

Årsrapport 2025

En analyse av Arbeidstilsynets innsats

Årsrapporten viser Arbeidstilsynets viktigste resultater og effekter.

Vi har i 2025 økt innsatsen for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og sikre et seriøst arbeidsliv.

Mange arbeidstakere har fått et bedre arbeidsmiljø og vi leverer godt på samfunnsoppdraget.

Vi har vært synlig til stede i arbeidslivet, både gjennom kontroll og veiledning, og er en viktig bidragsyter til et sikkert og seriøst arbeidsliv.

[Se en forenklet versjon av årsrapporten \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)



Sammen for et godt arbeidsliv

Innhold

Del 1: Leders beretning.....	2
Del 2: Introduksjon og hovedtall.....	7
Del 3: Aktiviteter og resultater	11
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	18
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	35
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes.....	52
Del 4: Styring og kontroll	63
Del 5: Fremtidsutsikter	75
Del 6: Årsregnskap	78

Vedlegg

1. Statistikk- underlag for analyser (I dette dokumentet)
2. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, NAV, politiet og Skatteetaten for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet
3. Felles årsrapport mellom Arbeidstilsynet, Petroleurstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten om felles oppfølging av arbeidsmiljøets satsingen
4. Likestillingsutgreiinga- Aktivitets- og utgreiingsplikta
5. Utsikt - Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

14 380

tilsyn på arbeidsplasser
over hele landet

19 450

vedtatte pålegg om
forbedringstiltak

574

vedtak om OTG med en
samlet sum på nær 90
millioner kroner.

4,6

millioner besøk på
Arbeidstilsynets nettsider

Nytt i 2025:

Tydeligere regelverk
for det psykososiale
arbeidsmiljøet

Bedre vern i
varebilbransjen:
minstelønn og HMS-kort.

Nytt og strengere regelverk
for arbeid med asbest.

Vi har lansert ny chatbot på
12 språk.

Del 1: Leders beretning

Alle skal være trygge på jobb

I det norske arbeidslivet er det en grunnleggende forventning om at alle skal være trygge på jobb - og komme hele hjem ved arbeidsdagens slutt. I august ble vi brutalt minnet om at det dessverre ikke alltid er en selvfølge, da Tamima Nibras Juhar ble drept på arbeidsplassen sin, en barnevernsinstitusjon i Oslo. Denne tragiske hendelsen rystet arbeidslivet og understreket for alvor at vold og trusler aldri skal aksepteres som en del av jobben. Slik skal vi ikke ha det i Norge.

I fjor mistet 30 personer livet i det landbaserte arbeidslivet, et av de høyeste antall arbeidstakere de siste ti årene. Bak hvert tall ligger et liv som ikke kom hjem, og familier, kollegaer og virksomheter som rammes hardt.

Til tross for at de fleste ulykker og arbeidsrelaterte sykdommer kan forebygges, skjer de. Vårt samfunnsoppdrag handler om å forebygge ulykker, sykdom og uakseptable arbeidsforhold før de får konsekvenser. Å lykkes med det krever tydelig myndighetsutøvelse, partssamarbeid og et arbeidsliv som tar ansvar.

Prioriteringer

I året som gikk har oppfølging av arbeidsulykker og farlig arbeid hatt høy prioritet. Når mennesker mister livet eller blir alvorlig skadet på jobb, krever det en tydelig og konsekvent oppfølging.

Samtidig viser et stadig bedre kunnskapsgrunnlag at de største utfordringene i dagens arbeidsliv ikke bare handler om ulykker, men om sykdom. De aller fleste som blir langtidssykmeldte eller faller ut av arbeidslivet grunnet forhold på jobben, gjør det på grunn av arbeidsrelaterte helseplager som utvikler seg gradvis og i det stille, over tid. Muskel- og skjelettplager, psykiske belastninger og eksponering for helseskadelige og kreftfremkallende kjemikalier rammer mange. Selv om dette ikke oppleves like akutt som ulykker, er konsekvensene betydelige.

I 2025 økte vi derfor innsatsen mot arbeidsrelatert sykdom, for å redusere sykdom som skyldes jobb på både kort og lang sikt.

I den nye IA- avtalen som kom på plass i fjor videreføres arbeidsmiljøarbeidet som et sentralt virkemiddel for å redusere sykefravær og frafall. Skal vi oppnå målene om et arbeidsliv med plass til alle, må forebygging av arbeidsrelatert sykdom ha høy prioritet. Løsningen ligger altså ikke bare i oppfølging når sykefraværet har oppstått, men i systematisk og kunnskapsbasert forebygging i virksomhetene i forkant. Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er et fundament for høy yrkesdeltakelse.

Styrket tilstedeværelse og tydeligere reaksjoner

I fjor økte vi også tilstedeværelsen vår ute på arbeidsplassene og trappet opp innsatsen vår mot useriøsitet, blant annet gjennom flere tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår, spesielt i allmenngjorte bransjer med mange utsatte arbeidstakere. Arbeidstilsynet har prioritert bransjer med høy risiko, som renhold, transport, overnatting og servering, og varebil. Samtidig ser vi at fremveksten av nordlysturisme og annen opplevelsesturisme gjør at useriøse aktører også etablerer seg i nye markeder, og at vi må være synlige tidlig.

Kunnskapsrapporten Fremdrift viser at tilsynene våre gjør en konkret forskjell. De fleste virksomhetene vi besøker har fulgt opp reaksjonene de har fått og dermed sikret minstekravene på arbeidsavtale, minstelønn og andre grunnleggende rettigheter for sine ansatte.

Unge og utenlandske arbeidstakere er spesielt sårbare grupper. Vi har derfor prioritert målrettet informasjon om rettigheter og plikter, og samtidig styrket innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere for å bidra til mer ansvarlige valg og økt bevissthet om eget ansvar. Som følge av tilleggstilldeling etablerte vi en ny seksjon, noe som gir økt kapasitet i arbeidet mot useriøse aktører.

Vi følger også utviklingen når det gjelder plattformarbeid. Selv om omfanget så langt ikke er veldig utbredt i Norge, startet vi i 2025 planleggingen av tiltak. Vi vil invitere de største aktørene til dialog for å utveksle erfaringer, og ser på hvordan vi kan styrke synlighet og bevissthet rundt regelverket.

Den 8. desember lanserte vi en chatbot på 12 språk som gir utenlandske arbeidstakere veiledning i hele bredden av arbeidsmiljølovens område, et viktig tiltak i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping. Sammen med innføring av HMS-kort i varebilbransjen ved årsskiftet, og fortsatt målrettet veiledning i offentlig sektor, styrker vi forutsetningene for at sårbare arbeidstakere får et reelt vern.

Vi har også brukt handlingsrommet vårt ved alvorlige brudd på regelverket, blant annet gjennom høyere overtredelsesgebyr. I 2025 varslet vi de største overtredelsesgebyrene i etatens historie. Dette er et tydelig signal om at også store og ressurssterke aktører må etterleve regelverket.

Nytt regelverk på det psykososiale området

Stadig flere i Norge jobber i yrker der risikoen i mindre grad handler om maskiner og fysiske farer, men i større grad om hvordan arbeidet er organisert, tidspress og emosjonelle belastninger. Dette er forhold som i stor grad påvirker helse, sykefravær og muligheten til å stå i jobb.

I 2025 fullførte vi et femårig arbeid med å utvikle et tydeligere regelverk for det psykososiale arbeidsmiljøet, i tett samarbeid med partene i arbeidslivet. Det nye regelverket som trådte i kraft 1. januar 2026, innebærer ingen nye krav til arbeidsgivere, men presiserer og tydeliggjør allerede gjeldende

krav. Hensikten er at det skal bli lettere å forstå hva psykososialt arbeidsmiljø er, og å legge bedre til rette for å forebygge belastninger som over tid kan føre til sykefravær og varig frafall fra arbeidslivet.

I første omgang skal vi i gang med en stor veiledningsinnsats for å gjøre virksomhetene godt kjent med kravene og hvordan de konkret kan jobbe med psykososialt arbeidsmiljø i sin egen virksomhet, før vi starter tilsynsaktivitet.

Ti år med a-krimssamarbeid

Det internasjonale trusselbildet påvirker også norsk arbeidsliv. Vi ser mer organisert kriminalitet og økt risiko for utnyttelse av arbeidstakere, samtidig som våre egne inspektører møter trusler på jobb. Dette krever at vi er robuste, tydelige og godt forberedt, og at vi tør å gå mot de store aktørene som utnytter systemet.

I 2025 markerte vi ti år med a-krimssentrene, som ble etablert som en operativ spydspiss i kampen mot arbeidslivskriminalitet. I dag er Arbeidstilsynet representert ved åtte sentre og i tre formaliserte samarbeid med andre myndigheter.

Vår viktigste rolle er fortsatt å være den operative pådriveren ute på arbeidsplassene, og i fjor hadde vi særlig fokus på områder der risikoen for useriøsitet er høy. Innsatsen mot useriøse aktører har gitt effekt, blant annet i Oslo kommune, der vi har fulgt opp sommerrenhold i skoler og barnehager, og bidratt til at kontrakter med useriøse underleverandører ble avsluttet.

Vi jobber også mot arbeidstakere direkte. Gjennom «Know Your Rights»-kampanjen nådde vi i 2025 over 270 000 utenlandske arbeidstakere med informasjon om rettigheter og plikter på flere språk. Dette gjør dem bedre rustet til å stå opp for egne rettigheter og bidrar samtidig til et mer ryddig og ansvarlig arbeidsliv.

En åpen og tilgjengelig etat

2025 har vært et år preget av utvikling og intern omstilling. Vi har landet en ny organisering med ikrafttredelse fra 1.1.26, fått på plass nye verdier og styrket oss som kunnskapsaktør gjennom økt kunnskapsproduksjon og rapporter som Utsikt og Signal. Ipsos omdømmeundersøkelse viser vår høyeste score noen gang, og spesielt positivt er det at vi styrker oss blant de unge. Det lover godt for fremtidens arbeidsliv at de som skal ut i jobb kjenner til sine rettigheter og plikter og vet at de kan oppsøke Arbeidstilsynet for kunnskap og veiledning.

Vi har også hatt trykk på digitalisering og har i løpet av 2025 fått på plass flere gode og brukervennlige digitale løsninger, blant annet automatisering av søknader. Dette er først og fremst viktig for våre brukere, men effektiviserer også saksbehandlingen, slik at vi kan frigjøre ressurser til tilsyn og andre oppgaver. Chatboten gir raskere svar til våre brukere og avlaster førstelinjen. Vi har også gjennomført kvalitetsarbeid og evalueringer for å tilpasse veiledningen vi tilbyr på arbeidstilsynet.no slik at den i enda større grad møter brukernes behov.

Åpenhet har også vært et tydelig grep i 2025. Gjennom fulltekstpublisering av tilsynsrapportene har vi gjort oss mer tilgjengelige og etterprøvbare. Dette styrker både tilliten til Arbeidstilsynet og kvaliteten i vårt eget arbeid.

Samlet sett har 2025 bidratt til å gjøre oss mer synlige, mer brukervennlige og tydeligere som kunnskapsaktør. Ambisjonen er å videreutvikle denne rollen ved å løfte frem det vi ser, det vi finner og det vi vet, mer aktivt i dialogen med arbeidslivet fremover.

Takk for innsatsen

Beveger arbeidslivet seg i riktig retning? På mange områder, ja. Men så lenge mennesker dør eller blir syke av jobben sin, er vi ikke i mål.

Jeg vil takke alle medarbeiderne i Arbeidstilsynet for den viktige innsatsen som legges ned hver dag. Samfunnsoppdraget vårt måles ikke bare i antall tilsyn eller gebyrer, men i liv, helse og den tilliten samfunnet har til myndighetsutøvelsen vår. Vi skal fortsette å være en tydelig myndighet, en faglig pådriver og kunnskapsaktør, men også en etat som bidrar til at de mest utsatte får et reelt vern.

I 2025 leverte vi gode resultater og håndterte både drift og omorganisering. Det er jeg som direktør stolt av.

Trondheim 15. mars 2026



Ingvill Kvernmo
Direktør for Arbeidstilsynet



Del 2: 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 er viktig for et godt og velfungerende arbeidsliv med høy yrkesdeltagelse.

Arbeidstilsynet retter innsatsen mot grupper og virksomheter hvor det er størst behov for å endre arbeidsmiljøet.

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. Innsatsen rettes mot tre overordnede mål:

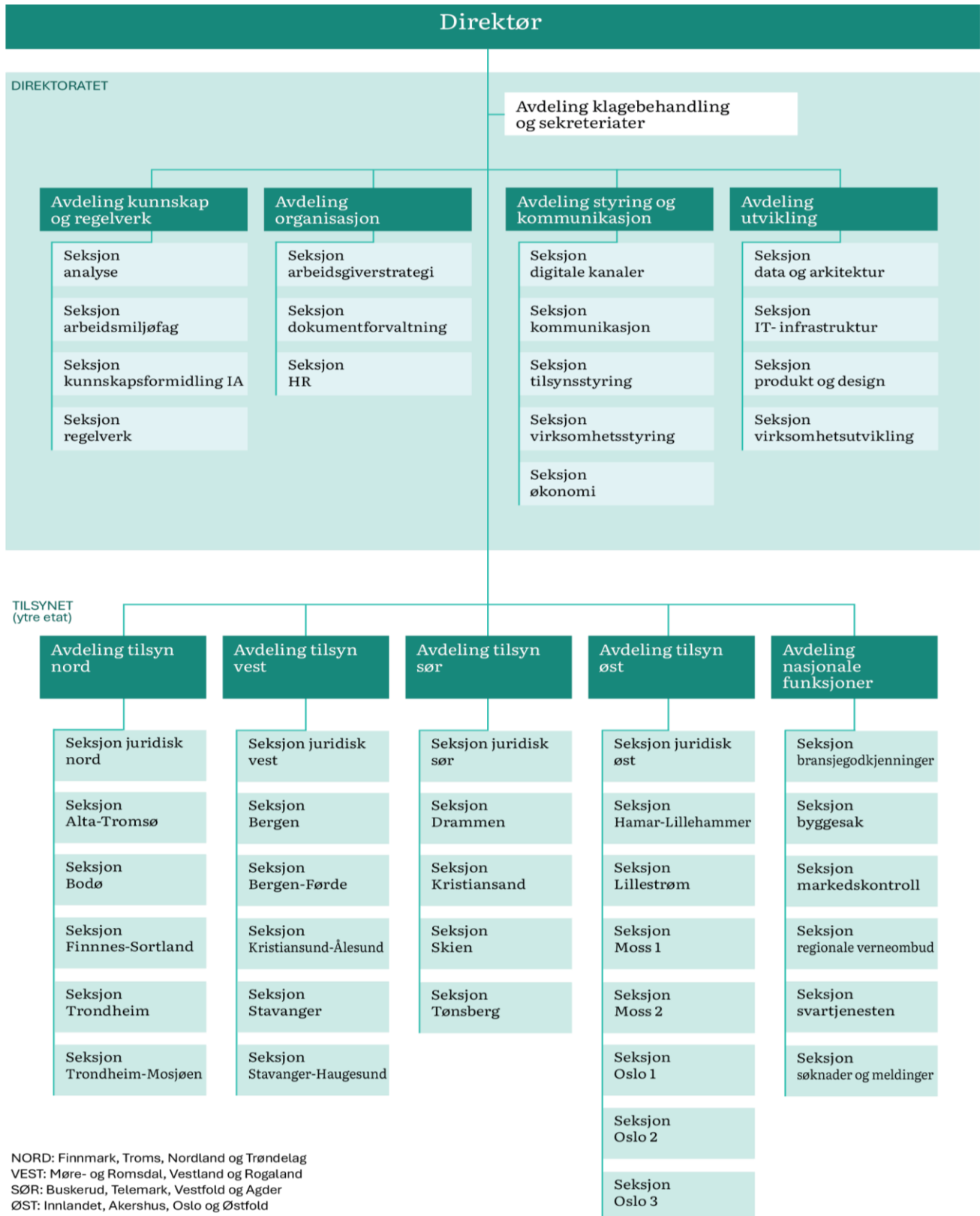
- Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.
- Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår.
- Mål 3: Arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes.

Arbeidstilsynets visjon er endret fra «Arbeidstilsynet- for et godt arbeidsliv» til «Arbeidstilsynet- sammen for et godt arbeidsliv». Et godt arbeidsliv er et fellesansvar, Arbeidstilsynet må samarbeide med andre som påvirker arbeidslivet å kunne løse samfunnsoppdraget.

Arbeidstilsynets organisering ble endret fra og med 1. januar 2026 med et styrende og støttende direktorat og et tilsyn fordelt på 5 tilsynsområder inkludert nasjonale funksjoner. Begge nivåer er uavhengige forvaltningsorganer etter offentleglova og forvaltningsloven. Endring i organiseringen gir en styrking av tilsynsinnsatsen. Arbeidstilsynet ledes av direktør Ingvill Kvernmo og er underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Etaten har kontorsteder som møter virksomheter over hele landet. På slutten av året var det 758 ansatte fordelt på 24 kontorsteder, 5 servicesentre for utenlandske arbeidstakere (SUA), 8 tverretatlige sentre og 3 lokale samarbeid rettet mot arbeidslivskriminalitet.

Figur 1: Arbeidstilsynets organisering per 01.01 2026



Prioritert innsats og hovedtall

Arbeidstilsynets evne til å løse samfunnsoppdraget avhenger av en rekke forhold som Arbeidstilsynet både har kontroll over og ikke, når virkemidlene benyttes påvirkes virksomhetene direkte og indirekte.

Arbeidstilsynets tilgjengelige midler, kompetanse og nødvendig infrastruktur gir de viktigste rammene for innsatsen. I 2025 er Arbeidstilsynets samlede tildeling på 986,3 mill. kroner, dette er en økning på 18 mill. kroner fra forrige år. Tilleggstildelingen øker Arbeidstilsynets kapasitet i arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping. Kapasitetsøkningen er rettet mot Østlandet hvor det er størst behov for å styrke arbeidet. Det er etablert en ny tilsynsseksjon med 18 medarbeidere som følge av styrkingen. Tilleggstildeling sammen med etatens øvrige prioriteringer gir en samlet økt innsats mot tildelingsbrevets mål 2. Tildelingen ble redusert med 0,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Arbeidstilsynet har følgende virkemidler til rådighet:

- Tilsyn og sanksjonsmidler
- Godkjenningsordninger
- Veiledning og kunnskapsformidling
- Regelverk
- Samarbeid med andre

Virkemidlene skal brukes målrettet og effektivt. Effektiv tilsynsgjennomføring er sentralt for å få mest ut av ressursene, et tiltak for å frigjøre kapasitet har vært å utvikle et digitalt verktøy for kontroll av arbeidstid. Verktøyet skal bidra til å gjøre kontrollene mer enhetlige, effektive og sikre høyere kvalitet. Dette vil på sikt gi en betydelig effektivisering av dagens manuelle informasjonsinnhenting og bearbeiding.

Ut ifra analyser av tilstanden i arbeidsmiljøet er innsatsen i 2025 rettet mot følgende hovedprioriteringer:

- Arbeidsgivere:
 - forebygger ulykker
 - forebygger muskel-, skjelett- og psykiske plager
 - forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier
 - gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår
- Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Sentrale trusselaktører får sin kapasitet og intensjon betydelig redusert

Årsrapportens del 3 viser at innsatsen har gitt god måloppnåelse, dette i et omstillingsår. Videre vises hovedtall for Arbeidstilsynet, for nærmere omtaler og analyser vises det til del 3 og 4.

