a-krimssenter etter modell fra Norge. Gjennom samarbeidet har også de norske etatene hatt godt utbytte av informasjon om hvordan myndighetene i Litauen organiserer og utfører sitt kontrollarbeid.

I 2023 har prosjektet hatt søkelys på transportsektoren i begge land, både ved samarbeid om analyse/etterretning og kontroller. Formålet har blant annet vært å vise hvordan de samarbeidende etatene i Litauen i større grad kan jobbe etterretnings- og kunnskapsbasert. I tillegg til de to nevnte a-krimsentrene har også en ressurs fra a-krimssenteret i Vestland deltatt i dette arbeidet. Gruppen leverte en felles situasjonsbeskrivelse høsten 2023. Resultat er at de litauiske etatene har tatt i bruk den norske metoden og utarbeidet kunnskapsunderlag for bruk i videre kontrollvirksomhet. Det har vært gjennomført kontroller både i Norge og Litauen. Ut over dette samarbeides det bilateralt om litauiske aktører som har aktivitet i Norge. Statens vegvesen har vært en viktig samarbeidspart i arbeidet rettet mot transportsektoren.

Selv om prosjektet er avsluttet, gir alle etatene i begge land klart uttrykk for at samarbeidet bør fortsette. Prosjektet har bidratt til at både etater og medarbeidere har blitt kjent, noe som gjør det betydelig enklere å ta kontakt ved videre behov for samarbeid.

4 Vurdering av tilstand av arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet kjennetegnes gjerne ved at den foregår i arbeidsintensive bransjer med blant annet lave kompetansekrav, utstrakt bruk av enkeltpersonforetak og hvor det benyttes en stor andel ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft. Innen enkelte bransjer er kriminaliteten sesongbasert, som for eksempel innen dekkskifte og landbruk.

Økokrim utarbeider tertialvise ESUM (se kapittel 3.1) om arbeidslivskriminalitet på bakgrunn av innspill fra etatene. Informasjonen i dette kapittelet er blant annet basert på informasjonen i ESUM for siste tertial 2023. Det rapporteres jevnlig om arbeidslivskriminalitet i arbeidsintensive bransjer. Rapporteringen har ofte sammenheng med hvilke bransjer etatene prioriterer å kontrollere. Det er gjerne flere tips på bransjer hvor arbeidet som utføres er synlig, som for eksempel byggebransjen, enn bransjer hvor de som arbeider er mindre synlige. Det er ofte utenlandske arbeidstakere som er sårbare for å bli utnyttet.

Utenlandske aktører dominerer markedet for fisketransport med vogntog for norske fiskebedrifter, men det er ofte gjennom norske selskaper, som de har kjøpt opp eller opprettet. Virksomhetene har gjerne komplekse selskapsstrukturer, noe som bidrar til at det er utfordrende for etatene å få en totaloversikt over kriminalitetsbildet. Det forekommer arbeidslivskriminalitet ved denne typen varetransport, blant annet gjennom ulovlig kabotasjekjøring, utnyttelse av arbeidstakere gjennom brudd på regler om allmenngjort lønn og arbeidstidsbestemmelser, samt skatteunndragelser.

Det har i 2023 vært mest rapportering om arbeidslivskriminalitet innenfor bygg og anlegg, etterfulgt av servering og transportbransjen. Innen bygg og anlegg rapporteres det hovedsakelig om bruk av ulovlig arbeidskraft, skatte- og avgiftskriminalitet, svart arbeid og utnyttning av arbeidstakere. Når det gjelder serveringsbransjen, har det vært mest rapportering på svart arbeid, skatte- og avgiftskriminalitet samt brudd på arbeidsmiljøloven. I disse bransjene er det også kjent at det forekommer trygdesvindel, særlig i kombinasjon med svart arbeid og ved bruk av fiktive arbeidsforhold.

Når det gjelder informasjon om transportbransjen, har det vært mest rapportering når det gjelder varebil og deretter persontransport. Det har vært lite rapportering på tungtransport. I varetransportbransjen er det mest rapportering på svart arbeid og skatte- og avgiftskriminalitet, men også en del rapportering på hvitvasking i bransjen av aktører som også begår annen type kriminalitet.

Det avdekkes også jevnlig ulike former for arbeidslivskriminalitet i andre bransjer, som for eksempel i deler av bilpleie- og verkstedbransjen. I denne bransjen er det spesielt ulike former for utnyttelse av arbeidstakere og svart avlønning som er utbredt. Det samme gjelder sesongarbeid i jord- og landbrukssektoren. I vårsesongen har det i flere år vært omreisende håndverkere som driver oppsøkende virksomhet med formål om å bedra kundene. Det nevnes også om hendelser der tredjelandsborgere har benyttet falske dokumenter for å tilegne seg opphold i Norge som faglærte kokker.

5 Sentrene og lokale a-krimssamarbeid sin innsats mot arbeidslivskriminalitet

5.1 Kunnskapsbasert innsats

Det er et grunnprinsipp for a-krimssamarbeidet at innsatsen 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.

Som omtalt i kapittel 3.1 er det igangsatt et utviklingsarbeid med hensyn til å konkretisere og operasjonalisere etatenes felles brukermål gjennom et styringsdokument for 2024 med noen nasjonale prioriteringer. For 2023 har det ikke vært noen felles nasjonale prioriteringer, og innsatsen er gjennomført etter lokale prioriteringer i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid.

Kunnskapsprodukter er viktige og avgjørende for prioritering av aktører og valg av innsats. A-krimssentrene utarbeider ulike kunnskapsprodukter, på oppdrag fra lokal koordineringsgruppe. Dette er senterets ledergruppe og de som beslutter lokal innsats. Innhenting av informasjon til kunnskapsarbeidet gjøres blant annet gjennom sentrenes kontroller. Sentrene kan videre be om bidrag til kunnskapsbygging fra linjen i egen etat. Informasjon som sentrene får gjennom samarbeid med andre myndigheter, er også sentralt i kunnskapsarbeidet. Det samme gjelder informasjon fra arbeids- og næringslivet og frivillige organisasjoner. Lokale a-krimssamarbeid har ikke etablert et like omfattende arbeid med kunnskapsbygging som sentrene, men lager beslutningsstøtte til prioritering av lokal innsats.

Bemanningssituasjonen og kompetanse i a-krimssentrene, omtalt i kapittel 2.2, har påvirket enkelte av sentrene sitt arbeid med kunnskapsbygging i 2023. Det har likevel vært jobbet bra med ulike kunnskapsprodukter, både i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, som grunnlag for prioritering av innsats dette året eller kommende år.

Noen produkter omhandler mer generell risiko for arbeidslivskriminalitet i en bransje, blant annet i bransjene bygg og anlegg, renhold, varebiltransport, bilpleie/hjulsift/hjullagring, varehandel, thaimassasje, reiseliv/opplevelsesturisme, fiskeindustrien og havbruk. Andre kunnskapsprodukter er sammenstilte opplysninger om konkrete trusselaktører og virksomheter for å vurdere videre innsats, herunder virkemidler, sanksjoner og metodikk. Aktørene er innenfor ulike bransjer. Flere av a-krimssentrene har jobbet med oversikt over trusselaktører i senterets nedslagsfelt for bedre å kunne prioritere målrettet innsats mot et mindre utvalg aktører som antas å utøve alvorlig og samfunnsskadelig arbeidslivskriminalitet.

Enkelte av sentrene har også utarbeidet etterretningsoppsummeringer der formålet er å gi en løpende vurdering av situasjonsbildet og forventet utvikling innen senterets nedslagsfelt. Videre er det utarbeidet enkelte erfarings-/evalueringsrapporter fra innsats, for eksempel kartleggingsaksjoner. Dette har gitt viktige erfaringer om arbeidsmetode.

De lokale koordineringsgruppene har vurdert at kunnskapsproduktene fra 2023/2022, har gitt middels til god/svært god beslutningsstøtte for å kunne prioritere aktørgrupper for innsats. Produktene gir god, verdifull og tidsriktig kunnskap. De har også gitt grunnlag for å prioritere bort

aktører. Når det gjelder vurdering av produktene som beslutningsstøtte for å kunne prioritere virkemidler, sanksjoner og utvikle metodikk, er denne også fra middels til god/svært god.

For at produktene skal gi god beslutningsstøtte, pekes det likevel på forbedringspotensialer når det gjelder tydeligere bestillinger av kunnskapsprodukt og informasjonsbehov og bedre struktur i oppdragsdialogen. Det pekes også på at kunnskapsproduktene må gi tydelige anbefalinger, noe som vil gi enda bedre beslutningsstøtte for lokal koordineringsgruppe.

5.2 Aktiviteter mot brukermålene

5.2.1 Mål og føringer

Etatenes tre felles brukermål for a-krimssamarbeidet gir det overordnede grunnlaget for prioritering av innsats. 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, slik at de kriminelle opplever det som vanskelig å skaffe seg arbeidskraft å utnytte, og de opplever det 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 den bidrar også til å hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Dette gjelder blant annet å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet eller hindre at nye aktører får bygget kapasitet.

Målet med å prioritere de aktørene som vurderes å kunne forårsake mest skade i samfunnet, er å sikre at etatene bruker sine ressurser der det antas at de har størst effekt på å redusere arbeidslivskriminalitet. Dette betyr at det er en kunnskapsbasert vurdering og prioritering av hvem som det lokalt er viktigst å rette innsatsen mot, se kapittel 5.1.

Innsatsen fra a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid 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 linjen (fagmiljøene) i etatene, men sentrene har også noe innsats.

Etatene jobber planmessig og kontinuerlig over tid med en bred bruk av virkemidler og sanksjoner slik at dette gir en merverdi i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Innsatsen bidrar også til synlighet og opplevd oppdagelsesrisiko gjennom aktiv bruk av kontroller på arbeidsplasser og i virksomheter.

5.2.2 Eksempel på innsats mot brukermålene

A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid har i 2023 rettet sin innsats mot trusselaktører i ulike bransjer som renhold, bilverksted og bilpleie, fiskeindustrien/havbruk, bygg og anlegg, servering og verft. De har også hatt en innsats mot trusselaktører i bransjer som hyttemarkedet, dagligvare, frisør, avfallshåndtering, samt sesongrelaterte områder som oppsøkende håndverker, turisme, dekkskifte og landbruk.

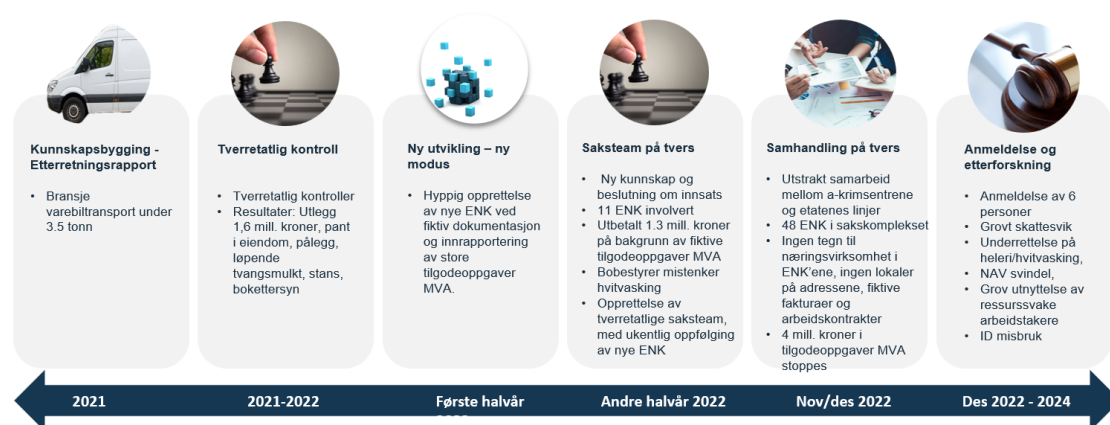
Det har vært benyttet en rekke ulike virkemidler og sanksjoner, både i sentrene, lokale a-krimssamarbeid og ved oppfølging i etatenes linjer. Innsatsen bidrar til at trusselaktørene får redusert sin kapasitet og/eller hindres i å bygge kapasitet. I mange tilfeller bidrar innsatsen også til at utenlandske arbeidstakere blir satt bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og plikter, noe som igjen gjør det vanskelig for trusselaktører å utnytte sårbare arbeidstakere. Tilsyn og kontroller rettet mot trusselaktører og utsatte bransjer, bidrar også til synlighet og opplevd oppdagelsesrisiko. Videre kan tvangsinnfordring gjennom utlegg redusere trusselaktørers kapasitet, samtidig som utlegg i fordringer, gir oppdragsgiver et insitament til å vurdere hvem de gir oppdrag til.

Oppsummert bidrar derfor den tverretatlige innsatsen til måloppnåelse for flere av brukermålene samtidig. Under følger enkelte eksempler på innsats og resultater. For nærmere beskrivelse av resultater og effekter knyttet til brukermålene, se kapittel 7.

Eksempel 1

A-krimssenteret i Nordland har over flere år fulgt opp et nettverk innen varebiltransport og med ulike hypoteser ettersom modus i nettverket har endret seg. I den første fasen ble det gjennomført et etterretningsprosjekt knyttet til varebilsegmentet i Nordland. Det ble utarbeidet en etterretningsrapport i 2021 hvor spesielt ett selskap pekte seg ut i forhold til mulige brudd på arbeidsmiljøloven og trygdesvindel samt uriktige opplysninger i a-ordningen, doble arbeidskontrakter, falske førerkort m.m. Etatene fulgte opp selskapet i 2021 med ulike virkemidler og sanksjoner som kontroll, illeggelse av pålegg, tvangsmulkt og sikring av verdier. Blant annet ble 1,6 mill. kroner sikret i form av utlegg. Under Skatteetatens avdekkingskontroll ble det i løpet av første halvår 2022 avdekket nytt modus med hyppig opprettelse av en rekke foretak over hele landet og mulig MVA-svindel. Dette førte til nye hypoteser om brudd på regelverk og omfattende innhenting av informasjon i ulike deler av landet, noe som involverte flere a-krimssentre, og oppfølging i registre og av pengestrømmer. Denne gangen ble det avdekket antatt MVA-svindel, trygdesvindel, hvitvasking og utnyttelse av utenlandske sårbare arbeidstakere. Politiet og Skatteetaten gjennomførte en aksjon med pågripelser, avhør, ransakning og beslag. Det ble i årsskiftet 2022/2023 levert 6 anmeldelser fra Skatteetaten, og etaten har stanset MVA-utbetalinger på 4 mill. kroner. NAV har også anmeldt forhold i saken.

A-krimssenteret i Nordland peker på at de gode resultatene overfor dette nettverket/sentral trusselaktør skyldes at alle etatene har bidratt med sine virkemidler og sanksjoner. Senteret og etatenes linjer har jobbet tett og godt sammen fra start og hatt riktig kompetanse og ressurser. Etter avdekking av nytt modus, har det også vært avgjørende med en vellykket involvering med bidrag fra flere a-krimssentre, slik at man raskt fikk en oversikt over alle virksomhetene i nettverket, og dermed evnet å stanse urettmessige utbetalinger av MVA. Det ble også etablert et internasjonalt politisamarbeid for gjennomføring av avhør i utlandet. Se illustrasjon av prosess og samarbeid i figur 5.2.1.



Figur 5.2.1 Samspill mellom flere a-krimssentre og etatenes linjer for å avdekke og sanksjonere en sentral trusselaktør

Eksempel 2

A-krimssenteret i Vestland gjennomførte i 2023 en større aksjon, sammen med Statens vegvesen og Skatteetaten skattepatrulje. Aksjonen var rettet mot avisbudkjøring, «Rett hjem» og «Morgenlevering», fra en distribusjonssentral, mot et bestemt miljø, og innenfor et kort tidsrom. Et høyt antall biler ble stanset og kontrollert. Det ble gjort svært alvorlige funn som indikerte arbeidslivskriminalitet i form av brudd på arbeidsmiljøloven, utnyttning av sårbare arbeidstakere, svart arbeid, svart omsetning og mulig trygdesvindel. Etatene benyttet virkemidler i form av kontroller, sanksjoner, tvangsinnskriving, media og ikke minst møter og dialog for å påvirke avisdistribusjonens oppfølging og bruk av underleverandører.

Gjennom en samlet tverretattlig virkemiddelbruk og et målrettet etterarbeid, ble det oppnådd gode resultater. Et sentralt resultat av innsatsen var at distribusjonssentralen innførte en ny driftsmodell som ikke lenger la ansvaret på underleverandørene for å innberette riktige tall til myndighetene. Distribusjonssentralen uttalte blant annet at «Vi erkjenner våre kontrollrutiners svakheter med hensyn til våre underleverandører, og vår øyeblikkelige prioritet er å rydde opp. Vi ønsker nå å tilby våre distributører, uten avvik eller brudd på retningslinjer, en fast ansettelse».

Et annet resultat var etterbetaling av lønn til arbeidstakere. Dette er et eksempel på innsats som har bidratt til resultater og effekter knyttet til alle tre brukermålene. Resultatene hadde ikke vært mulig å oppnå uten et tverretattlig samarbeid. Se illustrasjon av innsatsen i figur 5.2.2.

Figur 5.2.2 Virkemidler, funn, resultater og medieomtale av innsatsen mot distribusjonssentralen



Eksempel 3

Det er viktig at innsatsen også bidrar til å hindre kjente aktører i å bygge ny kapasitet. A-krimsentret i Oslo har i 2023 jobbet med å kartlegge hvilke aktører (personer og deres virksomheter) i et nettverk innen dagligvare- og serveringsbransjen, som fremdeles er aktive. Det er laget en ny etterretningsrapport, og på bakgrunn av funn her, er det opprettet straffesak knyttet til avgifts- og skatteunndragelser mot personer i to virksomheter. Arbeidstilsynet har også anmeldt en aktør for lønnsstyrer og falsk forklaring etter å ha sendt inn fiktive timelister. Videre er det gjennomført kassakontroller og gitt ulike pålegg, blant annet bokføringspålegg og tvangsmulkt. Det var også indikasjoner på trygdesvindel som følges opp av NAV. Se illustrasjon av samarbeidet i figur 5.2.3.

Figur 5.2.3 Prosessen fra etterretningsrapport, ulike etaters innsats og virkemiddelbruk, samt resultater



Eksempel 4

A-krimssenteret i Trøndelag trekker frem at de på alle kontroller i 2023 har rettet oppmerksomheten mot å gi utenlandske arbeidstakere generell veiledning om deres rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Aktuelle tema det er gitt veiledning om til arbeidstakerne, er arbeidskontrakter, timelister, lønsslipper, allmenngjort lønn i aktuelle bransjer, og HMS-kort i bransjer hvor dette er påkrevd. Andre tema har vært informasjon om viktigheten av å ha skattekort og at arbeidsgiver foretar forskuddstrekk av lønn. Det er også gitt informasjon om betydningen av å oppgi riktige opplysninger til NAV dersom arbeidstaker mottar ytelser og samtidig er i arbeid. Veiledningen er gitt i form av samtaler og utdeling av diverse informasjonsmateriell som de enkelte etater besitter. Som følge av dette har også arbeidstakere henvendt seg til Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) for mer veiledning og registrering.

Videre har Arbeidstilsynet fulgt opp virksomheter som er påtruffet i kontrollene, med sanksjoner blant annet knyttet til brudd på arbeidskontrakter, lønsslipper og timelister. Skatteetaten har varslet og vedtatt tvangsmulkt for virksomheter som ikke har innberettet sine arbeidstakere i a-ordningen. Der virksomheten har etterkommet sanksjonene, har dette resultert i at arbeidstakerne har mottatt arbeidskontrakt, timelister og lønsslipper. Videre har arbeidstakerne blitt innmeldt i a-ordningen. Der det er registrert manglende innmeldinger i Aa-registeret, er dette fulgt opp videre av NAV og som resultat fått registrert arbeidstakerne med arbeidsforhold i Aa-registeret.

Samlet har både veiledning og sanksjoner bidratt til at utenlandske arbeidstakere er satt bedre i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.

Eksempel 5

A-krimssenteret i Nordland har sammen med næringslivskontakten i politiet, Rana kommune, næringslivsorganisasjoner og større utbyggere som Avinor og Freyr, inngått et samarbeid for å forebygge og avdekke arbeidslivskriminalitet i forbindelse med store utbyggingsprosjekter i Rana kommune de neste årene. Det har i 2023 vært flere samarbeidsmøter for å drøfte utfordringer og risiko for arbeidslivskriminalitet innenfor regionen. I tillegg har senteret hatt egne møter med Avinor knyttet til utbygging av ny flyplass i Rana, og gjennomført kontroller på anleggsplasser i samarbeid med Skatteetatens skattepatrulje. Denne innsatsen har vært viktig for å bygge kunnskap om aktører tilknyttet prosjektet, og ikke minst kunne samarbeide med Avinor som oppdragsgiver for å identifisere risiko og tiltak for å forebygge og redusere risiko for arbeidslivskriminalitet.

A-krimssenteret i Vestland har i 2023 deltatt i et samarbeid knyttet til forebygging av arbeidslivskriminalitet i utbyggingen av Sotrasambandet der Statens vegvesen er oppdragsgiver. I samarbeidet deltar også linjen i Skatteetaten, DSB og andre relevante parter. Senteret har bistått med utvikling av ROS-analyse, gitt Statens vegvesen støtte knyttet til internt kontrollarbeid, og vært part i prosessmøter. Senteret medvirket også til en felles pressemelding om samarbeidet. Der hvor regelverket har lagt til rette for informasjonsdeling, er relevant informasjon delt mellom partene. Målet er at senteret, i et forebyggingsperspektiv, skal fungere som et viktig støtteledd for Statens vegvesen sitt eget seriøsitetsarbeid i rollen som oppdragsgiver.

Dette er to eksempler på innsats som først og fremst bygger opp under bruker målet om at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

Samarbeid med Skatteetatens innkreivingsmiljø

I 2022 begynte et nytt og tett samarbeid mellom Skatteetatens innkreivingsmiljø og a-krimssentrene, samt med lokale a-krimssamarbeid. Dette samarbeidet er ytterligere utviklet i 2023 og har gitt gode resultater, se tabell 5.2.1 under.

Alle sentrene viser til at det har vært benyttet tvangsinnfordring som arrest og utlegg ovenfor ulike nettverk og trusselaktører, i et stort omfang. Særlig har det vært benyttet et stort antall utlegg, blant annet i ulike fordringer for å sikre betaling av restanser. Dette siste gjør også at oppdragsgivere blir klar over hvem de handler med og slutter å benytte underleverandøren. Den gode dialogen og informasjonsutvekslingen mellom sentrene og Skatteetatens innkreivingsmiljø har ført til at man oftere lykkes å ta fra kriminelle verdier, og at man oppnår raskere konsekvenser. Det har også medført at store beløp er frivillig innbetalt på forfalte krav. Dette antas å skyldes målrettet dialog med skyldnerne, blant annet om avholdelse av utleggsforretning eller begjæring av konkurs.

Tabell 5.2.1 Antall innkreivingsaktiviteter og beløp faktisk sikret i samarbeidet mellom a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og Skatteetatens innkreivingsmiljø

Brukereffekt	Antall	Faktisk sikret beløp i millioner
Utlegg	321	64,7
Arrest	2	2,6
Betaling etter dialog	549	201,9
Erstatning	6	2,9
Konkurs	73	26,0*

* Dette er ikke faktisk sikret beløp, men krav omfattet av konkursbegjæringen

Eksempel på innsats som har resultert i dom

I september 2023 ble en arbeidsgiver for første gang dømt etter den nye bestemmelsen i straffeloven for lønnstyveri i Norge (tatt inn i straffeloven fra 1. januar 2022). Det innebærer at en arbeidsgiver som ikke utbetaler lønn, feriepenger eller annen type godtgjøring som en ansatt har krav på, kan anmeldes og straffes for det. Saken startet med en kontroll fra a-krimssenteret i Oslo i 2020 hvor det gjennom samtaler med de ansatte samt Skatteetatens personallistekontroll, ble avdekket at en restauranteier hadde utbetalt for lite lønn til en av sine ansatte. Arbeidstilsynet anmeldte forholdet. Det er allmenngjort lønn i serveringsbransjen som vil si at det ikke er tillatt å betale under minstelønnen i tariffavtalen for bransjen. I denne saken hadde arbeidsgiver i over to år utbetalt lønn som lå langt under hva den ansatte hadde krav på. Tingretten dømte arbeidsgiver til å betale rundt en kvart million i erstatning til servitøren, i tillegg til betinget fengsel i 30 dager. Dommen er endelig.

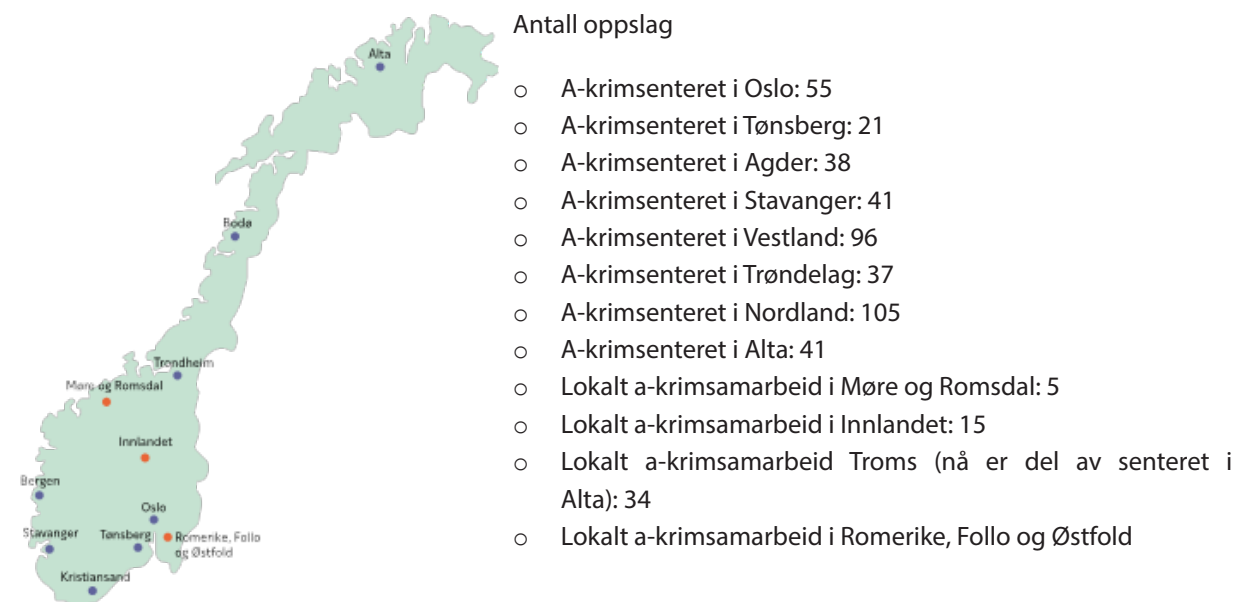
Det andre eksempelet er en dom som ble avsagt i Sogn og Fjordane tingrett i mai 2023. Denne saken har sin opprinnelse fra a-krimssenteret i Vestland i 2019, og en påfølgende anmeldelse fra Arbeidstilsynet. I dommen ble en mann dømt for grov utnyttelse av 42 polske arbeidstakere, som arbeidet som bærplukkere i Vik kommune. Arbeidstakerne var ansatt gjennom mannens enkeltpersonsforetak, og utførte arbeid på seks ulike gårder. Arbeidstakerne var innkvartert av en mellommann, og levde under til dels kummerlige forhold. De arbeidet lange dager og mottok ikke all lønnen de hadde krav på. Tingretten sa blant annet følgende i dommen: «Retten er etter en samlet og helhetlig vurdering kommet til at overtredelsen er å anse som grov. Det er tale om utnyttelse av flere personer som er uten tilknytning til Norge og uten kunnskap om regelverket i Norge. Arbeidstakerne har utvilsomt arbeidet lange dager bestående av ensformig arbeid som over tid er tungt [...]. Hele ordningen bærer preg av at arbeiderne skal måtte jobbe så mye som mulig for å kunne returnere tilbake til Polen med en relativt beskjeden godtgjørelse for sitt arbeid. Videre fremstår innkvarteringen i brakkeriggen som kummerlig, hvilket underbygger et helhetlig bilde av en utnyttelse av de ansattes arbeidskraft uten særlig omtanke for deres ve og vel før og etter arbeid». Dommen ble anket til Gulating lagmannsrett, og endelig dom ble avsagt i januar 2024. Mannen ble dømt til 60 dagers ubetinget fengsel, og et inndragningskrav på over kr 800 000 som skulle gå til dekning av erstatningskravene fra de ansatte.

5.3 Omtale av a-kriminnsatsen i media

Kommunikasjon er et viktig virkemiddel i innsatsen med å forebygge og bekjempe arbeidslivs-kriminalitet. Gjennom media når a-krimssamarbeidet flere viktige målgrupper med budskap og informasjon som understøtter brukermålene.

Tall fra Retriever viser at a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid totalt ble omtalt i 488 medieoppslag i 2023, se figur 5.3.1 som viser hvordan oppslagene fordelte seg.

Figur 5.3.1 Antall og fordeling av medieoppslag i 2023



A-krimssentrene står for en vesentlig andel av medieomtalen der a-krimssamarbeidet profileres. Størstedelen av oppslagene er resultat av utspill fra sentrene, de fleste basert på kontroller og funn. Flere av sentrene har gjennom lokale medier blant annet advart mot å bruke oppsøkende håndverkere. I tillegg har de også fått flere medieoppslag om kontroller i varebilsegmentet og råd til forbrukerne om dekkskifte. Dette var de sakene som fikk bredest dekning samlet sett i 2023.

I 2023 kom norgeshistoriens første dom på lønnstyveri, avdekket av a-krimssenteret i Oslo. Saken fikk oppmerksomhet i media og sosiale medier. I tillegg fikk varebilkontrollene som ble gjennomført i samarbeid med Statens vegvesen, bred medieoppmerksomhet.

A-krimssenteret i Tønsberg har fått flere omtaler i lokale medier etter kontroller og aksjoner. De fikk også omtale i flere lokale medier da de advarte hus- og hytteeiere mot oppsøkende useriøse håndverkere og da de senere gikk ut med forbrukerråd i forbindelse med dekkskifte.

I Agder har blant annet kontroller i hyttemarkedet og kontroller av serveringssteder bidratt til

medieoppslag. Forebyggende budskap om oppsøkende håndverkere fikk god dekning og ble omtalt i aviser, på nett og i radio. A-krimssenteret advarte publikum mot å inngå avtaler med disse aktørene, og informerte om hvordan man kan sikre at man bruker seriøse håndverkere.

I Stavanger var hovedoppslagene i media knyttet til kontroller av bilpleieaktører, byggeplasser og varebiltransport. Også her advarte man i media mot å benytte oppsøkende håndverkere.

A-krimssenteret i Vestland har hatt flere større medieoppslag om varebilkontroller - også i nasjonale medier. Ulovlig restaurantdrift og advarsler mot omreisende håndverkere var andre saker som fikk medieoppmerksomhet, i flere kanaler.

I Trøndelag har a-krimssenteret blant annet hatt medieoppslag knyttet til kontroll av serveringssteder og advarsler mot å benytte oppsøkende håndverkere. En sak om en velkjent kjede som gjennomførte oppussing med bruk av ulovlig arbeidskraft, ble fulgt opp av en større regional avis. Det samme gjorde en sak innen bilpleie.

Fra a-krimssenteret i Nordland har funn fra kontroller av serveringssteder fått gjentakende oppmerksomhet. Det samme har senterets bekymringer knyttet til arbeidsforhold innen både fiskeindustrien og byggebransjen. De har også vært ute med advarsel om dyrtid og oppblomstring av useriøse aktører, for å forebygge. Når det gjelder fiskeindustrien, nevnes også senterets aktivitet som opphav til politiets etterforskning av et større kriminelt nettverk.

Når det gjelder a-krimssenteret i Alta, har mye av medieomtalen omhandlet innlemmelsen av a-krimssamarbeidet i Troms og at a-krimssenteret da blir et senter for både Troms og Finnmark. Senteret har også hatt en del medieoppslag etter kontroller.

A-krimssamarbeidet Møre og Romsdal har hatt omtaler i flere lokale medier. De har også fått publisert et debattinnlegg om ansvaret for å håndtere arbeidslivskriminalitet.

På Innlandet fikk a-krimssamarbeidet bred medieomtale i saker om statsbudsjettet og bevilgning av penger til styrking av dette samarbeidet.

A-krimssamarbeidet i Troms har hatt omtaler i flere lokale medier. Hovedsakene var knyttet til en større aksjon i turistnæringen, kontroll av turistfiske og det at a-krimssamarbeidet i Troms blir en del av a-krimssenteret i Alta.

A-krimssamarbeidet Romerike, Follo og Østfold var ikke direkte omtalt i noen mediasaker, men er nevnt generelt i saker som omhandler a-krimssamarbeidet.

6 Innsats mot arbeidslivskriminalitet i etatenes linjer (fagmiljøer)

6.1 Arbeidstilsynet

En vesentlig del av Arbeidstilsynets innsats for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet, gjøres gjennom det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Etatens rolle er å ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet og følge opp at arbeidsgivere ivaretar ansvaret sitt for HMS samt lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte.

Arbeidstilsynet har sin styrke ved at de kan gjøre bruk av umiddelbare sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøregelverket, som stans ved overhengende fare, pålegg for å rette opp lovbrudd, og tvangsmulkt eller stans som pressmiddel. Etaten gir også overtredelsesgebyr når det avdekkes alvorlige, kritikkverdige eller gjentatte lovbrudd. Kontroller og sanksjoner gjøres i hovedsak av medarbeiderne i sentrene og lokale a-krimssamarbeid, men det samarbeides med jurister i linjen ved illeggelse av overtredelsesgebyr og anmeldelse. Kapittel 7.2 gir en samlet oversikt over Arbeidstilsynets tilsyn/kontroller, sanksjoner og anmeldelser rettet mot arbeidslivskriminalitet i 2023. Antall anmeldelser etter tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet har økt betydelig i forhold til 2022.

Informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere er en sentral oppgave for Arbeidstilsynet, både i tilsyn/kontroller som gjennomføres i a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid, og gjennom innsats i linjen som kommunikasjonskampanjer og veiledning på Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). For resultater i 2023 når det gjelder Arbeidstilsynets informasjonskampanje Know your rights og SUA, se kapittel 7.2.

Når det gjelder Arbeidstilsynets innsats mot oppdragsgivere og forbrukere ut over det som skjer gjennom a-krimssamarbeidet, er treparts bransjeprogram en sentral aktivitet som gjennomføres av linjen. Etaten forvalter også godkjenningsordninger og registre som oppdragsgivere og forbrukere kan søke i for å finne godkjente tilbydere, og ordninger med HMS-kort. Videre fører etaten tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørkjeder. For nærmere omtale og resultater i 2023, se kapittel 7.3.

En sentral innsats for Arbeidstilsynet er å følge opp at virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Etaten har i 2023 gjennomført et høyt antall tilsyn, i tillegg til veiledningstiltak, blant annet for å sikre at arbeidsgivere gir utenlandske arbeidstakere allmenngjort lønn. Denne innsatsen er viktig for å forebygge mer alvorlig sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsaktiviteter i innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Etaten gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter, noen finansiert med EU- og EØS-midler. Disse har blant annet bidratt til samarbeid om tilsyn og utveksling av informasjon, deling av god praksis og målrettet veiledning. Samarbeidsprosjektet mellom Norge og Litauen, omtalt i kapittel 3.5, har vært en viktig del av etatens internasjonale samarbeid.

6.2 NAV

NAVs samfunnsoppdrag er å bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktivitet. Dette innebærer blant annet å sørge for at rett ytelse utbetales til rett person til rett tid. NAV Kontroll representerer NAV i a-krimssamarbeidet. NAV Kontroll forebygger, avdekker, utreder og anmelder trygdesvindler og kriminalitet i arbeidslivet.

A-krimssentrene kan avdekke indikasjoner på trygdesvindler, men NAV har ikke umiddelbare virkemidler som sentrene kan benytte. Saker fra a-krimssentrene oversendes derfor til linjen for videre utredning og eventuell reaksjon. 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.

I 2023 fattet NAV vedtak om å kreve tilbake 12,2 mill. kroner feilutbetalt beløp i 39 a-krim saker, og hindret feilaktig utbetaling av stønad i 10 saker. Det ble i 2023 anmeldt 14 a-krim saker til politiet, og totalt anmeldt beløp i disse sakene var 4,2 mill. kroner. Det falt dommer i 15 a-krim saker som var anmeldt av NAV i 2023 eller tidligere. Den tiltalte jobbet ofte svart og mottok samtidig en stønad fra NAV i de anmeldte sakene. Sakene kan enten ha oppstått i et a-krim senter, i lokale a-krim samarbeid, som tips til etaten eller være saker som NAV selv har avdekket.

NAV har ansvar for å rette feil og gjøre Aa-registeret tilgjengelig for andre myndigheter og samarbeidende etater, blant annet i a-krim samarbeidet. Hver måned melder rundt 180.000 virksomheter inn informasjon til Aa-registeret. Aa-registeret inneholder informasjon om alle arbeidsgivere og arbeidstakere og oppdragsgivere og oppdragstakere i Norge.

En viktig oppgave for NAV i a-krim samarbeidet er å kontrollere at arbeidsgiverne har registrert arbeidstakerne korrekt i Aa-registeret. På de stedlige kontrollene gir NAV veiledning til arbeidsgivere om dette. Som forberedelse til stedlige kontroller, benytter NAV Kontroll Aa-registeret til å gjøre datauttrekk av aktuelle virksomheter for å undersøke om ansatte ved disse virksomhetene mottar stønad. NAV kan også sjekke om personer påtruffet under kontroll av de andre etatene, er registrert i Aa-registeret.

Feilaktige opplysninger i Aa-registeret kan benyttes som verktøy for å begå økonomisk kriminalitet både overfor NAV og andre (eksempelvis skatte- og avgiftskriminalitet og lånebedragerier). Uregistrerte arbeidsforhold kan også føre til utnyttelse av sårbare arbeidstakere. Det er derfor viktig å følge opp kvaliteten i Aa-registeret kontinuerlig. I 2023 har NAV

- sendt ut ca. 18 000 orienteringsbrev til opplysningspliktige om ca. 153 000 arbeidsforhold som har vært feilrapportert til Aa-registeret.
- ilagt 30 gebyrer og 12 tvangsmulfter for brudd på meldeplikten til Aa-registeret.

NAV og Frivillighet Norge har i 2023 inngått en samarbeidsavtale som blant annet skal bidra til at NAV og frivillig sektor sammen finner løsninger for å møte sårbare grupper bedre.

I Sverige kom det i 2023 en offentlig utredning om svindel av velferdssystemene. Utredningen belyser blant annet hvordan kriminelle nettverk finansierer sin virksomhet gjennom svindel av velferdsordningene. (SOU 2023:52 - Ett stärkt och samlat skydd av välfärdssystemen). NAV Kontroll følger opp om svenske erfaringer kan ha betydning for sårbarhets- og trusselvurderinger i Norge, også i dialog med politiet.

6.3 Politiet

Politiet har et meget omfattende samfunnsoppdrag. Politiets hovedoppgaver er å opprettholde alminnelig orden, forebygge og forhindre straffbare handlinger, beskytte borgerne og deres lovlydige virksomhet samt å etterforske og forfølge straffbare lovbrudd.

Kriminalitetstruslene både nasjonalt og internasjonalt er komplekse og meget alvorlige¹. Politiet står overfor meget krevende prioriteringer. Det oppleves et sprik mellom hva politiet skal håndtere og prioritere, og hva som forventes av de øvrige partene i samarbeidet rundt en del av et kriminalitetsområde.

¹ Se bla. politiets trusselvurdering 2024, Rapport om Kriminelle nettverk 2024 og rapport om Cyberkriminalitet 2023, SOCTA 2021 (Europol)

Forebygging er politiets hovedstrategi. I tråd med denne strategien fremhever enkelte politidistrikt at både næringslivskontakt og politiråd benyttes til å forebygge arbeidslivskriminalitet. Et konkret eksempel er hvordan et politidistrikt gjennom politirådet har opplyst relevante aktører i kommunene om hvordan man gjennom innkjøp av varer og tjenester skal unngå å bidra til arbeidslivskriminalitet.

Det er riksadvokaten som setter prioriteringer for politiets straffesaksbehandling. I mål- og prioriteringsrundskrivet for 2023 fremhevet riksadvokaten følgende²:

«Det skal rettes oppmerksomhet mot ulovlig bruk av utenlandsk arbeidskraft, menneskehandel, tvangsarbeid, systematisk trygdemisbruk og fiktiv fakturering. Politiet og påtalemyndigheten skal prioritere lovbrudd som er av alvorlig karakter, eller som ikke anses å kunne sanksjoneres tilstrekkelig gjennom forvaltningsporet».

I enkelte a-krimsentre eller tilknyttede etterforskningsmiljøer håndteres enklere a-krim saker, slik som ulovlig bruk av arbeidskraft, som kan etterforskes og påtaleavgjøres raskt. De alvorlige og gjerne omfattende sakene, som er prioritert av riksadvokaten, behandles normalt av politidistriktets Øko- og miljøenhet eller Forvaltnings- og utlendingsenhet, avhengig av sakstype.

En ser også at a-krim saker inngår som del av større sakskomplekser, som spenner fra alvorlige narkotikalovbrudd til menneskehandel. I de komplekse sakene fremhever flere politidistrikter betydningen av samarbeid med andre etater tilknyttet a-krim samarbeidet. Dette gjelder for eksempel saker som omhandler fiktive fakturaer. I 2023 ble en regnskapsfører dømt til seks års fengsel i en sak³. I en annen sak om fiktive fakturaer ble det utmålt en straff på henholdsvis 2 år ubetinget fengsel og 2 år fengsel, hvorav et år betinget.⁴ Felles for de omfattende sakene er at det tar tid å etterforske dem, hvilket innebærer et relativt stort ressursuttak for det enkelte politidistrikt. Enkelte påpeker at ressursituasjonen i 2023 har påvirket muligheten for å håndtere a-krim saker negativt.

Lønnstyveri kom inn som egen bestemmelse i straffeloven (§§ 395 og 396) med ikrafttredelse 1. januar 2022, og i løpet av 2022 og 2023 er det registrert til sammen 190 anmeldelser for lønnstyveri.

Politiets straffesaksregister knyttes til lovgivningens straffebud. Arbeidslivskriminalitet omfattes av en rekke straffebud i ulike lover. Politiet har derfor ikke statistikk for begrepet "a-krim saker".

6.4 Skatteetaten

Skatteetaten har sin styrke i tilgang på informasjon om skatteyters økonomiske forhold, herunder pengestrømmer nasjonalt og internasjonalt, og informasjon knyttet til verdier og innhold i virksomheters regnskap mv. Informasjon kan innhentes hos virksomheter og privatpersoner gjennom kontroll. I disse kontrollene kan det benyttes bevissikring og sikring av elektroniske spor. Etatens bruk av disse mulighetene er ofte avgjørende for å belyse en sak, også i det tverretatlige a-krim samarbeidet. Skatteetaten har innkrevingsmyndighet på vegne av alle etatene

² Riksadvokatens rundskriv 1/2023, Mål og prioriteringer for straffesaksbehandlingen i 2023, s. 8 - <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2023/02/M%C3%A5l-og-pri-2023-.pdf>

³ TOSL-2022-57239-2

⁴ 22-136761AST-ELAG

i a-krimsamarbeidet, og det er avgjørende for gode tverretatlige resultater og effekter at etaten benytter denne myndigheten.

Største delen av Skatteetatens innsats mot arbeidslivskriminalitet retter seg mot sentrale trusselaktører og trusselaktører. Innsatsen skjer i a-krimsentrene, lokale a-krimsamarbeid, som en del av linjens oppfølging herfra samt internt i egen linje. Alle anmeldelsene skjer fra etatens linje, og krever et samarbeid med politiet i straffesakssporet. Se tabell 6.4.1 for resultater i 2023.

Noe av etatens innsats knytter seg også til å sikre at utenlandske arbeidstakere får sine rettigheter ivaretatt og selv ivaretar sine plikter. Videre er det en innsats for å mobilisere oppdragsgivere og forbrukere slik at de evner og vil velge bort kriminelle aktører. For beskrivelse av aktiviteter knyttet til denne innsatsen og resultater i 2023, se kapittel 7.2 og 7.3.

Tabell 6.4.1 Skatteetatens totale resultater av kontrollinnsatsen mot arbeidslivskriminalitet, både relatert til a-krimsentrene, det lokale a-krimsamarbeidet og internt i etatens linje 2023

Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Kontroll		
Formalkontroller (anslag)	3510	
Fullførte avdekkingskontroller, kun rapport	209	
Lukkede avdekkingskontroller, etter vedtak	760	
Grunnlag etterberegnet inntekt		305 639 022
Grunnlag etterberegnet arbeidsgiveravgift		124 230 632
Faktisk etterberegnet merverdiavgift		66 597 096

Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Antall ordinær tilleggsskatt	278	
Antall skjerpet tilleggsskatt	118	
Overtredelsesgebyr fastsatt etter personallistekontroll	231	3 198 000
Tvangsmulkt, jf. sktflv. § 14-1, etter bokføringspålegg	28	2 873 000
Bokføringspålegg	48	
Anmeldelser	50	
Reaksjoner – henleggelser	35	
Reaksjoner – ubetinget over 6 mnd.	7	
Reaksjoner – ubetinget under 6 mnd.	7	
Reaksjoner – betinget	2	
Reaksjoner – bøter og forelegg	13	
Reaksjoner – samfunnstjeneste /frikjent	2	

I tillegg har Skatteetaten over tid jobbet med en rekke utviklingsaktiviteter som skal gi en mer effektiv innsats mot arbeidslivskriminalitet og/eller redusere ulike drivere for arbeidslivskriminalitet (sårbarheter). Dette gjelder blant annet:

I rapporten «Rammeverk for tilgjengeliggjøring av seriøsitetsinformasjon» til Nærings- og fiskeridepartementet (NFD), beskriver Brønnøysundregistrene og Skatteetaten et økosystem for tilgjengeliggjøring av relevant virksomhetsinformasjon fra det offentlige til virksomheter og forbrukere. Tilgjengeliggjøringen av virksomhetsdataene skal sikre at oppdragsgivere og forbrukere evner å velge bort kriminelle aktører. Det har også vært gjennomført en pilot i Startbank for å teste ut rammeverket. Skatteetaten, Brønnøysundregistrene og partene i arbeidslivet har i 2023 forsøkt å påvirke NFD til å følge opp dette viktige arbeidet, særlig når det gjelder regelverksutviklingen.

Et kontinuerlig arbeid med å forbedre registerkvaliteten i Skatteetatens systemer, herunder avdekke, hindre og følge opp svindel og manipulasjoner i tillitsbaserte ordninger.

God kvalitet i Folkeregisteret og en helhetlig ID forvaltning. Det er en utfordring at Folkeregisteret inneholder falske identiteter, og at det er enkelt å misbruke andres identiteter. ID-misbruk tilrettelegger for arbeidslivskriminalitet og gjør arbeidstakere sårbare for utnyttelse. Skatteetaten jobber derfor for at en person ikke skal ha flere identiteter tildelt fra Folkeregisteret, og for at flere ikke skal kunne benytte samme identitetsnummer. For å sikre at det er rett innehaver

som benytter det tildelte fødsels- eller d-nummeret, er det også nødvendig med et sterkt ID-bevis som knytter den fysiske personen til identitetsnummeret og som kan etterspørres i kontrollsituasjoner. Dette gjelder både norske og utenlandske borgere. Et sterkt ID-bevis vil være pass eller nasjonale ID-kort utstedt av politiet. Skatteetaten har i 2023 levert en felles utredning, sammen med politiet og Utlendingsdirektoratet, som et grunnlag for etablering av UNIK.

Utfordringer med falske og fiktive identiteter ses i økende grad som bedragerier i digitale sammenhenger. Skatteetaten jobber med tiltak både på strategisk og operativt nivå for å møte disse utfordringene. Det vil være avgjørende med tett samarbeid med politiet og andre aktører dersom disse sårbarhetene skal kunne reduseres.

Skatteetaten har tett dialog med politiets ledelse, både på strategisk og operativt nivå, vedrørende bekymringen for manglende oppfølging av etatens anmeldelser. Særlig er etaten bekymret for høy andel henleggelse og det lave antall med strenge reaksjoner, både innen arbeidslivskriminalitet og øvrig skattekriminalitet.

Åpenhet og tilgang til informasjon om eierforhold bidrar til å avdekke og forebygge økonomisk kriminalitet, herunder arbeidslivskriminalitet. Tredjepartsopplysninger om eierforhold virker også preventivt og bidrar til å forebygge kriminalitet. Skatteetaten har sammen med Brønnøysundregistrene og Kartverket jobbet frem en behovsanalyse om eierskapsinformasjon, som ble levert i desember 2023. Arbeidet vil bli fulgt opp med en konseptutvalgsutredning.

7 Resultater og effekter av etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet

I dette kapitlet vurderes resultater og effekter av a-kriminnsatsen opp mot brukermålene for de tre aktørgruppene sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere og oppdragsgivere og forbrukere. Resultater og effekter vurderes ut fra en intervensjonslogikk⁵. Dette innebærer at tilgjengelig informasjon om resultater og endringer hos aktørgruppene sammenstilles for å vurdere om det er en årsakssammenheng mellom resultater og endringer hos de ulike gruppene. Det er et komplekst bilde av resultater som skal sammenstilles, og det tilgjengelige datagrunnlaget fra etatene er begrenset. Vesentlig informasjon kan mangle, og vurderingene må anses som usikre.

7.1 Resultater og effekter - sentrale trusselaktører

Formålet med innsatsen mot sentrale trusselaktører er at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Innsatsen skal, som tidligere nevnt, også hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet. Figur 7.1.1 viser sammenhengen mellom hovedaktiviteter mot aktørgruppen, resultater av aktivitetene og kjennetegn ved oppnådd brukereffekt.

⁵ Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten (2020): Langsiktig tilnærming til effektmåling i det tverretatlige a-krimisamarbeidet. Rapport.

Figur 7.1.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.1.1 Resultater - sentrale trusselaktører

Identifiserte aktører

Det finnes foreløpig ikke systemstøtte for å samle eller hente ut informasjon om antall identifiserte aktive sentrale trusselaktører. Det ligger ulike kriterier og metoder til grunn for hvilke aktører det enkelte a-krimssenter og lokale a-krimssamarbeid vurderer som en sentral trusselaktør. Vurderingene baseres på kunnskapen som er tilgjengelig nasjonalt og lokalt. Det er derfor stor variasjon i hvor mange aktører som har status som sentral trusselaktør, og hvor mye skade disse aktørene er i stand til å gjøre. Resultatene er ikke sammenlignbare fra år til år.

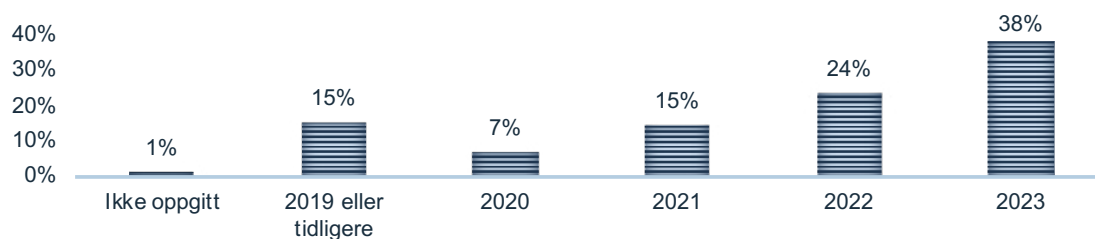
Tabell 7.1.1 viser antall aktive sentrale trusselaktører og tilhørende personer og virksomheter rapportert fra a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid i 2023. Sentrene og lokale a-krimssamarbeid har rapportert på 258 sentrale trusselaktører. Disse aktørene danner grunnlaget for informasjonen om resultater og brukereffekter videre i kapittel 7.1. Etatene kan i tillegg ha rettet innsats mot andre aktører, se kapittel 6.

Tabell 7.1.1 Antall aktive sentrale trusselaktører rapportert for 2023

Resultater	Antall 2023*
Sentrale trusselaktører og deres nettverk	258
Personer tilknyttet sentrale trusselaktører (avrundet)	490
Virksomheter tilknyttet sentrale trusselaktører (avrundet)	470

*Antallet inkluderer ikke aktører fra lokale a-krimssamarbeid i Follo, Romerike og Østfold, og evt. tilknyttede virksomheter fra a-krimssenteret i Vestland

Figur 7.1.2 viser hvilket år aktørene som vises i tabell 7.1.1 ble identifisert. Figuren viser at 38 prosent, det vil si omtrent 100 av de sentrale trusselaktørene, ble identifisert i 2023. Dermed er hovedmengden av aktørene, 62 prosent, identifisert før 2023. Dette viser at sentrene og lokale a-krimssamarbeid har innsats rettet mot aktører over år, samtidig som nye aktører identifiseres.



Figur 7.1.2 Andel aktive sentrale trusselaktører identifisert per år

7.1.1.2 Reaksjoner og sanksjoner - sentrale trusselaktører

Tabell 7.1.2 viser informasjon fra hver av etatene om utvalgte aktiviteter, og tilhørende resultater, mot aktørene rapportert i tabell 7.1.1. Dette er informasjon om resultater fra både a-krimsentre, samarbeid og etatenes linjer i 2023. Tabell 7.1.2 er basert på tilgjengelig informasjon i etatenes systemer, og gir kun oversikt over et utvalg av resultater som er rettet mot de sentrale trusselaktørene som er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Det vises også til kapittel 5.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

Tabellen viser at etatene har benyttet ulike virkemidler og sanksjoner mot identifiserte sentrale trusselaktører i 2023. Dette omfatter virkemidler som illeggelse av tvangsmulkt og overtredelsesgebyr, etterberegninger og fastsettelse.

Tabell 7.1.2 Tilgjengelig informasjon per etat om utvalgte aktiviteter og tilhørende resultater mot aktive sentrale trusselaktører og tilknyttede personer og virksomheter i 2023*

	Resultater	Antall 2023	Beløp 2023
Arbeidstilsynet	Tilsyn	142	
	Tilsyn med minst én reaksjon	105	
	Vedtak om pålegg	312	
	Vedtak om tvangsmulkt	127	
	Vedtak om stans som pressmiddel	25	
	Vedtak om stans ved overhengende fare	36	
	Vedtak om overtredelsesgebyr	25	2 709 000
	Anmeldelser	9	
Skatt	Påbegynte formalkontroller	7	
	Lukkede formalkontroller	94	
	Påbegynte avdekkingskontroller	66	
	Lukkede avdekkingskontroller	58	
	Grunnlag etterberegnet inntekt	30	30 628 000
	Grunnlag etterberegnet arbeidsgiveravgift	5	6 688 000
	Faktisk etterberegnet merverdiavgift	13	13 067 000
	Antall ordinær tilleggs�katt	20	
	Antall skjerpet tilleggs�katt	10	
	Overtredelsesgebyr ⁶	11	218 000
	Tvangsmulkt	72	1 447 000
	Bokføringspålegg	1	
	Virksomhetsstatus: Konkurs	91	
NAV	Anmeldelser	8	
	Saker under utredning	29	
	Vedtak om feilutbetaling	2	
	Hindret utbetaling	1	
	Anmeldelser	1	

Kilde: Etatenes fagsystemer

6 Overtredelsesgebyr er et gebyr fastsatt etter personallistekontroll: gebyr personallistevedtak

*Sentrale trusselaktører refererer her kun til aktører som er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Aktiviteter og resultater er hentet fra a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer. Tabellen mangler informasjon fra politiet fordi deres systemer ikke har informasjonen tilgjengelig

Tabell 7.1.3 tar utgangspunkt i samme informasjonsgrunnlag som tabell 7.1.2. Tabell 7.1.3 viser antall sentrale trusselaktører hvor én eller flere av de tre etatene har registrert en aktivitet eller et resultat for 2023⁷. 2022 var første gang etatene hadde mulighet til å sammenstille informasjon på denne måten, grunnet ny a-kriminformasjonsforskrift.

Tabell 7.1.3 Tilgjengelig informasjon om registrerte aktiviteter og resultater mot de 258 sentrale trusselaktørene i 2023 fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid

	Aktiviteter og resultater fra én etat	Aktiviteter og resultater fra to etater	Aktiviteter og resultater fra tre etater	Aktiviteter og resultater fra fire etater*	Aktiviteter og resultater fra minst én etat	Ingen aktivitet og resultat
Antall sentrale trusselaktører	61	61	5	n/a	127	131
Andel	24 %	24 %	2 %	n/a	49 %	51 %

*Informasjon fra politiets systemer mangler

Tabell 7.1.3 viser at det er tilgjengelig informasjon om minst én aktivitet eller ett resultat fra minst én av etatene for nesten halvparten av de sentrale trusselaktørene i 2023. For den andre halvparten av de sentrale trusselaktørene er det ikke tilgjengelig informasjon om noen aktivitet eller resultat fra etatene i 2023. Dette kan være fordi flere av dem er identifisert i 2023, og at oppfølging ennå ikke er besluttet. Blant de sentrale trusselaktørene som er identifisert i 2023, er det to tredjedeler hvor det ikke er informasjon om aktiviteter og resultater fra etatene.

Tabell 7.1.3 viser at overfor 26 prosent av de sentrale trusselaktørene, har mer enn én etat stått for en aktivitet eller resultat i 2023. A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid oppgir at det er koordinert virkemiddelbruk fra flere etater som har god effekt på de prioriterte aktørene. Der etatene er enkeltvis inne i en sak, tar det lengre tid å sanksjonere mot aktøren, og aktøren kan tilpasse seg sanksjoner og være aktiv lengre. Det er imidlertid nødvendig med mer fullstendig informasjon og grundigere analyser for å kunne vurdere den reelle innsatsen og tilhørende resultater.

7.1.2 Effekter - sentrale trusselaktører

Sentrale kjennetegn som indikerer at brukermålet er oppnådd, er at sentrale trusselaktører er fratatt verdier, fratatt rettigheter, stanset, hindret organisering og kamuflering og er straffeforfulgt. Det er imidlertid utfordrende å vurdere effekter av innsats mot aktører som forsøker å skjule sine handlinger. I tillegg er innsatsen mot sentrale trusselaktører ofte en kombinasjon av umiddelbare og mer tidkrevende sanksjoner på tvers av de samarbeidende etatene. Arbeid med å etablere krav, frata verdier og straffedømme trusselaktører kan være tids- og ressurskrevende,

⁷ Med aktivitet menes her et tilsyn eller en kontroll, med resultat menes en sanksjon eller anmeldelse

blant annet som følge av beviskrav og klagerunder. Eksempelvis kan innfordring hos sentrale trusselaktører være tids- og ressurskrevende ved at trusselaktører innretter seg på en slik måte at det er vanskelig å forfølge formuesgoder. Disse kan være skjult ved aktiva i utland, kryptovaluta, stråmenn og ikke realregistrerte formuesgoder. Videre kan effekten av etatenes innsats påvirkes av mange og sammensatte forhold i og utenfor virksomhetene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger, og det er få datakilder som kan bidra til å belyse måloppnåelse på en presis måte.

Tabell 7.1.4 er basert på informasjonsgrunnlaget i tabell 7.1.2, og viser tilgjengelig kvantitativ informasjon fra de tre etatene om brukereffekter for 2023.

Tabell 7.1.4 Tilgjengelig informasjon om brukereffekter mot aktive sentrale trusselaktører i 2023*.

Brukereffekt	Antall STA 2023
Ta verdier - etablere krav	97
Ta verdier - innfordre krav	n/a
Frata rettigheter	3
Stanse ulovlig virksomhet	21
Hindre organisering og kamuflere etterlevelse	n/a
Straffeforfølge – anmeldelse	13

* Sentrale trusselaktører er rapportert fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid. Brukereffekter er basert på informasjon om aktiviteter og resultater fra a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer. Informasjon om verdier som er innfordret er ikke oppgitt, grunnet manglende tilrettelegging for dette i systemene. Henviser til kapittel 5.2 for ytterligere informasjon om innfordring.

Utover dette finnes det informasjon om hvordan a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid vurderer deres innsats på de sentrale trusselaktørenes kapasitet og intensjon. På en skala fra 1 til 5, der 5 er «svært god virkning», vurderes gjennomsnittlig innsats til 3 i 2022 og til 4 i 2023. Det er med andre ord en økning i sentrenes vurdering av egen innsats sammenlignet med foregående år. I vurderingene fremheves det at en felles tverretattlig innsats tidlig i sakene for å oppnå et godt resultat er viktig. Spesielt oppgis det at sanksjoner med umiddelbar virkning og en koordinert virkemiddelbruk fra flere etater har god effekt på de prioriterte aktørene.

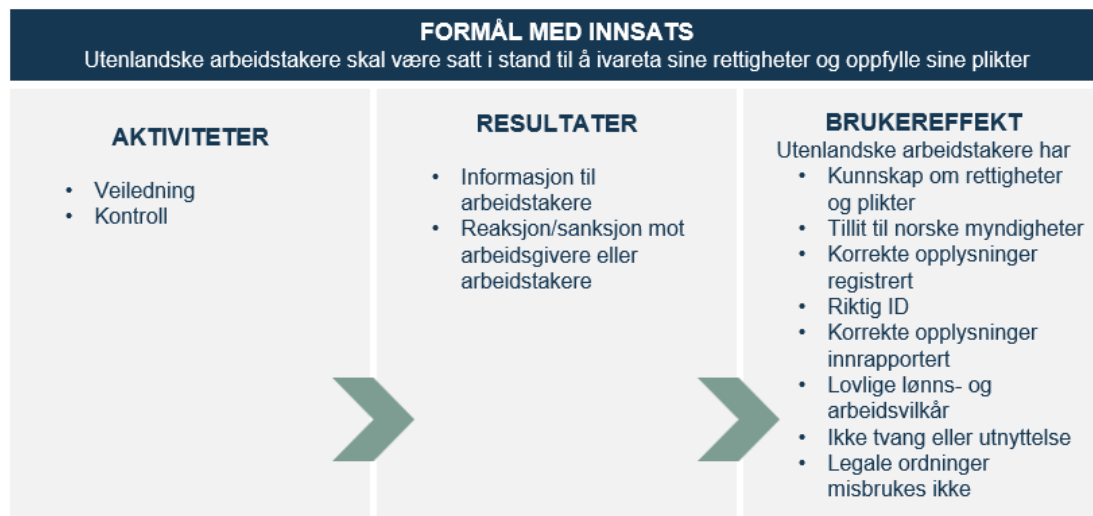
A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har også vurdert endring i kapasitet hos de sentrale trusselaktørene. Kapasiteten er vurdert på bakgrunn av innsats og informasjon de har om aktørene. Vurderingene for 2023 indikerer at over halvparten av de vurderte sentrale trusselaktørene har redusert sin kapasitet. Dette tilsvarer fjorårets vurderinger. Kun én sentral trusselaktør er vurdert å ha økt kapasitet. Det må bemerkes at det er mange sentrale trusselaktører som ikke er vurdert opp mot kapasitet og intensjon, dette er kun et utvalg.

Den kvantitative informasjonen fra etatslinjene, jf. tabell 7.1.4, og rapporteringen fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid tilsier dermed at identifiserte sentrale trusselaktører kan ha fått redusert kapasitet som følge av etatenes innsats. Informasjonsgrunnlaget er imidlertid ufullstendig, og vurderinger må anses som usikre. Det er ikke grunnlag for å vurdere om innsatsen har påvirket aktørenes intensjon om å begå arbeidslivskriminalitet.

7.2 Resultater og effekter - utenlandske arbeidstakere

Formålet med innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er at utenlandske arbeidstakere skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Figur 7.2.1 viser aktiviteter som rettes mot brukermålet, resultater av aktivitetene og hva som kjennetegner måloppnåelse.

Figur 7.2.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.2.1 Resultater - utenlandske arbeidstakere

Tabell 7.2.1 oppsummerer utvalgte resultater av aktiviteter rettet mot brukermålet i årene 2021-2023. Resultatene omfatter både tverretattlig innsats og innsats i etatenes linjer. Resultatene er nærmere omtalt under tabellen, gruppert etter resultatkategoriene «informasjon til arbeidstakere» og «reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere». Det vises også til kapittel 2.3 som nevner samarbeid og møter med frivillige organisasjoner bl.a. om menneskehandel, og kapittel 5.2.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

		Resultat	Antall/ andel 2021	Antall/ andel 2022	Antall/ andel 2023
Informa- sjon	Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	Antall brukere (avrundet)			
		- totalt	72 300	67 200	79 500
		- politiet	44 700	38 600	36 300
		- Skatteetaten	26 900	27 500	41 400
		- Arbeidstilsynet	800	1 100	1 800
	Know your rights	Antall besøk på nettsiden	74 000	160 000	170 000
	Samtaler med arbeidstakere under kontroller og tilsyn	Muntlig og skriftlig informasjon til utenlandske arbeidstakere	Kan ikke tallfestes		
Reaksjon/ Sanksjon	Arbeidstilsynets tilsyn og anmeldelser innenfor a-krim	Antall tilsyn	1 666	1 814	1 823
		Andel tilsyn med reaksjon	47 %	58 %	60 %
		Antall tilsyn med vedtak om pålegg	540	727	723
		Antall tilsyn med vedtak om pressmidler	199	281	246
		Antall tilsyn med stans ved overhengende fare	129	160	199
		Antall tilsyn med vedtak om overtredelsesgebyr	128	145	144
		Antall anmeldelser etter tilsyn	6	6	25
	Skatteetatens skattepatruljer	Antall ordinære kontroller	-	2 560	2 590
		Andel avvik ordinære kontroller	-	23 %	33 %
		Antall kontroller byggeplasser	2 215	2 170	1 650
		Andel avvik byggeplasser	7 %	22 %	32 %
		Andel HMS kort som manglet	6 %	5 %	3 %
	Personalliste- kontroll	Overtredelsesgebyr fastsatt etter personallistekontroll	-	-	3 198 000

Tabell 7.2.1 Resultater i 2023 av utvalgte aktiviteter rettet mot utenlandske arbeidstakere

7.2.1.1 Informasjon til arbeidstakere

Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og Utlendingsdirektoratet samarbeider ved fem servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA) om å legge til rette for at utenlandske arbeidstakere skal komme raskt i lovlig arbeid i Norge. NAV ble i 2023 medlem av informasjonstemaet på SUA, og har også bidratt med informasjon om velferdsordningene til en brosjyre SUA deler ut til utenlandske arbeidstakere. I 2023 fikk de fem sentrene totalt ca. 80 000 henvendelser. Tall for 2023 er ikke sammenlignbare med tidligere år, på grunn av endringer i timebestilling til SUA og Skatteetaten. SUA publiserer en egen årsrapport med mer informasjon om resultatene.