Tabell 1: Utvalgte hovedtall 2021-2025

Hovedtall	2021	2022	2023	2024	2025
Samlet tildeling post 01–99 (kroner)	837 507 000	862 678 000	875 000 000	900 519 000	986 343 000
Utnyttelsesgrad post 01–29	92,2 %	95,7 %	98,8 %	95,2 %	95,9%
Driftsutgifter (kroner)	771 911 534	838 248 026	855 877 432	853 491 463	945 501 037
Lønnsandel driftsutgifter	71 %	70 %	75,7 %	76,9%	75 %
Lønnsutgifter per årsverk (kroner)	834 972	828 862	860 178	903 311	1 035 885
Antall avtalte årsverk	660	714	753	715	711

Arbeidstilsynets samlede tildeling på post 01 er i 2025 på 966,2 mill. kroner. Dette omfatter ordinær tildeling på 901,7 mill. kroner og en supplerende tildeling på 64,5 mill. kroner, som består av overføring av mindreforbruk fra 2024, lønnskompensasjon og supplerende tildeling bransjeprogram.

I tillegg har Arbeidstilsynet en tildeling på post 21 for 2025 på 20,2 mill. kroner til spesielle driftsutgifter/regionale verneombud.

Arbeidstilsynet har fått økt tildeling på om lag 132 mill. kroner de siste fem årene (post 01). I 2020 hadde Arbeidstilsynet 571 avtalte årsverk, se tidligere årsrapporter. Det har vært en økning på 140 årsverk i perioden 2020-2025, og som i stor grad kan knyttes til økte tildelinger. I 2025 er mindreforbruket på 41,5 mill. kroner.

Del 3: Aktiviteter og resultater

I denne delen av årsrapporten gjør vi rede for resultater og måloppnåelse innenfor de tre overordnede målene i 2025, med utgangspunkt i våre virkemidler: tilsyn og sanksjonsmidler, veiledning og kunnskapsformidling, og godkjenninger. Vi ser også på regelverksutvikling som et viktig virkemiddel for måloppnåelse, dette er omtalt i del 4: styring og kontroll.

Utfyllende statistikk over forklaringsvariabler og annen relevant styringsinformasjon finnes i vedlegg 1: utfyllende statistikk for del 3.

Tildelingsbrevet gir Arbeidstilsynet tre overordnede mål:

- 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.

Vår samlede vurdering er at vi har levert godt på vårt oppdrag i 2025, med bakgrunn i at vi har lyktes med tre viktige grep:

- vesentlig økning i antall tilsyn
- styrket innsats for å forebygge arbeidsrelatert sykdom
- styrket innsats mot useriøsitet

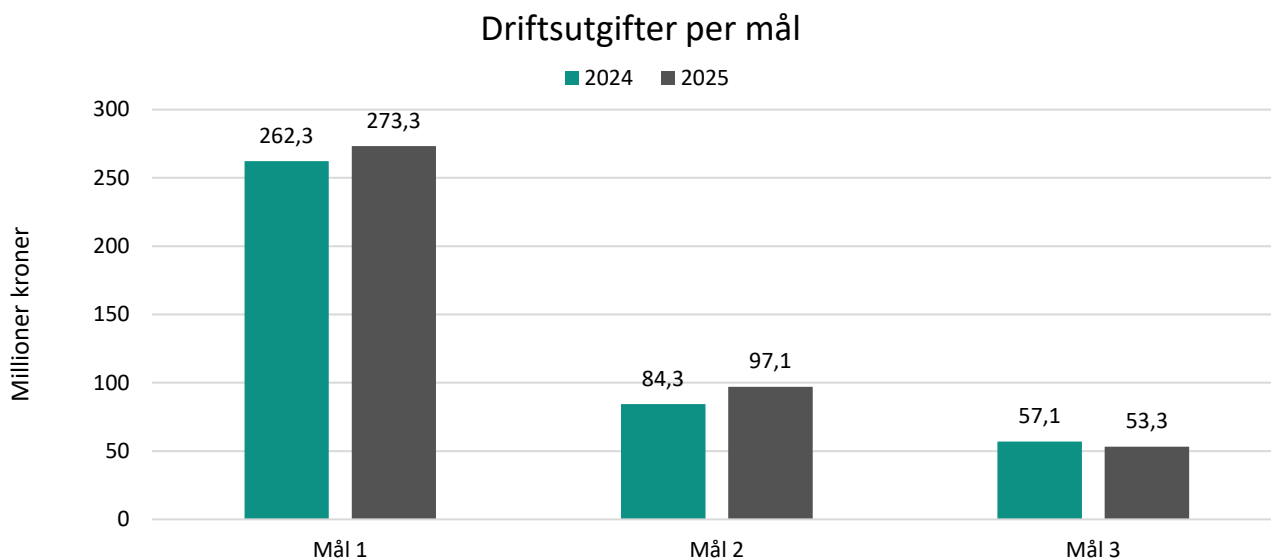
Ressursbruk

Den overordnede fordelingen av Arbeidstilsynets tildeling i 2025 til kjerne-, støtte- og styringsprosesser omtales nærmere i del 4. I **denne** delen, ser vi nærmere på ressursbruk innenfor vår utadrettede aktivitet, altså kjerneprosessene. Driftsutgiftene til slike aktiviteter utgjorde totalt 423,7 millioner kroner i 2025, av samlede driftsutgifter på 945,5 millioner kroner.

Figur 2 viser driftsutgifter per overordnede mål i 2024 og 2025. Se også vedleggstabell 1.

Innenfor kjerneprosessene, gikk 65 prosent av driftsutgiftene til mål 1. Denne andelen er på linje med 2024, selv om de faktiske utgiftene til dette målet økte med ca. 11 millioner kroner. Utgiftene til mål 2 utgjorde 23 prosent i 2025 mot 21 prosent i 2024, etter en økning på litt under 13 millioner kroner. Lavest andel gikk til mål 3 med ca. 13 prosent – om lag 4 millioner mindre enn i 2024.

Figur 2: Driftsutgifter per overordnede mål, 2024 og 2025. Kun kjerneprosesser.



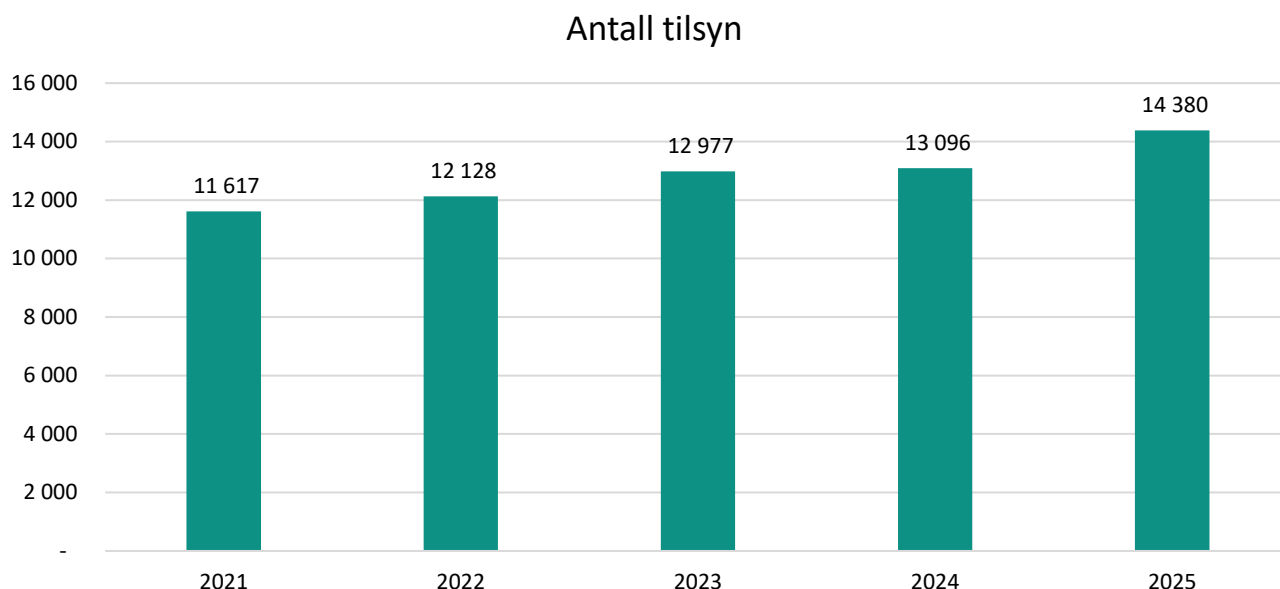
Enkelte oppgaver, som for eksempel regelverksutvikling, kunnskapsformidling, behandling av tips og meldinger og regionale verneombud, telles i sin helhet under mål 1, selv om de også bidrar til måloppnåelse innen de andre to målene. Vi har andre oppgaver som telles utelukkende under mål 2 og 3, men med mindre samlet ressursbruk.

Betydelig økning i tilsynsinnsats

Per 17. februar har vi registrert å ha gjennomført 14 380 tilsyn i 2025, om lag 1 300 flere enn året før. Tallet for 2025 vil fremdeles øke noe, ettersom det er noe etterslep i registreringen. Vårt estimat for 2025 er om lag 14 500 tilsyn. I et femårsperspektiv, har antallet tilsyn økt med 24 prosent siden 2021, da vi gjennomførte litt over 11 600 tilsyn. Figur 3 viser utviklingen i antall tilsyn siste fem år.

Utvikling i antall tilsyn per mål vises i vedleggstabell 2. Der ser vi at økningen i 2025 har kommet innenfor mål 2, i tråd med en langsiktig plan om gradvis opptrapping ut fra føring om styrket innsats mot useriøsitet og sosial dumping. Siden 2022 har vi nær doblet innsatsen innenfor mål 2, fra ca. 2 900 til over 5 500 tilsyn. Samtidig er omfanget av tilsyn innenfor mål 1 stabilt. I 2025 var om lag 7 500 tilsyn innenfor dette målet, som er på nivå med 2024 og litt flere enn i 2023. Innenfor mål 3 gjennomførte vi litt over 1 300 tilsyn i 2025, som er noe færre enn i 2024 og betydelig færre enn årene før.

Figur 3: Antall gjennomførte tilsyn, 2021–2025. Tall per 17. februar 2026.



Per februar 2026 hadde det norske, landbaserte arbeidslivet nærmere 223 000 aktive bedrifter (underenheter) med ansatte. Våre tilsynsobjekter i 2025 utgjorde ca. 5 prosent av disse, som er på linje med tidligere år. Disse virksomhetene hadde til sammen nærmere 900 000 registrerte arbeidstakere i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret på tidspunktet tilsyn ble gjennomført. Dette betyr at selv om andelen virksomheter som får tilsyn i løpet av et år kan virke lav, har tilsynene potensielt betydning for svært mange arbeidstakere.

Om lag 2 100 av tilsynene i 2025 var med virksomheter som ikke hadde registrerte ansatte da tilsyn ble gjennomført. Dette kan være bedrifter hvor eier er eneste ansatte, og likevel er omfattet av deler av arbeidsmiljøregelverket, mens andre kan stå feilaktig registrert uten flere ansatte.

Utfyllende og flerårig statistikk over tilsyn fordelt på tilsynsformer, virksomhetsstørrelse, næringer og kontrollerte tema, i tråd med forklaringsvariablene i tildelingsbrevet, vises i [vedlegg 1](#).

Reaksjonsbruk

Når vi avdekker brudd på regelverket som vi kontrollerer i et tilsyn, gir vi som oftest virksomheten en reaksjon om å utbedre dette. En reaksjon betyr derfor ikke at tilstanden i virksomheten er dårlig, men at det er forbedringspotensial. Enkelt sagt, tilsvarer et pålegg et forbedringstiltak i en virksomhet.

I tillegg, er våre tilsyn risikobaserte, som innebærer at vi gjennomfører tilsyn der vårt kunnskapsunderlag tilsier at behovet er størst. Andelen tilsyn hvor vi har avdekket brudd og gitt reaksjon, gir altså ikke et representativt bilde på arbeidsmiljøtilstanden i Norge.

I 2025 ga vi minst én reaksjon i 60 prosent av tilsynene. Dette er en lavere reaksjonsprosent enn i 2024, da andelen var på 66 prosent. Nedgangen har kommet innenfor alle de tre målene som vist i vedleggstabell 23.

Vi har etablert kortere og mer målrettede sjekklister for noen typer tilsyn i 2025, for å konsentrere innsatsen om det som er viktigst og med det kunne gjennomføre flere tilsyn. Dette kan ha bidratt til at vi totalt sett har opprettet noe færre reaksjoner og har en lavere reaksjonsprosent enn i 2024.

Utfyllende statistikk over reaksjonsbruk i årene 2021–2025 finnes i [vedlegg 1](#), både totalt og per mål.

Pålegg, pressmidler og stans ved overhengende fare

Pålegg er vår viktigste reaksjonsform for å sikre at kontrollerte virksomheter gjennomfører forbedringer i sitt arbeidsmiljø og etterlever regelverket. Blant de nær 19 450 vedtatte påleggene i 2025, er om lag 16 400 innfridd per februar 2026, og har med andre ord ført til slike forbedringstiltak. Dette er vist i vedleggstabell 24.

Mange pålegg innfris allerede etter at vi har varslet dem, uten at vi trenger å gå til vedtak. Dette gjaldt ca. 3 200 eller 15 prosent av pålegg som vi varslet i 2025.

Vi har så langt fulgt opp åtte prosent av de vedtatte påleggene i 2025 med vedtak om tvangsmulkt og én prosent med vedtak om stans som pressmiddel, på grunn av manglende innfrielse av pålegg innen fristen som er satt.

Vi vedtok stans på grunn av overhengende fare for liv og helse i 753 tilsyn. Dette er en betydelig nedgang fra 1 140 tilfeller i 2024, delvis på grunn av færre tilsyn rettet mot ulykkesforebygging og flere mot sykdomsforebygging, hvor det sjeldnere er akutt fare.

Overtredelsesgebyrer og anmeldelser

Arbeidstilsynet vedtok 574 overtredelsesgebyrer i 2025, med en samlet sum på nær 90 millioner kroner. Antallet vedtak er noe lavere enn i 2024, da vi hadde 648 vedtak. Vi vedtok likevel flere gebyrer med relativt høye beløp i 2025 enn i 2024. Antallet gebyrer på 500 000 kroner eller mer økte fra 23 vedtak i 2024 til 43 i 2025. Ser vi kun på de aller høyeste gebyrene på 1 million kroner eller mer, økte antallet fra 6 til 15 vedtak. De høyere beløpene skyldes blant annet at vi har vedtatt flere gebyrer i større, komplekse saker med alvorlige brudd på systemnivå.

Flerårig statistikk med antall vedtak om overtredelsesgebyr og sum, snitt og median beløp totalt og per overordnet mål vises i vedleggstabell 28.

I tillegg til de vedtatte gebyrene, varslet vi i 2025 det høyeste overtredelsesgebyret noen gang, på 12 millioner kroner. Dette var rettet mot en totalentreprenør i byggebransjen, og gjaldt både alvorlige brudd knyttet til systematisk HMS-arbeid og lønns- og arbeidsvilkår for egne ansatte, og på informasjons- og påseplikt overfor et høyt antall underleverandører, som igjen hadde egne

underleverandører. Gebyret ble vedtatt først i februar 2026, og er derfor ikke inkludert i tallene presentert her for vedtak i 2025.

Som man kan se av vedleggstabell 29, vedtok vi klart flest overtredelsesgebyrer til virksomheter i byggenæringen. Over halvparten av gebyrene ble gitt til virksomheter i denne næringen. Dette skyldes at vi her oftere avdekker akutte og alvorlige farer knyttet til for eksempel bygnings- og utstyrsmessige forhold som farlig arbeid i høyden og uforsvarlig bruk av maskiner. Vi finner også i stor grad manglende HMS-kort. Andre næringer med mange gebyrer er servering, renhold, og reparasjon og vedlikehold av motorvogner og motorsykler.

De fleste overtredelsesgebyrer går til virksomheter i privat sektor. Noen ganger avdekker vi imidlertid brudd i offentlig sektor som er såpass alvorlige at de må sanksjoneres. Vi vedtok 17 gebyrer til virksomheter i offentlig sektor i 2025, hvorav 11 til kommunal forvaltning. De fleste gebyrene til offentlig sektor gjaldt mangelfull forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager eller arbeidsulykker.

Vi vurderer som regel overtredelsesgebyr som en mer effektiv oppfølging av alvorlige brudd enn anmeldelse, både med hensyn til ressursbruk og utfall. Det er derfor nå mer unntaksvis at vi går til anmeldelse. Vi anmelder likevel i tilfeller hvor vi anser lovbruddene som særlig alvorlige, og hvor vi vurderer at overtredelsesgebyr ikke vil ha tilstrekkelig effekt. I 2025 sendte vi 18 anmeldelser til politiet. Dette er et historisk sett lavt antall, og betydelig lavere enn i 2023 og 2024 (se vedleggstabell 31).

Ni anmeldelser i 2025 ble sendt som følge av tilsyn innenfor mål 1, to innenfor mål 2 og ti innenfor mål 3. Nedgangen fra 2024 har kommet innenfor mål 1, først og fremst på grunn av færre anmeldelser etter arbeidsulykker.

Blant de 141 anmeldelsene vi har sendt til politiet de siste fem årene, har 3 ført til fengselsstraff eller bot ved dom og 39 til forelegg. Én sak har ført til frifinnelse ved dom. 66 saker er henlagt, hvorav 10 er sendt tilbake til oss for vurdering av overtredelsesgebyr etter straffeprosessloven § 71c. Den viktigste årsaken til henleggelsene er likevel bevisets stilling, som gjelder litt over halvparten av de henlagte sakene. 31 anmeldelser er ikke avgjort enda, hvorav 15 er fra 2025.

Vi hadde også en betydelig nedgang i antall tilrådinger til politiet fra 126 i 2024 til 75 i 2025. Her har det vært en nedadgående trend de siste fem årene, etter færre anmodninger fra politiet.

Utfyllende og flerårig statistikk for anmeldelser og tilrådinger finnes i [vedlegg 1](#).

Vi har aldri nådd flere med veiledning

Digital veiledning er en strategisk prioritering for Arbeidstilsynet, og det aller meste av veiledningen vår er nå digital. Dette gjør at vi kan nå flere brukere med den samme ressursinnsatsen. Det gir budskap med lang levetid og høy grad av gjenbruk, og tilgjengeligheten for brukerne blir utvidet. Digital veiledning omfatter blant annet bruk av selvbetjeningsløsninger, webinar og chatbot, samt at vi bruker ny teknologi

for å kunne jobbe mer effektivt og treffsikkert med kommunikasjon og veiledning ut mot Arbeidstilsynets målgrupper.

Ipsos sin omdømmeundersøkelse tyder på at vår innsats gir resultater. Arbeidstilsynet hadde i 2025 sitt sterkeste omdømme siden denne målingen startet. Vi oppleves som en etat som leverer bedre på samfunnsoppdraget enn tidligere, som en åpnere etat og som en sterkere fagetat.