Arbeidstilsynet har videreført og videreutviklet informasjonskampanjen Know your rights rettet mot utenlandske arbeidstakere i Norge. I 2023 hadde nettsiden knowyourrights.no, med informasjon til utenlandske arbeidstakere på ulike språk, totalt 170 000 besøkende. Dette er 10 000 flere enn i 2022.

Etatene gjennomfører ofte samtaler med utenlandske arbeidstakere på kontroller og tilsyn. I tillegg deles det ut skriftlig informasjonsmateriell på ulike språk og, i en del tilfeller, kontaktinformasjon slik at arbeidstakerne kan ta direkte kontakt senere. Mange blir henvist til SUA for mer veiledning og bistand. Disse resultatene kan ikke tallfestes, men antallet kontroller og tilsyn er på linje med 2022 (se nærmere omtale under).

7.2.1.2 Reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere

Forhold knyttet til arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår (herunder innkvartering) ble kontrollert i om lag 1 800 tilsyn som del av Arbeidstilsynets innsats gjennom a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid i 2023. Dette er på samme nivå som i 2022. Det ble avdekket brudd på kontrollert regelverk i 64 prosent av tilsynene i 2023, mot 60 prosent i 2022. De hyppigst kontrollerte temaene i tilsynene i 2023 var arbeidsavtaler, lønssystemer og arbeidstidsordninger. Det ble avdekket brudd i henholdsvis 38, 11 og 32 prosent av tilfellene. Arbeidstilsynet har totalt gitt sanksjoner i 60 prosent av a-krimtilsynene gjennomført i 2023. Dette er en liten økning fra 2022, og en betydelig høyere andel enn tidligere år. Det er også sendt flere anmeldelser av arbeidsgivere eller tilretteleggere til politiet etter a-krimtilsyn i 2023 enn tidligere år (25 i 2023 mot 6 i både 2022 og 2021).

I 2023 gjennomførte Skatteetatens skattepatruljer 2 590 ordinære kontroller, som er på nivå med året før. 1 650 av kontrollene ble utført på byggeplasser. Dette er lavere enn året før. Dette skyldes nedgang i ressurser, men også økt kontrollinnsats i øvrige bransjer. Det ble funnet ett eller flere avvik i 33 prosent av de ordinære kontrollene og 32 prosent av byggeplasskontrollene. Andelen avvik er dermed totalt sett høyere enn tidligere år. Det ble også sjekket om 3 940 arbeidstakere på byggeplasser hadde HMS-kort. Av disse manglet 115 HMS-kort, og 80 fikk kortet inndratt. Dette er færre enn tidligere år. Skatteetaten gjennomførte også personallistekontroller. I 2023 ble det fastsatt 3 198 000 kroner i overtredelsesgebyr etter personallistekontroll.

Under stedlige kontroller kontrollerer NAV at arbeidsgiverne har registrert arbeidstakerne korrekt i Aa-registeret, og kan også gi veiledning til arbeidsgiverne om dette. Som en del av innsatsen i a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har NAV i 2023 gjennomført 260 stedlige kontroller hvor registrering i Aa-registeret er kontrollert.

7.2.2 Effekter - utenlandske arbeidstakere

Innsatsen omtalt over skal totalt sett bidra 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.

Det finnes begrenset med kunnskap om hvorvidt innsatsen fører til slike effekter. Et unntak er informasjonskampanjen Know your rights, som er evaluert av Samfunnsøkonomisk analyse i to omganger. Evalueringene har konkludert med at kampanjen har god måloppnåelse, gjennom at den har nådd bredt ut til målgruppene med nødvendig kunnskap om rettigheter i norsk arbeidsliv. Kampanjen har også bidratt til at mange utenlandske arbeidstakere har oppdaget ulovligheter i sitt arbeidsforhold, og til at en del av disse har blitt mobilisert til å forsøke å endre på dette.

I hvilken grad økt kunnskap gjør at arbeidstakerne selv blir i stand til å påvirke sine lønns- og arbeidsvilkår, avhenger likevel av flere forhold, for eksempel grad av avhengighet til nåværende arbeidsgiver, arbeidstakernes egen motivasjon til å unngå arbeidslivskriminalitet, og deres tillit til myndighetene. I tilfeller hvor én eller flere slike faktorer er til stede, har rene veiledningstiltak antakelig begrenset effekt.

Det er derfor også nødvendig med en synlig tilstedeværelse fra etatene gjennom tilsyn og kontroller, og at disse målrettes mot utsatte aktører og bransjer. Resultatene viser at både Arbeidstilsynet og Skatteetaten har gjennomført om lag like mange tilsyn og kontroller i 2023 som i 2022. Samtidig har de i høyere grad ført til avdekkede lovbrudd og påfølgende sanksjoner. Det antas derfor at tilsynene og kontrollene totalt sett har hatt bedre effekt i 2023 enn i 2022.

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har vurdert i hvilken grad deres del av innsatsen, i form av kontroller, tilsyn og veiledning av påtrufne arbeidstakere i slike situasjoner, har ført til måloppnåelse på brukermålet, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt. Samlet sett, har de vurdert at deres innsats i 2023 i litt over middels grad har bidratt til at brukermålet er nådd.

Flere av sentrene og de lokale samarbeidene trekker frem som positivt for måloppnåelsen at mange arbeidstakere har mottatt og forstått informasjon om rettigheter og plikter, og at utenlandske arbeidstakere i en del tilfeller selv har krevd endringer i for eksempel lønnsbetingelser fra sine arbeidsgivere. Det er imidlertid vanskelig for sentrene og lokale a-krimssamarbeid å kvalitetssikre at informasjonen som er gitt til utenlandske arbeidstakere, brukes til å stille krav til arbeidsgivere, og, i neste omgang, å vurdere i hvilken grad de faktisk når frem med sine krav.

Flere av sentrene rapporterer at de følger opp at utenlandske arbeidstakere påtruffet under kontroller, blir registrert i påkrevde registre og lønn innberettet i a-ordningen. I tillegg rapporterer ett a-krimssenter at et av de viktigste virkemidlene som har betydning for brukermålet, er pålegg til arbeidsgiver om å følge arbeidsmiljøloven. De vurderer at dette i høy grad fører til at utenlandske arbeidstakere får ivaretatt sine rettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Forhold som er til hinder for måloppnåelse, er først og fremst at språkutfordringer vanskeliggjør informasjonsutveksling med utenlandske arbeidstakere. Dette kan til en viss grad avhjelpes med tolketjenester, men noen steder er antallet ulike nasjonaliteter som påtreffes under tilsyn og kontroller svært høyt. Det er heller ikke alltid etatene lykkes med å bygge den tilliten som er

nødvendig for å få arbeidstakere til å fortelle om de reelle arbeidsforholdene. I enkelte tilfeller er det også problematisk at arbeidsgiver eller en mellomleder er til stede og hindrer en god samtale med arbeidstakerne.

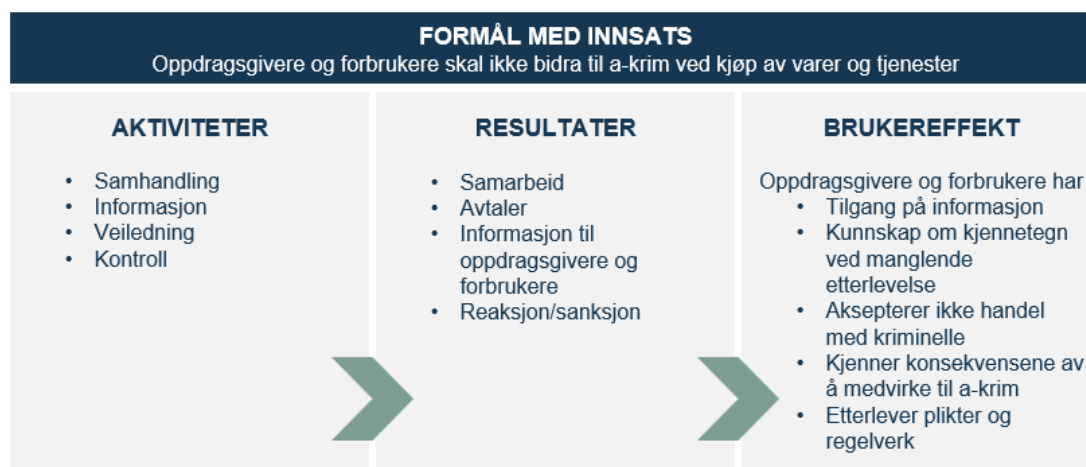
Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at et høyt antall utenlandske arbeidstakere har mottatt informasjon og bistand til å ivareta sine plikter og få sine rettigheter oppfylt. Det er ikke grunnlag for å vurdere om innsatsen totalt sett kunne vært innrettet på en mer formåls effektiv måte.

Utover effektivvurderingene omtalt her, vises også til konkrete eksempler på effekter av innsats mot alle de tre brukermålene beskrevet i kapittel 5.2.2.

7.3 Resultater og effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Figur 7.3.1 viser aktiviteter som rettes mot brukermålet, resultater av aktivitetene og hva som kjennetegner måloppnåelse.

Figur 7.3.1 Sammenheng mellom aktiviteter, resultater og brukereffekt



7.3.1 Resultater - oppdragsgivere og forbrukere

Hovedinnsatsen mot brukermålet skal gjennomføres i etatenes linjer (fagmiljøer). Tabell 7.3.1 oppsummerer utvalgte resultater av aktiviteter rettet mot oppdragsgivere og forbrukere. Resultatene omfatter både tverretattlig innsats og innsats i etatenes linjer. Resultatene er nærmere omtalt under tabellen, og gruppert etter resultatkategoriene «samarbeid», «avtaler», «informasjon til oppdragsgivere og forbrukere», «reaksjon/sanksjon mot arbeidsgivere eller arbeidstakere» Det vises også til kapittel 5.2.2 som gir enkelte eksempler på innsats mot brukermålene.

Tabell 7.3.1 Resultater av utvalgte aktiviteter rettet mot oppdragsgivere og forbrukere

		Resultat	Antall/ beløp 2021	Antall/ beløp 2022	Antall/beløp 2023
Samarbeid	Treparts bransjeprogram	Seminar i Warszawa med partene i arbeidslivet innenfor transport	-	-	30 deltakere fra Polen
		Kampanje for å øke forbrukeres kunnskap om godkjente bilpleievirksomheter og verksteder	-	-	Ca. 2,5 mill. visninger og 9 500 klikk til handlehvitt.no
	SMSØ	Antall besøkende handlehvitt.no	80 000	85 000	54 000
		Rekkevidde handlehvitt på facebook	1 107 000	1 500	-
		Rekkevidde sosiale medier	-	-	2 480 000
	Medbyggerne	Antall sertifiserte Medbygger varehus	34	34	34
Avtaler	Tettpå:	Antall avtaler kommuner	22	21	22
		Antall gjennomførte telefonsamtaler	5 900	5 200	8800
	Samarbeidsavtaler	Antall avtaler	19	20	20
		Omsetning byggeprosjekter	13 mrd.	140 mrd.	150 mrd.
		Antall kontroller byggeplasser	-	-	284 (364)
		Antall skatteattester utstedt etter fullmakt	87 900	104 000	111 000
Øvrig informasjon	Næringslivs-kontakter	Antall distrikter	15 næringslivskontakter totalt, hvorav én pr. politidistrikt.. Økokrim har i tillegg én næringslivskontakt og Kripos har to.		
		Antall særorgan			
Reaksjon/ sanksjon	Tilsyn	Antall tilsyn	168	214	223
		Andel tilsyn med reaksjon	62 %	57 %	68 %

7.3.1.1 Samarbeid

Treparts bransjeprogram er et operativt samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet innenfor fire bransjer: renhold, uteliv, transport og bil. Bransjeprogrammene jobber for å bidra til gode og lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Ledelse- og sekretariatsfunksjonen blir

ivaretatt av Arbeidstilsynet. Tiltak for å bevisstgjøre og mobilisere forbrukere og oppdragsgivere til å velge seriøse leverandører, er en viktig del av bransjeprogrammenes arbeid. Det er også stor grad av erfaringsutveksling med partene i andre land, for gjensidig læring og forebygging. Tabell 7.3.1 viser tilgjengelig informasjon om kvantitative resultater i 2023. Eksempelvis har bransjeprogrammet for bilbransjen kjørt tre kampanjer rettet mot forbrukere. Målet var å gjøre den nye godkjenningsordningen for bilpleie, hjulskift og hjullagring fra 2022 bedre kjent, og å påvirke forbrukere til å velge godkjente virksomheter. Kampanjene varte over 15 uker på Facebook, Instagram og Snapchat med 2 480 000 visninger. SMSØs nettside handlehvitt.no var landingsside for kampanjen, og fikk 9 500 klikk fra annonsene. Bransjeprogrammene har også gjennomført andre aktiviteter, hvor resultatene ikke lar seg tallfeste.

SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten. SMSØ arbeider for å redusere svart økonomi og bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. SMSØ utvikler også tiltak rettet mot forbrukere og innkjøpere der andre etater som DFØ og Arbeidstilsynet deltar. Veiledning gis blant annet gjennom handlehvitt.no og Spleiselaget. I 2023 ble handlehvitt.no utvidet til å informere om det skattemessige ved salg av eiendom, og veiledning gis nå på seks områder: Håndverker, Småjobber, Eiendom, Renhold, Bil og Utleie av eiendeler. Antall besøk på handlehvitt.no er redusert grunnet manglende budsjett for annonsering. Spleiselaget formidler om skatt, arbeidsliv og velferd til ungdom. I 2023, som i 2022, har reduserte ressurser medført at kun 7,6 prosent av elevene har møtt Spleiselaget. Informasjon har derimot blitt gitt blant annet via Ung.no og via Spleiselagets podcast. I 2023 startet også forprosjektet Fremtidens Spleiselag (FreS). Dette er en heldigitalisering av undervisningsopplegget på videregående skole. Det vil i tillegg bli laget en etterspurt e-læringsdel som ungdom kan benytte ved behov.

Medbyggerne er et prosjektsamarbeid mellom offentlig sektor, blant annet fylkeskommunen, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og politiet, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark. I 2023 er det videreført innsats hos 34 byggevarehus, herunder oppdatering av opplæringsmateriell. 270 små og store håndverks- og entreprenørbedrifter er sertifisert og har med det tatt et aktivt standpunkt for et seriøst arbeidsliv. I 2023 har det også vært gjennomført aktiviteter mot unge lærlinger og forbrukere. Det er gjennomført konferanser med 700 deltakere, holdningskampanjer med 2 400 000 visninger og annonser, leserinnlegg, medieomtaler, stand og flyere bidrar til synlighet. Medbyggerne bidrar dermed til samhandling, informasjon og synlighet rundt seriositet.

7.3.1.2 Avtaler

Tettpå er et tiltak i regi av Skatteetaten på tvers av offentlige etater, partene i arbeidslivet, byggebransjen, eiendomsmeglerbransjen, finansnæringen og forbrukernes interesseorganisasjoner. Formålet er å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggebransjen ved å mobilisere, veilede og dyktiggjøre forbrukerne i valg av håndverkere. Tettpå har avtale med 22 av landets største by- og hyttekommuner. Telefontjenesten har gjennomført 8800 samtaler til forbrukere med veiledning for hvordan de kan velge seriøse håndverkere. I 2022 utviklet Tettpå en robotisert utsending av informasjonsbrev i Altinn for målgruppen «kjøp av bolig- og fritidseiendom». Løsningen fungerer utmerket, og i 2023 er det sendt ut ca. 120.000 informasjonsbrev. Det er også gjennomført film-kampanjer med ca. 4.500.000 visninger. Evaluering av bankpiloten «Tettpå boligkjøper» indikerer effekter som kompetanse hos rådgivere og kvalitet i rådgiving og dermed risikoreduksjon. Finans Norge anbefaler bankene å implementere tiltakene fra piloten.

Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler inngås med store oppdragsgivere for å gi disse kunnskap om hvordan de kan velge seriøse leverandører. I 2023 har Skatteetaten 20 avtaler med flere av landets største offentlige oppdragsgivere, landets største by-kommuner og flere store hovedentreprenører. Det er en reduksjon i antall avtaler fra fjoråret, grunnet manglende etterlevelse av forpliktelser i avtalen. Evalueringer viser høyt tilfredshet hos samarbeidspartnere. For 2023 oppgir partnere en økning i antall saker hvor samarbeidsavtalene bidrar til utestenging av useriøse. De samarbeidende partene kan også motta seriøsitetinformasjon via skatteattester. Skatteattestene har opplysninger om skatt og avgift, og kan øke oppdragsgiveres mulighet til å vurdere om leverandører er seriøse. I 2023 økte antallet utstedte skatteattester til 111 000. I 2023 har 28,1 mill. kroner restanser blitt krevd inn av Skatteetaten som et direkte resultat av samarbeidet. Samlet indikerer dette at samarbeidsavtalene bidrar til måloppnåelse i seriøsitetsarbeidet, og at måloppnåelsen har blitt styrket det siste året.

7.3.1.3 Øvrig informasjon til oppdragsgivere og forbrukere

Tilgjengeliggjøring av virksomhetsdata (seriøsitetinformasjon). Markedet for de kriminelle aktørene kan reduseres ved å gjøre det lettere å finne frem til de seriøse aktørene. Etatene har derfor i felles innspill til Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og a-krim ment at det er svært viktig å prioritere arbeidet med hvordan offentlig kvalitetssikret informasjon innenfor personvernregelverkets rammer kan deles mellom ulike offentlige instanser og med private virksomheter og forbrukere. I 2023 jobbet bl.a. Skatteetaten og Brønnøysundregistrene, samt partene i arbeidslivet, for å påvirke politiske prosesser og Nærings- og fiskeridepartementet for å vurdere regelverket rundt tilgjengeliggjøring av relevant virksomhetsdata, se kapittel 6.4.

Arbeidstilsynet forvalter godkjenningsordninger og registre som oppdragsgivere og forbrukere kan søke i for å finne godkjente tilbydere. Dette omfatter i 2023 godkjenningsordningene for renhold og bilpleie. Et register for bemanningsforetak ble forsterket med en godkjenningsordning fra 1. januar 2024. I tillegg forvalter Arbeidstilsynet ordninger med HMS-kort innen bygg og anlegg, renhold og bilpleie, hjulskift og hjullagring, som er et synlig bevis for oppdragsgivere og forbrukere på at arbeidsgivere og arbeidstakere innen disse bransjene er registrert og godkjent iht. gjeldende krav. En erfaringskartlegging⁸ av HMS-kortordningene fra 2023, konkluderte med at disse ordningene blant annet førte til bedre registrering, og til at en del oppdragsgivere fant det enklere å velge seriøse leverandører.

Politiets næringslivskontakter skal formidle oppdatert kunnskap om trusselbildet til relevante virksomheter og aktører, gi råd til utbyggere for større bygg- og anleggsprosjekter, ha kontakt om kriminalitetsutfordringer med aktører i utsatte bransjer, og generelt være en pådriver og tilrettelegger for samhandling mellom politi, kontrolletater, næringslivet og organisasjonene. Næringslivskontaktene er og en ressurs for informasjonsinnhenting. Med et godt etablert nettverk og gode informasjonskanaler vil de kunne motta informasjon om trusler og sårbarheter i næringslivet, noe som vil berike både kunnskapsgrunnlaget og beslutningsgrunnlaget for målrettede tiltak. I tillegg til politidistriktene har Kripes og Økokrim også egne næringslivskontakter.

Næringslivskontaktene i politidistriktene har i 2023 hatt nær dialog med a-krimsentrene, samt annet lokalt a-krimssamarbeid der dette er aktuelt. Flere møter representanter for a-krimssamarbeidet jevnlig og samarbeider om igangsetting av forebyggende tiltak. Som eksempel initierte og

⁸ Eggen, F W, J I Steen og M Bråten (2023): *Evaluering av HMS-kortordningen*. Rapport 33-2023, Samfunnsøkonomisk analyse AS, i samarbeid med Fafo.

underskrev næringslivskontakten i Nordland politidistrikt og A-krimsentret i Nordland i 2023 en samarbeidsavtale med Rana kommune, arbeidstakerorganisasjoner og utbyggere om å forhindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i store utbyggingsprosjekter i Rana.

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid gjennomfører noe innsats mot oppdragsgivere og forbrukere, blant annet gjennom samarbeid med arbeids- og næringslivet, proaktiv og reaktiv bruk av media, utdeling av informasjon og kontroll. Den samlede egenvurderingen fra sentrene og lokale a-krimssamarbeid, på bakgrunn av sin kjennskap til situasjonen lokalt, er at deres innsats i 2023 har hatt god virkning på at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Noen oppgir imidlertid at innsatsen er utfordrende å vurdere, og noen har ikke gitt vurdering.

7.3.1.4 Sanksjoner

Arbeidstilsynet fører tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørkjeder. Dette gjøres blant annet for å kontrollere at de overholder sitt ansvar i henhold til regelverk om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, informasjons- og påseplikt innenfor allmenngjorte områder, og krav til å benytte godkjente virksomheter innenfor renhold og bilpleie, hjulskift og -lagring. I 2023 ble det utført 223 slike tilsyn, hvorav 68 prosent medførte minst én sanksjon.

7.3.2 Effekter - oppdragsgivere og forbrukere

Sentrale kjennetegn som indikerer at brukermålet er oppnådd, er 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. Vurdering av brukereffekter er begrenset til det som finnes av informasjon om effekter fra 2023. For at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester, har etatene samhandlet, informert, veiledet og utført kontroller. Resultatene er samarbeid, avtaler, informasjon og sanksjoner.

Omfanget og resultatene av aktivitetene tilsier at oppdragsgivere og forbrukere har fått tilgang til informasjon og dermed gitt mulighet til å tilegne seg kunnskap til å ikke bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp. Vurderinger indikerer også at aktivitetene verdsettes av mottaker, og det er eksempler på at oppdragsgivere har utestengt useriøse fra markedet.

Aktivitetene er redusert fra tidligere år på noen områder, men styrket på andre områder. Spørreundersøkelser mot virksomheter i proffmarkedet for bygg- og anleggsbransjen fra 2023, indikerer at stadig færre opplever at oppdragsgivere etterspør tjenester der det ikke betales skatter eller avgifter (4 prosent i 2023 mot 9 prosent i 2015). Stadig flere oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører operer hvitt (51 prosent i 2023 mot 35 prosent i 2015). Det er forventet at det er innsats over tid som fører til at oppdragsgivere og forbrukere ikke bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp. Det er dermed nærliggende å anta at resultater fra spørreundersøkelser i markedet er et resultat av den samlede innsatsen over år, fremfor kun årets innsats. Handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet kan imidlertid reduseres ved å gjøre det lettere å finne frem til de seriøse aktørene. Det er dermed nærliggende å anta at tilgjengeliggjøring av virksomhetsdata vil ha betydning for økt måloppnåelse på dette området. Tilgjengeliggjøring er i dag utfordret av regelverk og systemer, og deler av arbeidet er stoppet i Nærings- og fiskeridepartementet.

8 Samfunnseffekter av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet

Innsatsen overfor sentrale trusselaktører, utenlandske arbeidstakere, og oppdragsgivere og forbrukere skal medføre at kriminelle i arbeidslivet opplever redusert handlingsrom. Dette innebærer at de kriminelle skal få redusert kapasitet og intensjon, redusert tilgang på arbeidskraft å utnytte og redusert tilgang på oppdrag. Opplevd oppdagelsesrisiko kan redusere sannsynligheten for ulovligheter ytterligere, fordi aktørene vil vurdere gevinsten av en ulovlighet opp mot risikoen for å bli oppdaget og påfølgende straff⁹. Samlet kan dette bidra til å redusere omfanget av arbeidslivskriminalitet. Redusert omfang gjør at vi beskytter de fem samfunnsverdiene arbeidslivskriminalitet truer. De fem samfunnsverdiene er:

- Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten
- Tillit til myndighetene
- Likere konkurransevilkår i næringslivet
- Rettsikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere
- Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

I dette kapittelet presenteres noen indikatorer for utviklingen i opplevd oppdagelsessannsynlighet, arbeidslivskriminalitet og de fem samfunnsverdiene.

8.1 Opplevd oppdagelsessannsynlighet

Det er nærliggende å anta at det å bli kontrollert øker opplevd oppdagelsessannsynlighet og dermed etterlevelsen. Skatteetatens bedriftsundersøkelse om etterlevelse, rapportering og oppdagelsesrisiko (SERO) viser en nedgang i andelen som oppgir stor sannsynlighet (stor + svært stor) for at virksomheten vil bli kontrollert av skattemyndigheten de neste to årene. I 2023 opplever 40 prosent at dette er sannsynlig, mot 45 prosent i 2022 og 41 prosent i 2021.

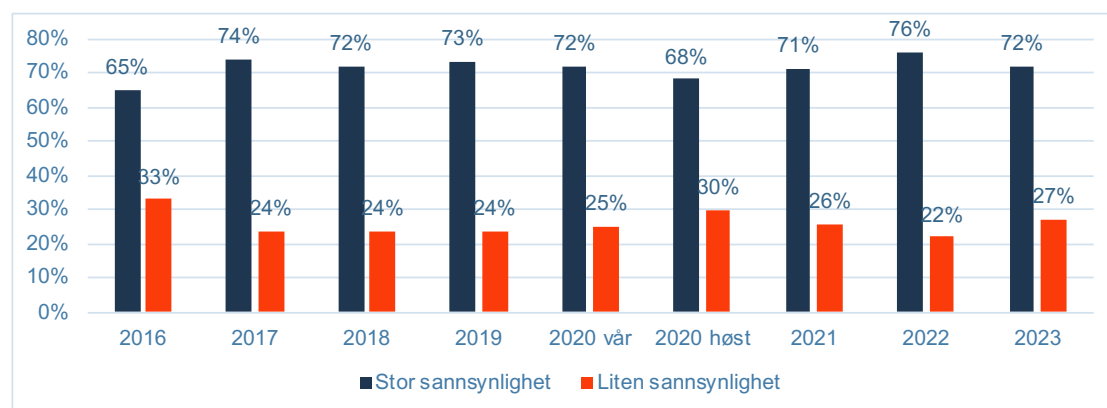
SERO-undersøkelsen viser videre at 72 prosent oppgir stor opplevd oppdagelsessannsynlighet i 2023. Dette er en reduksjon på 4 prosentpoeng fra 2022, se figur 8.1. Med unntak fra et svakt forhøyet nivå i 2022, er det i realiteten ingen statistisk signifikant endring mellom 2017 og 2023.

Fordelt på de fire bransjegruppene bygg og anlegg, rengjøring/servering/frisering, transport og bilreparasjon, og øvrige¹⁰, viser undersøkelsen at opplevd oppdagelsessannsynlighet er på nivå med, eller noe lavere enn, den var i forkant av pandemien i 2020 for alle bransjer. Det er ingen statistisk signifikant endring i opplevd oppdagelsessannsynlighet mellom 2020 og 2023 for disse risikobransjene.

⁹ Se for eksempel Allingham og Sandmo (1972) med eksempel om skatteunndragelser.

¹⁰ Øvrige bransjer: handel, øvrig tjenesteytende, industri etc., primærnæringer, offentlig, helse og undervisning, eiendom

Figur 8.1 «Dersom en virksomhet i din bransje unnlater å rapportere inn alle skatter og avgifter, hvor stor sannsynlighet tror du det er for at skattemyndigheten oppdager dette?»



Kilde: SERO

Fra Skatteetatens tertialvise brukerundersøkelse for bedrifter viser resultatene fra 2. tertial 2023 at 60 prosent av bedriftene opplever høy (ganske høy + svært høy) sannsynlighet for at en virksomhet vil bli tatt i å unndra skatt og avgift. Dette er på nivå med året før, der andelen var på 62 prosent i 2. tertial. På spørsmål om konsekvenser av å bli tatt i skatteunndragelse svarer 69 prosent i 2023 at konsekvensene anses som høye dersom en bedrift blir tatt i å unndra skatt, noe som er en statistisk signifikant nedgang sammenlignet med 78 prosent i 2. tertial året før.

Samlet vurdering opplevd oppdagelsessannsynlighet

Samlet sett viser ingen av de ovennevnte indikatorene for opplevd oppdagelsessannsynlighet noen reell endring mellom årene 2017-2023. Firedelt bransjeinndeling viser at bransjegruppene konvergerer mot et ganske likt nivå av opplevd oppdagelsessannsynlighet, der bygg og anlegg opplever det som minst sannsynlig å bli oppdaget. Dersom en virksomhet blir tatt i å unndra, anser majoriteten konsekvensene som høye.

8.2 Omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Det er utfordrende å estimere omfanget av et problem hvor aktører forsøker å skjule sine handlinger. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold. For å forsøke å estimere omfanget av kriminalitet, finnes det to hovedtilnærminger - indirekte makrotilnærminger og direkte mikrotilnærminger. Indirekte metoder tar hovedsakelig utgangspunkt i aggregerte data, mens direkte metoder tar utgangspunkt i faktiske observasjoner på individnivå. Begge tilnærmingene er heftet med usikkerhet i estimater. I denne delen omtales studier som er nye for 2023. For omtaler av tidligere studier på omfang, se etatenes felles årsrapport for 2022 og 2021.

Spørreundersøkelser er en direkte metode som kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser knyttet til arbeidslivskriminalitet. Slike undersøkelser er imidlertid forbundet med en rekke feilkilder som kan true både påliteligheten og validiteten til resultatene¹¹.

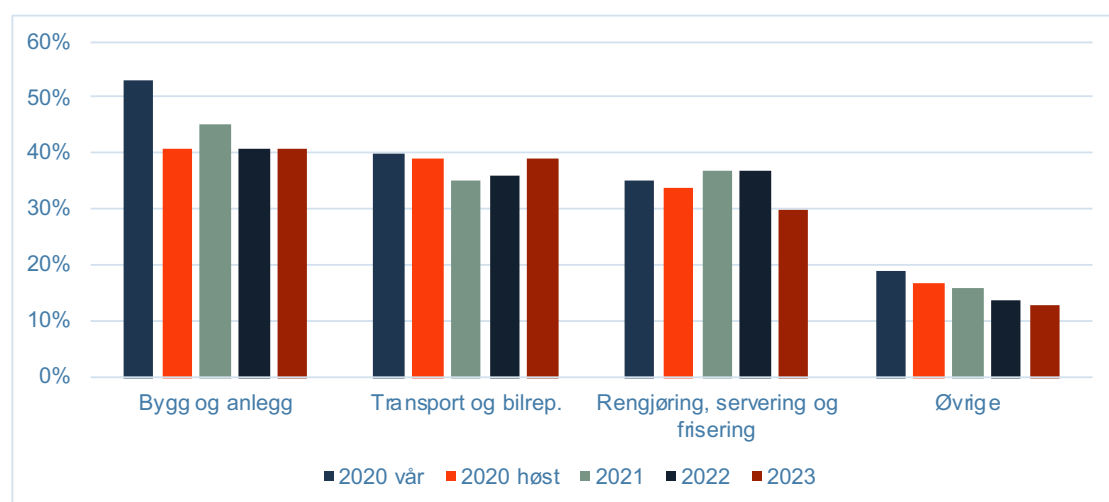
11 5 Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.

Det kan blant annet være utfordrende å vite om respondentene uttaler seg på bakgrunn av egne erfaringer eller generelle oppfatninger, og hvor godt empirisk forankret disse oppfatningene er. Respondenters opplevelse av kriminalitet kan for eksempel være et resultat av hvor synlig eller skjult kriminaliteten er, fremfor et reelt bilde av kriminaliteten.

I 2023 er det gjennomført to spørreundersøkelser – SERO-undersøkelsen og BA-proff-undersøkelsen.

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om næringslivets oppfatning av hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje. Figur 8.2 fremstiller utviklingen i respondentenes svar. I fremstillingen sammenliknes respondentene fra risikobransjer og øvrige bransjer fra SERO. Resultatene viser at arbeidslivskriminalitet er opplevd som ganske vanlig i enkelte risikobransjer. Andelen som oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig i deres bransje er på et jevnt nivå over tid, der ingen endringer er statistisk signifikante sammenlignet med høsten 2020.

Figur 8.2 «Hvor vanlig eller uvanlig tror du arbeidslivskriminalitet er i din bransje i dag?» - Andel som oppgir «Ganske vanlig» eller «Svært vanlig», fordelt på risikobransjer og representative utvalg



Kilde: SERO

Undersøkelsen tar også for seg regelbrudd knyttet til HMS, svart arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, trygdeytelser, oppholds- og arbeidstillatelser og brudd på innleiebestemmelser. Med utgangspunkt i første måling i 2019 er det kun for brudd på HMS-regler og trygdeytelser det er en statistisk signifikant endring over tid, frem til siste måling i 2023. Over tid har opplevd utbredelse av brudd på HMS-regler økt fra 23 til 29 prosent. Opplevd utbredelse av brudd på bestemmelser om trygdeytelser har derimot falt fra 18 til 14 prosent. Fra 2019 til 2023 er det ingen statistisk signifikante endringer i opplevd utbredelse av andre typer regelbrudd.

BA-proff-undersøkelsen retter seg mot proff-markedet i tre bransjer innen bygg og anlegg¹² - oppføring av bygninger, anleggsvirksomhet og spesialisert bygg- og anleggsvirksomhet. Disse tre skiller seg fra hverandre når det gjelder oppgaver og størrelse. Oppføring av bygninger representerer den største av de tre bransjene målt i omsetning. Undersøkelsen indikerer at 21 prosent opplever arbeidslivskriminalitet som ganske eller svært vanlig i 2023 – en statistisk

12 SSB nacekoder.

signifikant nedgang fra 31 prosent i 2020. Nedgangen i opplevd utbredelse av ulike typer regelbrudd, fra 2015 til 2023, er signifikant for alle typer regelbrudd i undersøkelsen¹³. Andelene i bygg og anlegg som oppgir at regelbrudd knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig, er markant lavere i BA-proff-undersøkelsen enn for respondenter i SERO som har næringsvirksomhet i bygg- og anleggsbransjen. Her er det imidlertid verdt å merke seg at undersøkelsene retter seg mot ulike utvalg innen bygg og anlegg.

Omfanget av arbeidslivskriminalitet kan påvirkes av mange og sammensatte forhold både i og utenfor etatene. Dette medfører kompliserte årsakssammenhenger. Det er derfor utfordrende å knytte resultatene fra spørreundersøkelsene direkte til innsats mot arbeidslivskriminalitet. BA-proff gir imidlertid noen indikasjoner på respondentenes opplevelse av etatenes innsats. Siden 2015 har undersøkelsen målt tre indikatorer for etatenes innsats.

1. I hvilken grad opplever din virksomhet at offentlige etater:
2. fører effektiv kontroll for å avdekke arbeidslivskriminalitet
3. stopper de som driver arbeidslivskriminalitet i bransjen
4. er synlige ute på arbeidsplassene

Undersøkelsen viser ingen statistisk signifikant endring i disse indikatorene mellom 2018 og 2023, der andelene som i stor grad er enige i påstandene har ligget på et jevnt nivå mellom 19 og 23 prosent.

Samlet vurdering omfanget og utviklingen av arbeidslivskriminalitet

Samlet sett er det indikasjoner på at omfanget av arbeidslivskriminalitet fortsatt er et alvorlig samfunnsproblem i 2023. Resultater fra spørreundersøkelse mot næringslivet viser at arbeidslivskriminalitet oppleves som ganske vanlig blant enkelte risikobransjer uten noen statistisk signifikant endring siden høsten 2020. Siden 2019 måles en statistisk signifikant økning i andelen som opplever brudd på HMS-regler som vanlig i bransjen, og en statistisk signifikant nedgang i andelen som opplever brudd på trygdeytelser som vanlig. Det er fortsatt en større andel innen bygg og anlegg enn for øvrige bransjer som oppgir at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig. I bygg- og anleggsbransjen er opplevelsen av etatens innsats for å redusere arbeidslivskriminalitet, på et stabilt nivå mellom 19 og 23 prosent, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden 2018.

8.3 A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier

Gjennom å oppnå felles brukermål skal det tverretatlige a-krimssamarbeidet bidra til redusert arbeidslivskriminalitet, og derigjennom beskytte fem samfunnsverdier. De fem samfunnsverdiene henger sammen slik at måloppnåelse knyttet til én vil påvirke måloppnåelsen knyttet til de andre.

8.3.1 Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten og tillit til myndighetene

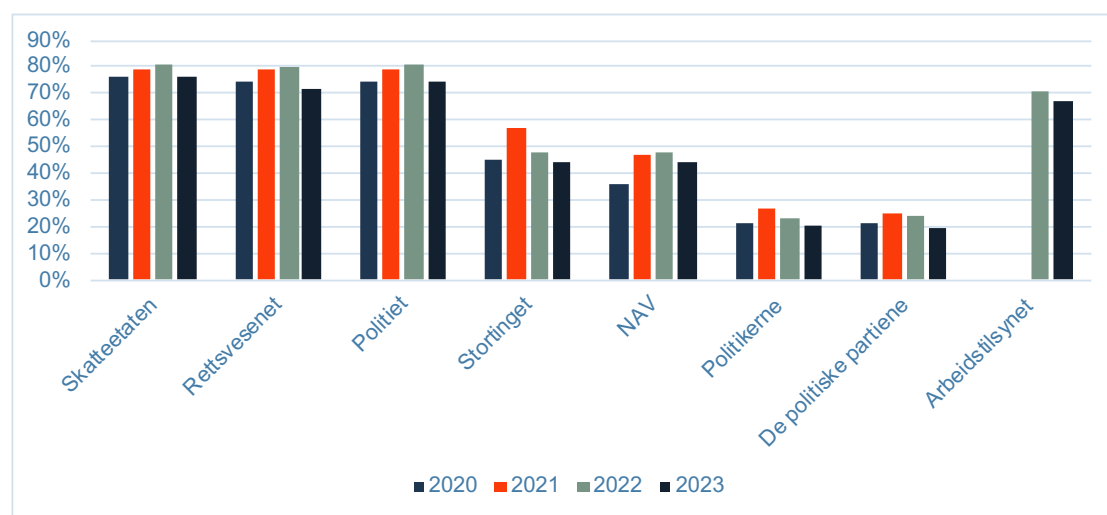
Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten avhenger av tillit mellom borgere og tillit til

¹³ Brudd på bestemmelser om HMS, svart arbeid, bestemmelser om lønnsvilkår, bestemmelser om trygdeytelser, bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse, og innleie.

at samfunnsinstitusjonene fungerer. Eksempler fra forskningen viser hvordan etterlevelse på skatteområdet henger sammen med i hvilken grad skattepliktige har tillitt til skattemyndighetene og at skattesystemet oppleves som rettferdig¹⁴.

I SERO-undersøkelsen 2023 er 75 prosent enige i at flertallet av virksomheter rapporterer korrekt til skattemyndighetene, som er en statistisk signifikant økning siden 2021 da nivået var på 67 prosent. 10 prosent er delvis eller helt enige i at bevisste skatteunndragelser i enkelte tilfeller kan aksepteres. Det er en økning på 4 prosentpoeng fra 2022.

Figur 8.3 «På en skala fra 0 til 10, hvor stor eller liten tillit har du til hver av disse institusjonene? % stor tillit (7-10)»



Kilde: SERO

I SERO-undersøkelsen blir det spurt om i hvilken grad norske virksomheter har tillit til offentlige institusjoner, se figur 8.3. Alle inkluderte institusjoner opplever redusert tillit fra 2022 til 2023, der alle reduksjonene er statistisk signifikante.

Ifølge DFØs Innbyggerundersøkelse har innbyggerne lavere tillit til alle institusjoner i 2023 enn i 2021¹⁵. Av de institusjonene undersøkelsen spør om¹⁶ har innbyggerne høyest tillit til domstolene og politiet. På en skala fra 0 til 10 svarer innbyggerne i gjennomsnitt 7,3 på hvor høy tillit de har til domstolene og 7,0 på hvor stor tillit de har til politiet. Videre svarer de i gjennomsnitt 5,6 på hvor høy tillit de har til den offentlige forvaltning. De politiske partiene har lavest tillit hos innbyggerne i 2023, med et gjennomsnitt på 4,5. Undersøkelsen indikerer videre at sammenlignet med andre land, har innbyggerne i Norge høy tillit til hverandre.

Hvorfor undersøkelsene indikerer redusert tillit er ikke kjent. Høy oppslutning om finansiering av velferdsstaten avhenger imidlertid av tillit. Skatteetaten arbeider derfor med å øke kunnskapen om hva som påvirker tillit.

¹⁴ Se for eksempel Fortin et al. (2007), van Dijke og Verboon (2010), Feld og Frey (2003), Taylor (2001).

¹⁵ [Innbyggerundersøkelsen på 5 minutter | DFØ \(dfo.no\)](#)

¹⁶ Domstolene, politiet, bankene, den offentlige forvaltningen, Stortinget, kommunestyret/byrådet, nyhetsmediene, regjeringen, de politiske partiene.

8.3.2 Likere konkurransevilkår i næringslivet

Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser SERO-undersøkelsen 2023 at 30 prosent opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden første måling i 2016.

Kjøp av svart arbeid kan true lovlydige firmaer. SMSØ-undersøkelsen indikerer at 70 prosent er delvis eller helt enig i påstanden om at, kjøper man svart arbeid, truer man livsgrunnlaget til lovlydige firmaer¹⁷.

BA-proff-undersøkelsen fra 2023 viser at 28 prosent av respondentene opplever i stor grad å ofte tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå. Andelen er lik som i 2015, og det er derfor ikke noen statistisk signifikant endring siden første måling. På oppfølgingsspørsmål om hvorfor respondentene opplever å tape anbudsrunder mot aktører som tilbyr lavere prisnivå, er det at virksomheter ikke oppfyller krav til gjeldende HMS-regelverk og ikke bruker faglærte nevnt som de vanligste årsakene.

8.3.3 Rettsikkerhet, trygghet og lovlige lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere

Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid¹⁸. Ulike deler av arbeidslivet har imidlertid både ulik grad av og ulike typer arbeidsmiljøutfordringer, og enkelte grupper av arbeidstakere er mer utsatt enn andre. Det totale omfanget av arbeidstakere som ikke har lovlige lønns- og arbeidsvilkår i Norge, er ukjent. Det er derfor også vanskelig å si noe sikkert om utviklingen over tid.

Resultater fra SERO-undersøkelsen indikerer ingen signifikant endring når det gjelder hvorvidt virksomhetene opplever bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse som vanlig i deres bransje. I 2023 oppgir 13 prosent at dette er vanlig, mot 14 prosent i 2019. BA-proff-undersøkelsen måler også i hvilken grad respondentene opplever at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig eller uvanlig. Undersøkelsen måler en nedgang fra 14 prosent i 2019 til 8 prosent i 2023, som indikerer en statistisk signifikant endring over tid i proff-markedet for bygg- og anlegg.

Fafo har, ved hjelp av lønnsstatistikk fra SSB, sett på lønnsfordeling innen de allmenngjorte tariffområdene i 2022.¹⁹ Totalt sett var andelen lønnsforhold i allmenngjorte områder under minstesats på seks prosent i 2022, mot ti prosent i 2021 og åtte prosent i 2020²⁰. Trolig kan deler av nedgangen fra 2021 til 2022 forklares med at de allmenngjorte satsene ikke var endret mellom talletidspunktene for lønnsstatistikken i 2021 og 2022. I tillegg til at færre lønnsforhold var under allmenngjort sats, var flere godt over (mer enn 15 prosent) minstesats. To prosent var godt under minstesats (mer enn 15 prosent under), som er ett prosentpoeng mindre enn i 2021.

17 [Undersøkelser - Samarbeid mot svart økonomi \(samarbeidmotsvartokonomi.no\)](https://samarbeidmotsvartokonomi.no)

18 Statens arbeidsmiljøinstitutt (2021): Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk. STAMI-rapport, årgang 2, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

19 Svarstad, Elin og Bjørn Dapi (2024): Lønn i allmenngjorte bransjer 2022. Fafo-notat 2024:08.

20 Det antas at tallene for 2020 og 2021 er påvirket av at det var færre ikke bosatte arbeidstakere i Norge disse årene.

8.3.4 Trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester

SMSØ-undersøkelsen 2022 indikerer at 3 prosent har opplevd å kjøpe arbeid hvitt som de i etterkant tror var svart. Tilsvarende var 5 prosent i 2018 og 4 prosent i 2020. Når respondentene blir spurt om årsaken til at de tror dette, er det i stor grad mangel på kvittering samt kontant betaling eller Vipps. De aller fleste svarer at det er enkelt å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. SMSØ-undersøkelsen 2022 viser at 6 prosent svarer at det kan være vanskelig å vite om arbeidet som utføres for dem er svart eller hvitt. For å finne ut av om arbeidet som utføres er svart eller hvitt, oppgis søk på nett som den vanligste måten.

Stadig flere virksomheter i bygg- og anleggsbransjen oppgir også at det er enkelt å finne ut om leverandører de kjøper tjenester av, operer hvitt. BA-proff-undersøkelsen måler en statistisk signifikant endring fra 23 til 51 prosent i perioden 2015 til 2023. Til tross for positiv utvikling fra 2015, har trenden flatet ut de siste årene, der det ikke er noen reelle endringer etter 2021.

A-krimssamarbeidet skal bidra til å beskytte fem samfunnsverdier: Samlet vurdering Undersøkelser mot privatpersoner og næringsliv indikerer at oppslutningen rundt velferdsstaten er høy, og aksepten for unndragelser generelt er lav. Videre viser undersøkelser en statistisk signifikant nedgang for generell tillit til institusjoner og aktører i 2023, sammenlignet med året før. Når det gjelder konkurransesituasjonen, viser undersøkelser mot næringslivet at ca. en av tre respondenter opplever å måtte konkurrere mot/med virksomheter som har et lavere kostnadsnivå, fordi de for eksempel driver svart eller på en annen måte unndrar skatter og avgifter. Dette er på samme nivå som tidligere, der det ikke er målt noen statistisk signifikant endring siden første måling i 2016. Arbeidsmiljøet i norske virksomheter regnes generelt sett som blant de beste i Europa, og på et stabilt høyt nivå over tid. Ulike deler av arbeidslivet har imidlertid både ulik grad av og ulike typer arbeidsmiljøutfordringer, og enkelte grupper av arbeidstakere er mer utsatt enn andre. I Norge er det generelt opplevd god trygghet for kvalitet og leveringsdyktighet ved kjøp av varer og tjenester.



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2023

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

Dato: 15.03.2024

Innhold

Sammendrag	4
Innledning.....	6
Evaluering av arbeidsmiljøsatsingen	7
Agenda Kaupangs hovedfunn og hovedanbefalinger med refleksjoner fra etatene.....	7
Å videreføre og sikre det gode partssamarbeidet	8
Regional, lokal og virksomhetsnær forankring.....	8
Fra sosialt klima og miljø til en kultur hvor arbeidsmiljø handler om arbeid.....	9
Om styrket formidling; kunnskap om, kjennskap til og bruk av satsingen	9
Om Arbeidsmiljøsatsingen og de ulike IA-virkemidlene	10
Om erfaringsbasert kunnskap	10
Status og videre plan for den enkelte etat	11
STAMI.....	12
En bra dag på jobb.....	13
En bra dag på jobb i tall	13
NOA+	14
NOA+ i tall.....	14
Systematiske kunnskapsoppsummeringer	15
Arbeidsmiljørådet.....	15
Opplæring og undervisning	15
Styrket formidling	16
Samarbeid med øvrige etater	16
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøsatsingen.....	17
Utviklingspotensialet.....	17
Arbeidstilsynet.....	18
Tilsyn.....	19
Veivisning.....	20
Kampanjer	21
Samarbeid.....	22
Arbeidstilsynet.no.....	23
Arbeidsmiljøhjelpen	23
Arbeidsmiljøportalen.....	24
Utviklingspotensial til Arbeidsmiljøsatsingen.....	24
NAV	25
Idèbanken og IA-pakka	25
Samarbeid med andre de andre etatene:	26

Utviklingspotensial:	26
Havindustritilsynet.....	27
Arbeidsmiljøportalen.....	27
Arbeidsmiljøsatsingen i tilsyn	27
Veiledning.....	27
Samarbeid mellom etatene	28
Samarbeid med partene.....	29
IA Samlinger.....	30
Arbeidsmiljøportalen.....	31
Arbeidsmiljøsatsingen fortsettelse.....	32
Vedlegg	35

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2024 utarbeide en felles rapport hvor de redegjør for status og videre planer i arbeidet med arbeidsmiljøsatsingen. 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 «Arbeidsmiljøsatsingen 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».

Fra følgeevaluering til Agenda Kaupang fremheves det at formidlingsdelen, sammen med regional og lokal forankring, i tillegg til forankring på virksomhetsnivå, løftes opp som noen av de viktigste handlingsområdene for Arbeidsmiljøsatsingen videre. De omtales som forutsetninger å bygge videre på for å kunne hente ut satsingens effektpotensiale framover.

Her anbefaler også Agenda Kaupang at etatene i arbeidsmiljøsatsingen følger med på både hvordan kunnskapsgrunnlaget, dataen og verktøyene virker, og at det jobbes systematisk med innhenting av kunnskap rundt dette. I Arbeidsmiljøsatsingen har vi tolket dette delvis som en anbefaling om å gjøre fortsatte kartlegginger i etterkant av leveranse av sluttrapport, og delvis som en, i vesentlig grad, økt og styrket formidling. Kartleggingsbehovet er også et behov etatene i fellesskap, gjennom styringsgruppen, har fremmet til AID. Når det gjelder anbefalingen om å sørge for en styrket formidling, er dette også noe etatene stiller seg bak.

Etatene har gjennomført sitt første fullbyrdes driftsår med Arbeidsmiljøsatsingen, sett opp mot covid-19 og etableringsfasen som har påvirket tidligere år. Det har vært et produktivt år, både i form av utvikling av nye bransjer til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, men også i form av å kommunisere ut budskapet Arbeidsmiljø handler om arbeidet. Etatene opplever en stadig større etterspørsel etter veivisning og verktøy, fra virksomheter, BHT og partene.

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen, noe også evalueringen legger trykk på. I 2023 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøsatsingen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene. I tillegg til de formelle møtearenaene jobber etatene og partene sammen om å formidle ut Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler: gjennom samarbeid i IA-råd, aktiviteter samt deltagelse og medvirkning på hverandres arrangementer. I tillegg til at det er laget egne kunnskapsmoduler og e-læringer for ulike parter, som er med på å gi virksomhetene grunnlaget for å jobbe med eget arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøsatsingen har i sitt andre normalår etter pandemien hatt en stor aktivitet og nådd godt ut til virksomhetene. Det er etablert et godt samarbeid mellom etatene og med partene, noe som er sentralt for å nå godt ut med budskapet og produktene i satsingen. Verktøyene i satsingen er nå tilgjengelig for 26 bransjer, og bruken av verktøyene og etterspørselen etter veivisning, veiledning er markant økende. Agenda Kaupang gjennomførte i forbindelse med sluttevalueringen en undersøkelse ut mot over 2000 virksomheter i statlig, privat og kommunal sektor, hvor de rapporterte om at de fleste virksomhetene som har brukt de ulike produktene i satsingen, opplever dem som både nyttige og relevante for virksomhetene.

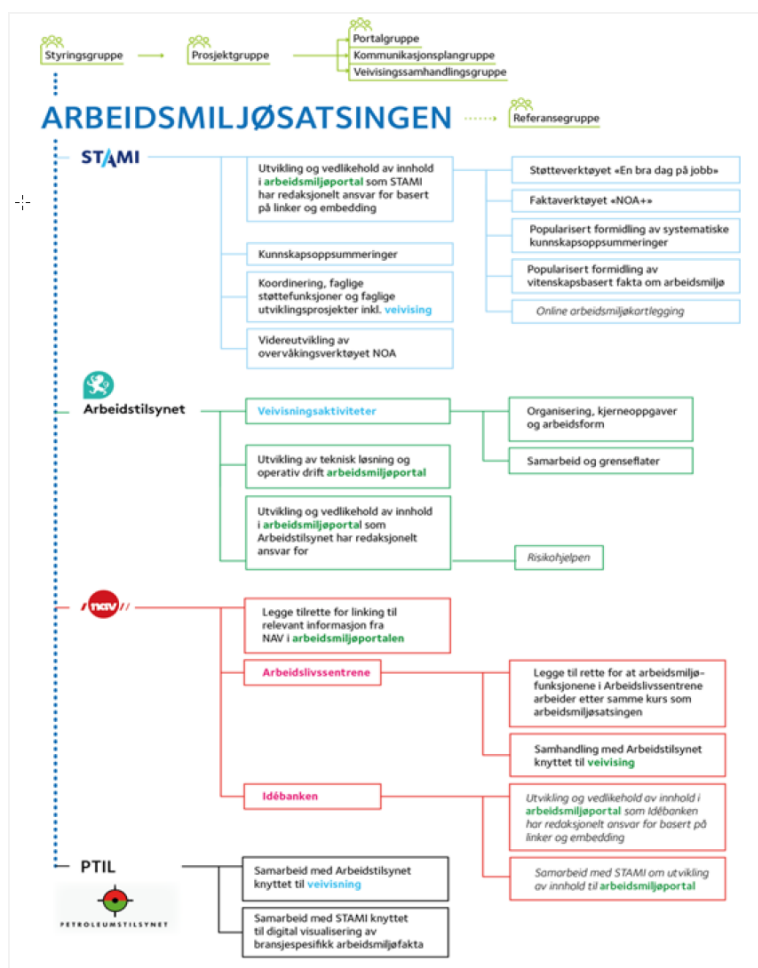
Samtidig har arbeidsmiljøsatsingen fortsatt et stort potensial for mer bruk hos virksomhetene, og produktene i satsinger er fortsatt ikke nok kjent i bredden av norsk arbeidsliv. Selv om det de siste to årene er gjort en stor jobb med å kommunisere ut satsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag, gjenstår det derfor en stor jobb med å fortsette å spre budskapet, spesielt i bransjer som ikke har vært prioritert gjennom et eget bransjeprogram.

Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv beskriver at «Arbeidsmiljøsatsingen 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». I IA-avtalen er arbeidsplassen i sentrum. Bransje og sektorvis arbeid vurderes som grunnleggende for å nå målene i IA-avtalen. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid skal være kunnskapsbasert og behovsrettet på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsmiljøsatsingen er det grunnleggende virkemidlet i dette arbeidet. Etatenes arbeid spiller 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.

I november 2022, ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om en forlengelse av nåværende IA-avtale. Dette ga etatene mulighet til å fortsette dette viktige arbeidet i forlengelsen, og inn i forhandlingene om en ny avtale mot i 2024. I 2023 ble datagrunnlaget til Levekårsundersøkelsen utvidet, noe som gir en utvidelse av kunnskapsgrunnlaget og den bransjemessige arbeidsmiljøfaktaen til arbeidsmiljøsatsingen. Dette åpner opp en mulighet for å øke fra 29 til 35-40 bransjer. Dette legger grunnlaget for en god prolangeringsperiode og et viktig fortsatt kunnskapsbasert forebyggingsarbeid i årene som kommer. Etatene er nå etablerte i sitt arbeid med Arbeidsmiljøsatsingen, og 2023 var et produktivt år for å kommunisere ut kunnskapsgrunnlaget, Arbeidsmiljøportalen og den tilhørende verktøy.

Arbeidsmiljøsatsingens innretning med alle dens ansvarsområder fordelt på de ulike etatene, synligjør hvordan etatene jobber, og betydningen opp mot helheten i hele IA-arbeidet. Samhandlingen mellom etatene, basert på disse områdene og denne måten å jobbe på, har også vist seg å bli stadig bedre. Også på andre virkemidler under IA-avtalen og samarbeid på tvers av etatene og partene i arbeidslivet utenom Arbeidsmiljøsatsingen.



Figur 1: Modellen illustrerer arbeidsfordelingen og alle ansvarsområdene i Arbeidsmiljøsatsingen

Evaluering av arbeidsmiljøsatsingen

Arbeidsmiljøsatsingen ble følgeevaluert av Agenda Kaupang gjennom hele IA-perioden og inn i det første året av prolongeringsfasen. Evalueringsrapporten ble levert mai 2023. Hovedfunnene i den ferdigstilte sluttrapporten ble, etter overlevering av rapporten, presentert for både Arbeids- og inkluderingsdepartementet, partene i arbeidslivet og etatene i fellesskap.

Fra etatenes side er det naturlig å ta opp denne slutt-evalueringen fra Agenda Kaupang i årets rapport. I og med at overleveringen samfaller med rapporteringsperioden, samt at rapporten påpeker viktige faktorer og funn fra arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen. Rapporten peker både på gode funn og godt fungerende aktiviteter, og på ting som kan og bør forbedres på både kort og lang sikt.

Selve evalueringen har ikke i tidligere rapporter blitt særskilt omtalt med eget kapittel. Dette betyr ikke at evalueringen ikke har vært en løpende del av arbeidet til både utviklingsprosjektet i sin tid, og til etatene i driftsmodus gjennom hele satsingsperioden. Snarere tvert imot; Agenda Kaupang har i sitt arbeid hatt en åpen og god dialog med etatene, og har også levert del-rapporter og vurderinger som har blitt vurdert og benyttet inn i det videre arbeidet, både i dialog med partene i arbeidslivet, gjennom styringsgruppen for Arbeidsmiljøportalen og i de enkelte etatene.

Evalueringen har på denne måten vært gjenstand for løpende diskusjoner og bidratt til justeringer av arbeidet og fremdriften. Et godt eksempel på det, uten å foregå rapporten, er nettopp at en av hovedanbefalingene til Agenda Kaupang allerede ved oppstart av 2023 ble adressert, før sluttrapporten ble levert. Vi tenker da nærmere på det som listes som hovedanbefaling nummer to [1, s. 9] i sluttrapporten; At etatene bør sørge for fortsatt fremdrift i antall bransjer, samt at arbeidet bør komme i gang tidligere og å være mer systematisk.

Her har etatene i fellesskap allerede etablert et «Bransjedialogforum» ved inngangen av arbeidet i 2023. Etter beslutning og forankring av hvilke bransjer som skal gjennomføres i det kommende året (nov/des 2022) ble det etablert et bransjedialogforum for både å sikre en raskere produksjon, og for å sikre stor gjenkjennelse i bransjene. Forumet består av bransjekontakter og virksomheter, samt virksomhetskontakter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette forumet bidrar nettopp til å sikre større struktur og systematikk i arbeidet med bransjene. Dette bransjedialogforumet har blitt videreført i 2024 og vil også være en førende struktur i arbeidet fremover etter 2024.

Dette kommer i tillegg til møtestrukturen med partene i arbeidslivet (3/år) som ble innført i 2023, hvor styringsmøtene (Arbeidsmiljøportal og Arbeidsmiljøsatsing) gjennomføres i samme periode som møtene med partene. En struktur som også ble etablert i forkant av fremleggelse av sluttrapport, og som kan sies å svare relativt godt på en av hovedanbefalingene Agenda Kaupang kom med [2, s. 9]; om å etablere en overordnet plan med tilhørende møtearena og en helhetlig struktur som ivaretar helhet og sikrer fremdrift.

Agenda Kaupangs hovedfunn og hovedanbefalinger med refleksjoner fra etatene

Selve Arbeidsmiljøsatsingen med dens aktiviteter og virkemiddel løftes som godt forberedt og helhetlig kunnskapsbasert og relevant. Budskapet oppleves som viktig og verktøyene og ressursene treffer et behov.

Satsingen fremmes med gode forutsetninger for levedyktighet og bærekraft og tydeliggjør dette med at sentrale aktører fremstår som like, både i beskrivelse og vurdering av satsing og dens budskap, samt betydningen av å jobbe sammen, på en systematisk måte, både mellom etatene og tett med partene. For å gjøre innholdet i satsingen kjent og brukt.

På viktige resultatområder løfter Agenda Kaupang måloppnåelse som en av de viktigste faktorene. Spesielt er dette knyttet til forbedret etatssamarbeid for å lykkes med mer samordnet og tilpassede innsatser, men også knyttet til utvikling av ressurser og aktiviteter i satsingen. Agenda Kaupang konkluderer i sin rapport at det fortsatt er for tidlig å si noe om måloppnåelse totalt sett, overordnet og opp mot samfunns mål.

Å videreføre og sikre det gode partssamarbeidet

En overordnet anbefaling i evalueringen [1, s. 9] er å bidra til å sikre og å videreføre det gode partssamarbeidet. Her anbefales det at etatene bør opprettholde en god dialog og involvering av partene. Dette for å bidra til å mobilisere dem til å formidle arbeidsmiljøsatsingens hovedbudskap og for motivere dem til å ta i bruk ressursene og produktene i satsingen i tillitsvalgt- og lederopplæringen.

Dette er naturligvis også en viktig anbefaling, og et moment etatene gjennom hele perioden har sett som avgjørende for å lykkes med arbeidsmiljøsatsingen; forankringen med partene i arbeidslivet. Her etablerte etatene i tidlig fase en kunnskapsmodul for partene, til bruk i deres opplæring av sine medlemmer nettopp med henblikk på dette.

Organisasjonene og deres medlemmer er også en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøsatsingen, og etatene har både i fellesskap og hver for seg søkt å bidra til å legge til rette for partenes opplæring. Dette gjennom bistand til utvikling av verktøy og læremiddel, foredragsserier og seminarer. Samt gjennom bransjemessig dialog og bruk av medlemsforbund og bransjeforeninger ved utvikling av verktøy og virkemidler.

Som motivatorer kan vi jobbe tett og nært sammen med partene sentralt, regionalt og lokalt for å bidra til å gjøre satsingen og innholdet i satsingen mer kjent, øke kunnskapen om hva som ligger inne i den og å gjøre den mer brukt. Nettopp for å bidra til å sikre kunnskapsbaseringen av arbeidsmiljøopplæringen i alle ledd.

Samtidig er det viktig her, som også Agenda Kaupang påpeker, at partene også har et selvstendig ansvar for å gjøre satsingen kjent, og for å bygge opplæring av sine egne medlemmer. Dette er også underlagt en egen evaluering som ikke ligger inne i Agenda Kaupangs sluttrapport, og ikke noe vi kommenterer på videre her.

Regional, lokal og virksomhetsnær forankring

En overordnet utfordring som kan leses ut av Agenda Kaupangs omtale av satsingen er at både satsing og verktøy løpende må oppleves som relevante for å kunne bistå virksomhetene i å løse utfordringene de og deres bransjer står overfor. Og at selv om dette er tilfellet, vil det likevel være krevende å lykkes med satsingen.

Her synliggjør de også viktigheten av å forstå brukerne og å være brukernær i utforming og tilpassing av verktøy, kommunikasjon og virkemidler. Samtidig løfter Agenda Kaupang at både private og offentlige brukere vurderer verktøyene som nyttige når de først tas i bruk.

Agenda Kaupang fremmer også at det fortsatt fremstår at det er avstand mellom hva som er kjent sentralt og blant aktørene som er tett på satsingen, og hva som er kjent, brukt og nyttiggjort mer lokalt, på regionnivå og ikke minst på virksomhetsnivå. Dette er en vurdering som vi mener er riktig, og som det også er viktig å ta med seg inn i det videre arbeidet. Og som vi naturligvis tar på det største alvor og bringer inn i både etatenes felles arbeid og i etatenes ulike aktiviteter. Det er også en anbefaling som støtter opp under kommunikasjonsgrunnlaget til arbeidsmiljøsatsingen.

Med dette i bakhodet er det viktig også å anerkjenne at det å jobbe med kulturelle endringer, både av forståelsen av hva arbeidsmiljøet er og hvordan det bør jobbes med, tar tid. Og det med lokal og regional forankring har blitt mer og mer fokusert i arbeidsmiljøsatsingen de senere årene. Delvis knyttet til planleggingen av, og gjennomføringen av, de regionale samlingene (som etter partenes ønske ble flyttet fra 2022 til 2023/24) og delvis knyttet til den økte bredden som naturlig kommer med flere bransjer tilgjengeliggjort. Men ikke minst gjennom tilleggsprotokollen til IA-avtalen som også har fokusert på lokal forankring i større grad. En tilleggsprotokoll som har bidratt til å også justere fokus hos partene i tillegg til satsingen, og som har vært gjeldende fra 2023.

Fra sosialt klima og miljø til en kultur hvor arbeidsmiljø handler om arbeid

Å justere arbeidsmiljøarbeidet bort fra tilleggsfaktorer og goder tilbake til selve arbeidet med alle arbeidsmiljørelevante faktorer, har vært, og vil være, en krevende oppgave når en prater om hele arbeidslivet i sin fulle bredde.

Det er en vesentlig kulturell endring som etterspørres ved å gå fra å jobbe med det sosiale klimaet, velferdsgoder, og det gode miljøet på jobben, til å jobbe med at arbeidsmiljøet handler om selve arbeidet.

Det er en justering som krever en forståelse av hovedbudskapet arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at dette også kommer til å påvirke hva virksomhetene og menneskene på arbeidsplassene jobber med når de skal jobbe med sitt eget arbeidsmiljø, og at det også vil prege hvordan de jobber med arbeidsmiljøspørsmål. Faktisk vil det påvirke hva vi etterspør når vi skal jobbe med arbeidsmiljø lokalt på en virksomhet, uten at det derfor har negativ påvirkning på goder, velferd, det sosiale miljøet eller klimaet på jobben.