I 2025 har vi hatt god rekkevidde, målt som antall personer nådd, med våre veiledningstiltak mot prioriterte målgrupper. Vi har vært synlige gjennom både presse, sosiale medier, målrettede kampanjer og seminarer og webinarer. Den totale rekkevidden var større enn tidligere. Vi har fått en betydelig vekst i antall følgere på sosiale medier, samtidig som synligheten og engasjementet rundt innleggene våre har økt. Dette er et resultat av systematisk jobbing med sosiale medier, relevante innlegg, annonsering og en justering av algoritmene i sosiale medier.

Det er videre en generell nedgang i bruk av både førstelinjetjenester og nettveiledning. Dette er mest sannsynlig en følge av at mange i større grad bruker de store chattjenestene som ChatGPT og Gemini. Denne trenden gjelder ikke bare Arbeidstilsynet, men også internasjonalt og på tvers av sektorer. I 2025 målte vi 4,6 millioner besøk på arbeidstilsynet.no. På grunn av ny målemetode fra 2025, med større hensyn til personvern, er dette tallet ikke direkte sammenlignbart med tidligere år.

Vi er opptatt av å optimalisere veiledningen på arbeidstilsynet.no for de store chatbotene, slik at våre nettsider blir hovedkilde. Dette vil bidra til at svarene som disse chatbotene gir, blir mer faglig korrekte enn det vi ser i dag. I 2025 lanserte vi også en ny og bedre versjon av vår egen chatbot Leon, slik at den nå kan svare på spørsmål innenfor hele Arbeidstilsynets virkeområde på tolv ulike språk, ved hjelp av kunstig intelligens (KI). Vi forventer at dette vil redusere pågangen i vår førstelinje, og samtidig tilby et kvalitetssikret alternativ til de globale chattjenestene. Loggene fra Leon gir oss også bedre innsikt i hva brukerne spør om og hvordan vi kan forbedre vår veiledning.

Fulltekstpublisering av våre utgående tilsynsdokumenter, som gjør at publikum selv kan laste ned tilsynsrapporter og andre utgående dokumenter fra tilsyn, har vært et viktig prosjekt i 2025. Målet med dette er å redusere tiden vi bruker på å behandle innsynskrav, og samtidig gjøre tilsynspraksis og tilsynsrapporter mer åpent tilgjengelig for alle. I desember ble 71 prosent av de utgående tilsynsdokumentene fulltekstpublisert.

De siste årene har vi sendt ut færre veiledningsbrev til virksomheter gjennom Altinn, etter å ha erfart at det er krevende å trekke ut og nå spisse nok målgrupper. Veiledningsbrev er fortsatt et godt virkemiddel for å nå isolerte målgrupper som blir påvirket av regelverksendringer eller nye ordninger, og har vist god effekt i slike tilfeller [1]. Andre kanaler er imidlertid mer egnet for breddekommunikasjon.

Se [vedlegg 1](#) for flerårig statistikk over hovedtall for veiledning og kunnskapsformidling.

Kunnskapsformidling, som er et beslektet virkemiddel med veiledning, er vanskeligere å måle kvantitativt. Vi leverte i 2025, som tidligere år, en rekke eksterne foredrag og rapporter hvor vi formidlet

Arbeidstilsynets kunnskap og erfaringer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsliv. For å nevne noen eksempler på skriftlig kunnskapsformidling, publiserte vi rapporter på arbeidstilsynet.no om

- funn og erfaringer fra tilsyn med HMS-opplæring
- funn og erfaringer fra tilsyn med sveiserøyk
- arbeidsskadedødsfall i jordbruk
- helseutfordringer og ulykker i bygg og anlegg
- trender og utviklingstrekk som kan få betydning for fremtidens arbeidsliv

Vi var også en sentral bidragsyter i NOU 2025:5 om kvinnearbeidshelse, og utga en egen rapport om samme tema.

Automatiserte løsninger for søknader og meldinger

Digitalisering er også en sentral strategi for mottak og behandling av ulike typer søknader, meldinger og varsel som Arbeidstilsynet har ansvar for. Vi har jobbet mye med å få på plass automatiserte løsninger de siste årene, og vil fortsette med dette også i 2026. I 2025 har vi blant annet utviklet en helautomatisk prosess for årlig melding med dokumentasjon, innenfor godkjenningsordningen for bilpleie.

Godkjenningsordningen for bemanningsforetak har vært automatisert siden 2024, og vi har i 2025 gjennomført 708 risikobaserte etterkontroller for å følge opp at behandlingen fungerer slik den skal. I kontrollene sjekker vi hvorvidt kravene til godkjenning er oppfylt. I 2025 trakk vi tilbake 133 godkjenninger som følge av etterkontrollene.

Innenfor godkjenningsordningen for renhold er alle skjema blitt oppdatert og overført til Altinn i 2025. Skjema for utenlandske kompetansebevis er også overført til Altinn, og saksbehandlingsprosessen er delautomatisert. Vi har videre gjort forbedringer i skjemaløsninger for melding om arbeidsulykker og varsel om kritikkverdige forhold. Målet er at dette skal gi bedre kvalitet i dataene vi får og mindre behov for manuell håndtering. De digitale skjemaene i Altinn for søknader for asbestsanerere og melding om arbeid med asbest er også oppdatert, i tråd med forskriftsendringer.

Samtidig har vi hatt økt fokus på å veilede brukerne om de ulike søknads- og meldingsskjemaene, både for å bidra til at søknadsplikten oppfylles og for å øke kvaliteten på søknadene. Slik veiledning gjøres blant annet gjennom bedre informasjon på våre nettsider.

Se [vedlegg 1](#) for utfyllende statistikk over ulike typer søknader og meldinger.

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

Sykdom viktigste årsak til arbeidsrelaterte dødsfall, sykefravær og frafall fra arbeidslivet

I Norge jobber de fleste arbeidstakere under forsvarlige og gode arbeidsforhold. Likevel er det fortsatt arbeidstakere som blir syke, skadet eller som i ytterste konsekvens mister livet på jobb.

Den vanligste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall i Norge er sykdom. En nordisk studie gjennomført i 2024 viser at 99 prosent av arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes sykdom, mens bare 1 prosent skyldes ulykker [2]. Kreft er den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall, og utgjør 46 prosent av dødsfallene i Norden. Deretter følger hjerte- og karsykdommer, luftveissykdommer og psykiske sykdommer inkludert selvskading. Arbeidsrelatert sykdom fører også til et betydelig helsetap blant friske arbeidstakere, noe vi ser tydelig i den kroniske uførheten og sykefraværet som arbeidsrelaterte sykdommer fører til, samt de store samfunnsøkonomiske konsekvensene som følger av slike sykdommer. Dersom velferdssamfunnet i Norge skal fortsette som i dag, må vi blant annet bli flinkere til å forebygge arbeidsrelatert sykdom.

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Muskel- og skjelett diagnoser utgjør den største enkeltstående årsaken til legemeldt sykefravær, mens en stor og økende andel av sykefraværet skyldes psykiske lidelser [3]. I 2024 utgjorde muskel- og skjelett diagnoser over 11 millioner tapte dagsverk, mens psykiske lidelser utgjorde i underkant av 9 millioner tapte dagsverk [4]. Til sammen tilsvarer dette 87 000 tapte årsverk, dersom man legger til grunn at et årsverk utgjør 230 arbeidsdager. Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er også de vanligste selvrapporterte arbeidsrelaterte helseproblemene i befolkningen. I 2022 oppga om lag 1,2 millioner sysselsatte at de hadde arbeidsrelaterte muskel- og skjelettsmerter, mens om lag 500 000 sysselsatte rapporterte om arbeidsrelaterte psykiske plager [3]. Arbeidsplassen er derfor en viktig arena for forebygging av plagene og det kostbare sykefraværet og frafallet de fører til.

Eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Om lag halvparten av alle arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes kreft som følge av yrkeseksponering [2]. I Norden er det anslått at om lag 3 prosent av alle krefttilfeller blant menn, og 0,1 prosent av alle krefttilfeller blant kvinner, kan tilskrives eksponering på jobb [3]. Dette utgjør om lag 600 krefttilfeller per år. Slike tilfeller kan ofte knyttes til eksponering flere tiår tilbake i tid. I dag jobber en betydelig andel arbeidstakere fortsatt i arbeidsmiljøer hvor de eksponeres for kreftfremkallende stoffer.

Ulykker

Forekomsten av arbeidsskader i Norge har vært svakt fallende over flere tiår. Andelen sysselsatte med fraværsskader begynte å gå gradvis nedover, fra rundt 3 prosent årlig på 1990-tallet, til rundt 1,5 prosent på 2000-tallet [3]. Nå blir om lag 102 000 personer skadet i forbindelse med arbeid hvert år. Om lag 40 prosent av skadetilfellene medfører sykefravær, hvor lengden på sykefraværet oftest er under 2 uker (57 prosent).

I 2025 døde 30 personer i det norske landbaserte arbeidslivet. Dette er blant de høyeste tallene de siste ti årene. I gjennomsnitt omkom 27 personer per år i femårsperioden 2020–2024. I et mer langsiktig perspektiv, er dette en markant nedgang fra over 100 arbeidsskadedødsfall årlig på 1970-tallet. Utviklingen henger sannsynligvis sammen med at maskiner har overtatt mye av det farlige arbeidet, at maskiner og kjøretøy har blitt sikrere, at det har vært store fremskritt innen helse og beredskap, og at virksomhetenes HMS-arbeid generelt er blitt bedre. I tillegg er det færre som jobber i skadeutsatte næringer nå enn tidligere [3].

Fremdeles potensial for bedre systematisk HMS-arbeid

Jevnlige kartlegginger og risikovurderinger av mulige farer og problemer i arbeidsmiljøet, samt iverksettelse av nødvendige tiltak, er det viktigste arbeidsgivere gjør å forebygge sykdom og skader på arbeidsplassen. Funn fra Arbeidstilsynet sin undersøkelse om systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS), viser at det fremdeles er et stort forbedringspotensial knyttet til det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i norske virksomheter [5]. Her ligger det med andre ord et betydelig potensial i å forbedre tilstanden innen arbeidsmiljø og arbeidshelse.

Arbeidstilsynet gjennomførte denne undersøkelsen for andre gang i 2025, tre år etter første måling. For å måle indikatorene enda mer presist, gjorde vi enkelte justeringer i spørsmålene i 2025. Resultatene for to av indikatorene er derfor ikke sammenlignbare med tall fra første måling. Vi innførte også en ny kvotevariabel som gjorde utvalget mer representativt for den norske virksomhetspopulasjonen, som kan ha bidratt til at andelene ble noe lavere.

I 2025 fant vi at 46 prosent av virksomhetene jobbet systematisk med risikovurderinger. Dette er en liten økning fra 2022, men den er for liten til å være signifikant.

Blant virksomhetene som jobbet systematisk med risikovurderinger og som hadde identifisert behov for risikoreduserende tiltak, hadde 80 prosent gjennomført tiltakene på en systematisk måte. På grunn av endringer i spørsmålene knyttet til risikoreduserende tiltak, er andelen for 2025 ikke sammenlignbar med andelen for 2022.

For å kunne følge opp sitt ansvar innen systematisk arbeidsmiljøarbeid, er arbeidsgiver pålagt å gjennomgå opplæring. Resultatene fra undersøkelsen i 2025 viser at 56 prosent av lederne med personalansvar hadde fått relevant HMS-opplæring på sin nåværende arbeidsplass. På grunn av endringer i definisjonen for utvalget for denne indikatoren, er ikke resultatet i 2025 sammenlignbart med resultatet i 2022.

Tabell 2: Resultater fra Arbeidstilsynets undersøkelse om systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter, 2022 og 2025. Det er ulike beregningsgrunnlag for de tre indikatorene, dette er nærmere forklart i underlagsrapporten [5].

Indikator	2022	2025	Kommentar til endring
Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger	42 %	46 %	Ikke signifikant
Andel virksomheter som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak (blant de som systematisk gjennomfører risikovurderinger og hvor siste risikovurdering viste behov for risikoreduserende tiltak)	66 %	80 %	Ikke sammenlignbar
Andel virksomheter hvor arbeidsgiver med personalansvar har fått HMS-opplæring	51 %	56 %	Ikke sammenlignbar

Tre prioriterte arbeidsmiljøproblemer

Arbeidstilsynet skal ha målrettet aktivitet for å forebygge svært alvorlige konsekvenser som alvorlige sykdommer eller arbeidsskadedødsfall. Vi skal også forebygge mindre alvorlige konsekvenser for en stor gruppe arbeidstakere, som i sum kan ha store samfunns- og folkehelsemessige konsekvenser.

I tråd med kunnskapen beskrevet innledningsvis under mål 1, prioriterte Arbeidstilsynet innsats mot tre arbeidsmiljøutfordringer i 2025. Under forebygging av arbeidsrelatert sykdom prioriterte vi forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og kreft forårsaket av eksponering for kjemikaler. I tillegg prioriterte vi som i tidligere år forebygging av ulykker, samtidig som vi jobbet med å dreie mer av innsatsen fra forebygging av ulykker, over til forebygging av sykdom.

Prioritering: Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere jobber kontinuerlig med å kartlegge og risikovurdere arbeidsmiljøfaktorer som kan bidra til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, særlig i organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø.

Tilsyn

I 2025 gjennomførte vi 2 365 tilsyn hvor vi kontrollerte at arbeidsgivere drev forsvarlig forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette tilsvarer en økning på litt over 20 prosent fra 2024, og 30 prosent fra 2023. Vi prioriterte å rette innsats mot byggevirksomheter, frisører, private barnevernstjenester, sykehjem og hjemmetjeneste. Disse næringene kjennetegnes av at det er høy risiko for denne typen plager blant ansatte, blant annet som følge av fysiske belastninger, høyt arbeidstempo og krevende arbeidssituasjoner.

Hovedtema i tilsynene var om arbeidsgiver jobber godt med systematisk HMS-arbeid, herunder kartlegging, risikovurdering og tiltak knyttet til muskel- og skjelettplager og psykiske plager, om arbeidsgiver bruker bedriftshelsetjenesten riktig, om arbeidsgiver sørger for medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet og opplæring til arbeidstakerne, og om arbeidsgiver selv har gjennomgått nødvendig opplæring.

Tilsynene viste at de aller fleste virksomhetene hadde verneombud, og at disse ble tatt med på råd i HMS-arbeidet. I fire av fem tilsyn hadde verneombudet også fått nødvendig opplæring.

Videre, hadde mange virksomheter gjennomført kartlegging, risikovurdering og tiltak, men i nær to tredjedeler av tilsynene fant vi at den var mangelfull. Vi savner en tydelig rød tråd mellom dokumentasjonen og de faktiske arbeidsoppgavene i virksomheten. I tillegg ser vi at tiltakene ofte er mangelfulle, hvor handlingsplaner, ansvarlige personer og tidsfrister ikke tilfredsstiller kravene i regelverket.

Et annet funn var at de fleste kontrollerte virksomhetene var tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Det var imidlertid en del virksomheter som ikke involverte bedriftshelsetjenesten godt nok i arbeidsmiljøarbeidet. Manglende involvering kan føre til at risikoforhold ikke avdekkes eller håndteres tilstrekkelig, som igjen kan svekke den forebyggende effekten av arbeidsmiljøarbeidet.

Fortsatt alvorlige utfordringer med vold og trusler

Det skal være trygt å gå på jobb i Norge. Likevel ser vi at mange arbeidstakere opplever å bli utsatt for vold og trusler i arbeidet sitt. I 2025 ble en ung barnevernsansatt drept mens hun var alene på jobb ved en privat barnevernsinstitusjon. I Arbeidstilsynet har vi over flere år jobbet for at arbeidsgivere skal ta ansvar og sette inn nødvendige tiltak for å forebygge slike tragiske hendelser.

I likhet med tilsyn i 2023 og 2024, kontrollerte vi i 2025 virksomhetenes forebygging av vold og trusler i utsatte deler av arbeidslivet (se vedleggstabell 16). Dette er en problematikk som vi ser at mange virksomheter sliter med og som vi ofte avdekker brudd på, særlig innen helse og sosial, herunder barnevern, og undervisning.

I tilsyn med sykehjem og hjemmetjeneste ser vi for eksempel at forhold knyttet til vold og trusler ofte blir løftet opp som utfordrende for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette kan være både fysisk og verbal aggresjon, samt handlinger eller ytringer som skaper frykt og utrygghet, eller hindrer ansatte i å utføre arbeidet sitt. I tilsynene i 2025 fant vi at i overkant av sju av ti virksomheter manglet tilstrekkelig kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold, og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Systematisk arbeid med forebygging, opplæring og gode rutiner er nødvendig for å sikre trygghet for både ansatte og brukere.

Det samme gjelder tilsyn med barnevernstjenester, der vi oftest avdekket brudd på vold og trusler. Flere av tilsynene vi gjennomførte i 2025 var koblet til varselssaker fra ansatte som hadde blitt eksponert for vold og trusler, og hvor det var registrert hendelser og avvik knyttet til dette. I mange av tilsynene fant vi at det ikke var gjennomført en helhetlig og systematisk kartlegging eller risikovurdering av forhold som kan bidra til økt risiko for vold og trusler på arbeidsplassen. Dokumentasjonen manglet også beskrivelser av hvor og når hendelser kan oppstå, og viste ikke tydelig nok hvordan risikoen for vold og trusler var vurdert.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Vi har så langt gitt én eller flere reaksjoner i 74 prosent av tilsynene som ble gjennomført i 2025. Dette omfatter 5 327 vedtak om pålegg, hvor 149 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. Mange av

påleggene var knyttet til manglende bruk av bedriftshelsetjenesten, og manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Ettersom mange av virksomhetene har lite eller manglende kompetanse på området, har vi også gitt mange pålegg om at virksomhetene trenger faglig kompetanse fra bedriftshelsetjenesten til påleggsgjennomføringen.

Det er så langt ikke varslet overtredelsesgebyr knyttet til tilsynene som er gjennomført i 2025. Selv om overtredelsesgebyrer fortsatt kan komme til, så handler flertallet av sakene om at virksomhetene må gjennomføre nødvendig forbedringsarbeid, og ikke at det er alvorlige brudd som må sanksjoneres.

Veiledning

Veiledning om forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er tett knyttet til arbeidsmiljøsatsingen, som i de siste årene har blitt en integrert del av Arbeidstilsynets innsats. Særlig har kunnskapsunderlaget i satsingen vært sentralt i mange av veiledningsaktivitetene våre. Resultater fra Arbeidstilsynets hovedoppgaver i arbeidsmiljøsatsningen i 2025, herunder veiledning om Arbeidsmiljøportalen og utvikling av Arbeidsmiljøhjelpen, er også beskrevet i vedlagt årsrapport for arbeidsmiljøsatsingen.

Vi har veiledet mer og nådd flere enn noen gang før

I 2025 har vi veiledet mer, og nådd flere, om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager enn noen gang tidligere. Veiledningsaktivitetene, bestående av webinarer, veiledningsseminarer, nettmøter, innlegg og foredrag, hadde totalt over 48 000 deltagere, der i underkant av 9 000 deltok fysisk og nær 40 000 digitalt. I tillegg hadde vi til sammen 17 stands på forskjellige arenaer, der det totalt var over 50 000 deltagere. Basert på risiko og type behov prioriterte vi veiledning av helseforetak/sykehus, byggevirksomheter, skoler, sykehjem/pleie og omsorg, og hjemmetjeneste. Veiledningen rettet seg i all hovedsak mot de prioriterte målgruppene/bransjene, og vi mener derfor at vi har lyktes med å rette innsatsen der det er behov og hvor målgruppen er mottakelige for veiledning.