Dette er også viktig å ha med når en ser på en annen av Agenda Kaupangs anbefalinger [1, anbefaling nummer tre, s. 9] om at brukertilbakemeldinger må tas på stort alvor og at produktene må tilpasses slik at de oppfattes som godt tilgjengelige og brukervennlige. At brukerne stemmer av Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler tas med i arbeidet.

Dette er naturligvis et viktig signal etatene i satsingen tar på alvor, og i sitt arbeid etterstreber å gjøre i alle elementer av satsingen. Samtidig er det slik at det i større grad bør handle om pedagogisk utforming, kommunikasjon, språk, gjenkjennelse, bruker-interface, brukertesting av tilgjengelighet og forståelse, enn det bør handle om innholdet og kunnskapen i verktøyene. Som jo både er hentet fra forskning og vitenskap og også sikkerstilt med bransjetall for gjeldende bransjer.

Denne anbefalingen bør derfor ta sitt utgangspunkt i grunnlaget for satsingen; å føre arbeidsmiljøarbeidet tilbake til selve arbeidet, og å bidra til å gjøre dette på den absolutt beste og mest brukervennlige måten for virksomhetene der ute, være seg de er små eller store.

Om styrket formidling; kunnskap om, kjennskap til og bruk av satsingen

Formidlingsdelen, sammen med regional og lokal forankring, i tillegg til forankring på virksomhetsnivå, løftes opp som noen av de viktigste handlingsområdene Agenda Kaupang vurderer for satsingen videre. De omtales som forutsetninger å bygge videre på, for å kunne hente ut effektpotensiale framover.

Her anbefaler også Agenda Kaupang at etatene i arbeidsmiljøsatsingen følger med på både hvordan kunnskapsgrunnlaget, dataen og verktøyene virker, og at det jobbes systematisk med innhenting av kunnskap rundt dette.

I Arbeidsmiljøsatsingen har vi tolket dette delvis som en anbefaling om å gjøre fortsatte kartlegginger i etterkant av leveranse av sluttrapport, og delvis som en i vesentlig grad økt og styrket formidling. Kartleggingsbehovet er også et behov etatene i fellesskap, gjennom styringsgruppen, har fremmet til AID. Når det gjelder anbefalingen om å sørge for en styrket formidling, er dette også noe etatene stiller seg bak.

Vi opplever at Agenda Kaupang her ikke i nødvendig grad skiller på verdikjeden av brukere, men at de kanskje oppfatter brukerne utelukkende på virksomhetsnivået. Og vi opplever nok at de i liten grad ser betydningen av opplæring av de ulike aktørene som videreformidler av forskning- og kunnskapgrunnlaget som formidles via Arbeidsmiljøportalen. Som også har vært viktig i valgt kommunikasjonsstrategi for satsingen.

Ser man formidlingsanbefalingen opp mot anbefalingen rundt regional og lokal forankring, og i anbefalingen om å motivere partene i egen opplæring, er dette samtidig litt forbausende, men samtidig et viktig punkt å ta med seg. Både når det gjelder koblingen mellom sentrale, regionale og lokale nivåer og de ulike målgruppene på disse nivåene. Også sett i perspektiv av å gjøre en kulturell endring i arbeidsmiljøarbeidet, er det nødvendig å jobbe mot og gjennom ulike aktører for å lykkes. I dette arbeidet er den direkte kommunikasjonen til virksomhetsnivået naturligvis betydningsfull, men som samtidig må støttes av et mangfold av veivisere.

Om Arbeidsmiljøsatsingen og de ulike IA-virkemidlene

I Agenda Kaupangs sluttrapport defineres arbeidsmiljøsatsingen inn som en av hovedsatsingsområdene i IA-avtalen; som en offensiv innsats for å både kunnskapsbasere, og bedre det arbeidsmiljøforebyggende arbeidet. Dette er det sentrale i satsingen. Ved etableringen av satsingen fikk man en enighet rundt en felles forståelse om hva arbeidsmiljø handler om.

Videre uttrykker de at myndighetene skal kunne kommunisere enhetlig om forebyggende arbeidsmiljøarbeid med utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap og med base i arbeidsmiljødefinisjonen «Arbeidsmiljø handler om arbeidet».

Sluttrapporten tar ikke for seg andre virkemiddel i IA-arbeidet, selv om Agenda Kaupang til en viss del har kartlagt eksisterende virkemiddel opp mot arbeidsmiljøsatsingens nye virkemiddel. De kommenteres ikke videre her, men gjenfinnes i sluttrapportens kapittel 9-11[1].

Ett virkemiddel i den nye IA-avtalen som ikke løftes fram av Agenda kaupang i større grad, er Bransjeprogrammene. Dette til tross for at de ved flere tilfeller i rapporten reflekteres opp mot blant annet funn i Agenda Kaupangs egne kartlegginger; hvor det både løftes at satsingens suksess også avhenger av at de sees i sammenheng med hverandre, og at de også kan sees som konkurrerende aktiviteter [1, s. 71-73].

Bransjeprogrammene ble også følge-evaluert av Deloitte AS med overlevering av evalueringsrapporten «Bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen: Evaluering for Arbeids- og inkluderingsdepartementet [2] i desember 2023. Vi skal ikke gå inn i dybden på disse, men kun reflektere over noen sentrale og overordnede poeng som ble løftet av Deloitte. Og som vi mener det er verdifullt å ta med seg inn i 2024 og kommende IA-periode.

Om erfaringsbasert kunnskap

Knyttet til Bransjeprogrammene løfter Deloitte i rapporten sine viktigste læringspunkter [2, s. 6] at «erfaringsbasert kunnskap er et viktig supplement til den forskningsbaserte kunnskapen, og at denne ivaretar det virksomhetsnære perspektivet som IA-avtalen legger opp til».

Dette samsvarer godt med hvordan arbeidsmiljøstatsingen har tilnærmet seg bruk av erfaring gjennom, blant annet, dialogforum og virksomhetsnær forankring av arbeidet med å utvikle kunnskapsbaserte verktøy.

Dette er også et viktig poeng sett i relasjon til ønsket om brukermedvirkning og brukertesting – hvor poenget er å ivareta virksomhetsnærheten og at det fungerer som et supplement til det forskningsbaserte.

Deloitte peker videre på [2, s. 10] at det er avgjørende at de ulike virkemidlene i IA-avtalen sees i sammenheng; «*Videre mener vi det er avgjørende at de ulike virkemidlene i IA-avtalen, herunder blant annet arbeidsmiljøstatsingen, som er myndighetenes ansvar, og bransjeprogrammene, som er partenes ansvar, i større grad sees i sammenheng, uavhengig av hvilke(n) aktør(er) som er ansvarlige for gjennomføring og resultater.*»

Dette er også et viktig poeng, både innenfor arbeidsmiljøstatsingen opp mot samarbeidet med partene, men også mellom disse to programmene.

To program som bruker forskningsbasert kunnskap i bunn, kombinert med virksomhetsnær erfarings-tilnærming og slik bygger stein på stein i arbeidet for at arbeidsmiljø faktisk handler om arbeidet, vil i større grad kunne bidra til både økt kjennskap til, større bruk av, og bedre effekt av kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Status og videre plan for den enkelte etat

Etatene har gjennomført sitt første fullbyrdes driftsår med Arbeidsmiljøstatsingen, sett opp mot covid-19 og etableringsfasen som har påvirket tidligere år. Etatene, deres ledere og fagpersoner skulle jobbe for:

- Sikre tett og solid kobling mellom kunnskapsgrunnlaget og kunnskapsformidlingen
- Sikre at de ansvarlige i etatene har en felles forståelse, budskap og informasjon ut til IA-partene, BHT og arbeidslivet
- Sikre at det utvikles gode og nye grep for hvordan en kan nå ut med kunnskapen og gjøre den enkel, forståelig og relevant for brukerne
- Bidra til at virksomhetene opplever en helhetlig innsats, og at etatene unngår unødvendig koordinering av bistanden gjennom at rollene er tydelig beskrevet.
- Kontinuerlig å jobbe for at den gode utviklingen og gjensidig tillit i etatssamarbeidet og samhandlingen fortsetter med uforminsket styrke og utvikling.
- Sikre at det er hele tiden er klare avtaler om arbeidsmiljøportalen innholdselementer, herunder eventuell utvikling av nye elementer.
- Jobbe for at kommunikasjonen og verktøy tas i bruk av sluttbrukerne/virksomhetenes ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.
- Jobbe for at en i driftsfasen (f.o.m. 2020) ikke opplever manglende og/eller lav støtte fra IA-partene og deres medlemmer.
- Jobbe internt i etatene, hos IA-partene og i virksomhetene for å sikre at en over tid klarer å motivere for en løpende (ved oppstarten; forstått som en ekstra) innsats for systematisk, kunnskaps- og behovs-basert forebyggende arbeidsmiljø.

I dette kapitlet vil hver etat beskrive sitt eget arbeid med Arbeidsmiljøstatsingen i 2023

STAMI

Rapporteringen for 2023 skal svare ut følgende viktige oppgaver knyttet til STAMIs arbeid i satsingen:

- Utvikling av kunnskapsbasert innhold og tilrettelegging for at dette skal fungere ute på virksomhetsnivå
- Utvikling av de bransjerettede verktøyene «En bra dag på jobb» og «NOA+» rettet mot virksomhetsnivået og tilgjengeliggjort gjennom Arbeidsmiljøportalen
- Gjennomføre, samle og tilgjengeliggjøre systematiske kunnskapsoppsummeringer på faktorer av betydning for IA
- Styrke data- og arbeidsmiljøovervåkingsgrunnlaget for hele det norske arbeidslivet
- Bidra med kunnskap til, opplæring av, og samarbeid med øvrige etater
- Styrke det vitenskapelige kunnskapsgrunnlaget
- Styrket formidling i eksisterende kanaler og gjennom økt aktivitet

Fokus har i 2023 vært på videre oppbygging og sikring av satsingens innhold, samt løpende arbeid med synliggjøring og tilgjengeliggjøring av delleveransene i satsingen, ikke minst det kunnskapsbaserte verktøyet «En bra dag på jobb» og faktaverktøyet «NOA+». STAMI har lansert verktøyet «En bra dag på jobb» for seks nye bransjer.

Samarbeidet med å utvikle arbeidsmiljøportalen videre har god utvikling i 2023, og STAMI bidrar aktivt i portalens redaksjonsråd, styringsgruppe, samt i koordineringsarbeidet mellom etatene, og opp mot partene.

Å etablere sikker, forskningsbasert kunnskap i en verden som stadig er i raskere endring, og hvor ny kunnskap er enda viktigere enn før, er et av de viktigste elementene STAMI bidrar med inn i Arbeidsmiljøetsatsingen. Vår enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer skal sette søkelys på viktige områder for IA, og gjennom arbeidet høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten, på en systematisk og kvalitetssikret måte.

STAMIs løpende arbeid og oppgaver, slik det innledningsvis er skissert, vil fortsette gjennom 2024. Arbeidet og oppgavene er også tilrettelagt for et videre arbeid inn i de neste årene framover. Det er naturligvis avhengig av en forlengelse av IA-avtalen og en fortsatt Arbeidsmiljøetsatsing. Dette inkluderer også et tett og nært samarbeid med våre søsteretater. Med en ny faktabok og et utvidet datagrunnlag i 2024 vil en over tid kunne komme opp i 35-40 bransjer på En bra dag på jobb og NOA+. Et nytt datagrunnlag vil også medføre oppdatering og korreksjon av allerede etablerte bransjer.

STAMI har gjennom året har opplevd en større og tydeligere etterspørsel fra bransje- og virksomhetsnivå, inkludert partenes egne medlemsforbund og medlemsorganisasjoner. Kunnskapsbaserte verktøy og virkemidler i satsingen begynner altså å leve egne liv og få en mer organisk spredning enn spredning fra etatene. Det kan bety at satsingen gjennom flere år begynner å etablere seg, og spre seg fra virksomhet til virksomhet.

Her tror vi også at de regionale samlingene høsten 2023 og våren 2024 har bidratt godt. Samlingene er godt forankret hos partene, og formålet med disse har vært å styrke og sikre kunnskapsgrunnlaget og den bransjerettede inngangen, men samtidig også å forsterke den lokale forankringen. Gjennom praktiske workshops bidrar samlingene til større nærhet til virksomhetsnivået, og dermed en tydelig rød tråd fra kunnskapen til forebygging på arbeidsplassen.

En bra dag på jobb

2023 er å betrakte som et normalt år når det gjelder produksjon og utvikling av En bra dag på jobb. Seks bransjer i En bra dag på jobb ble levert i tråd med forankringen gjort med arbeidslivets parter. Bransjene ble lansert parallelt med Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2023 etablerte STAMI sammen med partene i arbeidslivet og koordinert med Arbeidstilsynet en bransjedialoggruppe for å sikre arbeidet med de prioriterte bransjene gjennom året. Målsetningen med dette tiltaket er å sikre lokal forankring og å sikre dialogvirksomheter i hver bransje for både En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjegjenkjennelse både i uttrykk og språk er av stor betydning for senere bruk av verktøyene. Verdien av å ha virksomheter med godt partssamarbeid og ordnede forhold rent arbeidsmiljømessig er også av stor betydning for troverdigheten. Dette har i stor grad fungert godt, men vi har også i 2023 opplevd utfordringer med rekruttering av virksomheter til produksjon av verktøy. Her vil STAMI spesielt trekke frem bransjen Helseklinikker som utfordrende.

Arbeidet med bransjene har de senere år blitt mer krevende. Dette er knyttet til mengde og representativitet. Bransjene er nå i større grad sammensatte av yrker med likartede eksponeringer, og med samme kategorinivå i NACE-kodene. Selv om bransjen omtales som enhetlig viser de ulike sider ved bransjen, som må gjenspeiles i verktøyet. I 2023 har alle bransjer vært sammensatte. Dette har medført behov for flere dialogvirksomheter, større geografisk spredning og utvidet produksjon i hver bransje. Bransjene i En bra dag på jobb må være tett på brukerne, med høy grad av identifikasjon og gjenkjennelse. Det er et av de viktigste virkemidlene for å gjøre kunnskapen tilgjengelig, og et av de viktigere momentene i følgeevalueringen fra Agenda Kaupang. Med en slik inngang til brukerorientering, følger derfor viktigheten av brukernær produksjon hvor deres språk, erfaringer og særtrekk tydeliggjøres som et uttrykk inn i det kunnskapsbaserte verktøyet.

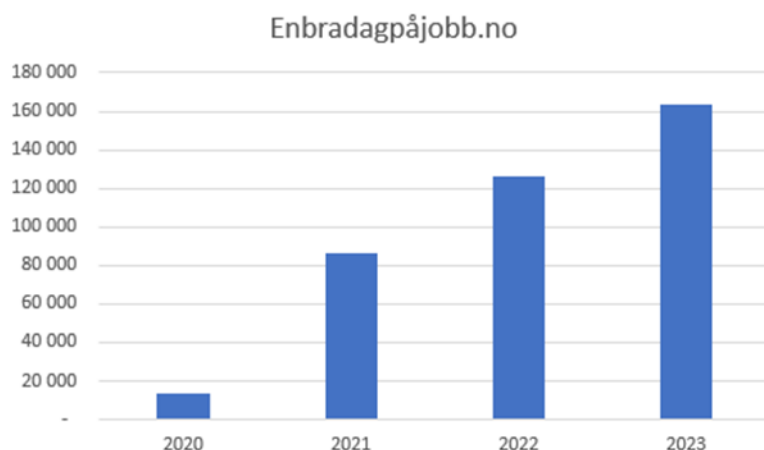
I 2023 har disse sammensatte bransjene blitt levert (i rekkefølge):

- Barnevern (barneverninstitusjoner, barnevernvakt og barneverntjenesten)
- Godstransport (langtransport, transport, lager og distribusjonssentraler)
- Helseklinikker (legevakt, offentlige og private helseklinikker, veterinærer og dyreklinikker, tannlegekontor og tannhelseleverandører samt laboratorievirksomhet)
- Renovasjon og gjenvinning (avfallsanlegg for private og næringsliv, sorteringsanlegg, avfallsinnhenting, transport og tømming)
- Gods- og persontransport til sjøs (frakt av gods og passasjerer med små og store fergeselskap, ren godsfrakt, supplybåter til installasjoner mv) – bransjen har mars 2024 byttet navn til «Sjøfart»
- Politi, vakt og kriminalomsorg (politi med politikontor og politienheter over hele landet, kriminalomsorg og fengsel, ulike vaktelskap)

En bra dag på jobb i tall

Grafen* viser at veksten i En bra dag på jobb holder seg også i 2023 med over 163 000 unike sidevisninger. Veksten kan ikke kun forklares ut fra en ren bransjeutvidelse, men snarere knyttes til både økt synlighet, større kjennskap til verktøyet og økt bruk.

Størst andel brukere kommer fortsatt rett inn i verktøyet, men vi har mange brukere som kommer fra andre nettsteder. De henvises fra Arbeidsmiljøportalen med 10200 besøk og stami.no med 8900 henvisninger. På sosiale medier ser vi en dobling av følgere på LinkedIn og en økning på nær 10 prosent på Facebook.



** Grafen viser veksten i antall unike visninger av En bra dag på jobb siden lansering av websidene i oktober 2020. På grunn av GDPR-lovgivningen kan vi ikke registrere unike brukere lenger, og benytter oss av unike visninger over perioden. Her ser vi en god vekst gjennom IA-avtalens periode.*

De mest brukte bransjene i 2023 er Barnehage og Kontorarbeidsplasser. Barnehage har eget bransjeprogram der man har valgt å fremme En bra dag på jobb som et av sine verktøy. Dette har bidratt til den relativt høye andelen av brukere hvert år, og er et godt eksempel på hvordan Arbeidsmiljøsatsingen og Bransjeprogrammene med hell kan bygge på hverandre. Kontorarbeidsplasser treffer flest brukere på tvers av sektorer, og det er en bransje gjennom mediasaker knyttet til STAMIs forskning som har fått ekstra synlighet.

At Undervisning Grunnskole kommer på 3-plass i 2023 kommer neppe som en overraskelse. Året gjennom har det vært et stort søkelys på spesielt vold og trusler i skolen.

Topp 5 En bra dag på jobb i 2023	
Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	18.288
Kontorarbeidsplasser	13.396
Undervisning grunnskole	10.078
Sykehjem	8.295
Hjemmetjenesten	7.621

NOA+

I 2023 lanserte STAMI nye nettsider for NOA. Som et ledd i dette har også faktaverktøyet NOA+ blitt videreutviklet og tilpasset sluttbrukere på virksomhetsnivå. Nye NOA+ ble lansert samtidig med nettsidene. NOA+ viser også direkte fra hver bransje til den respektive bransjesiden på Arbeidsmiljøportalen.

I tråd med STAMIs utgivelse av Faktaboken for Arbeidsmiljø og -helse vil NOA+ ha en treårig oppdateringssyklus. Neste oppdatering av NOA+ vil gjøres over sommeren 2024. Neste ledd i videreutviklingen av NOA+ er tilpasning på Arbeidsmiljøportalen, som vi håper er ferdig parallelt med lanseringen av Faktaboka 2024.

NOA+ i tall

Antall unike visninger på NOA+ baserer seg på tall som gjengir litt over 10 måneder av året. Om vi ser på NOA+ bransjeprofilene på det nye nettstedet, ser vi at det er relativt stor likhet med Topp-5 på En

bra dag på jobb. Rekkefølgen er dog ulik, og på NOA+ ser vi at også Bygg og Sykehus er av de mest benyttede. Samlet sett har NOA+ i overkant av 26 000 visninger gjennom 2023.

Topp 5 NOA + i 2023*	
Bransje	Unike sidevisninger
Barnehage	1979
Undervisning grunnskole	1778
Kontorarbeidsplasser	1508
Sykehus	1488
Bygg	1049

**Nettsidene lansert medio februar 2023*

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

Systematiske kunnskapsoppsummeringer er et viktig område hvor man kan høste vitenskapelige resultater fra den internasjonale kunnskapsfronten på en systematisk og kvalitetssikret måte. STAMI har i 2023 jobbet med flere forskjellige oppsummeringer; både systematiske og sonderende.

De oppsummeringene det har vært jobbet med er følgende:

- Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø (Sonderende oversikt)
- Effekter av pauser i arbeidet på psykisk og fysisk helse hos helsearbeidere (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Effekter av rollekonflikt og rolleklarhet på psykiske plager og utbrenthet (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Psykiske helseeffekter av arbeid (Systematisk kunnskapsoppsummering).
- Effektivitet og konsekvenser av kunstig intelligens på arbeidsmiljø og helse (Sonderende oversikt).

Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet har nå åtte episoder. I 2023 har vi produsert to episoder med rundt 1128 avspillinger hver. Vi mener denne sjangeren er godt egnet til å gi innsikt i kunnskapsoppsummeringene. Ved utgangen av året hadde kanalens åtte episoder i gjennomsnitt 1248 avspillinger per episode.

Opplæring og undervisning

Opplæring og undervisning har vært en kjerneaktivitet i STAMI gjennom mange år, og også i arbeidsmiljøsatsingen har dette en sentral plass for å understøtte andre tiltak. I 2023 har STAMI satset tungt på foredrag, webinar og opplæring ute i ulike bransjefora og på partssammensatte møtesteder. Gjennom tett på 60 aktiviteter gjennom året har STAMI rettet en betydelig innsats mot både nye og eksisterende bransjer i arbeidsmiljøsatsingen. Naturligvis med et hovedfokus på En bra dag på jobb og NOA+, men alltid i perspektiv av helheten i satsingen.

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en hovedmålgruppe i arbeidsmiljøsatsingen. En gruppe å jobbe mot og gjennom. BHT er ofte prosessveiledere i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, og deres rolle er spesielt viktig når virksomhetene ikke selv evner å adressere det forebyggende arbeidet. Det er ventet at BHT skal bidra til at virksomhetene jobber tettere på de risikoforholdene som utløser plikten. Dette er risikoforhold som blant annet er kjent gjennom NOA, og grunnlaget i de kunnskapsbaserte verktøyene. Verktøy som også kan brukes til en overordnet risikovurdering i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid.

I 2023 gjennomførte STAMI elleve flerdagers-kurs rettet mot BHT og leger i spesialisering til arbeidsmedisin (LIS). STAMI har kurset opp mot 40 prosent av alle ansatte i BHT det foregående året gjennom den nye obligatoriske opplæringen «BHT på 1-2-3». I alle disse kursene har «Arbeidsmiljø handler om arbeidet» og kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging hatt en viktig rolle, og både Arbeidsmiljøportal og de to kunnskapsbaserte verktøyene løftes fram. Dette arbeidet er også knyttet tett opp mot, og ment å styrke det samlede kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet ute i norske virksomheter.

Styrket formidling

I 2023, som tidligere år, har STAMI lagt stor vekt på å styrke formidlingen på arbeidsmiljøsatsingen gjennom faglig og praktisk kunnskapsformidling med 25 foredrag med nær knytning til IA og sykefravær, samt hovedbudskapet i satsingen. Vi opplever at innhold, kunnskap, vitenskapelige faktorer knyttet til arbeidsmiljø, og ikke minst kunnskapsbaserte verktøy står fram som mer etterspurte enn informasjon om selve satsingen.

Flere av de mest leste sakene på stami.no knyttes til viktig tematikk fra IA og arbeidsmiljøsatsingen. Artikler om kontortyper og kontorlandskap, vold og trusler blant lærere, og jobb-hjem-ubalanse og fakta om ulike yrker ligger på topp ti. «Hva er arbeidsmiljø?», som er en side som løfter selve arbeidsmiljødefinisjonen, kan skilte med over 25 200 visninger, en økning på 10 prosent fra 2022.

I 2023 har STAMI som en del av arbeidet med å synliggjøre En bra dag på jobb også satset aktivt på plassering av nyhetsartikler i bransjespesifikke spesial- og fagmagasin. I 2023 kom følgende artikler:

- «Hvordan styrke arbeidsmiljøet innen sjøfart»: Skipsrevyen
- «Nå kan barnevernet ta i bruk «En bra dag på jobb»»: Fontene
- «En bra dag på jobb»: Yrkestrafikk
- «Nytt verktøy skal bedre arbeidsmiljøet»: Avfallsbransjen
- «Hvordan styrke arbeidsmiljøet på dyreklinikker»: Tidsskrift for norsk dyrepleier- og assistentforening

Den styrkede formidlingen kan også sees i relasjon til bransjeinngang og bransjemessige arbeidsmiljøprofiler. Antall bransjevisninger i både NOA+ og En bra dag på jobb ligger i dag på 126 000 unike visninger. Det betyr at bransjeinngangen til bruk av tilgjengelig kunnskap og verktøy er tydelig og sterk.

Samarbeid med øvrige etater

STAMI opplever at samarbeidet med Arbeidstilsynet, NAV og Havindustritilsynet om Arbeidsmiljøsatsningen er svært godt, gjennom både god dialog, godt samarbeid og samhandling knyttet til ulike aktiviteter. Dette samarbeidet har bidratt til å skape positive ringvirkning på tilgrensende områder. Både grunnet kjennskap til hverandres fagområder og jevnlig kontakt, men også gjennom praktisk bruk av produktene ut på sluttbrukernivå. Et slikt eksempel er NAVs initiativ til tverretattlig samarbeid om digitale IA-tjenester som ble etablert i 2023. Et annet eksempel er STAMIs initiativ til et bransjedialogforum som førte oss tettere på bransjene i inneværende år.

I satsingen er samarbeidet ellers styrt opp gjennom redaksjonsrådet for Arbeidsmiljøportalen, men også via styringsgruppen. Også denne strukturen og dialogen har åpnet for et tettere samarbeid mellom etatene, og også gitt et rom for avklaringer og dialog mellom etatene. For eksempel har vi i dialog med Havindustritilsynet kunnet avklare videre samarbeid gjennom disse fora.

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for Arbeidsmiljøsatsingen

STAMI har i 2023 satt søkelys på kunnskap som nødvendig – og avgjørende – for den videre styrkingen av IA, arbeidsmiljø og arbeidslivsfeltet. Det er stadig bedre forståelse for sammenhengen mellom det å jobbe kunnskapsbasert med risikofaktorer og betydning for arbeidsmiljøet.

Forskningen STAMI har utført, og stadig utfører, på de ulike psykososiale og organisatoriske, samt fysiske og kjemiske faktorene – som vi også kartlegger gjennom NOA – ligger i tillegg til grunn for den bransjemessige inngangen til arbeidsmiljøsatsingen og til bransjeprogrammene.

Bransjeprogramkartlegging: I 2023 publiserte STAMI den andre av totalt tre rapporter som omhandler arbeidsmiljø og sykefravær blant virksomheter som deltar i bransjeprogrammene under IA-avtalen. Resultatene i den andre rapporten ser på utviklingen i arbeidsmiljøforhold og sykefravær basert på tallene fra to arbeidsmiljøkartlegginger som ble gjennomført blant ansatte i virksomhetene i henholdsvis 2020/2021 og igjen i 2022/2023. Resultatene antyder at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet har økt i virksomhetene i denne tidsperioden, kjennetegnet ved at de ansatte i 2022/2023 i større grad enn i 2020/2021 opplever at virksomhetene har gjennomført tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Det er derimot ingen tydelige endringer som tilsier at tiltakene har hatt betydelig påvirkning på spesifikke arbeidsmiljøforhold, arbeidsrelaterte helseplager eller sykefravær. STAMI leder arbeidet med å gjennomføre en tredje kartlegging i 2023/2024.

IA-forum og Koordineringsgruppen for IA avtalen: STAMI er representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen. STAMI deltar også i faggruppen for IA-avtalen, samt i faggruppens sekretariat, og bidrar til den årlige IA-rapporten, og ser på mål og innsatsområdenes status og utvikling på hele IA-feltet, inkludert økonomiske og administrative konsekvenser av virkemidlene benyttet. Selve rapporten fra faggruppen presenterer status og utvikling på sysselsetting, sykefravær og uførhet.

Statistikkforum: Statistikkforumet bestående av NAV, Statistisk sentralbyrå (SSB) og STAMI har til formål å styrke samarbeidet og utviklingstakten på relevant statistikk på arbeidslivsområdet. Forumet er viktig for IA-feltet og for STAMIs kunnskapsproduksjon. I 2023 har det vært normal aktivitet.

FoU-program under IA-avtalen: I 2022 etablerte NAV på oppdrag fra AID et FoU-programmet under IA-avtalen. STAMI bidro med utvikling av programplanen, og har i ettertid bidratt til vurdering av søknader (og derfor ikke selv kunnet søke forskningsmidler). I 2023 har STAMI bidratt til vurdering av innsendte skisser til i overkant av 40 ulike prosjekter.

Utviklingspotensialet

STAMI ser et stort potensial for videre utvikling av arbeidsmiljøsatsingen. Både den videre kunnskapsproduksjonen, tilrettelegging for brukerforståelse og enkelhet for brukere, videre bygging av verktøy og utvikling av bransjer, og tettere samarbeid mellom bransjeprogram og arbeidsmiljøsatsing. Samt økt samhandling og dialog med partene er eksempler på områder STAMI ser at satsingen kan ta nye steg.

Videre kunnskapsutvikling er særdeles viktig i dette perspektivet. Så også videreutvikling av datakilder og fakta knyttet til arbeidet. Her ser STAMI utvidelsen av LKU som fundamental inn i det videre arbeidet. Samtidig ser en også at det er et stort potensial for å gjøre bruk av, og utvikle, flere datakilder. Herunder for eksempel virksomhetsundersøkelser. Som kan bidra til å styrke kunnskapen på virksomhetsnivå, og på den måten også til å bidra til å, i neste ledd, styrke formidlingen og tilpassingen av verktøyene til virksomhetene og hjelperne der ute.

Gode kunnskapsbaserte virkemiddel tilpasset virksomhetene kan – naturligvis – bidra til å styrke både ekspert-hjelperne i deres arbeid, være seg de kommer fra NAV Arbeidsmiljøsentrene eller BHT, eller fra andre miljøer. God empirisk forankret kunnskap benyttet på flere områder vil også bidra til å styrke arbeidet og på den måten bidra til å sikre at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Med øvrige endringer i arbeidsmiljøfeltet, ser vi også at Arbeidsmiljøsatsingen kan – og bør – ha en sterkere rolle inn mot disse. Vi tenker da spesielt på kunnskapsbaseringen av bedriftshelsetjenesten og endringene av kravene til verneombud og AMU, og den kommende kunnskapsbaseringen av HMS-opplæringen. Her har, mener STAMI, satsingen en viktig rolle – som en fundamental byggestein og som virkemiddel til å få alle disse elementene til å jobbe sammen, og å bygge på hverandre.

Ellers henviser STAMI til etatens felles kapittel om evalueringen og anbefalingene fra Agenda Kaupang samt også kapittelet om satsingens utviklingspotensial framover.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøsatsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2023 gjennomført målrettet tilsyn, veivisning og formidlet arbeidsmiljøsatsningens budskap og kunnskapsgrunnlag på 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.

Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøsatsningen har vært følgende;

- Veivisning
 - Utadrettet veiledning, både digital og fysisk
 - Utviklet digitale veiledninger
 - Videreutvikle relevante temasider på Arbeidstilsynet.no
 - Gjennomført tilsyn med relevante temaer som muskel-, - og skjelett plager og psykiske plager
 - Utstrakt samarbeid med partene
 - Samarbeid med NAV, Havindustritilsynet og STAMI
- Utvikling av arbeidsmiljøhjelpen som er et bransjerettet verktøy som skal treffe virksomhetsnivået gjennom arbeidsmiljøportalen
 - Utvikling av nye bransjer
 - Brukertesting av aktører i bransjene for å sikre bransjenærhet og brukertilpasning
 - Videreutvikle arbeidsmiljøhjelpen basert på brukertestene
- Drifte og forvalte arbeidsmiljøportalen
 - Redaktøransvar i redaksjonsrådet med alle etatene for Arbeidsmiljøportalen
- Deltatt som representanter i
 - Bransjeprogrammene
 - Redaksjonsråd
 - Koordineringsgruppe
 - Ulike arbeidsgrupper på tvers av etater
- Deltar i faggruppen for IA-avtalen
- Koordinere rapport for Arbeidsmiljøsatsingen
- Administrerer IA-tilskuddsordningen til bransjeprogrammene
- Regelverksendring rundt bruk av bedriftshelsetjenesten

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

- Arbeidsmiljøforhold og utfordringer som kjennetegner ulike bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
 - o 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.

Arbeidstilsynet opplever en stadig større etterspørsel etter veivisning og verktøy, fra virksomheter, BHT og partene. Målinger fra 2023 viser at de fleste besøkende til Arbeidsmiljøportalen kom organisk, enten direkte, via søkemotor eller fra HMS-etatene. Dette er en forskjell fra 2022 hvor de fleste besøkende kom via kampanjeaktivitet. Kombinert med økende bruk, tyder veksten i organiske besøk på at satsingen og verktøyene i satsingen har blitt mer kjent i arbeidslivet. Samtidig er det et betydelig potensialt i å få flere virksomheter til å bruke verktøyene og kunnskapen i satsingen, og det er store forskjeller i bruken av verktøyene mellom bransjene. Bransjer som har hatt verktøy i mange år, utgjør fortsatt hovedvekten av de mest besøkte bransjene. Dette understøtter Agenda Kaupangs anbefaling om å styrke formidlingene for å gjøre verktøyene mer kjent i de kommende bransjene på portalen, som ikke har egne bransjeprogram. Her bidrar de regionale samlingene høsten 2023 og våren 2024 godt, siden disse er godt forankret hos partene, og bidrar til å styrke både den lokale forankringen og bransjeforankringen. En videre synliggjøring av satsningen gjennom veivisning, og kommunikasjonsaktiviteter vil også være sentralt for å øke kjennskapet og bruken.

Tilsyn

Arbeidsmiljøsatsingen er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Og vi har i 2023 gjennomført 1 765 tilsyn hvor vi har kontrollert lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykisk helse, hvor hovedandelen er små og mellomstore virksomheter. Vi avdekker ofte brudd når vi kontrollerer denne typen lovkrav. I 2023 har vi avdekket ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene.

Tabellen nedenfor viser hvilke næringer vi har gjennomført flest tilsyn i med tema arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager.

Tabell: Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon for tilsyn med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og arbeidsrelaterte psykiske plager i 2023, fordelt på næring. En virksomhet kan være registrert i flere næringskoder. Inkluderer kun mål 1. Tall per 31. januar 2024.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Helse- og sosialtjenester	571	89 %	85 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	403	73 %	67 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	300	76 %	64 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	244	82 %	60 %
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	102	93 %	89 %
Andre næringer	163	91 %	89 %
Totalsum	1 765	83 %	73 %

Vi avdekker oftest brudd på kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak knyttet til vold og trusler, psykososiale og organisatoriske faktorer, og psykiske plager. Tallene fra våre tilsyn viser at virksomhetene har forbedringspotensial i systematisk forebygging av muskel-, skjelett- og psykiske plager.

Veivisning

Resultater

Arbeidstilsynet har i 2023 økt sin veivisning ytterligere. Med foredrag, seminar, webinar, e-læring, og kronikker, har vi nådd bredt ut til målgruppen for satsingen. Gjennom 2023 har Arbeidstilsynet gjennomført 196 aktiviteter og veiledet over 50 000 personer. Disse personene har fått økt kjennskap til Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og kunnskap om å forebygge muskel- og skjelettplager 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. Altså de med størst påvirkning på arbeidsmiljøet i en virksomhet. Denne målgruppen har vi nådd med bransjetilpasset veiledning. Dette i henhold til IA-avtalen og Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har også vært synlig og til stede på sentrale arenaer. Vi har hatt 29 stands hvor det har vært 50 000 deltagere. På disse standene har vi frontet Arbeidsmiljøportalen, og Arbeidsmiljøloven kunnskapsgrunnlag.

Bedriftshelsetjeneste som målgruppe

BHT er en viktig målgruppe og støttespiller for Arbeidstilsynet. Gjennom veivisning og samarbeid med BHT, vil vi nå ut enda bedre til virksomhetene ute i arbeidslivet. BHT har vært blant målgruppen for 43 ulike aktiviteter som Arbeidstilsynet har gjennomført i 2023. Vi har blant annet gjennomført 7 erfaringssamlinger med BHT (4 fysiske og 3 digitale), hvor blant annet forskriftsendringene i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (kapittel 13) var et tema. Her hadde vi innspill og diskusjoner rundt endringene i regelverket, og hvordan endringene kan bidra til at BHT i større grad bidrar i virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid i tråd med intensjonen med ordningen. Vi snakket også om betydningen av det kunnskapsbaserte arbeidsmiljøarbeidet og hvordan BHT kan være en ressurs for virksomhetene i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

I tillegg er det viktig for oss at virksomhetene bruker bedriftshelsetjenesten riktig, og vi jobber med å veilede for å øke bestillerkompetansen blant virksomhetene i Norge.

Bedriftshelsetjeneste er en viktig målgruppe for Arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet vil i 2024 fortsette å jobbe aktivt ut mot BHT, og vi har allerede 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.

Webinar

Arbeidstilsynet har i 2023 økt antall webinarer og antall seere. Over 10 000 personer så de direkte. I tillegg har over 50 000 sett på våre nye og gamle webinarer i løpet av 2023. Dette viser at våre webinar er ettertraktet. Vi ser en økning på antall seere fra tidligere år, noe som tyder på at innholdet i webinarene er tidsaktuell, relevant og ønsket av virksomheter i ulike bransjer. Våre webinar er tilgjengelig for virksomhetene på våre nettsider og sosiale medier. Noe som gjør at kunnskap om viktige arbeidsmiljøtema når ut til virksomhetene, og kan brukes i deres eget arbeid med forebyggende arbeidsmiljø når det selv passer dem.

Psykososiale arbeidsbetingelser viser seg å være blant de mest sette webinarene:

Mest sette webinarer:	Seere:
1. Innflytelse på jobb	4 415
2. Psykologisk trygghet	3 632
3. Forebygging av vold og trusler i skolen	2 751
4. Endring og omstilling	2 518
5. Rettferdig og støttende ledelse	2 418

Gjennom disse webinarene har ledere, verneombud og tillitsvalgte fått bransjetilpasset veiledning innen viktige arbeidsmiljøfaktorer for å redusere sykefraværet, og forbedre arbeidsmiljøet.

Kampanjer

Gjennom kampanjer har Arbeidstilsynet i 2023 fortsatt å fremme arbeidsmiljøsatsingen. Kampanjene har rettet seg mot undervisning i grunnskolen, barnehage og sykehjem, samt lansering av nye bransjer i Arbeidsmiljøportalen på vegne av hele arbeidsmiljøsatsingen og i god dialog med øvrige etater. Våre kampanjer hadde over 6 millioner eksponering i året som gikk, og målet med kampanjene var å formidle kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer i ulike bransjer. Øke motivasjonen i bransjene for å jobbe med forebyggende arbeidsmiljø, samt vise vei til Arbeidsmiljøportalen som kilde til både kunnskap og verktøy om forebyggende arbeidsmiljø.

En av kampanjene var rettet mot undervisningsbransjen. Målet med kampanjen var å formidle kunnskap om viktige arbeidsmiljøfaktorer i undervisningssektoren, øke motivasjonen i bransjen for å jobbe med arbeidsmiljøet, samt vise vei til Arbeidsmiljøportalen som kilde til både kunnskap og verktøy om arbeidsmiljøet. Kampanjen var og er en kommunikasjon – og veiledningskampanje, med flere veiledningsstiltak som webinarer, fysiske veiledninger og E-læring. Målet for disse aktivitetene er å gjøre terskelen lavere for å komme i gang med tiltak som kan forebygge vold og trusler på skolen og som øker kunnskapen om regelverket relatert til dette tema hos målgruppen. Dette arbeidet fortsetter i 2024, da med en kombinasjon av virkemidlene veiledning og tilsyn. Kampanjen har hatt god oppslutning og vært dagsaktuell i samfunnsdebatten og 73 prosent av norske lærere og rektorer har sett kampanjen.

Presse og sosiale medier

Det er satt fokus på muskel og skjelett og arbeidsrelaterte psykiske plager gjennom media og sosiale medier i 2023. Gjennom året har Arbeidstilsynet hatt 21 unike nyhetssaker om tematikken, som har

resultert i en betydelig synlighet i ulike medier. Arbeidstilsynet får også betydelig med mediehenvelser om muskel og skjelett og arbeidsrelaterte psykiske plager, disse er hovedsakelig relatert til tilsynsaktiviteten. Arbeidstilsynet har også hatt flere innlegg om tematikken i sosiale medier. Arbeidstilsynet opplever en økning i antall følgere på sosiale medier, og da særlig LinkedIn hvor etaten har 27 000 følgere. På Facebook har arbeidstilsynet 41 000 følgere.

Samarbeid

Arbeidsmiljøsatsingen har vært med på å bidra til bedret samarbeid med de andre etatene og partene. Arbeidstilsynet har i 2023 arbeidet tett med de andre etatene for å få fram Arbeidsmiljøsatsingens budskap. Gjennom samarbeidsarenaer og felles utadrettede aktiviteter, har man spilt hverandre gode, og tilgjengeliggjort kunnskapsgrunnlaget for virksomhetene.

Samarbeid med partene

Partene i arbeidslivet er en viktig samarbeidspartner for å nå ut med budskapet til satsingen og Arbeidstilsynet har i 2023 gjennomført flere utadrettede aktiviteter i samarbeid med partene. Disse aktivitetene har nådd fram til over 1900 personer i målgruppen for satsingen. Det har blant annet blitt laget webinar hvor flere av partene har sentrale roller, hvor partssamarbeid, omstilling og psykososiale faktorer har vært temaet.

I samarbeid med UNIO og YS har Arbeidstilsynet også laget e-læring for tillitsvalgte, som i 2023 hadde 487 deltagere. Gjennom disse e-læringene får deltakere innsikt i Arbeidsmiljøsatsingen og Arbeidsmiljøportalen. Og Arbeidstilsynet har også hatt innlegg for disse partene på ulike foraer. Disse e-læringene er utviklet som en pilot, og kan etter ønske tilpasses de andre partene om ønskelig.

Arbeidstilsynet sitter også som representanter i styringsgruppene for de ulike bransjeprogrammene. I flere av bransjeprogrammene har vi tett dialog, med prosjektlederne, og samarbeider med flere om felles-aktiviteter og deling av informasjon. I 2023 har etatene i tett dialog med etatene og partene gjennomført 2 regionale IA- samlinger for å styrke lokal forankring, økt forståelse av satsningens hovedbudskap; arbeidsmiljø handler om arbeidet, og at partssamarbeid er grunnleggende for å lykkes med det forebyggende arbeidet.

Etatene har i fellesskap etablert et bransjedialogforum initiert av STAMI i 2023. I etterkant av beslutningen av hvilke bransjer som skal produseres i 2022 ble det etablert et bransjedialogforum for både å sikre en raskere produksjon av disse bransjene og for å sikre stor gjenkjennelse i bransjene. Forumet består av bransjekontakter og virksomheter samt virksomhetskontakter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Det gjennomføres i tillegg 3 styringsgruppemøter i året for Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsatsingen med partene i arbeidslivet, hvor Arbeidstilsynet deltar aktivt. Dette støtter opp mot anbefalingene fra Agenda Kaupang om å etablere en overordnet plan og møtearena for å sikre god framdrift for satsingen og portalen.

Samarbeid med de andre etatene

Et av Arbeidsmiljøsatsingens viktigste grunnlag for å nå målene, er samarbeid og enhetlighet mellom de ulike arbeidsmiljøetatene. Arbeidstilsynet har i 2023 gjennom formelle arenaer og naturlig inkludering, jobbet tett med de andre etatene for å formidle satsingens budskap. Arbeidstilsynet har regelmessige samarbeidsmøter med alle etatene, og har som følge av det styrket den utadrettede aktiviteten, gjennom økt faglig fundament og felles markedsføring.

Arbeidstilsynet har gjennom 2023 gjennomført 43 aktiviteter i samarbeid med HAVTIL, NAV og STAMI. 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. Disse aktivitetene har nådd ut til 3108 personer.

NAV og Arbeidstilsynet inngikk i 2020 en samarbeidsavtale, som er videreført i 2023. Gjennom denne avtalen har vi styrket det regionale samarbeidet, og gjennomført aktiviteter ut til virksomhetene lokalt og regionalt. Sammen med NAV har vi gjennomført felles samlinger, webinarer og innlegg for å nå ut til partene, bedriftshelsetjenestene og virksomhetene med Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøsatsningens budskap. I samarbeidet med NAV har vi med jevne mellomrom hatt fokus på felles kompetanseløft og erfaringsdeling på tvers av etatene, dette for å sikre læring og kunnskapsdeling, men ikke minst at vi fremstår enhetlige ut mot målgruppene.

Samarbeid med de andre etatene ser Arbeidstilsynet på som en av nøklene for Arbeidsmiljøsatsingen, og vi vil fortsette å være initiativtakere for å fortsette dette gode samarbeidet.

Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no fortsetter å øke i antall besøkende på temasider som gir veiledning om forebyggende HMS. I 2023 hadde vi over 156 000 besøk på temasider som er relevante for Arbeidsmiljøsatsingen. Disse sidene tar for seg temaer som muskel og skjelettplager, ergonomi, stress, psykiske plager og inkluderende arbeidsliv. Størst økning ser vi på sidene for vold og trusler og rollene i HMS. Økningen i bruk viser at Arbeidstilsynets fokus på å fremheve disse temaside har hatt effekt. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet, og Arbeidsmiljøsatsingens kunnskapsgrunnlag er et sentralt grunnlag for våre nettsider. Temasider relatert til roller i arbeidsmiljøarbeidet, har også opplevd en betydelig vekst i 2023, sammenlignet med 2022. Arbeidsmiljøhjelpen er integrert i Arbeidstilsynet.no, og har derfor to innganger – fra Arbeidsmiljøportalen og fra Arbeidstilsynet.no. Arbeidsmiljøportalen er tydelig lenket til menylinjen og forsiden på Arbeidstilsynet.no. Og målinger viser at mange besøkende kommer fra Arbeidstilsynet.no

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. Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2023 utviklet for 26 bransjer. Det er lagt stor vekt på brukertesting av verktøyet, og brukertesting ligger til grunn for videreutvikling av verktøyet.

Bransjene utviklet i 2023 var Landbruk, Overnatting og servering, Barnevern, Godstransport, Gods- og passasjertransport til sjøs, Renovasjon og gjenvinning, samt Politi, vekter og kriminalomsorg.

Det er planlagt fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

På grunn av utskifting av statistikkverktøy og med bakgrunn i endrede krav til GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger på Arbeidsmiljøhjelpen for 2023. Målinger gjort i første halvår av 2023 viser en betydelig økning i bruken av verktøyet, sammenlignet med 2022. Det skal i 2024 gjøres en større teknisk oppdatering av Arbeidstilsynets nettportaler, hvor man går over til ny publiseringsløsning. I forbindelse med dette vil Arbeidsmiljøhjelpens brukerreise til blir videreutviklet, og verktøyet tettere integrert i Arbeidstilsynet.no.

Gjennom en bransjedialoggruppe har STAMI og Arbeidstilsynet, fått bistand fra partene til å sikre lokal forankring og å dialogvirksomheter i hver bransje for både En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Bransjegjenkjennelse er sentralt for bruk av verktøyene, og bransjedialoggruppene har vært sentrale i arbeidet med å sikre denne gjenkjennelsen. Bransjegjenkjennelse er avgjørende for å gjøre kunnskapen tilgjengelig, og trekkes også frem av Agenda Kaupang i følgeevalueringen.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen, som er utviklet av og som eies av etatene i fellesskap, driftes av Arbeidstilsynet. Arbeidsmiljøportalen er et av de viktigste virkemidlene for Arbeidstilsynet i arbeidet med veivisningen til Arbeidsmiljøloven og dens budskap. 128 av 196 aktiviteter Arbeidstilsynet har gjennomført har hatt som formål å øke kjennskapet til Arbeidsmiljøportalen. Gjennom fysiske og digitale veiledninger, kronikker og stands har vi veivist og veiledet om Arbeidsmiljøportalen og dens bransjetilpassede sider og verktøy til over 13 000 mennesker.

Det er i 2023 utviklet bransjeinngang og verktøy for følgende bransjer: Landbruk, Overnatting og servering, Barnevern, Godstransport, Gods- og passasjertransport til sjøs, Renovasjon og gjenvinning, samt Politi, vakter og kriminalomsorg.

Det er planlagt å utvide portalen med fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

På grunn av utskifting av statistikkverktøy med bakgrunn i endrede krav til GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger på Arbeidsmiljøportalen i perioden 01.06.2023 – 15.03.2024, men målinger gjort i første halvår av 2023 viser en stor økning og Arbeidstilsynets aktive promotering av portalen og begge dens verktøy, har vært med å bidra til denne økningen. For årets seks første måneder hadde Arbeidsmiljøportalen 139 711 sidevisninger, en økning fra 97 277 i 2022. Besøkene i 1. halvår tilsvarer en helårseffekt på ca. 240 000 sidevisninger. Tilsvarende hadde arbeidsmiljøportalen 39 477 besøk i første halvår 2023, opp fra 23 415 besøk i 2022. Dette tilsvarer en helårseffekt på ca. 79 000.

Utviklingspotensial til Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven er en viktig prioritering for Arbeidstilsynet, og vi ser et stort potensial i å videreutvikle loven. Arbeidstilsynet ser positivt på en forlengelse og utvikling av nåværende Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har gjennom de siste årene styrket veiledningen, integrert loven opp mot tilsyn, skapt økt samarbeid med partene i arbeidslivet og de andre etatene, samt utviklet innhold og verktøy som virksomhetene enkelt kan bruke. Ved en videreforlengelse av loven kan Arbeidstilsynet fortsette, og styrke innsatsen på veiledning rettet mot muskel-, og skjelettplager og psykiske plager.

Sykefraværet, tilbakemeldinger og tall fra tilsyn, viser at virksomhetene i Norge enda har et forbedringspotensial på å jobbe bedre forebyggende med muskel- og skjelett plager og psykiske plager. Arbeidsmiljølovens kunnskapsgrunnlag og virkemidler er en nøkkel for at virksomhetene selv kan jobbe bedre kunnskapsbasert med forebygging, og dermed få ned sykefraværet.

Det blir viktig å fortsette arbeidet med å brukerrettet verktøyene, både gjennom å styrke brukerreisene og gjenkjennelsen for virksomhetene og utvikle verktøyene for flere bransjer. Verktøyene bør støttes opp med virksomhetseksempler som kan gi inspirasjon og lette oppstarten av arbeidet for virksomhetene. Det bør også vurderes om den digitale introduksjonen til verktøyene bør styrkes for å redusere behovet for prosesshjelp.

Agenda Kaupang-evalueringen viste at kjennskapen til elementene i satsingen fortsatt har et betydelig potensial, men at verktøyene opplevdes som relevante og nyttige for de fleste virksomhetene som hadde brukt dem. Bruken av verktøyene i flere av de «tidlige» bransjene har etablert seg på et relativt godt nivå, men bruken i noen av de «nyere» bransjene er fortsatt ganske lave. Utvidelsen av NOA-dataene muliggjør dessuten utvikling av verktøyene til flere bransjer. Selv om etterspørselen etter veivisning og bruken av veiledning og verktøy er økende, blir det viktig å ha en tydelig proaktiv formidling for å nå ut til flere av virksomhetene.

Samarbeidet med partene og bransjeprogrammene har blitt tettere de siste årene, samtidig ligger også et potensiale i å utvikle dette videre. Dette går både på å gjøre satsingen og verktøyene mer kjent for virksomhetene, men også for å sikre bransjegjenkjennelse. De regionale IA-samlingene viser effekten av en felles mobilisering mellom etatene og partene, hvor interessen for å delta på samlingene har oversteget kapasiteten betydelig i alle byene hvor samlingene er gjennomført.

Med øvrige endringer i arbeidsmiljøfeltet, ser vi også at Arbeidsmiljøloven kan – og bør – ha en sterkere rolle inn mot BHT og verneombud. Gjennom endring i kunnskapsbaseringen av bedriftshelsetjenesten og endringene av kravene til verneombud og AMU, og en endring av den lovpålagte HMS-opplæringen, vil det knytte de ulike rollene tettere sammen med et kunnskapsbasert HMS-arbeid, og Arbeidstilsynet opplever en stor interesse og ønske om veivisning/veiledning fra disse gruppene. Arbeidsmiljøloven bør sikre at man kan møte kunnskapsbehovet fra blant annet BHT og verneombud, som har en sentral rolle inn i det systematiske HMS-arbeidet.

NAV

I 2023 har NAV bidratt i arbeidsmiljøloven gjennom samordning og videreutvikling av arbeidet til blant annet NAV Arbeidslivssentre, Idébanken og NAV kontaktsenter, samt videre arbeidet med tilpasning og utvikling av digitale tjenester og verktøy. Utover dette har NAV 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.

Alle aktuelle enheter i NAV har med seg kunnskapen, budskapet og verktøyene fra Arbeidsmiljøloven i møte med virksomhetene i hele landet digitalt, fysisk og ved rådgivning over telefon. Utover dette tilbyr NAV Arbeidslivssentre prosessrettet bistand til virksomheter som er prioritert på grunnlag av virksomhetens potensial, egeninnsats og kompetansenivå. Kunnskapen og verktøyene fra Arbeidsmiljøloven er en sentral del av det NAV Arbeidslivssentre leverer til virksomhetene.

Telefon og chattetjenesten NAV kontaktsenter svarte i 2023 ut ca. 54.000 telefonhenvendelser, hovedsakelig fra arbeidsgivere, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Veiledning i arbeidsmiljølovens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø.

Idébanken og IA-pakka

Idébanken, som gjennom 2023 har blitt vesentlig fornyet og forbedret, og blitt en digital plattform hvor alle virkemidlene i IA-pakken er samlet bygger videre på kunnskapsbaseringen og bransjeorienteringen av IA-avtalen og arbeidsmiljøloven. I 2023 har vi i tråd med dette vist fram Idébanken gjennom flere aktiviteter, og fått frem virksomheter som har tatt i bruk verktøy og kunnskap fra arbeidsmiljøloven som en del av sitt helhetlige IA-arbeid. Idébanken også laget en guide som peker videre til fakta, verktøy og kunnskapspakker på Arbeidsmiljøportalen. Denne guiden

har hatt nærmere 12 000 sidevisninger. Innholdet er delt og markedsført gjennom Idébankens nettside, nyhetsbrev og i sosiale medier.

31. oktober lanserte Idébanken «IA-pakka». Dette er en egen del av Idébankens nettsted som samler, forklarer og viser vei til alle virkemidlene i IA-avtalen. Her ble Arbeidsmiljøportalen og arbeidsmiljøsatsingen presentert sammen med resten av virkemidlene i IA-avtalen. På to måneder var det totalt 61 500 sidevisninger av ulikt innhold i pakka. IA-pakka og arbeidet med å løfte denne frem fortsetter i 2024.

Idébanken har også videreformidlet aktuelt innhold fra både STAMI, Arbeidstilsynet og NAV gjennom sitt nyhetsbrev og i sosiale medier.

Samarbeid med andre de andre etatene:

NAV opplever at samarbeidet med STAMI, Arbeidstilsynet og Havindustritilsynet om Arbeidsmiljøsatsningen, er meget godt. En positiv ringvirkning av dette samarbeidet er at det oppstår samarbeid på tilgrensende områder grunnet kjennskap til hverandres fagområder og jevnlig kontakt. Eksempler på dette er:

- Uformelt fora mellom fagansatte innen digitale tjenester hos NAV, STAMI og Arbeidstilsynet med fokus på erfaringsdeling, kommunikasjon og språk innen digitale IA-tjenester
- Dialog rundt tjenester innen området omstillingstjenester til arbeidsgiver mellom Arbeidstilsynet og NAV
- Dialog mellom NAV kontaktsenter og Arbeidstilsynets svartjeneste om hvordan svare ut enkelte temaer som arbeidsgiver kan henvende seg om, og når man henviser til hverandres svartjenester

Utviklingspotensial:

NAV vurderer at det i inneværende IA-avtale, deriblant på arbeidsmiljøportalen.no, er et behov for å bedre kommunisere forholdet mellom forebyggende arbeidsmiljøarbeid og sykefraværarbeid. Grunnmuren i godt IA-arbeid er sykefraværsoppfølgingen, og NAV leverer tjenester som ruster partene på arbeidsplassen til å jobbe systematisk og forebyggende med tilrettelegging, sykefravær rutiner og sykefraværsoppfølging. For arbeidsgiver kan det med fordel løftes tydeligere at arbeidsmiljøportalen.no handler om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til forskjell fra forebyggende sykefraværarbeid som man kan få bistand på hos NAV.

I IA-avtalen legges det vekt på at virksomhetene skal jobbe godt og systematisk i IA-arbeidet. Arbeidsmiljøportalen formidler gode verktøy for prosessarbeid som involverer alle de ansatte. Satsingen bør også vurdere muligheten for å gi tips og råd som er tilpasset en hektisk arbeidshverdag, og som «nudger» arbeidsplassene til å jobbe jevnlig og godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Havindustritilsynet

Målet med arbeidet som har vært lagt ned i forbindelse med arbeidsmiljøstatsingen og bransjeprogrammene under IA-avtalen har vært å formidle kunnskap om, og viktigheten av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet.

I arbeidet med arbeidsmiljøstatsingen valgte vi i 2023 følgende aktiviteter/virkemidler:

- Informere om petroleumsnæringens sider i Arbeidsmiljøportalen både i tilsyn og på ulike møtearena.
- Adressere IA og arbeidsmiljøstatsingen i tilsyn.
- Status og erfaringsoverføring om IA-arbeidet på årlige møter mellom Havtil og de ulike arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiversiden.
- Bidra inn i leverandørenes bransjeprogram gjennom deltakelse i styringsgruppe, arbeidsgrupper, seminarer og workshops.
- Innlegg på lokale BHT-samlinger med oppmerksomhet på systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Deltakelse i arbeidsgruppe sammen med NAV arbeidslivssenter, Arbeidstilsynet og bedriftshelsetjeneste for planlegging og gjennomføring av to BHT-samlinger.
- Faste kontaktmøter med NAV arbeidslivssenteret i Rogaland, for utveksling av informasjon som er relevant for IA-arbeidsmiljøstatsingen.
- Faste kontaktmøter med Arbeidstilsynet, med tanke på samarbeidsaktiviteter knyttet til systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidsmiljøportalen

Gjennom 2021 og 2022 samarbeidet Havtil med Arbeidstilsynet og STAMI om produksjon av innhold til petroleumsdelen av verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb i Arbeidsmiljøportalen. Innholdet til petroleumsnæringen ble publisert i april 2022. I 2023 har vi i ulike fora bidratt med å formidle informasjon om innhold og bruk av disse verktøyene.

Arbeidsmiljøstatsingen i tilsyn

For å forankre og stimulere til aktivitet i petroleumsnæringen er budskapet i arbeidsmiljøstatsingen en integrert del av vår gjennomføring av tilsynsaktiviteter. Vi adresserer systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid som et tydelig element når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko, og at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Vi etterspør i selskapene om hvordan de jobber systematisk med å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Noe av budskapet til Havtil er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan de samlet kan bidra til sykefravær og frafall.

Arbeidsmiljøfaktorer vi spesielt har vektlagt er mekaniske (ergonomiske), samt psykososiale og organisatoriske faktorer og deres bidrag til helseplager og sykdom.

Vi har hatt søkelys på hvilken opplæring ledere på ulike nivå har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til sykefravær, og i oppfølging av sykemeldte.

Veiledning

I november 2023 arrangerte vi et seminar for petroleumsnæringen med tittel «Roten til alt vondt». Seminaret omhandlet ulike og sammensatte årsaksfaktorer til arbeidsrelaterte muskel- og

skjelettplager, samt kartlegging og risikovurdering av disse faktorene for derigjennom å kunne identifisere risikoreduserende tiltak.

Et gjennomgangstema i seminaret var at psykososiale og organisatoriske faktorer må inkluderes i vurderinger av risiko for muskel- og skjelettplager. STAMI var en av bidragsyterne som bidro med forskningsbasert kunnskap om sammenhenger mellom arbeidsmiljøfaktorer som bidrar til muskel- og skjelettplager. For å fremme erfaringsoverføring mellom ulike aktører i næringen bidro flere fagpersoner fra næringen med sine erfaringer og praktiske eksempler knyttet til styring av risiko for muskel- og skjelettplager. Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling innen styring av psykososial og organisatorisk risiko. Vi planlegger derfor et seminar i 2024 med fagtema psykososialt arbeidsmiljø.

I samarbeid med Arbeidstilsynet startet vi i 2023 planlegging av fem felles erfaringssamlinger for bedriftshelsetjenester i 2024 i henholdsvis Tromsø, Trondheim, Bergen og Oslo. Hovedtema for samlingene er kartlegging og risikovurdering som en del av systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Vi har i tillegg vært i jevnlig dialog med Arbeidstilsynet for å oppdatere veileder for utførelse av ergonomisk risikovurdering.

Samarbeid mellom etatene

Et av arbeidsmiljøsatsingens viktigste punkter er etatsfelles 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 status-rapportering, men vi ser det likevel som svært viktig å løfte opp og å reflektere over det mer strategisk. På vegne av hele arbeidsmiljøsatsingen og alle 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. Etatene har fokus på å øke samarbeidet både innenfor og utenfor satsingen. Dette synliggjøres for eksempel gjennom de mer strukturelle møtepunktene vi har, i tillegg til de uformelle.

I 2023 har vi videreført referansegruppemøter med partene, samt at vi har hatt regelmessig redaksjons- og styringsgruppemøter knyttet til Arbeidsmiljøportalen.

Arbeidsmiljøportalens styringsgruppe har møttes 3 ganger i 2023. Styringsgruppen har alle etatene representert, og har som formål å beslutte hovedføringene for videre utvikling av portalen. Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd har hatt 2 møter, hvor ett av disse var en heldags workshop med alle aktørene for å jobbe sammen med interaksjonsdesigner. 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

Videreføring av samarbeidsavtalen mellom Arbeidstilsynet og NAV i 2023 har fortsatt gjennom 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

Et annet eksempel er arbeidet med en samarbeidsavtale mellom NAV og STAMI. Som i 2022 ble utbedret og videreført i 2023. Denne inkluderer Arbeidsmiljøsatsing, IA-relevante samarbeidsflater ut over satsingen, statistikk og registerdata, samt samarbeidsmuligheter også rent faglig. Også den er et resultat av Arbeidsmiljøsatsingen, men samtidig en avtale som vil bidra til et tettere og bedre samarbeid mellom etatene framover også utenfor satsingen.

I 2023 har etatene blant annet samarbeidet tett opp mot regelverksendringen av bruk av bedriftshelsetjenesten. Både når det kommer til selve regelverksendringen, opplæring og kunnskapsformidling.

Høsten 2022 tok NAV initiativ til å starte uformelt samarbeid mellom de digitale miljøene i STAMI, Arbeidstilsynet og NAV som jobber med arbeidsmiljøsatsningen og inkluderende arbeidsliv. Det ble laget en plan om oppstart av slikt samarbeid ved starten av 2023. Hensikten med dette samarbeidet er å bli kjent med hverandres arbeid og videre planer og undersøke hvor det kan være muligheter for å samkjøre det digitale innholdet på dette området på tvers av etatene for å gi best mulig digitale tjenester til virksomhetene.

Arbeidstilsynet, HAVTIL, NAV og STAMI har gjennom 2023 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.

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

Samarbeid med partene

Samarbeid mellom etatene og partene er en av nøklene for å lykkes med Arbeidsmiljøsatsingen. I 2023 har samarbeidet med partene gjennomgående vært godt, med en åpen dialog. I første rekke styrt gjennom dialogmøtene, men også løpende knyttet til ulike aktiviteter og innsatser. Arbeidsmiljøsatsingen og etatene opplever en nær og god dialog, med en åpenhet for å ta opp IA-relevante spørsmål både i møtene med partene og i direkte dialog med enkelte eller flere av partene.

Etatene opplever at samarbeidet gjennom Arbeidsmiljøsatsingen har blitt forbedret og forenklet mellom etatene og partene. Etatene og partene i arbeidslivet samarbeider aktivt gjennom styringsmøtene for Arbeidsmiljøportal og Arbeidsmiljøsatsing. Hvor partene får informasjon og innsikt, samtidig som de kommer med nyttige tilbakemeldinger og ønsker. Det har vært gjennomført 3 møter i 2023, med fokus på helheten på Arbeidsmiljøsatsingens hoveddeler:

- Kunnskapsutvikling
- Veivisning/formidling/samhandlingsflater mot bransjer
- Samhandling med andre IA-virkemidler
- Arbeidsmiljøportalen

I etterkant av disse møtene har vi rapportert til IA-koordineringsgruppen. Noe som gjør at IA-koordineringsgruppen har fått en viktigere og mer inkluderende rolle i 2023.

I tillegg til de formelle møtearenaene jobber etatene og partene sammen om å formidle ut Arbeidsmiljøsatsingens virkemidler: gjennom samarbeid i IA-råd, aktiviteter, deltagelse og

medvirkning på hverandres arrangementer. Samt at det er laget egne kunnskapsmoduler og e-læringer for ulike parter, som er med på å gi virksomhetene grunnlaget for å jobbe med eget arbeidsmiljø.