Økt synlighet i media og sosiale medier

Sammen med økt veiledningsaktivitet hadde vi en ambisjon om å gjøre prioriteringen og veiledningen vår mer synlig i media. Vi hadde blant annet 13 medieinnsalg om aktuelle tema innenfor prioriteringen, i tillegg til innlegg på Facebook og LinkedIn. Denne synligheten har bidratt til at flere har fått kjennskap til veiledningen vår, og dermed kan settes i stand til å forebygge muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø

Ett av de viktigste innsatsområdene knyttet til denne prioriteringen i 2025 var veiledning knyttet til tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø, som trådte i kraft 1. januar 2026. Endringene innebærer ingen nye krav til arbeidsgivere, men presiserer og tydeliggjør allerede gjeldende krav. Vi tror tydeliggjøringen vil gjøre det lettere for virksomhetene å jobbe forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø, og dermed forebygge arbeidsrelatert sykdom. I forkant av 1. januar jobbet vi for å gjøre tydeliggjøringen kjent, og med å forberede og tilgjengeliggjøre oppdatert veiledningsmateriell. Vi reviderte blant annet veiledningssidene om psykososialt arbeidsmiljø på arbeidstilsynet.no, gjennomførte seminarer og holdt innlegg, klargjorde kampanje som lanseres i 2026, og publiserte

nyhetssaker. Nyhetssaken «Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet blir tydeligere fra årsskiftet» var med god margin den mest leste nyhetssaken på arbeidstilsynet.no i 2025, med nær 17 000 besøk. Det viktige arbeidet med å gjøre regelverket kjent, og å veilede om hva det betyr i praksis for virksomheter i ulike bransjer, fortsetter i 2026.

Fokus på veiledning om vold og trusler

Et annet prioritert område i 2025 var veiledning om vold og trusler. Vi utviklet og ferdigstilte blant annet e-læring for vold og trusler i helsesektoren, samt reviderte veiledningssidene om vold og trusler på arbeidstilsynet.no. I løpet av året var det en enorm økning i antallet deltakere som har benyttet e-læringene våre, fra rundt 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025. Dette er sannsynligvis et resultat av at veiledningen om vold og trusler i helse og sosial, og i undervisning i 2024, har vært tett knyttet til e-læringene. Det er også sannsynlig at tilsynsaktiviteten og økt synlighet i media, i kombinasjon med økt veiledningsaktivitet, har bidratt til å trekke brukerne inn på nettsidene våre hvor e-læringene ligger. Den tragiske hendelsen hvor en ung barnevernsansatt ble drept på jobb i fjor kan også ha bidratt til økt interesse for veiledningen.

Vi leverer god veiledning på arbeidstilsynet.no som brukes av mange

Analyser av brukeratferd på våre prioriterte nettsider relatert til muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2025 viser at sidene tilbyr god veiledning. Hele 87 prosent av respondentene oppga at de fant det de lurte på. Totalt sett hadde disse sidene nesten 93 000 besøk, noe som indikerer at dette er relevante temaer som opptar mange, og at vi er en viktig kilde til kunnskap om dem.

I 2025 har Arbeidsmiljøhjelpen, som ligger på arbeidstilsynet.no, hatt over 36 000 besøk. Det er nesten en dobling fra 2024, og kan tyde på at verktøyet har blitt bedre kjent for virksomhetene der ute, og at flere sannsynligvis har tatt det i bruk. I 2025 utviklet vi Arbeidsmiljøhjelpen for tre nye bransjer, og det er nå tilgjengelig for hele 32 bransjer. I tillegg til å utvikle verktøyet for nye bransjer og å gjøre det mer kjent de siste årene, har vi videreutviklet det for å bedre brukervennligheten, og på denne måten trolig økt nytteverdien verktøyet kan ha for virksomhetene. Dette arbeidet fortsetter i 2026.

Prioritering: Eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere har oversikt over risikoen for at arbeidstakere blir eksponert for kreftfremkallende stoffer, og at det er tilstrekkelige tiltak for å forebygge helseskadelig eksponering.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har gjennomført 365 målrettede tilsyn mot forebygging av at arbeidstakere eksponeres for kreftfremkallende kjemikalier i 2025. Dette er en økning på ca. 80 tilsyn fra året før, men fortsatt et relativt lavt antall tilsyn sett i sammenheng med at kreft er den største årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall i Norden.

I 2025 prioriterte vi å rette tilsynene mot næringer hvor risikoen for eksponering for de kreftfremkallende stoffene kvarts (steinstøv) og asbest er størst. I tråd med dette gjennomførte vi flest tilsyn i den risikoutsatte næringen bygg og anlegg, hvor mange av tilsynene var i undernæringen riving og grunnarbeid. Vi var også i næringene industri, hvor mange av tilsynene var med produksjon av ikke-

metalliske mineralprodukter, og bergverksdrift og utvinning, hvor de fleste av tilsynene gjaldt bryting av stein, utvinning av sand og leire.

I tilsynene vektla vi å kontrollere om arbeidsgiver kartlegger og risikovurderer eksponeringen som arbeidstakerne kan utsettes for og iverksetter nødvendige tiltak, om arbeidsgiver bruker og oppdaterer stoffkartoteket, og følger opp arbeidstakerne i form av helseundersøkelser og register over eksponerte arbeidstakere. Vi vektla også å kontrollere om arbeidsgiver sørger for medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet, om arbeidsgiver selv har gjennomgått nødvendig opplæring, og om bedriftshelsetjenesten involveres.

Flest tilsyn rettet mot forebygging av kvartsstøv

Hovedvekten av tilsynene, 288 tilsyn, ble rettet mot virksomhetenes forebygging av at arbeidstakere blir utsatt for kvartsstøv, som kan være kreftfremkallende i mengder over grenseverdien. I seks av ti tilsyn rettet mot kvarts, hadde ikke virksomhetene kartlagt og risikovurdert forekomsten av kjemikalier, og vurdert risiko på bakgrunn av dette. Utfordringen er at dette ofte ikke gjennomføres på en god nok måte. Mange av virksomhetene hadde heller ikke gjennomført tilfredsstillende tiltak for å fjerne eller redusere helserisikoen knyttet til kjemikalier og forurensninger. Vi ser at flere av tiltakene krever bedre utstyr og rutiner, slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte.

Vi avdekket flere tilfeller hvor det ikke ble benyttet åndedrettsvern eller andre risikoreduserende tiltak, ved arbeid med kvartsholdige materialer og hvor det ble dannet små støvpartikler. Å puste inn dette innebærer høy risiko for å utvikle alvorlige og kroniske helseskader. Selv om regelverket for å forebygge eksponering av farlig steinstøv er tydelig, er det fortsatt mange virksomheter som ikke har gode nok tiltak for dette. Vi ser også at mange virksomheter ikke følger sine egne rutiner i praksis.

I rundt halvparten av tilsynene fant vi at arbeidsgiver ikke hadde gitt arbeidstakerne nødvendig informasjon og opplæring om de farlige kjemikaliene som kan forekomme på arbeidsplassen. Uten opplæring kan ansatte behandle eller oppbevare stoffene feil, noe som kan medføre både akutt og langsiktig risiko for helsen.

Manglende forebygging av asbesteksponering

Vi gjennomførte 63 tilsyn hvor vi fulgte opp virksomheter med arbeidstakere som kan være utsatt for asbest og som ikke har tillatelse til å jobbe med asbest fra Arbeidstilsynet i 2025. Utsatte arbeidstakere er rørleggere, elektrikere, og andre som skal rive eller renovere eldre bygninger.

Et hovedfunn fra tilsynene var at mange virksomheter ikke hadde gjennomført en god nok risikovurdering knyttet til asbesteksponering. De hadde heller ikke gode nok rutiner på hva de skal gjøre hvis de kommer over asbest i arbeidet. Dersom arbeidsgivere ikke forebygger asbesteksponering tilstrekkelig, kan arbeidstakerne bli utsatt for farlige fibre som kan føre til alvorlige og livstruende sykdommer flere tiår etter eksponeringen. Det er derfor viktig å ha gode risikovurderinger og rutiner.

I tillegg fulgte vi opp virksomheter med tillatelse fra Arbeidstilsynet til å arbeide med asbest. I 2025 behandlet Arbeidstilsynet 185 slike søknader, hvorav 166 er godkjente, og vi mottok rundt 2 500 meldinger om arbeid med asbest.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av eksponering for kreftfremkallende kjemikalier

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i 72 prosent av tilsynene. Dette omfatter 909 vedtak om pålegg, hvor 41 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel.

Mange av påleggene var knyttet til manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak av kjemikalier og biologiske faktorer. Vi har også gitt mange pålegg om at virksomhetene må få bistand fra bedriftshelsetjenesten til å gjennomføre påleggene, ettersom mange av de kontrollerte virksomhetene ikke hadde nødvendig kompetanse på området. Vi har imidlertid fått tilbakemeldinger fra flere om at også bedriftshelsetjenestene har lite yrkeshygienisk kompetanse, og at de derfor ikke kan bistå med nødvendig kompetanse. Dette har ført til utsettelse av frister i mange av tilsynssakene.

Vi har vedtatt 13 stans ved overhengende fare for liv og helse. Så langt har vi vedtatt 3 overtredelsesgebyrer, knyttet til

- manglende tiltak for å redusere risiko for helsefare ved eksponering for kvartsstøv
- ulovlig fjerning av asbest hvor virksomheten ikke var en godkjent saneringsvirksomhet
- farlig arbeid i høyden

Markedskontroll av kjemikalier

Arbeidstilsynet gjennomfører markedskontroll av kjemikalier for å sikre at produkter som omsettes og brukes i arbeidslivet oppfyller kravene i regelverket. Markedskontrollen omfatter blant annet kontroll av sikkerhetsdatablader og fareetiketter for kjemikalier, om leverandører av kjemikalier har systemer og rutiner for å utarbeide, oppdatere og distribuere sikkerhetsdatablader og fareetiketter, og om importører av kjemikalier har deklartert kjemikaliene til produktregisteret der dette er påkrevd. I 2025 gjennomførte vi 42 tilsyn med markedskontroll av kjemikalier. Vi fulgte opp med én eller flere reaksjoner i 67 prosent av tilsynene.

Veiledning

Våre veiledningsaktiviteter om forebygging av arbeidsrelatert kreft var relativt begrenset i 2025. Dette skyldes blant annet at vi har prioritert veiledning med andre prioriterte tema høyere, særlig forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Vi gjennomførte likevel noe veiledning om kvarts og asbest, blant annet et nettmøte med bedriftshelsetjenester, en stand på messen «Bygg Reis Deg» med hovedfokus på asbest, og et seminar om helsefare ved eksponering for farlig steinstøv. Totalt nådde vi flere hundre personer med disse tiltakene, og vi vurderer at vi oppnådde gode resultater med begrenset innsats.

Informasjon om skjerpet regelverk for arbeid med asbest

Fra 21. desember 2025 kom det nye og strengere regler for arbeid med asbest. Vår veiledningsside om asbest på arbeidstilsynet.no ble oppdatert i henhold til endringene. Vi ser at det fortsatt er nødvendig å ha fokus på denne tematikken, både i forbindelse med renovering av gamle bygg og med salg av bygningsmaterialer som importeres fra utlandet. I 2025 publiserte vi en pressemelding om asbestholdige bygningsplater som har blitt solgt i Norge siden 2024, som er håndtert av både arbeidstakere og privatpersoner uten tilstrekkelig verneutstyr.

Forbedringspotensial i veiledningen på arbeidstilsynet.no

I 2025 ble veiledningssidene om kvarts, sveiserøyk og fare for eksponering for farlige stoffer på arbeidstilsynet.no oppdatert. Vi prioriterte å gjennomføre analyser av brukeratferd på nettsidene om asbest og kvarts. Disse ble til sammen besøkt over 20 000 ganger. Analysene viser at vi har et forbedringspotensial i å hjelpe brukerne å finne informasjonen de leter etter. Særlig gjelder dette for siden om asbest, der kun 38 prosent av respondentene oppga at de fant det de lurte på. Samtidig ser vi at brukernes forventninger ikke nødvendigvis samsvarer med vårt oppdrag. Arbeidstilsynet skal veilede om arbeidsmiljøregelverket, og ikke asbest generelt, så her må vi se på hvordan vi også kan justere forventningene til informasjonen brukerne finner på disse nettsidene.

Prioritering: Arbeidsrelaterte ulykker

Arbeidstilsynet skal bidra til at arbeidsgivere jobber systematisk med forebygging av alvorlige personskader.

Tilsyn

Arbeidstilsynet har flere typer tilsynsaktivitet for å forebygge arbeidsulykker. Hovedtyngden av innsatsen i 2025 var målrettet mot forebygging av personskader, som omfattet 2 969 tilsyn. Dette var 12 prosent færre enn i 2024. I tillegg, gjennomførte vi til sammen 650 tilsyn etter arbeidsulykker og tilsyn for å forebygge arbeidsrelaterte storulykker, dykkerulykker og ulykker knyttet til eksplosjonsfarlige atmosfærer. Vi rettet også innsats mot markedskontroll av arbeidsutstyr og personlig verneutstyr.

Innenfor forebygging av personskade, gjennomførte vi klart flest tilsyn i bygg og anlegg, etterfulgt av industri. Dette er utsatte næringer hvor mange arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver som medfører høyt skadepotensial.

Hovedtema i tilsynene var om arbeidsgivere har systematisk sikkerhetsstyring, kjenner til relevant regelverk, bruker bedriftshelsetjenesten og annen fagkompetanse der det er nødvendig, og sørger for aktiv medvirkning fra arbeidstakerne i arbeidsmiljøarbeidet.

Mange av de kontrollerte virksomhetene hadde kartlagt og risikovurdert farer og problemer som arbeidstakerne kan utsettes for i arbeidet. I en tredjedel av tilsynene fant vi imidlertid at kartleggingen og risikovurderingen var for generell og at den ikke viste til konkrete arbeidsoppgaver. Den hensyntok heller ikke barrierestyring som kunne vært brukt for å hindre ulykker og skader. Om lag to av ti virksomheter hadde heller ikke iverksatt tiltak etter risikovurdering for å redusere eller hindre farer i arbeidsmiljøet.

Et positivt funn fra tilsynene var at mange arbeidsgivere hadde sørget for at arbeidstakerne var gjort kjent med ulykkes- og helsefare forbundet med arbeidet, og at de hadde fått nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Mange virksomheter hadde også valgt verneombud. I seks av ti tilsyn manglet imidlertid verneombudet nødvendig opplæring. Dette er viktig for at verneombudene skal kunne utføre vervet på en god nok måte.

Mange av tilsynene var uanmeldte tilsyn på bygge- og anleggsplasser. Disse tilsynene har ofte bakgrunn i tips som kommer inn til oss, eller at inspektørene har observert farlig arbeid i høyden, ofte i forbindelse med at de har kjørt mellom ulike byggeplasser. Som følge av dette, avdekket vi ofte brudd på forhold knyttet til farlig arbeid i høyden. I disse tilsynene avdekket vi også at det er behov for mer veiledning om kantsikring ved arbeid i høyden, ettersom flere virksomheter har gitt tilbakemelding om at de opplever det som krevende å forstå regelverket. Dette ble blant annet fulgt opp i veiledningstiltak i 2025.

Vi gjennomførte også over 200 tilsyn med byggherrer, som har en viktig rolle i bygge- og anleggsprosjekter. Dette er tilsyn både med store byggherrer som Statens vegvesen og kommuner, og med eiendomsselskaper. Effektene fra tilsyn med byggherrer vil ha overføringsverdi til flere bygge- og anleggsplasser, i tillegg til hele bransjen.

Reaksjoner i tilsyn med forebygging av personskade

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i 61 prosent av tilsynene. Dette omfatter

- 3 446 vedtak om pålegg, hvor 191 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 17 med stans som pressmiddel
- 474 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 81 vedtak om overtredelsesgebyrer

De fleste påleggene er knyttet til brudd på maskiner og annet utstyr, kartlegging, risikovurdering og tiltak, og bygnings- og utstyrsmessige forhold. Overtredelsesgebyrene er i hovedsak rettet mot byggenæringen for manglende sikring ved arbeid i høyden, og brudd på bestemmelsene om HMS-kort.

Oppfølging av arbeidsulykker

Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven plikt til å snarest mulig varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet dersom en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer i en arbeidsulykke. Vi er varslet om 2 180 arbeidsulykker som har inntruffet i 2025, noe som er på samme nivå som foregående år. Vi behandler hvert varsel og vurderer om det er behov for å følge opp med tilsyn. Viktige faktorer i en slik vurdering er alvorlighetsgraden i ulykken og forebyggingspotensialet vi ser hos virksomheten.

I 2025 gjennomførte vi 586 tilsyn etter arbeidsulykker. Dette er færre enn tidligere år, og har sammenheng med at vi har prioritert forebygging av arbeidsrelatert sykdom høyere. I likhet med tidligere år, ble mange av tilsynene etter arbeidsulykker gjennomført i næringene bygg og anlegg og industri. Dette er også de to næringene med flest registrerte arbeidsulykker.

Vi har så langt fulgt opp med én eller flere reaksjoner i halvparten av tilsynene gjennomført i 2025. Dette omfatter 574 vedtak om pålegg, hvor 21 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. De fleste påleggene gjaldt manglende kartlegging av årsaker til ulykken, manglende risikovurdering for at lignende ulykker kan skje igjen, og eventuelt iverksettelse av risikoreduserende tiltak.

Markedskontroll av maskiner og utstyr

Arbeidstilsynet fører markedskontroll og markedsovervåkning med at konstruksjon, produksjon og omsetning av maskiner, stiger, stillaser og personlig verneutstyr skjer i henhold til regelverket. Dette skal bidra til å forebygge ulykker ved å sikre trygg bruk av slike produkter. I 2025 gjennomførte vi 101 tilsyn med markedskontroll knyttet til maskiner og arbeidsutstyr og personlig verneutstyr. Vi har fulgt opp brudd med én eller flere reaksjoner i 30 prosent av tilsynene.

I etterkant av at en yrkesdykker omkom under en dykkeoperasjon i en lukket fiskemerid i 2024, gjennomførte vi tilsyn både med arbeidsgiver og oppdragsgiver. I tillegg gjennomførte vi markedskontrolltilsyn med importøren og forhandlere av dykkermasken. Tilsynet med importøren avdekket at masken dykkeren brukte, ble solgt med engelskspråklig bruksanvisning. Regelverket krever at norske arbeidstakere skal få produsentens instruksjoner, i dette tilfellet inkludert sjekklister for rutinemessige kontroller av denne dykkermasken, på norsk. Vi bidro også til at kontroll og vedlikehold av dykkermasker er blitt en del av opplæringen på yrkesdykkerutdanningen, slik at dykkerskoler nå gir tydeligere opplæring i hvordan dykkerlederen skal følge instruksjoner og sjekklister fra produsenten.