IA Samlinger

Gjennom satsingen har vi siden 2022 jobbet tverretatlig med å få til regionale samlinger med høy grad av lokal forankring sammen med partene, for å nå ut regionalt og lokalt til virksomhetene med Arbeidsmiljøsatsingens budskap. Etter ønske fra partene ble disse samlingene utsatt til 2023. I 2023 har vi sammen gjennomført 2 samlinger, og planlagt 5 samlinger i 2024. Fokuset er på arbeidsmiljøsatsningens budskap, arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, i tillegg til å fremheve viktigheten av partsamarbeidet. Det ble etablert en sentral arbeidsgruppe med representanter fra både arbeidsgiver og arbeidstaker siden, samt alle etatene. Oppgaven til den sentrale arbeidsgruppen var å utarbeide ett felles kunnskapsgrunnlag for samlingene med felles program. Med dette på plass ble det etablert regionale arbeidsgrupper som skulle ta dette videre. Der hvor det allerede var etablerte samarbeidsfora som IA- råd var det naturlig å ta dette samarbeidet inn der.

I 2023 ble det gjennomført IA-seminarer i Trondheim og i Oslo (henholdsvis i november og desember, 2023). Seminarene i Trondheim og Oslo ble fulltegnet umiddelbart. Vi opplevde at det var meget godt oppmøte og mange på venteliste. Dette viser at Arbeidsmiljøsatsingen, etatene og partene er ettertraktete aktører for virksomhetene, og at budskapet er ønsket.

Tilbakemeldinger fra de to første seminarene som vi tar med oss videre i planleggingene av de neste er:

- Seminarene er et godt eksempel på tverretatlig samarbeid og samarbeidet med partene, sentralt og regionalt.
- De sentrale føringer knyttet til agenda og seminarenes målsetting med rom for regionale og lokale tilpasninger og tydelig lokal forankring har vært suksess.
- Tverretatlig samarbeid og samarbeidet med de regionale og lokale partene fører til at det skjer koblinger regionalt og lokalt. Disse kan bære framtidige frukter. Samarbeidet kan føre til flere aktiviteter regionalt og re-etablering av IA / arbeidslivsråd.
- Godt samarbeid ett sted i landet avler godt samarbeid andre steder. Dette skjer via det tverretatlige erfaringsdelings- fora og «jungeltelegrafene».
- IA- seminarene kan med fordel utvides til flere byregioner enn de som det er planlagt for i dag (Skien, Bergen, Tromsø, Stavanger, Oslo og Trondheim).
- Det foreslås å lage en digital versjon av dette seminaret (Webinar) i samråd med partene som kan gjennomføres innen utgangen av 2024

Samlingene er godt forankret hos partene, og formålet med disse har vært å styrke og sikre kunnskapsgrunnlaget og den bransjerettede inngangen, men samtidig også å forsterke den lokale forankringen. Gjennom praktiske workshops bidrar samlingene til større nærhet til virksomhetsnivået, og dermed en tydelig rød tråd fra kunnskapen til forebygging på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er en etatsfelles nettressurs, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Nåværende IA-avtale beskriver at et av tiltakene inn mot Arbeidsmiljøloven, skal være en nettbasert portal som skal formidle bransjetilpasset kunnskap. 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 2023 ble Arbeidsmiljøportalen utviklet for 6 nye bransjer:

- Landbruk
- Overnatting og servering
- Barnevern, Godstransport
- Gods- og passasjertransport til sjøs – omdøpt til «Sjøfart» mars 2024
- Renovasjon og gjenvinning
- Politi, vekter og kriminalomsorg.

I tillegg til utviklingen av nye bransjer, er det også gjort en stor jobb blant etatene å kommunisere ut nye og gamle bransjer på Arbeidsmiljøportalen ut til virksomhetene.

Arbeidsmiljøportalen var ved utgangen av 2023 utviklet for 26 bransjer, og mange av Norges arbeidstakere kan nå finne igjen sin egen bransje på portalen. I første halvdel av 2023 så vi en tydelig oppgang av bruken av Arbeidsmiljøportalen, med nesten en dobling i snitt. Men på grunn av utskifting av statistikkverktøy og GDPR finnes det ikke sammenliknbare tall på antall besøk eller sidevisninger i perioden 01.06.2023 – 31.12.2023. Det har vært gjort flere forsøk på å utbedre problemet, men disse feilene har ikke latt seg rette i nåværende versjon.

Arbeidsmiljøportalen.no vil i løpet av 1. halvår 2024 bli flyttet, den nye versjonen vil ha et oppsett som er bedre egnet til statistikkinnsamling. Samtidig er det viktig for oss å påpeke, og fremheve, den store økningen i trafikk i første halvdel av 2023, som viser at kommunikasjonen ut til virksomhetene om Arbeidsmiljøportalen, har hatt effekt.

Med forlengelse av IA-avtalen og en fortsatt Arbeidsmiljøloven vil det være potensial til å komme opp i 35-40 bransjer over tid. Arbeidsmiljøportalen fortsetter å være en viktig prioritering for etatene, både i utvikling og i å kommunisere dette ut til virksomhetene. Det er planlagt fire nye bransjer i 2024, disse er Luftfart, Bank, finans, forsikring, Akvakultur og Fiske, samt Post/budtjenester/spedisjon.

Arbeidsmiljøsatsingen fortsettelse

Arbeidsmiljøsatsingen er et målrettet virkemiddel i IA-arbeidet, og har som hovedmål å bidra til oppnåelsen av IA-avtalens overordnede målsetninger om en nedgang i sykefravær og en reduksjon av frafall. Dette skal skje gjennom en bransjerettet satsing på kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsmiljøsatsingen retter arbeidsmiljøarbeidet mot de sentrale faktorene;

- Hvor forskning viser sammenheng med selve arbeidet,
- hvor forebyggingspotensialet knyttet til sykefravær er størst
- hvor en med riktige virkemidler kan gi størst effekt

Dette er et område med et betydelig potensial for norske virksomheter, siden arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Arbeidsmiljøsatsingen har i sitt andre normalår etter pandemien hatt en stor aktivitet og nådd godt ut til virksomhetene. Det er etablert et godt samarbeid mellom etatene og med partene, noe som er sentralt for å nå godt ut med budskapet og produktene i satsingen. Verktøyene i satsingen er nå tilgjengelig for 26 bransjer, og bruken av verktøyene og etterspørselen etter veivisning, veiledning er markant økende. Agenda Kaupang gjennomførte i forbindelse med sluttevalueringen en undersøkelse ut mot over 2000 virksomheter i statlig, privat og kommunal sektor, hvor de rapporterte om at de fleste virksomhetene som har brukt de ulike produktene i satsingen, opplever dem som både nyttige og relevante for virksomhetene.

Samtidig har arbeidsmiljøsatsingen fortsatt et stort potensial for mer bruk hos virksomhetene, og produktene i satsinger er fortsatt ikke nok kjent. Og selv om det de siste to årene er gjort en stor jobb med å kommunisere ut satsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag, gjenstår det derfor en stor jobb med å fortsette å spre budskapet, også i bransjer som tidligere har vært prioritert. Samtidig ser vi en økende etterspørsel etter satsingens deler i større deler av det norske arbeidslivet, hvilket betyr at kjennskapen til, og kunnskapen om satsingen og dens ulike elementer er stadig økende.

Agenda Kaupang viser i sluttevalueringen av Arbeidsmiljøsatsingen at satsingen har hatt en fin fremdrift i utviklingen av produktene i satsningen, og at fremdriftene har vært økende utover avtaleperioden. De opplever at etatene har en felles oppfatning av budskapet i satsingen, samt at samordningene og samarbeidet mellom etatene har hatt en positiv utvikling gjennom avtaleperioden. Agenda Kaupang peker på at samarbeidet også spred seg til områder utenfor satsingen. De fremhever at satsingen har jobbet målrettet, og formidler et ensrettet budskap og at partene bidrar til dette. Hele satsingen har en tydelig bransjeinnretning, og gir et bidrag til økt kunnskapsbasert, forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Fremover vil det være viktig å fortsette utviklingen av flere bransjer. Det nye og bredere NOA-grunnlaget, muliggjør utviklingen av 35-40 bransjer, dette vil gjøre det mulig for flere bransjer å finne kunnskap og verktøy som de kjenner seg i igjen i som en del av satsingen. Etatene legger derfor opp til å fortsette utviklingen av nye bransjer med uforminsket kraft fremover. I 2024 legges det opp til å utvikle 4 nye bransjer, men når det nye faktagrunnlaget er på plass vil vi kunne levere minimum fire bransjer i året.

Potensialet i å utvikle verktøy for flere bransjer understøttes av anbefalingene fra Agenda Kaupang: «Etatene bør sørge for fortsatt fremdrift i antall bransjer som gjøres tilgjengelige i portalen. Dette vurderes som svært viktig for at flere bransjer skal vurdere satsingen, portalen og verktøyene som relevante for dem.»

Samtidig som det utvikles flere bransjer, blir det viktig å videreutvikle og brukerrette verktøyene i satsingen videre. Gjennom dialog med partene og gjennom etatenes dialog med brukerne kommer det frem et behov for å styrke den digitale «prosesstøtten» og gjøre det lettere å velge verktøy gjennom å tydeliggjøre forskjellene i hvordan man jobber når man bruker de to verktøyene.

Det vil bli lagt opp til å forbedre presentasjonen av verktøyene, og også støtte den med bransjenære virksomhetseksempler. Gjennom brukerinvolvering fra partene og virksomheter i utviklingen av nye bransjer og brukertesting av verktøy og portal, vil det også bli jobbet med å videreutvikle og forbedre de digitale verktøyene. Det har kommet innspill om at det bør bli enklere å jobbe med enkelttema i verktøyene, slik at man kan jobbe med målrettet forbedringsarbeid rettet mot noen bransjer. Slik verktøyene er satt sammen i dag, er det ikke noe til hinder for at en kan bruke de slik, men her vil vi bidra til å tydeliggjøre også denne muligheten, og på den måten styrke brukertilpassingen og utviklingen av verktøyene videre. Det vil også være viktig å gjennomføre kartlegginger både av virksomhetenes bruk av produktene i arbeidsmiljøsatsingen og hvem brukerne er, for å ha det som et grunnlag for videre utvikling og formidling.

Brugerretting er et område som Agenda Kaupang også fremhever i sin evaluering når de sier: «Etatene bør styrke vektleggingen av brukerstemmen i videreutviklingen av innhold og verktøy i portalen. Utviklingsarbeid med målgruppene i sentrum gjennom å bruke metoder som sikrer at en får fanget opp behovene i virksomhetene, og får tilpasset verktøyene til dette, bør på plass.»

Etatene opplever at satsingen og budskapene og verktøyene i den for alvor har blitt kjent de siste to årene, men at det er et stort potensialt å nå ut til mange flere virksomheter. Satsingen er mest brukt av de første bransjene som ble lasert, og potensialet i å nå ut til flere bransjer er stort. Det blir viktig at dette både skjer gjennom samarbeid mellom etatene og med partene, men også gjennom formidlingsaktiviteter der hovedbudskapet i satsingen fremheves. Formidlingsaktiviteten fra etatene har vært økende de siste årene, og vi ser at etterspørselen etter samarbeid og deltagelse på ulike formidlingsarenaer er økende. Her blir det viktig å fortsette frontingen av det felles kommunikasjonsgrunnlaget og derigjennom gi målgruppen en enkel vei å finne fram til det de faktisk skal bruke

Agenda Kaupang har også trukket frem formidling under sine anbefalinger. De sier at etatene bør sørge for at satsingen, ressursene og produktene tas i bruk av målgruppene, gjennom fortsatt fokus på formidlingsaktiviteter. Det er indikasjoner på at satsingen fortsatt ikke er godt nok kjent blant de eksterne målgruppene, og formidlingsarbeidet bør ha høy prioritet og bør styrkes mot det regionale leddet fremover.

Det er etablert flere tydelige strukturer for samarbeid mellom etatene og med partene. Det er viktig at disse videreutvikles fremover, og at det planlegges i fellesskap slik at etatene og partene samlet kan nå enda bedre ut med budskap og verktøy. Dette er tenkt å bidra til å svare opp en av Agenda Kaupang sine anbefalinger hvor de sier at etatene bør vurdere behovet for en tydeligere overordnet plan eller strategi for satsingen fremover, med tilhørende overordnet møtearena der satsingen som helhet ivaretas og følges opp.

Samarbeidet med partene er styrket de siste årene, både gjennom en styrket struktur for samarbeid, men også gjennom at Arbeidsmiljøetatene og partene jobber sammen om blant annet utvikling av nye bransjer for verktøyene og felles regionale konferanser. Det er et stort potensiale for å videreutvikle samarbeidet med både partene og bransjeprogrammene, og derigjennom lykkes med å nå enda bedre ut til virksomheten. Det vil derfor bli lagt vekt på å samarbeide tett med partene og bransjeprogrammene fremover. Dette er også et tema hvor Agenda Kaupang har en anbefaling. De anbefaler at etatene bør opprettholde god dialog og involvering av partene i arbeidslivet, for å bidra

til å formidle arbeidsmiljøsatsingens hovedbudskap, og for å motivere dem til å ta i bruk ressursene og produktene i satsingen i tillitsvalgt- og lederopplæringen. Det vil være viktig å ha en god formidling mot disse gjennom BHT og verneombud, som er gjør at vi greier å mobilisere dem til å bidra til at virksomhetene jobber enda mer kunnskapsbasert og systematisk med egen HMS.

Skjerpede krav til BHT, verneombud og AMU, vil sammen med kommende krav om opplæring av verneombud og ledere bidra til å styrke interessen for og ikke minst formidlingen av Arbeidsmiljøsatsingen, og ta med den inn som et viktig grunnlag i det systematiske HMS-arbeidet.

En videreføring av satsingen vil være et godt og viktig bidrag til å få virkemiddelapparatet til å jobbe i samme retning. Og det muliggjør for myndighetene å styrke det kunnskapsbaserte og bransjeorienterte arbeidsmiljøarbeidet på de tre viktigste innsatsområdene for et bedre arbeidsliv:

- IA-arbeidet
- Bedriftshelsetjenesten
- Systematisk, kunnskapsbasert, forebyggende HMS-arbeid

Gjennom bruk av samme kunnskaps- og faktagrunnlag rettet mot «*arbeidsmiljø handler om arbeidet*», med både videre produksjon, utvikling av nye verktøy og virkemidler, samt mulighet til å nå en større og tydeligere målgruppe (eksempelvis har det tilkommet over 40 000 nye verneombud etter innføring av nytt regelverk) for den styrkede formidlingen.

Vedlegg

[1] Agenda Kaupang, Evaluering av arbeidsmiljøsetsingen, 2022, [Evaluering av arbeidsmiljøsetsingen \(agendakaupang.no\)](https://agendakaupang.no)

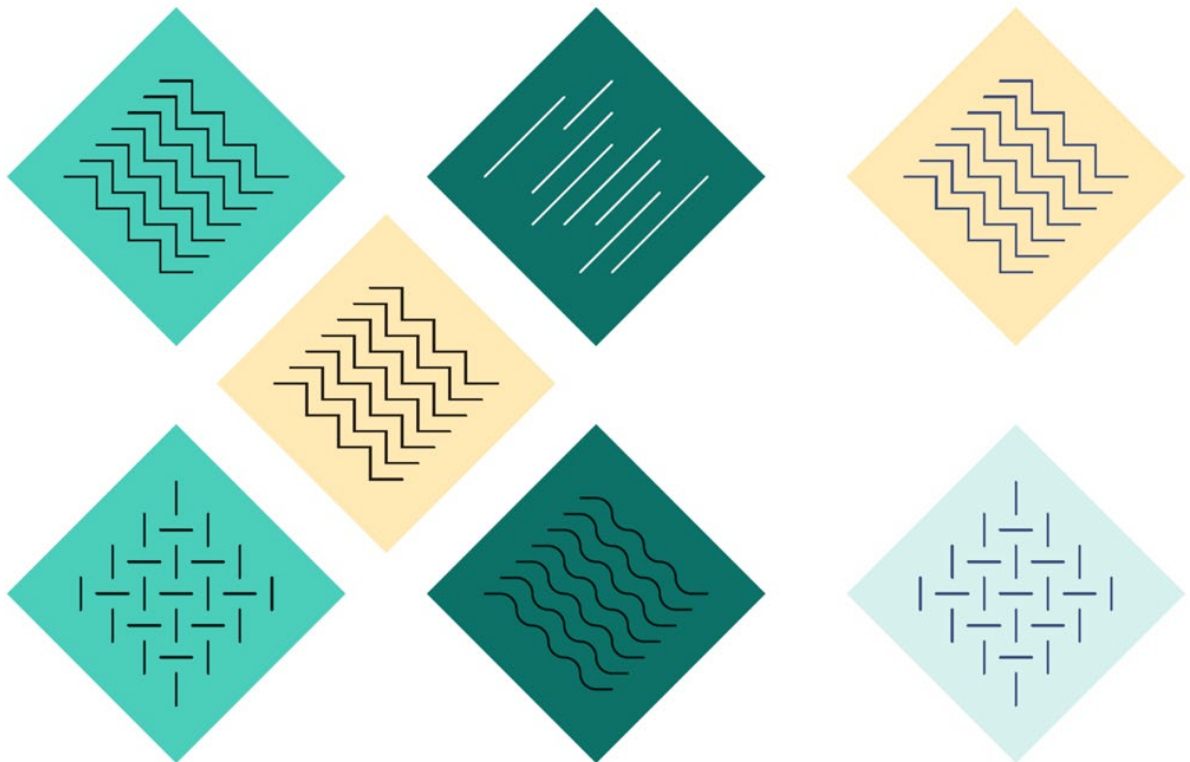
[2] Deloitte, Bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen, 2023, [Evaluering av bransjeprogrammer i IA-avtalen \(regjeringen.no\)](https://regjeringen.no)



Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2023



Innhold

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

Tilstandsrapportering av løn

Tabell 1: Tilstandsrapportering av løn. Rapporteringa gjeld faste tilsette og åremål, med mindre noko anna er spesifisert. Tal for løn per 31.12.2023.

Stillingskategorier	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2023	40	60	741	747	730
		2022	40	60	759	707	684
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2023	40	60	10	1310	1371
		2022	50	50	10	1265	1317
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2023	40	60	45	933	920
		2022	42	58	43	886	871
Spesialrådgivarar		2023	100		6	1146	
		2022	100		4	1058	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2023	33	67	325	744	721
		2022	32	68	330	706	680
Overlegar		2023	43	57	7		1009
		2022	43	57	7		962
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2023	51	49	88	712	721
		2022	55	45	89	674	682
Inspektørar/ seniorinspektør		2023	47	53	232	694	693
		2022	43	57	240	654	649
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2023	31	69	26	607	586
		2022	39	61	33	608	548
Reinhaldarar		2023		100	2		
		2022		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2023	50	50	2		
		2022	50	50	2		
Slutta		2023	37	63	59	690	672
		2022	44	56	52	700	668
Nyrekrutterte		2023	52	48	46	682	704
		2022	39	61	118	694	682
Deltidstilsette		2023	31	69	16	733	703
		2022	26	74	19	693	650
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2023	27	73	15	623	573
		2022	17	83	12		555
Foreldrepermisjon	Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	40	60	10	765	722
		2022	18	82	11		664
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2023. Fødsels-, omsorgs-, svangerskaps- og gradert foreldrepermisjon er teken med	2023	4,8	12,6	39		
		2022	9	12	12		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2023	3,1 %	5,9 %	4,8 %		
		2022	3,6 %	5,1 %	4,5 %		

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 relativt stabil dei siste åra, sjølv om det var tilsette fleire (52 %) menn enn kvinner i 2023. Kvinner sin del av menns løn på verksemdsnivå har auka jamt dei siste åra. Totalt i verksemda var kvinner sin del av menns løn 98 % i 2023. 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 31.12.23, og lønna deira per 31.12.23. I løpet av 2023 var det 41 tilsette som tok ut foreldrepermisjon. 61 % av desse 41 tilsette var kvinner, noko som mellom anna heng saman med at det er ein høgare del kvinner i verksemda.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi

I Arbeidstilsynet har mange tilsette same stillingskode, men ulike arbeidsoppgåver og fagleg bakgrunn. Stillingskoder åleine gir derfor ikkje tilstrekkeleg grunnlag for å kartleggja likt arbeid og arbeid av lik verdi. Det var meir formålstenleg å saumfare lønn og kjønn internt i avdelingar og seksjonar, gitt at verksemda er organisert etter funksjon. Det inneber at Arbeidstilsynet er organisert i en linjeorganisasjon etter funksjonar og inndelt i avdelingar etter tenester/fagområde. Vi tok difor utgangspunkt i at tilsette i same seksjon har like arbeidsoppgåver og kunne samanliknast. Dette etter at vi hadde diskutert tilnærminga med dei tillitsvalde. I møte med tillitsvalde gjekk vi gjennom statistikkar og underlag for etaten, avdelingar og seksjonar, der vi identifiserte områder kor kvinner tente lågare enn menn. Vi blei einige med dei tillitsvalde om at vi skulle undersøke nærmare nokre av dei avdelingane og seksjonane som utpeka seg ved å gå i dialog med leiarane. Målsettinga var å undersøke til kva grad forskjellar i lønn kunne forklarast av saklege grunnar, som til dømes forskjellar i arbeidsoppgåvene, ansvar, kompetanse og yting. Dei fleste av desse forskjellane har vist seg å ha bakgrunn i saklege orsakar, men det må gjerast nokre fleire undersøkingar for å ha avklart alle funna grundig. Resultata vil bli arbeidet vidare med tillitsvalde. Samstundes skal vi jobba vidare med metodikken for kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi i samarbeid med dei tillitsvalde.

Rapportering ufrivillig deltid

Det er få tilsette i Arbeidstilsynet som jobbar deltid, men dei som jobbar deltid gjer det etter eige ønske.

Aktivitetsplikta

Vi har valt å belyse desse personalområda:

- rekruttering
- løns- og arbeidsvilkår
- forfremming

- utviklingsmoglegheiter
- tilrettelegging
- moglegheit til å kombinere arbeid og famieliv

Rekruttering

Status

I alle våre rekrutteringsprosessar deltek og dei tillitsvalde. Omsynet til mangfald og til lik behandling av søkarar er satt i fokus i våre rekrutteringsprosessar.

I all hovudsak er våre tilsetjingar i faste stillingar. Arbeidstilsynet har få mellombelse stillingar, og årsaka til mellombels tilsetjing er helseutfordringar og/eller etter eget ønske. Når det gjeld rekrutteringar innanfor målgruppa «personar med nedsett funksjonshemming og/eller hull i CV» opplever vi at dette er ei vanskeleg gruppe å nå gjennom ordinær rekruttering, og ser at vi må ta i bruk dei ordningane som er tilgjengeleg i staten.

Arbeidstilsynet har delteke i «Inkluderingsprosjektet i Staten» initiert av KDD, for få fleire frå målgruppa inn i mellombelse stillingar bl.a. i samarbeid med NAV. Vi har diverre ei utfordring i vårt eige personalreglement som har ei grense på 6 månaders administrativ tilsetjing, og har av den grunn ikkje nådd fleire tilsetjingar gjennom denne ordninga.

Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med. Vi har tilsette innanfor ordninga og har hatt fleire gjennom nokre år, og vil også fortsette med dette.

Ny ordning i staten der ein gjennom NAV kan få lønstilskot og tilsetting av personar inntil 2 år har førebels ikkje vore prøvd ut, men vil verte sett fokus på framover.

Kjønnsbalansen i Arbeidstilsynet er 60 % kvinner mot 40 % menn. Utviklinga her følges godt med.

Vegen vidare

Arbeidet med rekruttering vil være eit område der vi kontinuerleg jobbar for å forbetre oss sjølv. Vi følgjer med i utviklinga, har fokus på våre kunngjeringsstekstar, og vil prøve ut nye tiltak som gjer det mogleg å få fleire tilsette i målgruppa «nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV».

Løns- og arbeidsvilkår

Status

Arbeidstilsynet har gjennom nokre år hatt en grundig gjennomgang av lønnsbilde i etaten. Statistikken syner oversikt over etatsnivå, avdelingsnivå, seksjonsnivå, alder, stillingstitlar, kjønn m.m.

På bakgrunn av denne framstillinga kan vi gjere gode vurderingar og følge godt med vidare utvikling.

Lønnsutviklinga når det gjelder likelønn mellom kjønn er for 2023 svært positiv og ulikhetar i lønn har minska for kvart år dei siste åtte åra. I 2023 har menn 2,3 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Arbeidstilsynet har en høg gjennomsnittsalder, og har mange innanfor gruppa senior (55–67 år) som utgjer omkring 30 % av alle tilsette.

Av seniortiltak kan vi 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. Arbeidstilsynet hadde ei gjennomsnittleg alder på 67 år for dei som gjekk av med alderspensjon i 2023.

I siste del av 2023 vart Arbeidstilsynet bedt om å delta i eit prosjekt med målgruppa seniorar i statleg tariffområde og «deres opplevelse av mulighet for senkarriere i statlig tariffområde og deres begrunnelser for å gå av med tidligpensjon». Prosjektet er initiert av KDD, og vert gjennomført med støtte frå Oslo Economics.

Prosjektet vert avslutta i fyrste halvdel av 2024.

Vegen vidare

Arbeidet med løn- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg og vil også i framtida være et godt underlag for vidare vurdering og utvikling.

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 framtidas 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

Vi utviklar no ein ny HR-strategi for arbeidstilsynet, der vi arbeider med å sette mål for oss som arbeidsgivar knyta til likestilling. Vi arbeider også med betre og nye rutinar for kompetansestyring, slik at vi sikrar at vi arbeider systematisk for at alle skal kunne utvikle seg.

Tilrettelegging

Status

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-rutina for bruk av bedriftshelseteneste (BHT) i Arbeidstilsynet. Både leiarar og medarbeidarar kan ta direkte kontakt med bedriftshelsetenesta for å få bistand og råd.

Vi bruker også NAV som rådgivar når det gjeld tilrettelegging i tilfelle der ein medarbeidar har blitt sjukmeld og treng særskild oppfølging.

I 2023 vidareutvikla vi malen for utviklingssamtale for tilsette i Arbeidstilsynet. Medarbeidarskap, livsfase, arbeidsoppgåver og arbeid frå heimekontor er blant tema i den årlege utviklingssamtalen for alle tilsette. Slik sikrar vi ei systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing.

Vegen vidare

Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt og noko vi jobbar med kontinuerleg.

Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv

Status

Vi har inngått avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), ei ordning som gjeld for alle medarbeidarane. Alle medarbeidarane 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. Vi utarbeidde ei retningsline for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtalen og iverksette eit pilotprosjekt med avgrensa moglegheit til heimekontor i ei periode. Etter prøveperioda med heimekontor og ei grundig evaluering av ordninga blant tilsette og leiarar, vart saka behandla i leiargruppa, med dei hovudtillitsvalde og i arbeidsmiljøutvalet i Arbeidstilsynet på nyåret i 2023. Etter behandling av saka i desse fora kom det tydeleg fram at det var et ønske om å fortsette ordninga. Direktøren avgjorde difor at ordning med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka vart vidareført. Dette med føresetnad om at ordninga er frivillig, at moglegheita for heimekontor må vere i samsvar med etatens behov og inneber behov for en tilleggsavtale med den enkelte tilsette som ønsker å vere ein del av ordninga. Våren 2023 vart det utarbeida ei risikovurdering knytta til arbeid frå heimekontor, og den 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. De fleste av de tilsette i Arbeidstilsynet har i dag valt å inngå en tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

Meir fleksibilitet ved bruk av heimekontor kan legge betre til rette for å kombinere arbeid og familieliv.

Diskrimineringsgrunnlag

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel/adopsjon eller permisjon
- omsorgsoppgåver
- etnisitet
- religion og livssyn
- funksjonsnedsetting

- seksuell orientering
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- trakassering
- seksuell trakassering og kjønnsbasert vald
- kombinasjonar av desse

Utgreiingsplikta

Per i dag har vi ikkje ein overordna policy som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering, men krav til likestilling og ikkje-diskriminering er integrert i fleire arbeidsprosessar og prosedyrar i etaten. Vi har starta planlegginga for å arbeide meir systematisk med dette, og det vil vere ei prioritert oppgåve for vegen vidare. Dette vil mellom anna også bli løfta opp i samband med utarbeiding av ny HR-strategi for etaten. Vi vil likevel 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.

Vi har ein handlingsplan knytta til arbeidet, som er drøfta fleire gonger med dei hovudtillitsvalte i etaten. I denne er fleire større og mindre tiltak fastsett og fylgt opp. For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har eit av tiltaka vore å utarbeida ei rutine for mangfaldsmarkeringer. 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.

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

Eit anna tiltak det er verdt å nemne er at vi har vore med i eit prosjekt i regi av KDD, der vi har arbeida med korleis vi kan nytte mellombelse stillingar i arbeidet med mangfaldsrekruttering.

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

Arbeidstilsynet er godt i gang med å sikre at innhaldet på arbeidstilsynet.no er universelt utforma. Det gjeld alle element på nettsida, til dømes tekstar, bilete og PDF-filer. Vi samarbeider med eksterne ekspertar på universell utforming, Funka Nu AB, som har vurdert nettsidene, gitt tilbakemelding om kva vi må gjere for å gjere nettstaden universelt utforma og halde kurs for nettreksaksjonen.

Vi har laga sjekklister for å sikre at også digitale løysingar blir universelt utforma.

To kommunikasjonsmedarbeidarar er no sertifiserte UU-eksperter: Certified Professional in Accessibility Core Competencies (CPACC). Sertifiseringa gjer oss i stand til å gjere UU-vurderingar av alle digitale løysingar, på både innhalds- og kodenivå.

I mars 2023 gjennomførte nettreksaksjonen UU-veke. Då kartla vi, arbeide med, auka kompetansen på og synleggjorde krava til universell utforming. Vi har også laga ei rutine for arbeid med universell utforming i digitale kanalar.

Klarspråk

Arbeidstilsynet arbeider aktivt med klarspråk for å sikre at vi kommuniserer tydeleg og forståeleg, og på eit klar 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 \(arbeidstilsynet.no\)](#) 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. Fram til 2023 fanst språkprofilen berre som PDF-dokument, men i 2023 gjorde vi han om til HTML-sider på intranett for å gjere dei meir brukarvenlege og tilgjengelege 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 \(arbeidstilsynet.no\)](#), for å fremje likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar.

Vi gir verksemdar råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](#), 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 2023 hadde vi 192 innlegg på Facebook. 61 av dei var på nynorsk. Det er 32,3 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 171 innlegg. Der var 48 av dei på nynorsk. Det utgjør 28 %.

Podcast – ny satsing

I april 2023 lanserte vi Arbeidslyst, Arbeidstilsynet sin podkast. Målet med den 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 2023 produserte vi 6 episodar. 27 personar er intervjuar. Av dei er 9 menn og 18 kvinner, 7 var yngre enn 30 år og 2 var ikkje etnisk norske.

Ein av episodane, «Diskriminering finnes ikkje», handlar om diskriminering i arbeidslivet. Tittelen på episoden er henta frå noko faren til eit intervjuobjekt sa til henne for at ho skulle sjå moglegheiter og ikkje problem.

Ei anna episode, «Når julegaven fra sjefen vibrerer», har tema seksuell trakassering.

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 løysingar 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. 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 tilfredsstille 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

- HMS-rutine for førebygging og handtering av personlege konflikthar, trakassering og utilbørleg åtferd
- rutine om førebygging og handtering av vald, truslar

Rutinane gir føringar 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.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikthar, 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-handlingsplanane i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljø saker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).

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 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 varslingssystemet har vi som etat oversikt over omfanget av trakassering og valdsepisodar, og på bakgrunn av det kan vi sette inn naudsynte førebyggjande tiltak. Systemet vårt er 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 bedriftshelsetenestene (BHT).

Etaten har eit system for varsling av kritikkverdige tilfelle. Dette systemet ligg på intranettet, og det gir meldaren høve til å vere anonym. I tillegg kan sjølv sagt alle varsle om trakassering direkte, per telefon, per e-post eller i utviklingssamtalen med nærmaste leiar.



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.

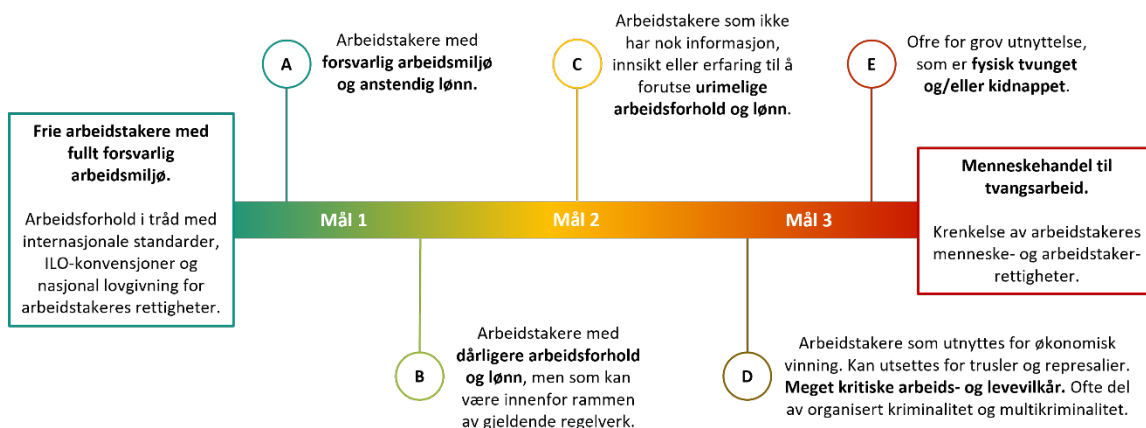
Hurtiglesning av rapporten

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 svekket .	Arbeidslivet preges av svekket 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

Utviklingstrekken 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. Utviklingstrekken 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 utviklingstrekken](#), 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].