I byggebransjen gjennomførte vi sertifiseringer for å sikre at stillasssystemer skulle bli egnet til å fungere som kantsikring ved arbeid i høyden, etter at en arbeidstaker omkom i en fallulykke med et ordinært stillas. En stor del av bransjen har tatt disse i bruk. Videre bidro vi til at rutiner for bestilling av stillas ble endret, slik at dette hensynet ivaretas allerede når stillasene bygges.

Veiledning

Veiledningsaktiviteten innenfor denne prioriteringen var ikke veldig stor i 2025. Den støttet først og fremst opp under tilsynsaktiviteten innenfor jordbruk, bygg og anlegg, og industri. Vi sendte blant annet ut pressemelding, deltok på webinar med Byggmesterforbundet og hadde veiledningsmøte med Statens vegvesen. Vi gjennomførte også en ny runde med kampanjen om setebeltebruk i traktor, og utviklet veiledning om arbeid i høyden. Veiledningsresultatene var gode, og vi vurderer at vi har oppnådd tilfredsstillende resultater med begrenset ressursbruk.

Ny runde med kampanje om setebeltebruk i traktor

Selv om det i dag er langt flere som bruker setebelte i traktor enn tidligere, skjer det fortsatt ulykker knyttet til dette. I 2025 gjennomførte vi derfor en ny kampanjerunde for å øke bruk av setebelte i traktor. Den ble supplert med nyhetssak og annonsering i relevante fagblader. Setebeltekampanjen ble gjennomført for første gang i 2017. I 2018 svarte 43 prosent at de aldri brukte setebelte i traktor. I 2024 var denne andelen redusert til 26 prosent. Siden effekten av å gjenta setebeltekampanjen mot bransjen har vist seg å være svært god, skal den også videreføres i årene fremover.

Veiledning om arbeid i høyden

Erfaringer fra tilsyn viste at flere virksomheter synes det er utfordrende å forstå regelverket om arbeid i høyden. I forkant av deltakelse på messen Bygg Reis Deg, som samlet over 34 000 innen bygg og anlegg, lanserte vi en ny veiledningsside om «Kantsikring ved arbeid på tak» på arbeidstilsynet.no. Denne veiledet vi om på vår stand. Vi opplever at messen er en god arena for å komme i direkte kontakt med

bransjen. I tillegg publiserte vi flere mediasaker, der blant annet tema relevant for bygg og anlegg (stillas og fallsikring) ble belyst.

God veiledning om forebygging av ulykker på arbeidstilsynet.no

Vi reviderte og kvalitetssikret også veiledningssiden «Alenearbeid» på arbeidstilsynet.no, som er et veldig relevant tema for forebygging av ulykker. Analyser av brukeratferd på nettsidene om alenearbeid og bruk av setebelte i traktor viser at vi tilbyr god digital veiledning på disse sidene. Samlet sett svarte 94 prosent av respondentene at de fant det de lurte på. Totalt hadde disse sidene bare i underkant av 10 000 besøk, som er relativt få sammenlignet med andre veiledningssider på arbeidstilsynet.no.

Alvorlige funn i mange forebyggende tilsyn

I de fleste tilsyn innenfor overordnet mål 1 og mål 2, registrerer inspektørene sin vurdering av hvor alvorlige funnene i tilsynet har vært. Inspektøren tar stilling til om funnene har vært mindre alvorlige, alvorlige eller svært alvorlige. De kan også velge å ikke gi en vurdering, for eksempel hvis de mener at de ikke har et godt nok grunnlag for det. Inspektørenes vurderinger er basert på faglig skjønn og ulike hensyn ligger til grunn for vurderingene, blant annet siden tilsynene har ulike formål. Alvorligheten kan være vurdert ut fra helserisiko på kort eller lang sikt, antall berørte arbeidstakere, eller hvor overlagt lovbruddet er. Vurderingene kan videre gjelde ett eller flere kontrollerte forhold i tilsynet. Vi har ikke data på hvilke av funnene som ligger bak vurderingene. Vi kan likevel se på hva slags tilsyn som i større grad enn andre har funn vurdert som alvorlige eller svært alvorlige, mer overordnet. I videre beskrivelser er disse to kategoriene omtalt som alvorlige funn.

I 2025 vurderte vi at vi gjorde alvorlige funn i 31 prosent av avsluttede tilsyn innenfor mål 1 (se vedleggstabell 35 og vedleggstabell 36). En del tilsyn gjennomført i 2025 har ikke fått en slik vurdering per februar 2026, fordi vurderingen som regel gjøres til slutt i tilsynsforløpet, og en del saker fortsatt er åpne. Vi ser også at det ofte er de mest alvorlige sakene som tar lengst tid å behandle. Dette kan bety at resultatene beskrevet under kan endre seg.

Vi hadde høyest andel tilsyn med alvorlige funn i næringen helse og sosial, etterfulgt av transport og lagring og overnatting og servering. Vi fant særlig mange alvorlige funn i tilsyn hvor formålet var å forebygge sykdom. Vi vurderte at funnene var alvorlige i 58 prosent av stedlige tilsyn rettet mot forebygging av vold og trusler. Vi gjorde også mange alvorlige funn i stedlige tilsyn rettet mot forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, hvor vi i 45 prosent av tilsynene vurderte at funnene var alvorlige. Innen tilsyn rettet mot forebygging av eksponering for kreftfremkallende kjemikalier avdekket vi alvorlige funn i mange tilsyn rettet mot farlig kvartsstøv.

Når det gjelder ulykkesforebygging, gjorde vi alvorlige funn i 60 prosent av tilsynene hvor vi fulgte opp arbeidsulykker. Dette er som forventet, siden det er de alvorlige ulykkene som er meldepliktige, og i denne typen tilsyn undersøker vi hendelser hvor det allerede har oppstått personskade.

Tilsyn med alvorlige funn har både flere og mer alvorlige reaksjoner enn andre tilsyn, i form av stans av arbeid på grunn av overhengende fare for liv og helse og overtredelsesgebyr.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 1

Ressursbruk

Som vist i vedleggstabell 1, var ressursfordelingen innenfor mål 1 i 2025 på samme nivå som i 2024. I 2025 brukte vi 53 prosent av ressursene innenfor mål 1 til arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler. Vi gjennomførte også omtrent like mange tilsyn som året før. Dette til tross for at vi har økt tilsynsinnsatsen innen forebygging av sykdom, herunder muskel- og skjelettplager og psykiske plager, som ofte er mer ressurskrevende å gjennomføre.

Dette tyder på at vi har lyktes i å dreie innsatsen mot forebygging av sykdom, uten at det har gått på bekostning av antall gjennomførte tilsyn. Dette handler om å balansere behovet for tilsyn med det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, som i større grad kan skape varige endringer på virksomhetens arbeidsmiljø, opp mot behovet for å gjennomføre flere og mindre tidkrevende tilsyn som øker synligheten vår i arbeidslivet.

15 prosent av ressursene innenfor mål 1 ble brukt til veiledning og kunnskapsformidling. Selv om ressursbruken i 2025 er på samme nivå som året før, har vi økt veiledningsaktiviteten, særlig knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Dette henger blant annet sammen med effektivisering av arbeidsmetoder. Videre har digitalisering av veiledningen redusert antall årsverk, noe som har frigjort ressurser til bruk på andre områder.

I tillegg har 10 prosent av ressursene gått til arbeid med godkjenningsordninger innenfor mål 1, og 8 prosent til regelverksutvikling. Resterende andel av ressursene ble brukt på annen kjerneaktivitet.

Oppsummerende analyse

I tråd med kunnskapsunderlaget vårt, økte Arbeidstilsynet i 2025 innsatsen rettet mot forebygging av sykdom. Innsatsen mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager var særlig omfattende, ved at vi økte omfanget av både tilsyn og veiledning.

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende:

- Våre tilsyn har ført til at over 4 200 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak etter våre tilsyn.
- Vi har veiledet mer og nådd flere enn noensinne om forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager.
- Vi har hatt en enorm økning i antall brukere av selvbetjeningsløsninger som e-læringer, fra 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025, og Arbeidsmiljøhjelpen, med en nær dobling i antall besøk, fra omtrent 19 000 i 2024 til over 38 000 i 2025.

Vi økte tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025, men innsatsen er fremdeles lavere enn det vi ser for oss på sikt. Til gjengjeld er innsatsen innen ulykkesforebygging, sett opp imot de andre to prioriteringene, fortsatt høyere enn den bør være. Dette har blant annet sitt

utspring i at vi fortsatt har en overvekt av kompetanse innen ulykkesforebygging i etaten, og at det tar tid å dreie ressursene våre over på forebygging av sykdom. Samtidig erkjenner vi at kunnskap viser til et større forebyggingspotensiale innen forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager, og forebygging av kreft. I denne sammenhengen vurderer vi at vi samlet sett kunne hatt større måloppnåelse under mål 1, dersom en større andel av innsatsen vår hadde vært rettet mot disse prioriteringene.

Direkte effekter av tilsyn

Tabell 3 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 1 i 2025, i form av avdekte brudd på regelverket som er dokumentert rettet opp, slik at arbeidsmiljø og HMS er forbedret. Tabellen fordeler innfridde reaksjoner på tema, som viser hva slags type forbedringstiltak det er snakk om.

Hvor omfattende tilsynet er og hvor mye vi kontrollerer, henger sammen med hvor mange brudd vi avdekker, og dermed hvor mange reaksjoner vi gir. Arbeidstilsynet vektlegger det systematiske og forebyggende arbeidet i tilsyn under mål 1. Det er dette vi kontrollerer hyppigst, og som skaper forutsetninger for varige forbedringer. Vi gjennomfører også tilsyn med det farlige og akutte, både ute på arbeidsplasser og midlertidige arbeidssteder som byggeplasser.

Tabell 3: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 1 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Bedriftshelsetjeneste	2 238	2 039
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	1 640	1 653
Bygnings- og utstyrmessige forhold	1 656	1 201
Maskiner og annet arbeidsutstyr	1 385	1 019
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	806	709
Andre undertema	5 395	4 875
Totalt	13 048	11 463

Over 11 400 dokumenterte forbedringstiltak er gjennomført i virksomhetene, som et direkte resultat av tilsynsinnsatsen i 2025. Dette er et betydelig tall. Det er samtidig en reduksjon fra i overkant av 13 000 forbedringstiltak i 2024. Dette henger blant annet sammen med at vi i enkelte tilfeller har spisset tilsynene mot de temaene og risikoforholdene som vi mener er viktigst. Med andre ord kontrollerte vi færre kontrollpunkter per tilsyn i 2025, noe som kan ha ført til færre avdekkede brudd med behov for reaksjon, og dermed også færre forbedringstiltak samlet sett.

Selv om vi har skapt færre forbedringstiltak, er ikke måloppnåelsen nødvendigvis dårligere. Tvert imot kan det hende at vi med å gi færre pålegg, i større grad har lyktes med å få virksomhetene til å jobbe med det som er viktigst. Det er bedre at virksomhetene jobber godt og systematisk med få pålegg knyttet til det grunnleggende HMS-arbeidet, enn at de fordeler ressursene sine på mange enkeltstående pålegg som ikke nødvendigvis fører til ønsket effekt på lang sikt.

Samtidig har en større andel av tilsynene handlet om forebygging av sykdom, som er et tema som berører svært mange arbeidstakere. Dette kan ha medført at en større andel av de som jobber i virksomhetene vi har ført tilsyn med, drar nytte av forbedringstiltakene som er gjennomført, enn tidligere.

Solid innsats innen forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager

Innsatsen innenfor denne prioriteringen ble i stor grad gjennomført i henhold til planer, og vi har lyktes godt med å levere i tråd med målsetningene. Økt tilsynsvolum har ført til at mange virksomheter i prioriterte næringer har gjennomført nødvendige forbedringstiltak knyttet til forebygging av muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Gjennom økt veiledningsaktivitet nådde vi i tillegg flere enn noen gang før med kunnskap og informasjon om temaet. Veiledningen var også vært mer konkret på hvilke arbeidsmiljøfaktorer de enkelte bransjene bør rette oppmerksomheten mot, slik at det er lettere for virksomhetene å omsette det i praksis.

Vi vurderer derfor at vi har lyktes godt med å få flere arbeidsgivere til å jobbe forebyggende på dette området. Hvorvidt innsatsen fører til varig endringen og vil gjenspeiles i tilstandsutvikling over tid, er imidlertid for tidlig å si.

Store gevinster i å trappe opp innsatsen mot forebygging av arbeidsrelatert kreft

I tråd med ambisjonen, økte vi tilsynsinnsatsen rettet mot forebygging av arbeidsrelatert kreft i 2025. Vi oppnådde viktige effekter, særlig innen forebygging av kvartsstøv, hvor vi ser økt kunnskap om risiko og tiltak fra bransjene.

Gjennom markedskontroll av kjemikalier har vi blant annet sørget for at sikkerhetsdatablader og fareetiketter følger regelverket, noe som sikrer at brukere får korrekt og tilstrekkelig informasjon for å håndtere kjemikaliene trygt. Denne typen tilsyn har stor forebyggende effekt gjennom at de kan få, som eksemplifisert her, konsekvenser for hele bransjer og mange arbeidstakere.

Ambisjonen for hvor mange tilsyn vi skulle gjennomføre med forebygging av kreft i 2025, spesielt tilsyn med asbest, var lav, sett i sammenheng med at kreft er en av de største årsakene til arbeidsrelaterte dødsfall. Det ligger store gevinster i å øke kompetansen i etaten og å trappe opp innsatsen på dette området fremover. Forebygging har størst effekt dersom det skjer tidlig i prosjektfasen, og når byggherrer har ivare tatt risiko i sine planer. Vi planlegger derfor flere tilsyn med byggherrer i 2026.

Forebygging av ulykker utgjør fortsatt en stor del av innsatsen vår

Ulykkesforebygging utgjør fortsatt en stor og viktig del av vår innsats innenfor mål 1. I tilsynene innenfor denne prioriteringen avdekker vi ofte de samme bruddene, uten at virksomhetene gjør endringer og tiltak for å motvirke at det skal skje igjen. Dette tyder på at tidligere tilsyn ikke helt har hatt den ønskede effekten.

Vi ser at bruddene vi har avdekket på byggeplasser ofte er knyttet til manglende systematisk sikkerhetsstyring hos arbeidsgiver, og at tilsynene derfor i større grad bør underbygger virksomhetenes systematiske HMS-arbeid. Dette gjøres best gjennom meldte tilsyn. Likevel gjennomfører vi fortsatt mange uanmeldte tilsyn på byggeplasser, der tilsynene først og fremst fører til at virksomheten retter opp i farlige forhold der og da, uten at dette nødvendigvis fører til systematisk og kontinuerlige læringen mellom situasjoner, byggeplasser og prosjekter. Dette kan medføre svakere måloppnåelse enn det vi har potensial til å oppnå innen ulykkesforebygging.

I 2025 har vi oppnådd store effekter med markedskontroll, gjennom blant annet kontroll av dykkermasker og tiltak for å gjøre kontroll og vedlikehold av dykkermasker til en del av opplæringen på yrkesdykkerutdanningen. Videre har vi gjennomført sertifiseringer for å sikre at stillassystemer skal fungere som kantsikring ved arbeid i høyden, og bidratt til å endre rutiner for bestilling av stillas. Som nevnt har disse tilsynene stor forebyggende effekt gjennom at de berører hele bransjer.

Systematisk HMS-arbeid er ferskvare

Til tross for målrettet innsats innenfor viktige områder over mange år, har mange virksomheter fortsatt betydelige arbeidsmiljøproblemer og forbedringspotensial i sitt systematisk HMS-arbeid. Vi har i tidligere årsrapporter vært innom flere mulige forklaringer på dette, deriblant at forebyggende arbeidsmiljøarbeid krever kontinuerlig innsats fra virksomhetene, at det er stor utskiftning av virksomheter, samt at virksomhetenes rammebetingelser påvirker at HMS-arbeid ikke prioriteres.

Resultater fra brukerundersøkelsen etter tilsyn i 2025, viser at 65 prosent av lederne som svarte på undersøkelsen 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. Videre svarte 61 prosent av lederne at tilsynet i stor eller svært stor grad ga dem økt kunnskap om hvordan de kan oppnå et godt arbeidsmiljø. Funn fra undersøkelsen viser også at mange har gjennomført eller planlegger å gjennomføre tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet etter å ha hatt tilsyn. 69 prosent av virksomhetene svarte at de vil gjennomføre tiltak utover det de fikk pålegg, noe som indikerer at mange ønsker å gjøre mer enn det minimumskravene krever.

Samtidig ser vi at våre tilsyn ikke nødvendigvis fører til varig endring i virksomhetene, gjennom at virksomhetene fortsetter å jobbe med arbeidsmiljøet sitt i etterkant av innfridde pålegg. Dette har vi for eksempel sett gjennom oppfølgingstilsyn med skoler i Oslo, gjennomført i 2025. Tilsynene viser at mange av skolene som vi har kontrollert tidligere år, fortsatt ikke har risikovurderinger som tilfredsstiller forskriftskravene til kartlegging og risikovurdering av vold, trusler og uheldige belastninger. Dette illustrerer at systematisk HMS-arbeid er en ferskvare som må skapes og gjenskapes over tid. Vi ser også at veiledningen vi gir kan øke kunnskap og forståelse, men at det ikke nødvendigvis er nok til å påvirke motivasjonen til å jobbe med arbeidsmiljøet innenfor de rammebetingelsene virksomhetene har.

Når vi ikke oppnår varig endring, vil måloppnåelsen også være begrenset. Vi prøver derfor å bruke verktøykassen vår på en mer hensiktsmessig måte, for eksempel gjennom å ansvarliggjøre øverste nivå i virksomhetene og ved å bruke overtredelsesgebyr. Tidligere har vi i større grad ført tilsyn med underenheter uten at dette har skapt læring og endringer i hvordan virksomheten jobber systematisk

med arbeidsmiljøet sitt som helhet. I tillegg erfarer vi at vi finner samme typer brudd når vi kommer tilbake på oppfølgingstilsyn. Vi har derfor de siste årene i større grad rettet innsatsen vår mot øverste nivå av virksomhetene. Et eksempel på dette er ledelsen i kommuner, hvor vi har veiledet for å øke kunnskapsnivå og forståelse, samtidig som vi har ansvarliggjort kommunen for brudd avdekket i tilsyn med underenheter.

Videre har vi de siste årene vedtatt overtredelsesgebyr til flere kommuner som tidligere har fått veiledning og tilsyn, men hvor vi i nye tilsyn har avdekket samme type brudd som tidligere. Vi planlegger å gjennomføre oppfølgingstilsyn hos disse kommunene i 2026, blant annet for å vurdere om gebyrene kan ha gitt de effektene som vi håper på. I stort håper vi også at økt bruk av overtredelsesgebyr og risikoen for å få det, kan bidra til at kommunene prioriterer arbeidsmiljøet sitt til tross for de stramme rammebetingelsene de opererer under.

Læring og forbedring

Kvalitet og enhetlighet i tilsyn

Arbeidstilsynet tilstreber høy kvalitet i tilsynene våre, samt en enhetlig praksis både når det gjelder vurderinger av brudd på regelverket, og hvilke brudd som må følges opp med ulike typer reaksjoner.