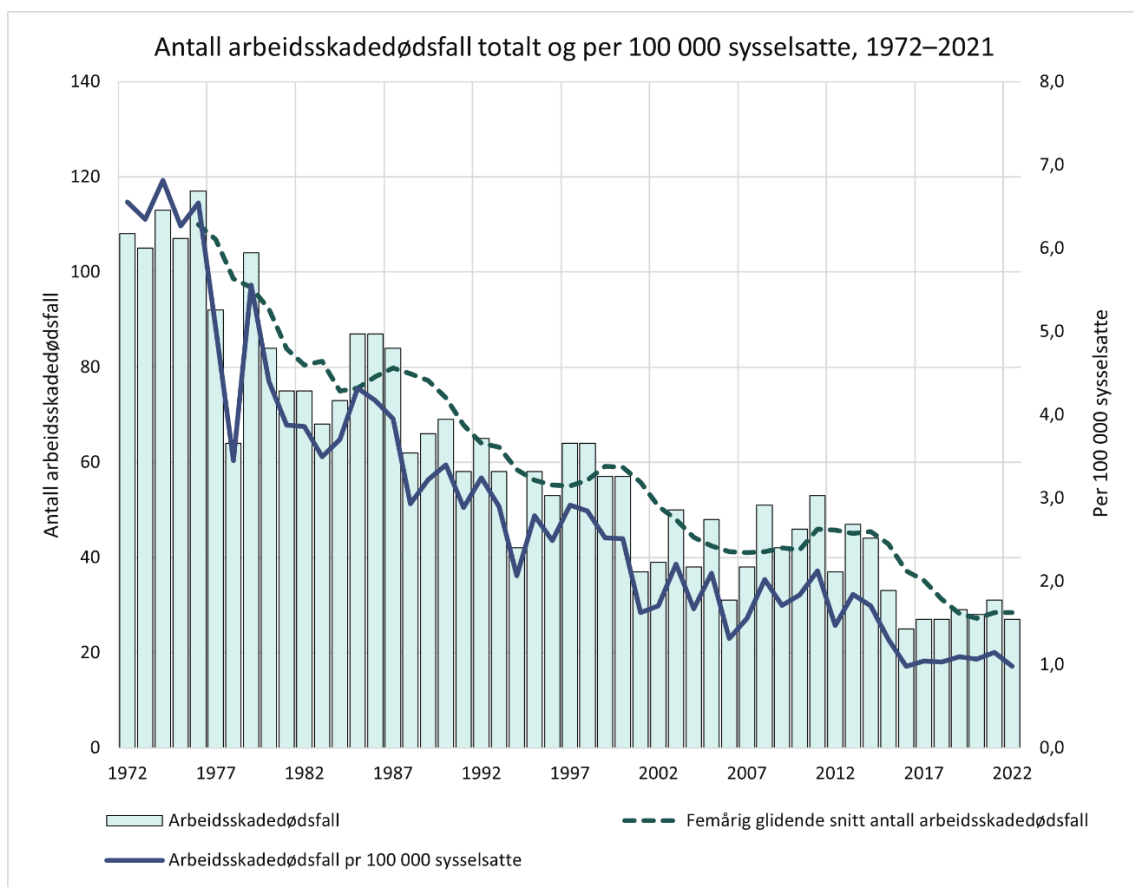
Basert på Arbeidstilsynets Risikobilde [8] gjengir [tabell 1](#) under et utvalg av elleve arbeidsmiljøproblemer innen områdene kjemisk, biologisk, fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsulykker, samt useriøsitet og arbeidslivskriminalitet opp mot hvilke hovednæringer som er mest 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-, seriøsitetss- og a-krimproblemer og hvilke hovednæringer som er mest utsatt. Kilde: Risikobilde 2024.

Overordnet mål	Problemer	Jord- /skogbruk/sjønærning	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		
Seriøsitetss-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

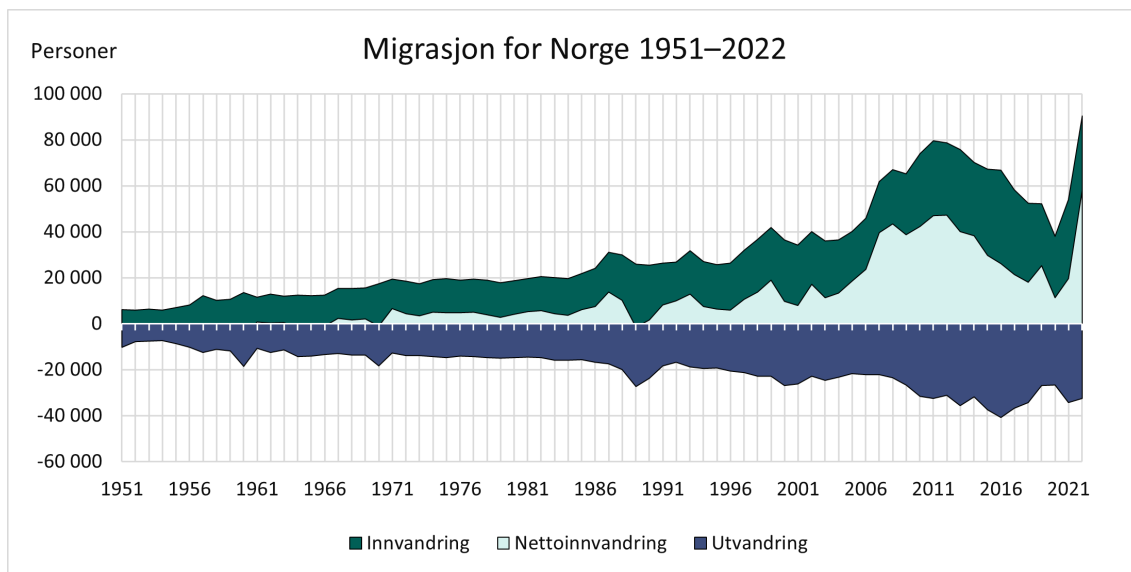
Kort oppsummert:

- 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].

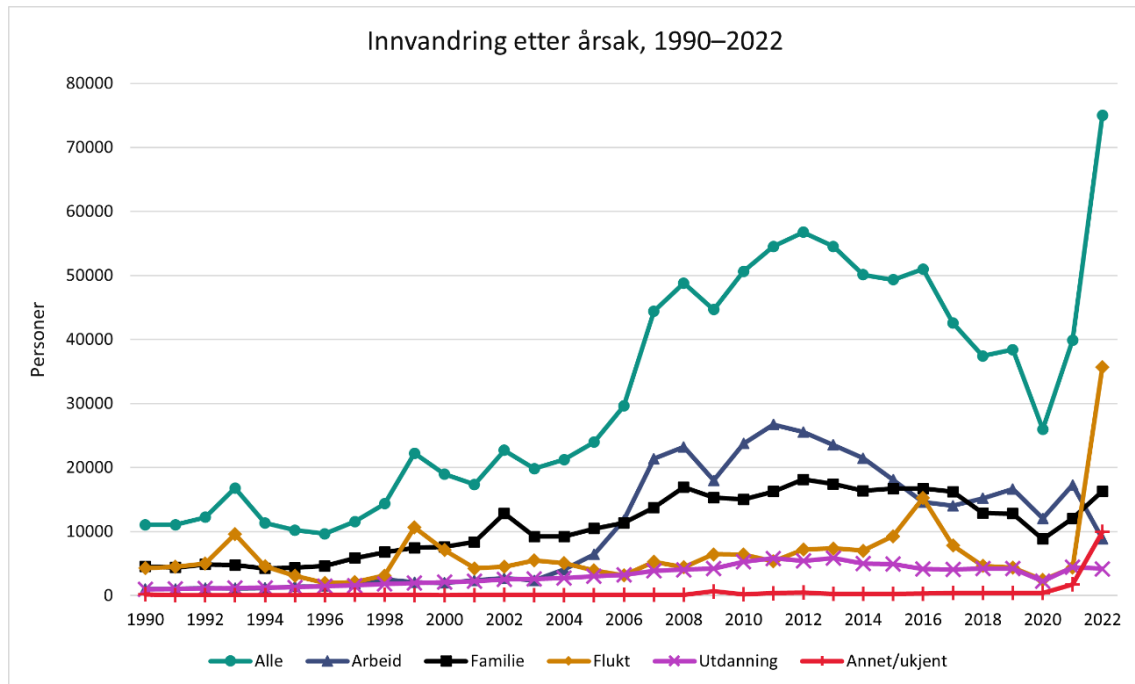
Arbeidsinnvandring: Omfang, sammensetning og næringsfordeling

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 tittel 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

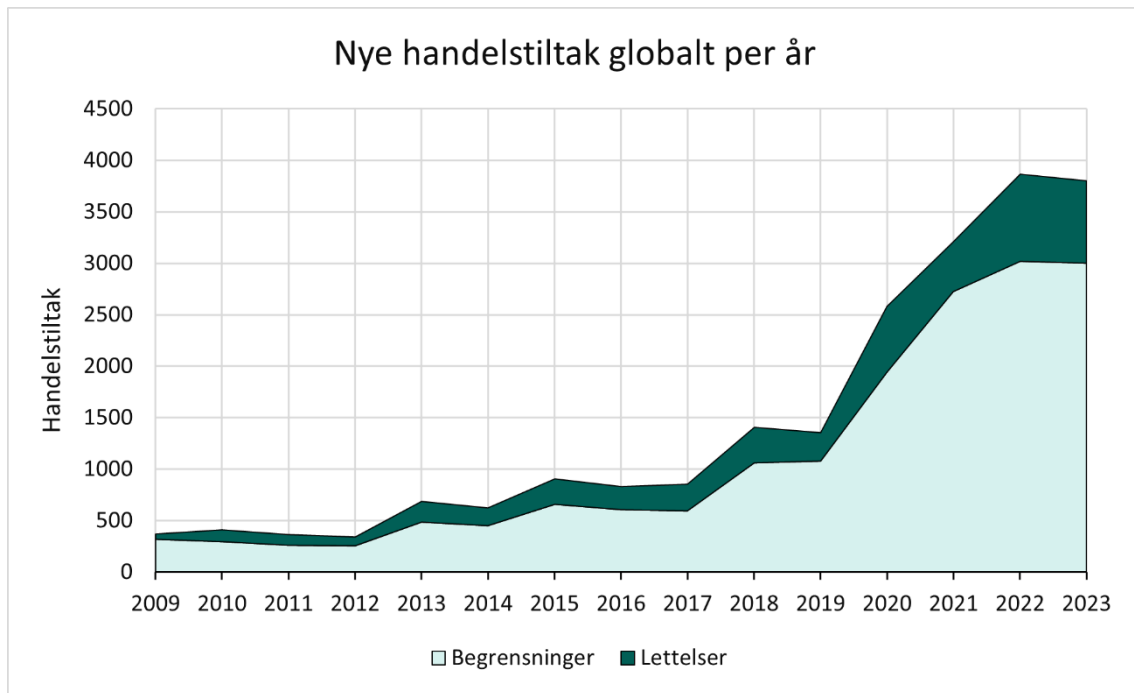
industrier som tekstilproduksjon, detaljproduksjon og produksjon av biler [66]. Mer nylig har jobber innenfor serviceindustrien, som programmering, legemiddelproduksjon og medieproduksjon kommet til. Diskusjonen rundt offshoring har fokusert på konkurranse mellom arbeidstakere på tvers av nasjonale grenser 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.

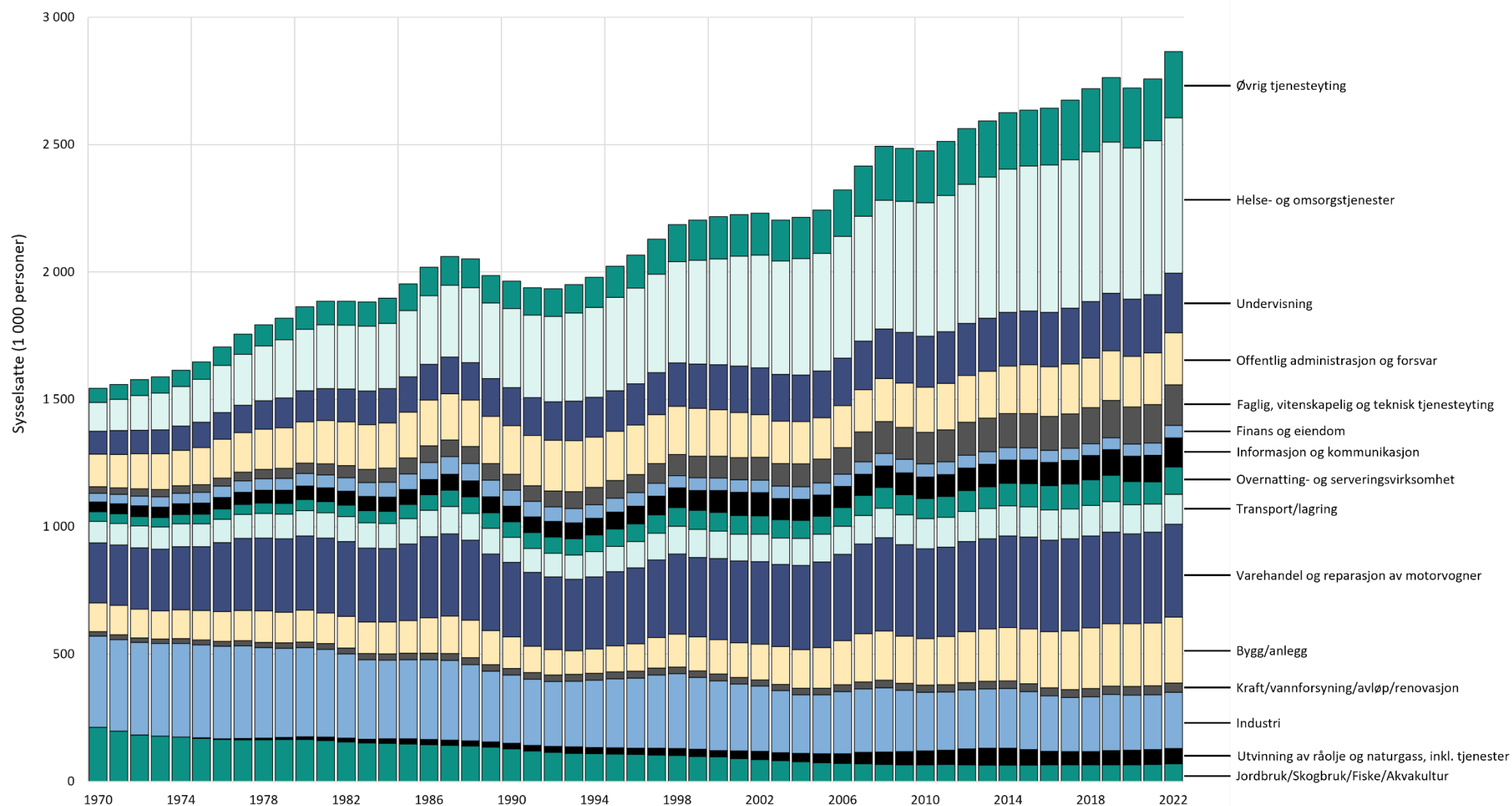
Sysselsettingsstruktur og fremskrivninger

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 omsorgsykker 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)



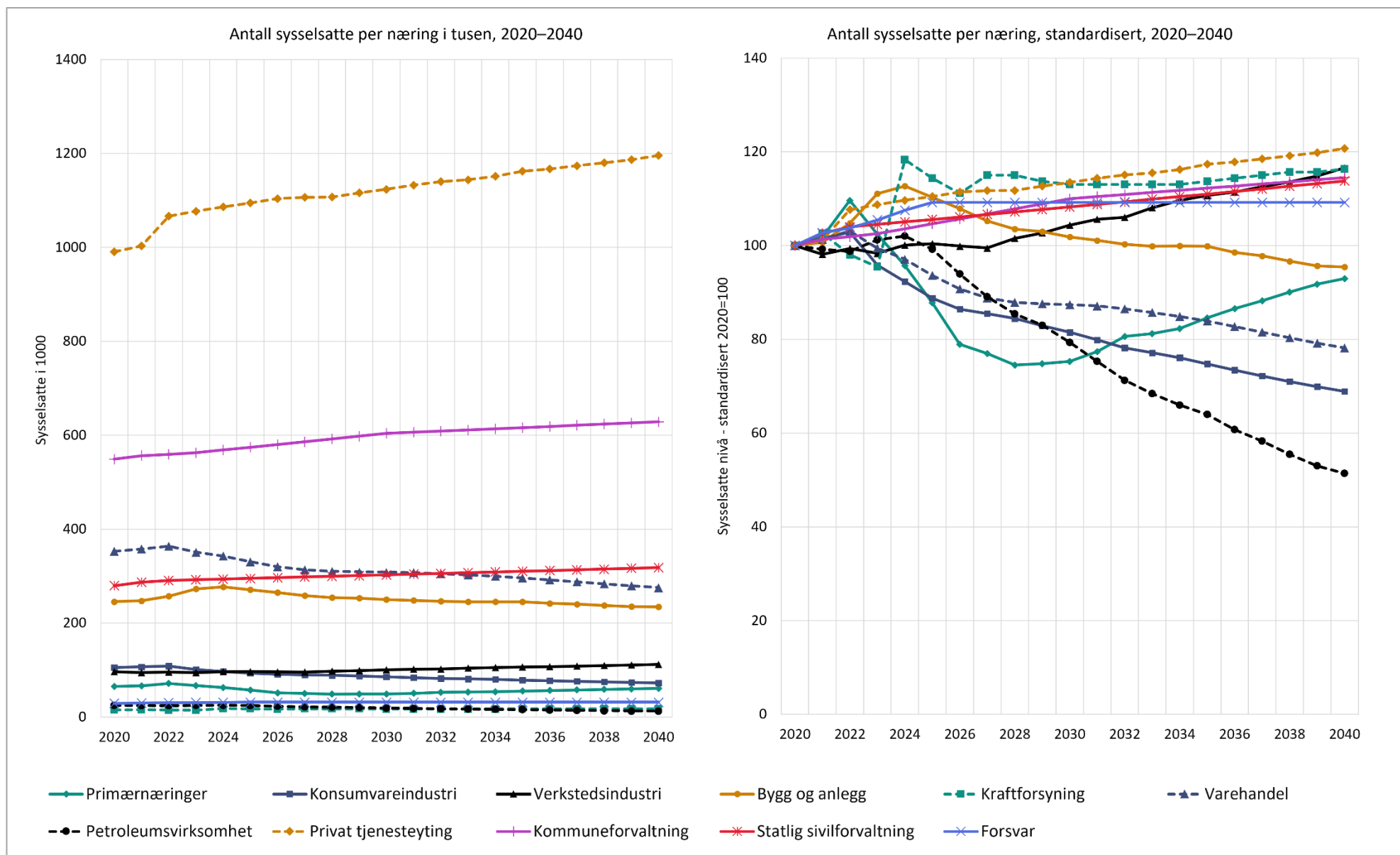
Figur 7. Antall sysselsatte i tusen etter næring, 1970 til 2022.

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.

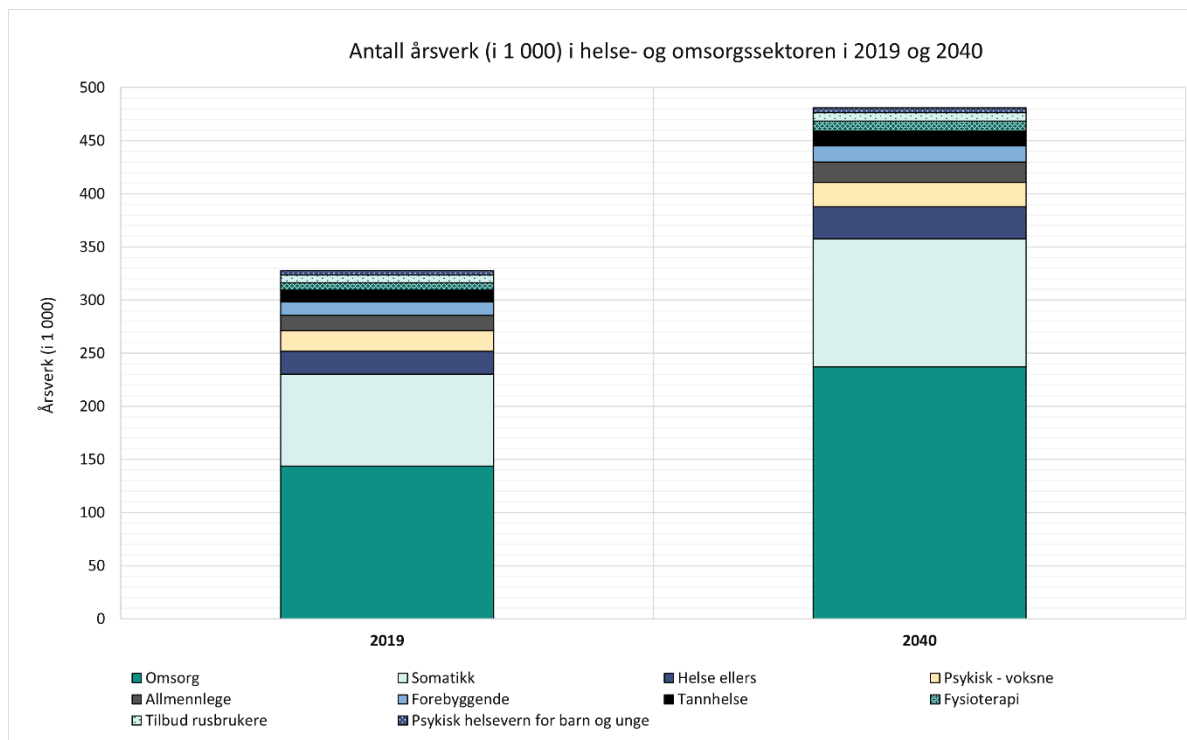


Figur 8: Antall sysselsatte per næring i tusen (venstre) og standardisert (høyre), 2020 til 2040.

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].

Lærermangelen 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:

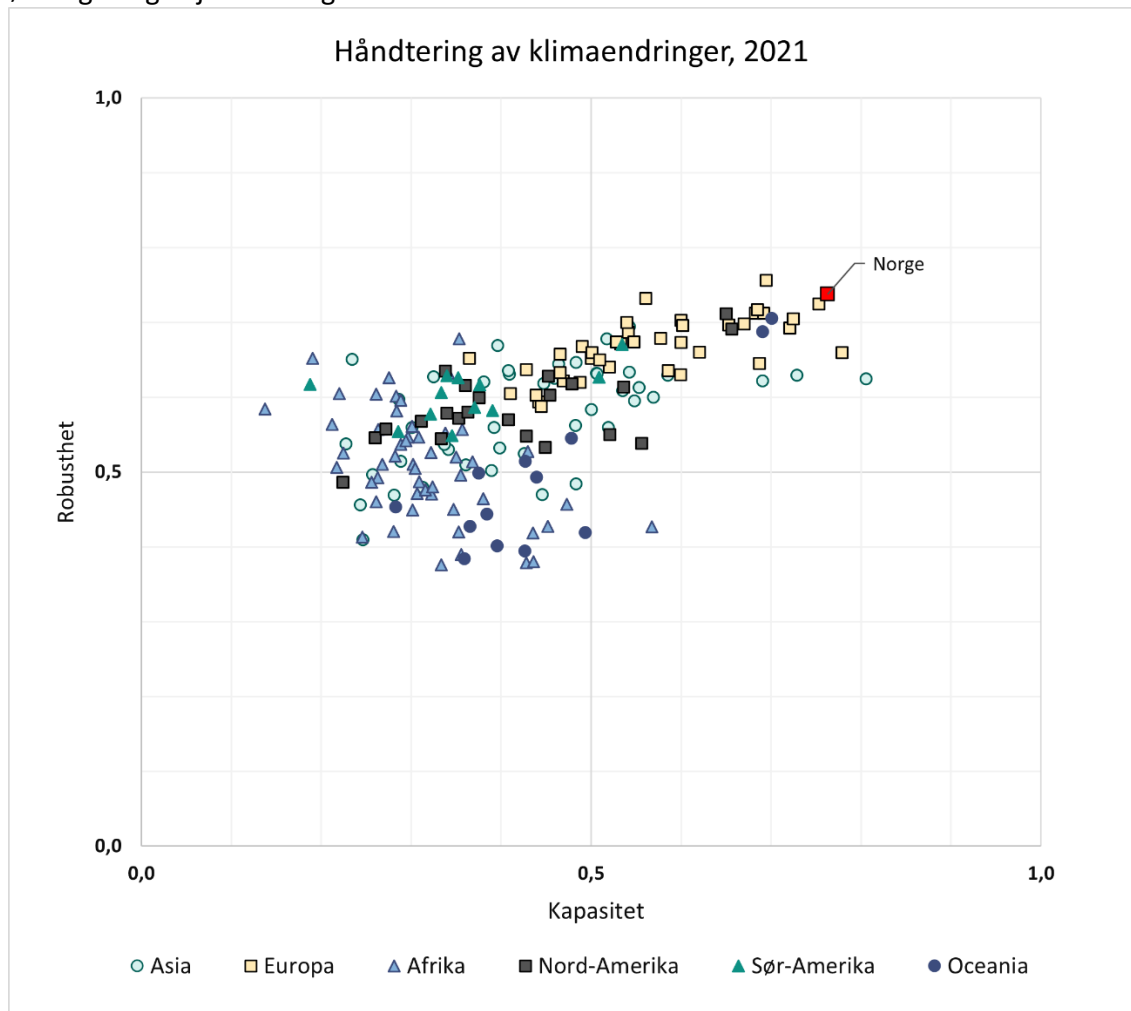
- Norge er blant de minst sårbare og mest tilpasningsdyktige landene til klimaendring i verden.
- Miljøendringer vil sannsynligvis ha størst direkte betydning for begrensede deler av norsk arbeidsliv de neste 15 årene.
- Klimaendringer vil sannsynligvis ikke gi betydelig bidrag til migrasjon til Norge 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 bønders 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 miljøødeleggelsene 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 omgørelser. 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.

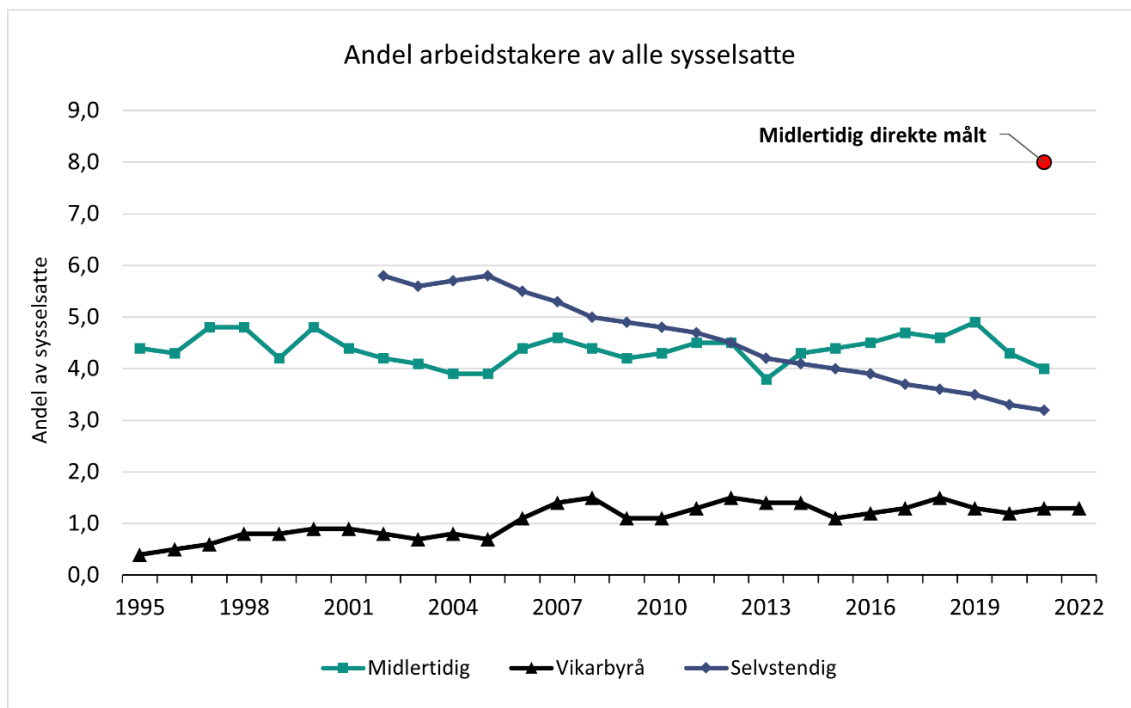
I 2017 var ca. 36 000 selvstendige økonomisk avhengige av en dominerende kunde. 14 000 bestemte ikke over egen arbeidstid. Disse kan derfor oppleve ubalanse i maktrelasjonen til oppdragsgiver [\[193\]](#). Arbeidere på [digitale plattformer](#) er bare et eksempel på en organiseringsform hvor arbeidsutførere 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:

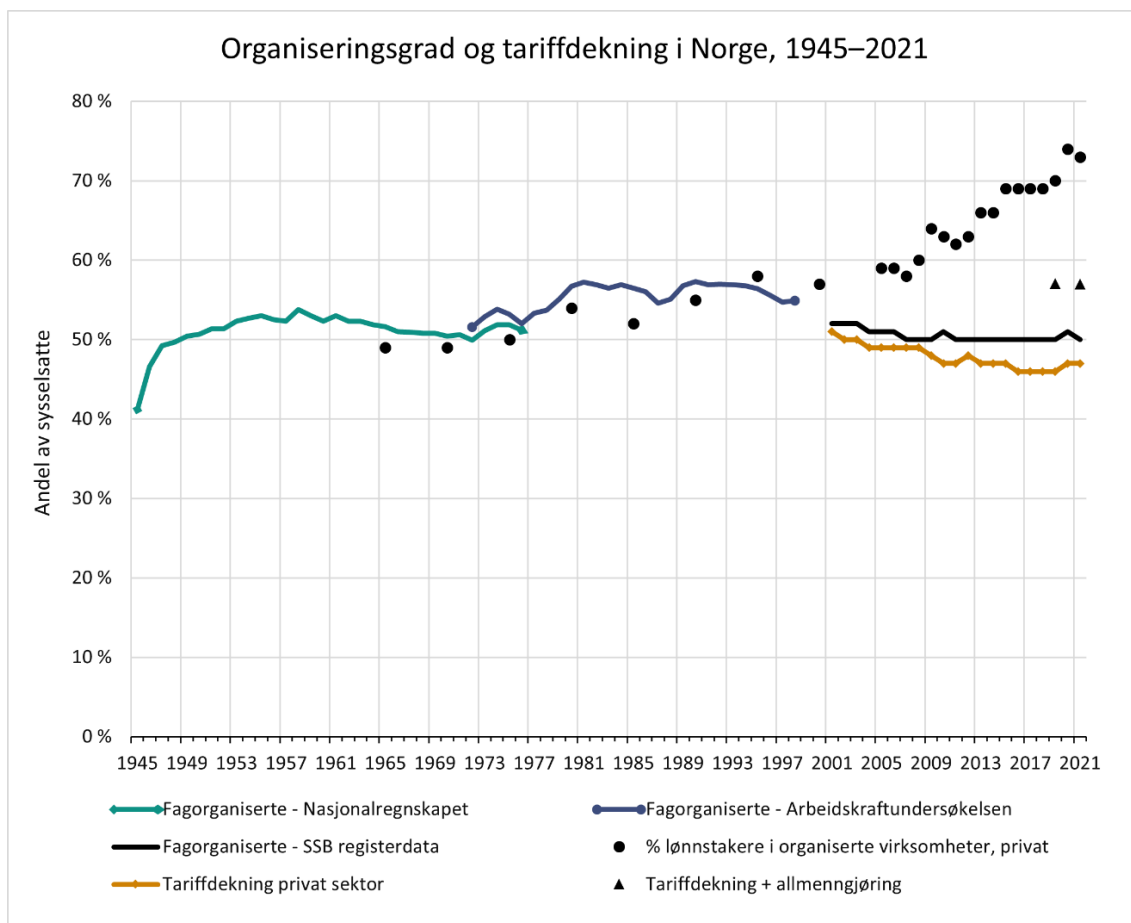
- Både blant partene og fra politisk hold er det enighet om trepartssamarbeidet.
- Fagforeningsmedlemskap er stabil totalt sett de siste 10 årene og har falt lite siden 2001.
- Veksten i organiserte virksomheter i privat sektor er i betydelig grad blant ikke-tariffbundne virksomheter.
- Tariffdekningen 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/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/laerermid-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://statistikkbanken.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 — Produktivitetskomisjonens 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%2b%2batypisk%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