Enhetlighet er spesielt viktig når det gjelder alvorlige reaksjoner og sanksjoner, som stans, overtredelsesgebyr og anmeldelse. Virksomhetene skal møte ett arbeidstilsyn, uavhengig av bransje, geografi og hvilken inspektør som kommer på tilsyn. Tilsyn blir utført av mennesker, og det vil i så måte alltid være en menneskelig faktor inn i bildet. Likevel må vi sørge for at denne effekten blir minst mulig, gjennom for eksempel god grunnopplæring, tydelig rammeverk for vurderinger, og god informasjons- og erfaringsutveksling mellom inspektørene. Vi ser at vi på nåværende tidspunkt har et forbedringspotensial på dette området, og søker alltid etter gode tiltak. Fra 2025 er det relevant å nevne utvikling av en intern veileder om arbeid i høyden. Veilederen skal sikre samme forståelse og tilsynspraksis, blant annet i forhold hva som er god nok grunn til å innføre stans av arbeidet. Et annet eksempel er knyttet til kvartstilsyn, hvor juristene våre har jobbet godt med begrunnelser og vilkår, slik at vi er enhetlig på hva vi gir pålegg på. Fremover er det viktig at fortsetter å avdekke områder med ulik praksis, og at vi tar tak i disse.

For at et tilsyn skal ha ønsket effekt, er det også viktig at vi kontrollerer de riktige tingene. Det er dette vi prøver å oppnå med å spisse tilsynene våre. Vi ser imidlertid at vi i enkelte typer tilsyn ikke kontrollerer obligatoriske kontrollpunkter. Dette medfører at hensikten med tilsynet strengt tatt ikke er oppfylt. Med andre ord, det som kan fremstå som ressurseffektive tilsyn, skaper ikke nødvendigvis effekt på de riktige områdene. Fremover blir det viktig å heve kvaliteten på disse tilsynene, slik at vi i større grad bidrar til ønsket endring.

Mer målrettet og koordinert bruk av virkemidlene våre

De siste årene har vi hatt økende fokus på hvordan virkemidlene våre virker i kombinasjon med hverandre. Dette skiller seg fra tidligere, hvor vi i større grad har brukt ulike virkemidler mot samme målgruppe, uten at virkemidlene nødvendigvis ble kombinert og koordinert på en systematisk måte.

I 2025 startet vi en pilot som tester målrettet veiledning i forkant av tilsyn, med mål om å oppnå mer varig endring i hvordan sykehus jobber med arbeidsmiljøet sitt. I piloten får sykehusene invitasjon til å delta på fysisk veiledningsseminar med Arbeidstilsynet, i forkant av tilsyn. Sykehuset får ikke beskjed i forkant om hvilke enheter vi kommer til å føre tilsyn med. Ved å gjennomføre målrettet veiledning basert på behov både i forkant av, og i forbindelse med varsel om tilsyn, så håper vi at sykehusene blir motiverte til å ta i bruk kunnskapen i alle sine avdelinger og underenheter før vi kommer på tilsyn. Piloten er fortsatt pågående, og det er gjort evalueringer underveis for å tilpasse hvordan vi kombinerer virkemidlene på best mulig måte. Fremover vil det være viktig at vi fortsetter å lære av erfaringene vi gjør oss, og at vi utvikler metoder rettet mot ulike målgrupper basert på prøving og læring.

Bedre innsikt i hvilke virksomheter som er organisert på arbeidsgiversiden vil ha stor nytteverdi

Arbeidstilsynet har tett og god dialog med partene i arbeidslivet, og støtter opp under det organiserte arbeidslivet som en grunnpilar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er likevel et forbedringspotensial i samarbeidet når det kommer til deling av informasjon. Vi ønsker blant annet å få bedre oversikt i hvilke virksomheter som er organisert på arbeidsgiversiden. Det hadde vært av stor betydning for Arbeidstilsynet, både strategisk og i den mer operative planleggingen, å ha tilgang til dette. Så langt har vi ikke lyktes med å etablere et samarbeid om deling av slik informasjon.

Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Et seriøst og anstendig arbeidsliv er en forutsetning for at arbeidstakerne skal ha forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår. Selv om det norske arbeidslivet i det store og hele er seriøst, finnes det utfordringer med useriøsitet og sosial dumping i enkelte næringer og segmenter. Slik utnytting er alvorlig for den enkelte arbeidstaker og kan føre til konkurransevridning. Arbeidstilsynet følger utviklingen ved hjelp av indikatorer innenfor tre tema som er sentrale for mål 2:

- allmenngjort lønn
- innleie
- godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak

Høy andel med allmenngjort lønn over minstesats

Ifølge tall som Arbeidstilsynet har innhentet fra Statistisk Sentralbyrå var 418 000 lønnsforhold omfattet av allmenngjorte tariffavtaler i 2024. 8 prosent av lønnsforholdene lå under allmenngjort minstesats i 2024, en andel som har vært relativt stabil i perioden 2020–2024. Dette tyder på at de fleste virksomheter innenfor allmenngjorte områder følger regelverket. Tabell 4 viser utviklingen i andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket for perioden 2020-2024.

Tabell 4: Andel virksomheter som etterlever allmenngjøringsregelverket. Kilde: Fafo [6] [7] [8] og SSB

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024
Andel lønnsforhold innen allmenngjorte områder som er på eller over allmenngjort minstesats	92 %	90 %	94 %	93 %	92 %

Etterlevelsen varierer mellom de ulike allmenngjorte områdene. I 2024 var andelen lønnsforhold på eller over minstesats lavest i renholdsbransjen (79 prosent), samt i overnatting og servering og godstransport (begge 87 prosent). I bygg, som er det største allmenngjorte området, var etterlevelsen høyere, med 95 prosent av lønnsforholdene på eller over minstesats.

For de fleste tariffområdene, var det en nedgang i andel lønnsforhold på eller over allmenngjort sats fra 2023 til 2024. Denne nedgangen gjelder både norske og utenlandske arbeidstakere, men endringen var størst for de utenlandske. Dette kan henge sammen med at utenlandske arbeidstakere ofte har et lavere lønnsnivå i utgangspunktet. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at andre faktorer også kan ha betydning for statistikken. Ettersom ikrafttreddelsen av de nye allmenngjøringssetene og uttrekket av lønnsstatistikken skjedde samme måned, er det sannsynlig at ikke alle hadde rukket å justere sine lønnsatser på tellingstidspunktet.

Omfanget av ulovlig innleie på et stabilt nivå

Andel virksomheter som etterlever innleieregelverket har holdt seg på et stabilt nivå de siste årene. I 2025 oppga 21 prosent av virksomhetene at de opplevde at brudd på innleieregelverket var ganske eller svært vanlig i sin bransje. Tabell 5 viser tilsvarende tall for perioden 2022 til 2025, basert på Skatteetatens SERO-undersøkelse.

Tabell 5: Etterlevelse av innleieregelverket. Kilde: Skatteetatens undersøkelse om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Andel virksomheter som mener brudd på regelverket om innleie er ganske vanlig eller svært vanlig	20 %	21 %	19 %	21 %

Andelen i 2025 er på samme nivå som de foregående årene, og endringen fra 2024 er ikke signifikant. Det er altså en betydelig andel av virksomhetene som mener at brudd på regelverket om innleie er vanlig, noe Arbeidstilsynet ser på med bekymring. Arbeidstilsynet har kontinuerlig oppmerksomhet mot ulovlig innleie, og vil også prioritere dette temaet fremover.

Etterlevelse av Arbeidstilsynets godkjenningsordninger

Arbeidstilsynets godkjenningsordninger er et viktig virkemiddel for at virksomhetene skal sørge for seriøse og anstendige arbeidsvilkår for sine arbeidstakere. Tabell 6 viser andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak, og hvordan andelen er beregnet.

Beregningene viser at vi per desember 2025, anslår at 48 prosent av renholdsforetakene og 71 prosent av bemanningsforetakene er godkjente. Dette er på samme nivå som i 2024. Når det gjelder bilpleie, dekkskift og hjullagring, var 54 prosent av virksomhetene godkjent av enten Arbeidstilsynet eller av Statens vegvesen. Vi har i 2025 innført en ny, mer presis beregningsmetode for denne ordningen, som bedre hensyntar virksomheter godkjent av Statens vegvesen, og har derfor ikke sammenlignbare tall for 2024.

Det er komplisert å beregne hvor mange og hvilke virksomheter som inngår i de ulike ordningene. Vi jobber med å få enda bedre innsikt i og metoder for dette. Det er sannsynlig at estimatene her er lavere enn den reelle etterlevelsen.

Tabell 6: Andel virksomheter som etterlever godkjenningsordningene for renhold, bilpleie og bemanningsforetak. Kilde: Arbeidstilsynet og Statens vegvesen. Tall per 22. desember 2025.

Indikator	Kommentar	2024	2025
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for renhold	Godkjente foretak som andel av aktive foretak i næringskode 81.2 Rengjøringsvirksomhet, samt godkjente foretak i andre næringskoder.	48 %	48 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bilpleie, dekkskift og hjullagring	Bedrifter godkjent av enten Arbeidstilsynet eller Statens vegvesen, som andel av aktive bedrifter i næringskode 95.3 Reparasjon og vedlikehold av motorvogner og motorsykler. Godkjente juridiske enheter uten underenhet, samt godkjente virksomheter i andre næringskoder, inkluderes også. På grunn av mer presis beregningsmetode i 2025 oppgis ikke tall for 2024.	-	54 %
Andel virksomheter i målgruppen som etterlever godkjenningsordningen for bemanningsforetak	Godkjente foretak som andel av aktive foretak i næringskode 78.1 Rekruttering og formidling av arbeidskraft, 78.2 Utleie av arbeidskraft og andre personaladministrative tjenester, 71.129 Annen teknisk konsulentvirksomhet, samt godkjente foretak i andre næringskoder.	70 %	71 %

Ukrainske flyktninger

Arbeidstilsynet følger også med på situasjonen for ukrainske flyktninger i norsk arbeidsliv. Dette er den største flyktninggruppen i Norge, og i 2025 økte antallet som kom ut i arbeid nokså mye, etter at mange gjorde seg ferdig med introduksjonsprogram. Våre erfaringer så langt, viser at dette ikke er en spesielt utsatt gruppe i det norske arbeidslivet. Dette vil beskrives nærmere i en ny utgave av rapporten «Signal», som er planlagt våren 2026.

To prioriteringer i 2025

Arbeidstilsynet økte sin innsats rettet mot mål 2 i 2025, og gjennomførte 5 547 tilsyn rettet mot seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette tilsvarer en økning på 37 prosent sammenlignet med 2024. Innsatsen rettet seg mot to prioriteringer:

- arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår
- forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår

Prioritering: Lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet skal bidra til et seriøst og anstendig arbeidsliv ved å sørge for at arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår. Dette innebærer blant annet at arbeidsgivere:

- sørger for at alle arbeidstakere har gyldige arbeidsavtaler
- sørger for at arbeidstakerne har forsvarlig arbeidstid
- følger regelverk knyttet til lønn, diett og reisegodtgjørelser
- sørger for at arbeidstakerne ellers har forsvarlige og anstendige arbeidsvilkår

Tilsyn

I 2025 gjennomførte vi 4 672 tilsyn der vi kontrollerte at arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår. Vi opprettholdt innsatsen innenfor de allmenngjorte bransjene, og prioriterte tilsyn i bygg, overnatting og servering, renhold, transport og landbruk. I tillegg ble de ikke-allmenngjorte bransjene varehandel og bilpleie prioritert. Disse bransjene har, i likhet med de allmenngjorte områdene, mange unge og utenlandske arbeidstakere. Dette er grupper som er særlig utsatt for dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

Vi gjennomførte klart flest tilsyn i næringene overnattings- og serveringsvirksomhet, varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet, med samlet sett 70 prosent av tilsynene innen prioriteringen.

Mange brudd på arbeidsavtaler, registrering av arbeidstid og utbetaling av overtidsgodtgjørelse

I tilsynene gikk vi bredt ut innenfor utvalgte bransjer. Det var stor variasjon i årsaker til brudd, fra virksomheter som jevnt over hadde det meste på plass, men manglet litt på systematikken, virksomheter som ikke kjente godt nok til regelverket, og til virksomheter som bevisst unnlot å følge regelverket. Typiske brudd var knyttet til:

- innhold i arbeidsavtaler
- oversikt og registrering av arbeidstid
- godtgjørelse for overtid

Disse tre forholdene er helt grunnleggende i et arbeidsforhold, og er områder hvor vi over flere år har avdekket mange brudd. Både innhold i arbeidsavtale og registrering av arbeidstid legger grunnlaget for arbeidsvilkår, lønnsutbetaling, arbeidstid og vern av arbeidstakere. I tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i 2025 kontrollerte vi også i langt større grad enn tidligere år om virksomhetene hadde verneombud, noe vi også avdekket brudd på hos mange virksomheter.

De fleste virksomhetene vi kontrollerte hadde inngått skriftlig arbeidsavtale med sine ansatte, men i nesten halvparten av tilsynene avdekket vi at innholdet i arbeidsavtalene ikke fulgte minimumskravene i regelverket. Denne andelen har holdt seg relativt stabil siste treårsperiode, og ser ikke ut til å ha økt som

følge av nye krav til innhold i arbeidsavtaler som ble innført i 2024. I 2025, fant vi klart flest brudd på dette innen overnatting og servering og varehandel, hvor over halvparten av de kontrollerte virksomhetene brøt regelverket på dette punktet. Bruddene var ofte knyttet til mangelfull informasjon om ukentlig og daglig arbeidstid.

Omtrent en fjerdedel av de kontrollerte virksomhetene hadde ikke god nok oversikt og registrering av arbeidstiden til sine arbeidstakere. Mange virksomheter har systemer for å føre slike oversikter, men systemene har ikke overholdt kravene om å vise faktiske arbeidstimer med pauser, hviletid og ukentlig/månedlig arbeidstid og overtid. En slik oversikt er en forutsetning for at vi skal kunne kontrollere at virksomhetene har utbetalt riktig lønn.

De aller fleste virksomhetene vi kontrollerte utbetalte lønn via bank til arbeidstakers konto, og de sørget også for at arbeidstakerne fikk en skriftlig lønnsslipp. Én av fem kontrollerte virksomheter brøt imidlertid regelverket for utbetaling av godtgjørelse for overtid. Hva slags type brudd dette var, varierte mye. Noen virksomheter hadde dårlig system for oversikt over arbeidstid og overtid, mens andre så ut til å bevisst unnlate å betale overtid.

Antall tilsyn, andel brudd og reaksjonsprosent på kontroll av allmenngjort lønn vises i vedleggstabell 37, vedleggstabell 38 og vedleggstabell 39. Som tidligere år, avdekket vi i 2025 relativt få brudd på allmenngjøringsregelverket, samlet sett. Vi fant slike brudd i høyest andel av tilsynene innen overnatting, servering og catering og renhold, der om lag én av fire og én av fem kontrollerte virksomheter brøt allmenngjøringsregelverket. Dette er i tråd med tilstandsbildet, som viser at andel lønnsforhold under minstesats er høyest innenfor disse tariffområdene. Vi kontrollerte også allmenngjort lønn i mange tilsyn i byggenæringen, men som tidligere år avdekket vi få brudd på allmenngjøringsregelverket. I underkant av én av ti av de kontrollerte byggevirksomhetene brøt allmenngjøringsregelverket.

Nasjonal aksjon i varebilnæringen

I forbindelse med innføring av nytt regelverk knyttet til allmenngjøring for godstransport over 2,5 tonn fra 1. juli 2025, samt kommende krav til HMS-kort fra 2026, gjennomførte vi høsten 2025 en nasjonal varebilaksjon i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø. Aksjonen ble gjennomført i samarbeid med Statens vegvesen. Formålet var å veilede om nytt regelverk og kontrollere allmenngjort lønn. Gjennom aksjonen kom vi i kontakt med mange ansatte sjåfører i målgruppen. Vi kontrollerte om virksomhetene hadde lønn i tråd med allmenngjøringen i omtrent 240 tilsyn, og fant at de aller fleste virksomhetene hadde dette på plass. Vi fant brudd på allmenngjort lønn i kun ett av ti tilsyn i aksjonen. Mange virksomheter hadde ikke kjennskap til kommende krav til HMS-kort, krav til verneombud og krav til bedriftshelsetjeneste i transportbransjen, og fikk veiledning om disse temaene. I forbindelse med aksjonen ble det opprettet en egen veiledningsside rettet mot varebilsjåfører, og inspektørene delte under aksjonen ut informasjonsark med QR-kode som ledet til veiledningssiden. Aksjonen ga oss god synlighet både langs veien og i media, ga viktig innsikt i varebilsegmentet, og ga mulighet for å kombinere tilsynsaktivitet med veiledning.

Store utfordringer i bilpleienæringen

Bilpleienæringen utpeker seg som en næring med store utfordringer når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, og mange av arbeidstakerne har lav kjennskap til sine rettigheter. I 2025 fant vi brudd på innhold i arbeidsavtaler, og oversikt og registrering av arbeidstid hos nærmere halvparten av de kontrollerte bilpleievirksomhetene. Mange virksomheter fulgte heller ikke kravene til stoffkartotek, som er viktig for å sikre trygg håndtering og oppbevaring av kjemikaliene som brukes, slik at arbeidstakerne ikke utsettes for helseskadelig eksponering. Omtrent en tredjedel av de kontrollerte virksomhetene var ikke godkjente, og drev med andre ord ulovlig virksomhet.

Gråsoneproblematikk i innleieregelverket

I 2025 innrettet vi tilsynene mot ulovlig innleie på en ny måte, ved at vi i større grad kontrollerte det vi anser som gråsoneproblematikk i innleieregelverket. Dette innebærer at vi prioriterte tilsyn med virksomheter som ikke var registrert som bemanningsforetak, men hvor vi mente at det var forhold som tilsa at de i realiteten var det. Eksempel på slike tilfeller er virksomheter som hevder å drive med såkalt bemanningsentreprise, men hvor vi velger å gå inn i en nærmere vurdering. Utfallet av vurderingen kan få betydning for virksomheten som leier ut arbeidskraft, men også for virksomheten som leier inn arbeidskraft, som da ikke nødvendigvis har lovlig grunnlag for innleie.

Totalt sett, gjennomførte vi 82 tilsyn med innleieregelverket i 2025. Vi avdekket brudd i en langt høyere andel av tilsynene enn foregående år, og har så langt gitt minst én reaksjon i 37 prosent av tilsynene gjennomført i 2025. Det er mer enn en dobling fra 2024. Siden det er relativt få tilsyn, må vi være varsomme med å trekke konklusjoner. Resultatene kan likevel indikere at vi har lyktes bedre med å velge ut tilsynsobjekter og med å gå dypere inn i gråsoneproblematikken.

Reaksjoner i tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår

Vi har foreløpig gitt minst én reaksjon i 58 prosent av tilsynene gjennomført innenfor prioriteringen i 2025. Dette omfatter tilsyn med til sammen:

- 4 512 vedtak om pålegg, hvor 370 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 52 med stans som pressmiddel
- 148 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 86 vedtak om overtredelsesgebyrer

Klart flest pålegg gjaldt innhold i arbeidsavtaler, etterfulgt av oversikt og registrering av arbeidstid og valg av verneombud. Flest overtredelsesgebyr var knyttet til manglende HMS-kort innen bygg og anlegg, etterfulgt av manglende eller mangelfull oversikt og registrering av arbeidstid og farlig arbeid i høyden. Over to tredjedeler av overtredelsesgebyrene innen prioriteringen var knyttet til brudd på disse tre temaene.

Veiledning

Å synliggjøre Arbeidstilsynets innsats og øke den opplevde oppdagelsesrisikoen var et viktig formål med veiledningen innenfor denne prioriteringen i 2025. Veiledningen var derfor i stor grad rettet mot

arbeidsgivere til unge og utenlandske arbeidstakere innenfor de samme næringene som var prioritert for tilsyn. I tillegg prioriterte vi veiledning rettet mot unge og utenlandske arbeidstakere.

Veiledning om sentrale tema i ulike kanaler

Å gjøre arbeidsgivere kjent med regelverket for minstelønn, arbeidsavtaler, arbeidstid, HMS-kort og godkjenningssystemene våre har vært viktige formål med veiledningsarbeidet. Viktige veiledningstiltak var derfor å revidere relevante veiledningssider som handler om disse temaene på arbeidstilsynet.no, publisere nyhetssaker og innlegg som har synliggjort tilsynsinnsatsen, informere om regelverksendringer, arrangere webinarer og holde innlegg i ulike møtefora, samt å veilede via brev til relevante virksomheter innenfor de allmenngjorte bransjene.

Vi hadde over 645 000 besøk på de prioriterte veiledningssidene rettet mot lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no i 2025. Analyser av brukeratferd på disse sidene viser at vi i noe varierende grad oppfyller forventningen til brukerne. Samlet sett, svarer 60 prosent av respondentene at de finner det de ser etter på disse sidene. Vi jobber kontinuerlig med forbedring av veiledningssidene. Dette arbeidet vil fortsette inn i 2026, og vi forventer da også å se resultater av dette forbedringsarbeidet. Mange har spørsmål om minstelønn i bransjer som ikke er allmenngjorte. Vi vil se på om chatboten Leon kan bidra til å svare på slike konkrete spørsmål. Vi hadde begrenset med målrettede veiledningstak mot innleie i 2025, men skal prioritere dette i 2026.

Informasjon om allmenngjøring og HMS-kort til varebilsegmentet

I forbindelse med den nasjonale tilsynsaksjonen i varebilbransjen, utarbeidet vi som nevnt en egen veiledningsside, «Jobber du med varetransport?», med informasjon om blant annet allmenngjøringsregelverket og HMS-kortkrav. Informasjonsarket med QR-kode som inspektørene delte ut under aksjonen bidro til en økning i antall besøkende på nettsiden. Aksjonen fikk god synlighet gjennom ulike mediasaker, og vi la også ut annonser i sosiale media rettet mot arbeidstakere og arbeidsgivere i varebilbransjen. Et viktig mål med kampanjen, var å bidra til at plikten til å ha HMS-kort ble kjent og etterlevd. Per midten av januar 2026 er det bestilt i overkant av 20 000 HMS-kort i varebilsegmentet. Dette er i tråd med det vi la til grunn i utredningen.

Kampanje rettet mot unge arbeidstakere

Sommeren 2025 rettet vi en egen innsats mot unge arbeidstakere med informasjon om hvilke rettigheter og plikter de har når de skal ut i arbeidslivet. Sosiale medier er viktige for å nå denne målgruppen, og Snapchat og Instagram var prioriterte kanaler. Vi innledet samarbeid med en ung innholdsprodusent som lagde innhold til sosiale medier i samarbeid med en redaksjonsgruppe hos oss. For å nå målgruppen anså vi det som viktig at det var ungdom selv som postet innholdet. Videoene ble sett av over 300 000 personer, hvorav over 37 000 klikket seg videre til Snapchat- og Instagram-kontoene «ung1arbeid». For å bygge opp videre engasjement og dialog med målgruppen, vil vi videreutvikle kontoene i sosiale medier med flere unge innholdsprodusenter i 2026.

Prioritering: Forbrukere og oppdragsgivere

Gjennom å stille krav til og følge opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av varer og tjenester, kan forbrukere og oppdragsgivere redusere markedet for useriøse aktører. Dette kan igjen bidra til rettferdige

konkurransvilkår for virksomheter som ønsker å tilby seriøse arbeidsvilkår. Dette innebærer blant annet 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 kontrollerer at krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine anskaffelser overholdes
- private oppdragsgivere (virksomheter) informerer om og påser at arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskrift, ved kjøp av tjenester innenfor allmenngjorte områder
- oppdragsgivere og forbrukere benytter godkjente virksomheter ved kjøp av renholdstjenester eller tjenester innen bilpleie, dekkskift og hjullagring, og har kunnskap om sine plikter ved tjenestekjøp og ønsker ikke å handle med useriøse aktører

Tilsyn

Det er varierende kjennskap til hvilke plikter man har som oppdragsgivere, både blant offentlige og private virksomheter. Arbeidstilsynet har i 2025 derfor økt tilsynsinnsatsen rettet mot oppdragsgivere i stort og særlig mot private oppdragsgivere, etter at vi har hatt lav tilsynsaktivitet mot denne målgruppen de siste årene.

Samlet sett, har vi gjennomført 875 tilsyn innenfor denne prioriteringen i 2025, hvorav 60 prosent ble gjennomført som digitale tilsyn. 115 av tilsynene var med offentlige oppdragsgivere sine plikter ved anskaffelser og 760 tilsyn med informasjons- og påseplikt, primært rettet mot private oppdragsgivere.

Tilsyn med offentlige oppdragsgivere

De aller fleste tilsyn med offentlige oppdragsgivere er gjennomført med kommuner. Noen få tilsyn ble også gjennomført med statlige virksomheter, samt fylkeskommuner hvor vi ikke hadde vært på tilsyn tidligere.

Siden 2019 har vi kontinuerlig ført tilsyn med kommunene. Ved inngangen til 2025 hadde vi gjennomført tilsyn med de fleste kommunene, og de få som gjensto, ble prioritert første halvår 2025. Erfaringene fra førstegangstilsynene viser at mange kommuner hadde betydelige mangler, særlig når det gjaldt systemer for kontroll og faktisk gjennomføring av kontroll med lønns- og arbeidsvilkår. I mange kommuner har vi lyktes med å få på plass et kontrollsystem. Samtidig har det vært vanskelig å kontrollere om systemet faktisk brukes i praksis. På bakgrunn av dette valgte vi i 2025 å gjennomføre oppfølgingstilsyn i et utvalg av kommunene, hvor vi spesifikt kontrollerte om det er gjennomført risikovurdering og nødvendige kontroller. Basert på en risikovurdering ble kommuner med mellom 12 000 til 100 000 innbyggere prioritert. Resultatene viser en klar forbedring i etterlevelse av regelverket. I 2025 avdekket vi brudd på nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes hos i overkant av 40 prosent av de offentlige oppdragsgiverne vi førte tilsyn med, som er omtrent en halvering fra de foregående årene.

Tilsyn med private oppdragsgivere

Vi gjennomførte flest tilsyn med informasjons- og påseplikt i næringene varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet. En høy andel av tilsynene var rettet mot private bestillere av renholdstjenester, men vi har også prioritert å føre tilsyn med bestillere av transport- og byggetjenester, samt noen tilsyn med hovedleverandører innenfor de samme bransjene.

Funnene fra tilsynene viser at de private oppdragsgiverne er flinke til å kjøpe tjenester fra godkjente renholdsvirksomheter. Vi avdekket imidlertid at mange kontrollerte virksomheter brøt regelverket når det kommer til:

- rutine for påseplikt
- iverksetting av rutine for påseplikt
- informasjonsplikt

Seks av ti private oppdragsgivere vi har kontrollert, har ikke hatt gode nok rutiner for påseplikt. Bruddene gjelder at virksomhetene ikke har utarbeidet en skriftlig rutine for hvordan de skal ivareta påseplikten. Spesielt finner vi at mange mindre virksomheter mangler dette. Når det gjelder bruddene på iverksetting av rutine, handler dette om at virksomhetene ikke har gjennomført en kontroll for å oppfylle påseplikten sin. Også på dette forholdet avdekket vi brudd hos nær seks av ti kontrollerte virksomheter. Noen virksomheter kan ha gjennomført dette delvis og sporadisk, andre har ikke gjort noe. Mange synes det er krevende å innhente nødvendig dokumentasjon fra virksomhetene, og vet ikke hva de skal se etter når dokumentasjonen er innhentet.

Nær halvparten av virksomhetene vi kontrollerte ivaretok ikke informasjonsplikten. Disse bruddene handler typisk om at bestiller eller hovedleverandør ikke har fått med det de skal ha i avtalene med leverandørene, eller at informasjonen er mangelfull.

Regelverket om informasjons- og påseplikt er ukjent for mange virksomheter. Vi veileder derfor mye om gjeldende regelverk i disse tilsynene. Vi ser at mange virksomheter finner god nytte i forslaget til sjekklister, spesielt laget for bestillere av renholdstjenester, som ligger på våre hjemmesider.

Reaksjoner i tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere

Vi har foreløpig gitt minst én reaksjon i 57 prosent av tilsynene med oppdragsgivere som ble gjennomført i 2025. Vi ga reaksjoner i en høyere andel av tilsynene med private oppdragsgivere (60 prosent) enn i tilsyn med offentlige oppdragsgivere (38 prosent), som gjenspeiler at vi oftere fant brudd hos private oppdragsgivere.

Samlet sett har vi så langt vedtatt 701 pålegg i tilsynene gjennomført i 2025, hvorav 25 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt. Flest pålegg omhandlet rutine for påseplikt, iverksetting av rutine for påseplikt og informasjonsplikt for bestillere av renholdstjenester. Vi har også vedtatt 9 overtredelsesgebyr i tilsynene gjennomført i 2025, alle knyttet til at offentlige oppdragsgivere har hatt manglende kontroll av om lønns- og arbeidsvilkår overholdes i sine anskaffelser.

Veiledning

Formålet med veiledningen innenfor denne prioriteringen var å bevisstgjøre forbrukere og oppdragsgivere om deres juridiske og moralske ansvar, slik at de stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester. Dette gjorde vi ved å informere om krav og bevisstgjøre rundt konsekvenser, både i nyhetssaker og i innlegg på nett og gjennom sosiale media.

Informasjons- og påseplikt var et prioritert tema

Vi gjennomførte et webinar om informasjons- og påseplikt, rettet mot bestillere og hovedleverandører innenfor de allmenngjorte bransjene. Direktesending og opptak av webinaret er sett over 1 500 ganger. Regelverksendringene for varebil har også vært en god inngang til å informere om informasjons- og påseplikten, og ansvaret man har for å bidra til å sikre seriøsitet i alle leverandørledd. Blant annet var informasjons- og påseplikt et tema på den nye veiledningssiden rettet mot varetransport, som allerede er omtalt.

På arbeidstilsynet.no prioriterte vi å forbedre veiledningssidene om informasjons- og påseplikt og lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Totalt hadde vi litt over 11 000 besøk på disse sidene i 2025, som er færre enn vi ønsket. Våre målinger viser at brukerne av disse sidene i mindre grad finner den informasjonen de leter etter, enn målinger viser for arbeidstilsynet.no samlet. Brukertilfredsheten har imidlertid økt etter at vi startet arbeidet med å forbedre nettsidene. Dette forbedringsarbeidet vil fortsette i 2026.

Veiledningskampanjer om godkjenningsordningene

Et annet viktig formål med veiledningen var å gjøre godkjenningsordningene våre bedre kjent. Vi gjennomførte derfor flere kampanjer rettet mot både innkjøpere og forbrukere for å informere om godkjenningsordningene. Godkjenningsordningene har også vært tema i pressemeldinger og nyhetssaker som var rettet mot bransjer som er underlagt disse ordningene. En ny kampanjeside om godkjenningsordningen for bilbransjen har vært under utarbeidelse i 2025, og blir publisert tidlig i 2026.

Variasjoner i hvor vi gjør alvorlige funn

I 2025 gjorde vi alvorlige funn i 20 prosent av tilsynene innenfor mål 2 (se vedleggstabell 35 og vedleggstabell 36). Dette inkluderer kun tilsynssaker som er avsluttet. Som forventet, var reaksjonsbruken både høyere og strengere i tilsynene med alvorlige funn, sammenlignet med tilsyn der funnene ble vurdert som mindre alvorlige.

Det er store variasjoner i hvor ofte vi avdekker alvorlige funn innenfor de ulike næringene. I både overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og lagring og forretningsmessig tjenesteyting, vurderte vi at over en fjerdedel av tilsynene medførte alvorlige funn. I varehandel gjorde vi derimot alvorlige funn i kun rundt ett av ti tilsyn. Også i tilsyn med offentlige oppdragsgivere gjorde vi få alvorlige funn, foreløpig har vi vurdert at funnene har vært alvorlige i kun to av disse tilsynene.

Tilsyn innenfor mål 2 går bredt ut innenfor utvalgte bransjer, og til tross for at vi gjør kunnskapsbaserte og risikobaserte vurderinger ved utvalg av virksomheter, er det uunngåelig at vi også treffer på både

seriøse virksomheter og virksomheter med kriminelle aktører som en del av denne tilsynsaktiviteten. Det er derfor stor bredde når det gjelder alvorlighet av regelverksbrudd, fra virksomheter som jevnt over har ting på stell, men mangler litt på systematikken, virksomheter som av ulike grunner ikke har god nok kjennskap til regelverket, til virksomheter som bevisst unnlater å følge regelverket.

Samarbeid for å fremme seriøse arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet leder treparts bransjeprogrammer, som nå er opprettet i fem bransjer hvor useriøsitet og arbeidslivskriminalitet er en utfordring.

Bransjeprogrammene jobbet i 2025 videre med tiltak for å gjøre det enklere for virksomheter å følge reglene, og for oppdragsgivere og forbrukere å velge seriøse leverandører. For å få til dette på en god måte, er det nødvendig at partene og myndighetene i bransjeprogrammene har et omforent situasjonsbilde. Å innhente kunnskap om dette er derfor også en prioritert oppgave.

Høsten 2025 fikk Arbeidstilsynet i oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet å etablere et nytt bransjeprogram for jordbruks- og gartnerinæringen. Sekretariatet brukte høsten til å kartlegge og planlegge for en god oppstart, og etableringen av bransjeprogrammet fortsetter i 2026.

Tabell 7 viser de viktigste tiltakene de etablerte bransjeprogrammene jobbet med i 2025.

Tabell 7: Viktigste aktiviteter og resultater fra bransjeprogrammene i 2025.

Bransjeprogram	Beskrivelse av tiltak
Bilbransjen	- Menon Economics har fått et oppdrag om å evaluere bransjeprogrammets arbeid med tiltak, og gi bistand til oppdatert strategi for de neste årene. - Gjennomført en kartlegging av målgrupper og informasjonsbehov i forbindelse med oppdatering av en veileder for bruk av seriøse underleverandører. - Transportøkonomisk institutt har kartlagt forholdene i bruktbilmarkedet, og bransjeprogrammet har jobbet videre med å vurdere funn og analyser.
Renhold	- Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide en oppdatert kunnskapsstatus om forbrukermarkedet i renhold, for å identifisere kunnskapshull og sentrale problemområder. - Jobbet videre med å utvikle et mulig tiltak knyttet til kompetanseløft for mellomledere i bransjen, ettersom mange mellomledere mangler grunnleggende kunnskap innen ledelse og HMS.
Transport	- Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide et kunnskapsunderlag innen segmentene varebil, tungtransport og turbuss. Formålet er å gi bransjeprogrammet et felles grunnlag for videre prioritering av målgrupper og utforming av tiltak. - Gjennomført en studietur til Den europeiske arbeidsmyndigheten ELAs hovedkvarter i Bratislava, for å bli bedre kjent med deres ansvarsområde og vurdere hvordan bransjeprogrammet kan bruke deres kompetanse og aktiviteter.
Uteliv	- Gjennomført en synlighetskampanje i forbindelse med lanseringen av et nytt samtaleverktøy rundt temaet seksuell trakassering. Kampanjen bidro til økt synlighet, hvor annonsene fikk over 1.3 millioner visninger, og rundt 25 000 klikk til veiledningssiden settestrek.no. - Deloitte har fått et oppdrag om å utarbeide en oppdatert kunnskapsstatus om utelivsbransjen etter pandemien, for å identifisere kunnskapshull og sentrale problemområder.

Treparts bransjeprogrammer er en god arena for faglige diskusjoner og erfaringsutveksling mellom partene og myndighetene. Samtidig er flere av utfordringene påpekt i evalueringen fra 2020 fremdeles aktuelle, blant annet når det gjelder effektiv gjennomføring av tiltak [9]. I første kvartal 2026 skal alle fem bransjeprogram diskutere strategi og metodikk for videre arbeid.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 2

Ressursbruk

Arbeidstilsynet benyttet 65 prosent av ressursene innenfor mål 2 i 2025 til tilsyn og sanksjonsmidler, som er på samme nivå som i 2024 (se vedleggstabell 1). Til tross for en betydelig økning i antall tilsyn innenfor mål 2 har vi altså ikke hatt en tilsvarende økning i ressursbruken. Det tilsier at vi har klart å redusere kostnaden per tilsyn fra 2024 til 2025.

Tilsynene innenfor mål 2 er i gjennomsnitt mindre ressurskrevende enn tilsyn innenfor både mål 1 og 3. Dette til tross for at kontroll av arbeidstid i stor grad gjøres manuelt av den enkelte inspektør og ofte kan være svært tidkrevende dersom det skal gjøres en omfattende kontroll. Tilsyn med oppdragsgivere var derimot særlig lite ressurskrevende.

Fordi vi gjennomfører mange tilsyn med arbeidstid og lønn, og planlegger å øke aktiviteten i årene fremover, har vi hatt et særskilt fokus på å gjøre disse tilsynene mer ressurseffektive. I 2025 utviklet vi et digitalt verktøy for kontroll av arbeidstid. Verktøyet skal bidra til å gjøre kontrollene mer enhetlige, effektive og sikre høyere kvalitet. Verktøyet ble tatt i bruk av en begrenset gruppe inspektører i 2025 for å samle erfaringer. Vi skal videreutvikle løsningen i 2026, som på sikt vil øke vår kapasitet til å gjennomføre effektive kontroller av arbeidstid og lønn.

Foruten tilsyn og sanksjonsmidler, har 15 prosent av ressursene innenfor mål 2 gått til veiledning og kunnskapsformidling, 9 prosent til drift av godkjenningsordninger og 11 prosent til annen kjerneaktivitet, hvor treparts bransjeprogrammer og Tvisteløsningsnemnda utgjør den største delen av ressursbruken. Disse andelene er også på samme nivå som i 2024, som viser at fordelingen av ressurser innenfor mål 2 har holdt seg stabil de siste to årene.

Oppsummerende analyse

Arbeidstilsynet har en klar plan om å øke innsatsen innenfor mål 2. Dette har vi lyktes med i 2025. Vi økte antall gjennomførte tilsyn betydelig sammenlignet med 2024, og gjennom ulike veiledningstiltak gjorde vi både arbeidsgivere og utsatte arbeidstakere bedre kjent med regelverket for lønn, arbeidstid og arbeidsavtaler.

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende:

- Våre tilsyn har ført til at om lag 2 800 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak.
- 645 000 besøk på relevante temasider om lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no.
- 300 000 personer har sett våre filmer om unge arbeidstakeres rettigheter og plikter i arbeidslivet, via sosiale medier.
- Godkjenningsordninger har bidratt til at både oppdragsgivere og forbrukere velger seriøse virksomheter.

Økt innsats har ført til flere forbedringstiltak

Tabell 8 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 2 i 2024 og 2025, i form av lovbrudd som er dokumentert rettet opp, slik at reaksjoner er innfridd. Samlet sett, er antallet høyere på rapporteringstidspunktet enn i 2024. Den økte innsatsen har dermed resultert i økt måloppnåelse, målt ved iverksatte forbedringstiltak i virksomhetene.

Som en direkte effekt av vår økte innsats, har flere virksomheter fått på plass arbeidsavtaler som er i tråd med regelverket, sammenlignet med 2024. Dette henger i stor grad sammen med mer kontroll av arbeidsavtaler i varehandel, hvor vi avdekket brudd som vi fulgte opp med reaksjon hos en høy andel av virksomhetene. Økt kontroll med informasjons- og påseplikt og med verneombud har også ført til at langt flere virksomheter har iverksatt tiltak for å få dette på plass, sammenlignet med 2024. Når det gjelder arbeidstidsordninger og lønnssystemer, har innsatsen i 2025 foreløpig ført til noe færre innfridd reaksjoner enn på rapporteringstidspunktet i 2024. Dette henger sammen med at vi avdekket brudd noe sjeldnere på disse temaene i 2025.

Tabell 8: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 2 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Arbeidsavtaler	959	1 287
Arbeidstidsordninger	1361	1 127
Informasjons- og påseplikt	341	805
Lønnssystemer	952	793
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	107	546
Andre undertema	1458	1290
Totalt	5178	5768

Innsatsen vår skal bidra til økt oppdagelsesrisiko

Flere tilsyn har ført til at vi har vært til stede i flere bransjer enn tidligere. I tillegg til å opprettholde den høye innsatsen innenfor overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge- og anleggsvirksomhet fra tidligere år, hadde vi i 2025 en kraftig økning i tilstedeværelsen innenfor varehandel. Dette er en næring som har vært lite prioritert for tilsyn innenfor mål 2 de siste årene, og hvor det er mange unge og uorganiserte arbeidstakere. Vi økte også innsatsen innenfor transport og lagring og forretningsmessig tjenesteyting sammenlignet med 2024.

Vi avdekket brudd i en lavere andel av tilsynene innenfor mål 2 enn mål 1, men i en høyere andel enn innenfor mål 3. En lavere andel av tilsynene innen mål 2 resulterte dermed også i reaksjoner til virksomhetene, sammenlignet med mål 1. Tilsyn med seriøse og anstendige arbeidsvilkår kan likevel gi indirekte effekter i form av økt oppmerksomhet, høyere opplevd oppdagelsesrisiko og atferdsendringer i virksomheter som ikke selv får tilsyn. Disse effektene er imidlertid utfordrende å måle og dokumentere. Gjennom stedlig tilstedeværelse vil vi også komme i direkte kontakt med arbeidstakere som potensielt ikke kjenner til sine rettigheter, og som heller ikke kjenner til Arbeidstilsynet eller vet hvordan de skal komme i kontakt med oss. Dette er viktig for å gi disse arbeidstakerne bedre kjennskap til sine rettigheter og plikter.

Økt oppdagelsesrisiko var også et viktig formål med veiledningsinnsatsen vår i 2025, gjennom at vi jobbet aktivt med å synliggjøre innsatsen vår. Et godt eksempel på hvordan vi lyktes med dette, er den nasjonale aksjonen innen varebil. Gjennom slike aksjoner oppnår vi effektive og enhetlige kontroller med virksomhetene, samt god synlighet via mediedekning og nyhetssaker. På denne måten oppnår vi at virksomhetene opplever økt oppdagelsesrisiko, som vi mener kan gi positiv smitteeffekt til både andre virksomheter og til andre bransjer når det gjelder etterlevelse av regelverket for lønns- og arbeidsvilkår. Basert på erfaringene vi gjorde oss i 2025, vil vi videreføre nasjonale aktiviteter innen flere næringer i 2026, samt etablere nasjonale aktiviteter rettet mot informasjons- og påseplikt og ulovlig innleie og utleie for å oppnå de samme effektene også i disse tilsynene.

Fortsatt behov for tilsyn i de allmenngjorte områdene

Den målte andelen som har lønn i tråd med allmenngjøringsregelverket, har holdt seg stabilt på over 90 prosent over flere år. Å oppnå gode direkte effekter av tilsynene med allmenngjort lønn, krever

dermed at vi treffer godt i vår risikobasering. I 2025 gjennomførte vi klart flest tilsyn med allmenngjort lønn i overnatting, servering og catering, og vi fant at omtrent en fjerdedel av virksomhetene brøt regelverket. Sett i lys av at nær ni av ti arbeidstakere i næringen har lønn i tråd med allmenngjort minstesats, tyder dette på god treffsikkerhet i disse tilsynene.

I byggenæringen avdekket vi imidlertid få brudd på allmenngjøringsregelverket i 2025, som vi også har gjort de foregående årene. Vi påtraff også færre utenlandske arbeidstakere enn tidligere. Dette kan henge sammen med at bygge- og anleggsnæringen er inne i en markant nedgangsperiode, som også kan ha hatt noe å si for at vi avdekket få brudd på allmenngjøringen. Vi risikobaserte imidlertid tilsynene i bygg og anlegg også etter andre vilkår enn allmenngjort lønn, og avdekket flere brudd knyttet til arbeidsavtaler, arbeidstid og godtgjørelse for overtid. Mange manglet også HMS-kort, og vi fant en rekke brudd på bygnings- og utstyrsmessige forhold, eksempelvis farlig arbeid i høyden. Som en direkte effekt av våre tilsyn, har mange bygge- og anleggsvirksomheter iverksatt forbedringstiltak for å rette opp i disse forholdene, som også bidrar til måloppnåelse på mål 2.

Innleie er fortsatt et prioritert tema for Arbeidstilsynet

De siste årene har Arbeidstilsynet avdekket relativt få brudd på innleieregelverket. Samtidig viser tall fra Skatteetaten at omtrent én av fem mener at ulovlig innleie er vanlig eller svært vanlig i sin bransje, og at dette nivået har holdt seg stabilt over flere år. Det gir grunn til bekymring og fortsatt oppmerksomhet fra Arbeidstilsynet. Som beskrevet, valgte vi i 2025 i større grad å føre tilsyn med virksomheter som ikke var registrert som bemanningsforetak, men som vi likevel mistenkte at drev med utleie av arbeidskraft. Vi avdekket brudd og ga reaksjoner i en langt høyere andel av tilsynene enn de foregående årene, som indikerer at vi traff godt med både utvalg av virksomheter for tilsyn og innretningen av tilsynene. Arbeidstilsynet vil fortsette å rette oppmerksomhet mot innleie, og det vil også være et prioritert innsatsområde i 2026.

Tilsyn med offentlige oppdragsgivere gir effekter

Vi har i flere år ført tilsyn med at offentlige oppdragsgivere følger opp kravene til lønns- og arbeidsvilkår i anskaffelsene sine. Siden 2019 har vi gjennomført tilsyn i alle landets kommuner. Tidligere har vi funnet at over åtte av ti kommuner ikke har gjennomført nødvendig kontroll av om kravene til lønns- og arbeidsvilkår overholdes. Derfor har vi kombinert tilsynene med målrettet veiledning for å øke kommunenes kunnskap om regelverket. I oppfølgingstilsyn med kommunene i 2025 avdekket vi brudd hos en langt lavere andel av virksomhetene enn foregående år, noe som viser at tilstanden har bedret seg betraktelig. Dette tyder på at vi nå ser effekter av innsatsen vi har lagt ned over tid, selv om det fortsatt er potensial for forbedring.

Flere private oppdragsgivere ivaretar informasjons- og påseplikten som følge av våre tilsyn

I 2025 hadde vi en betydelig økning i tilsynsinnsatsen rettet mot private oppdragsgivere. Erfaringene fra tilsynene er at regelverket om informasjons- og påseplikt var ukjent for mange virksomheter, og at tilsynene krevde mye veiledning. Dette tilsier at det var riktig å øke innsatsen rettet mot denne gruppen, både gjennom tilsyn og veiledning. Tilsynene var i stor grad vært rettet mot bestillere innenfor næringer

der vi vet utfordringene er størst, som i renholdsbransjen. Som en direkte effekt av våre tilsyn har mange bestillere iverksatt forbedringstiltak for å ivareta informasjons- og påseplikten i sine anskaffelser. Indirekte vil dette føre til bedre lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører av tjenestene.

Veiledningstiltak ga viktige målgrupper bedre kunnskap om deres rettigheter og plikter

Gjennom ulike kommunikasjons- og veiledningstiltak har vi lyktes med å nå mange arbeidsgivere og arbeidstakere i utsatte næringer. Vi hadde et høyt antall besøk på våre veiledningssider om lønns- og arbeidsvilkår på arbeidstilsynet.no, vi hadde god spredning av mediasaker og visninger og reaksjoner på kampanjemateriell vi har utarbeidet. Vi veiledet også via webinarer, brev, møter, samt gjennom tilsyn. Spesielt gjennom den målrettede kampanjen mot unge arbeidstakere lyktes vi godt i å nå en svært spesifikk del av målgruppen vår; unge personer som snart skal ut i sin første jobb. Gjennom kommunikasjonskampanjen «Know your rights», og veiledning i de tverretatlige servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), nådde vi mange utenlandske arbeidstakere. Denne innsatsen er nærmere beskrevet under mål 3.

Potensial for bedre kjennskap til godkjenningsordningene

Godkjenningsordningene er ment å ha en oppdragende effekt på bransjene, samtidig som forbrukere skal få oversikt over seriøse tilbydere, med tanken om at det vil gjøre det lettere å velge disse fremfor tilbydere som ikke følger regelverket. For å oppnå dette er vi avhengige av at ordningene både er kjent og at de etterleves. Som vist i tabell 5, anslår vi at en betydelig andel av virksomhetene innenfor de ulike ordningene ikke er godkjente. Dette tyder på at virksomhetene ikke har god nok kjennskap til det grunnleggende som må på plass for å drive lovlig virksomhet. Vi vurderer potensialet for å bedre etterlevelsen som stort. Samtidig er det urealistisk å forvente at andelen godkjente virksomheter skal være 100 prosent, da en viktig hensikt med godkjenningsordningene også er å underkjenne virksomheter som ikke opererer i tråd med kravene. Dette, i tillegg til at det hele tiden er en viss støy i registrene, gjør at det er vanskelig å tallfeste hva den korrekte andelen godkjente virksomheter skal være til enhver tid.

For at godkjenningsordningene skal ha den ønskede effekten, er vi også avhengige av at private forbrukere kjenner til ordningene. Forbrukere kan være nyttige medspillere ved at de stiller krav til godkjenning, og dermed reduserer mulighetsrommet til de useriøse aktørene. Våren 2025 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant 1 000 personer i aldersgruppen 18–80 år, for å undersøke deres kjennskap til godkjenningsordningene for bilpleie og renhold. Resultatene, som vil bli publisert i vår rapportserie «Innsikt» i løpet av første halvår 2026, viste at kun 17 prosent av respondentene kjente til disse ordningene, samlet sett. Innen bilpleie var andelen noe høyere for respondenter som oppga å ha bil, eller at de kjøpte tjenester til dekkskift eller lagring, men kjennskapen til ordningen blant forbrukerne var fortsatt svært lav. Her har vi fortsatt en vei å gå, både for å sørge for bedre etterlevelse hos virksomhetene og bedre kjennskap hos forbrukerne.

Læring og forbedring

Innsatsen innenfor mål 2 har økt betraktelig i 2025 og har ført til både bedre etterlevelse av regelverk og økt kunnskap om regelverk, krav og plikter for både virksomheter og forbrukere. Selv om vi har lyktes med mye, har vi gjennom året gjort oss erfaringer som vi vil jobbe med å forbedre gjennom videre innsats.

Vi skal fortsette det særskilte fokuset på å øke ressurseffektiviteten i tilsyn med arbeidstid og lønn, både gjennom videreutvikling av det nye digitale verktøyet for kontroll av arbeidstid, men også potensielt gjennom endringer i regelverket. En regelverksendring for å spesifisere arbeidsgivers plikter ved registrering av arbeidstid, samt stille krav til digitale arbeidsavtaler, kan bidra til å øke arbeidsgiveres etterlevelse i utsatte bransjer.

I tilsyn med private oppdragsgivere, har vi stort sett valgt ut tilsynsobjekter fra kundelistene til virksomheter der vi tidligere har avdekket brudd på lønns og arbeidsvilkår. I 2026 vil vi prøve andre metoder for risikobasering av slike tilsyn, og sikre en mer systematisk sammenheng med tilsyn med allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår. Disse tilsynene bygger opp mot samme formål, men med ulike målgrupper.

I tilsyn med private oppdragsgivere har vi avdekket en del feilaktig bruk av ledende og uavhengige stillinger innen varehandel, overnatting og servering, og bygg. Det er ofte brudd på arbeidstidsbestemmelsene som er utfordringen i tilsyn med arbeidsvilkår. Dette var ikke et prioritert tema i innsatsen i 2025, men denne problematikken vil vi følge opp videre fremover.

Som nevnt, må vi jobbe videre med å øke etterlevelsen av godkjenningsordningene hos virksomheter og forbrukere som kjøper tjenester eller leier inn arbeidskraft. Som et ledd i dette, startet vi i 2025 et pilotprosjekt innen bilpleie, med hensikt å få flere virksomheter til å søke godkjenning, enten hos oss eller hos Statens vegvesen. Prosjektet innebærer å kartlegge aktørene i bransjen innenfor et avgrenset geografisk område, og sende SMS-er til disse virksomhetene med informasjon om at de skal søke godkjenning, med videre lenke til våre veiledningssider og tilbud om veiledning per telefon. Dette arbeidet fortsetter i 2026. I tillegg vil vi fortsette arbeidet med å forenkle og automatisere saksbehandlingsprosessene, og innføre risikobaserte etterkontroller for flere av godkjenningsordningene.

Høsten 2025 publiserte Fafo en ny rapport om plattformmediert arbeid, som blant annet fulgte opp en kartlegging av omfanget av slikt arbeid i 2017 [10]. De fant at omfanget i stort ikke hadde gått opp i denne perioden, men at dette varierte noe mellom ulike segmenter. Samtidig viste kartleggingen at enkelte som tar oppdrag gjennom plattformer har svært dårlige vilkår. De fleste jobber som frilansere eller selvstendig næringsdrivende, ikke som ansatte i plattformselskapene. Arbeidstilsynet har derfor ikke hatt en målrettet og systematisk innsats mot plattformarbeid tidligere, men prioriterer dette i 2026.

Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet er profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet som kan gi dårligere arbeidsvilkår, krenke arbeidstakeres rettigheter, skade konkurransen i næringslivet og innebære misbruk av skatte-, avgifts- eller velferdsordninger.

Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) har nylig publisert en risikovurdering av arbeidslivskriminalitet [11]. Den påpeker at Norges behov for arbeidskraft innenfor arbeidsintensive bransjer med lave krav til formell kompetanse, i kombinasjon med gode lønns- og arbeidsvilkår og velferdsordninger, gjør Norge til en attraktiv destinasjon for arbeidssøkende. Enkelte av disse er sårbare for å bli utnyttet og satt til ulovlig arbeid. Av trusler som særlig kan ramme arbeidstakere, trakk senteret frem bruk av falske og fiktive arbeidsavtaler og underlagsdokumenter, rekruttering av sårbare arbeidstakere og fremveksten av plattformmediert gig-arbeid i stadig flere bransjer. Bruk av teknologiske løsninger som sosiale medier, krypterte meldingstjenester og KI gjør at kriminelle aktører kan rekruttere og kommunisere i det skjulte og utforme fiktive dokumenter som gir inntrykk av lovlig virksomhet. Videre kan bruk av underleverandører og bemanningsforetak bidra til å tilsløre lovbrudd, blant annet gjennom at ansvarsforhold og eierskap blir utydelige.

Det finnes lite statistikk om tilstand og utvikling av arbeidslivskriminalitet, siden kriminalitet er vanskelig å måle det reelle omfanget av. Det nærmeste vi kommer, er derfor undersøkelser av hvor utbredt arbeidslivskriminalitet oppfattes å være blant andre i samme bransje. I SERO-undersøkelsen, som Skatteetaten gjennomfører blant norske virksomheter hvert år, oppga 18 prosent av virksomhetene i 2025 at de opplevde arbeidslivskriminalitet som ganske eller svært vanlig i sin bransje. Langtidstrenden for indikatoren er positiv.

Ti år med samarbeid for å bekjempe arbeidslivskriminalitet

Det formelle a-krimssamarbeidet mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten fylte ti år i 2025. Arbeidstilsynets bidrag i dette samarbeidet kan oppsummeres i følgende punkter:

- faglig forankring i arbeidsmiljøloven
- tilsynskompetanse og metodikk
- beskytte arbeidstakere og varsle om utnyttelse
- felles informasjonsgrunnlag og deling
- forebygging og påvirkning av næringslivet
- helhet og samordning

Samarbeidet i sin helhet er rettet mot tre felles brukermål, som til sammen skal bidra til at handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet blir mindre. Disse er:

1. Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert.

2. Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.
3. Forbrukere og oppdragsgivere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

De fire samarbeidende etatene gir en felles rapportering av innsats og måloppnåelse i «Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet 2025» (her kalt felles årsrapport for a-krimssamarbeidet), som er vedlagt. Der inngår også en beskrivelse og vurdering av de samarbeidende etatenes innsats mot de tre felles brukermålene, og mot samfunns målet om redusert arbeidslivskriminalitet.

I tillegg til det formelle a-krimssamarbeidet har vi i 2025, som tidligere år, samarbeidet med flere andre etater og organisasjoner om innsats innenfor overordnet mål 3. Dette er også nærmere beskrevet i felles årsrapport for a-krimssamarbeidet.

Arbeidstilsynets innsats i 2025

Arbeidstilsynet prioriterte de to første av de tre ovenstående brukermålene høyest innenfor mål 3 i 2025. Dette følger av at Arbeidstilsynet skal ha et særlig fokus på arbeidstakerperspektivet innen arbeidslivskriminalitet, samtidig som vi bidrar til å avdekke og bekjempe kriminelle aktører. Oppdragsgivere og forbrukere ble derfor hovedsakelig prioritert innenfor overordnet mål 2 i 2025, men ble også fulgt opp innenfor rammene av mål 3 i tilfeller der det var hensiktsmessig for å redusere handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet, både i form av tilsyn og veiledning.

Totalt, gjennomførte vi 1 317 tilsyn innenfor mål 3 i 2025, som vist i vedleggstabell 2. Dette er litt færre enn i 2024 og betydelig færre enn i 2022 og 2023. Vår ambisjon om at medarbeiderne ved a-krimssentrene skal være mye ute på tverretatlige kontroller, har vist seg krevende å balansere opp mot tverretatlige føringer, felles arbeidsmetodikk med de andre etatene og sakene som senteret til enhver tid jobber med.

For at vi skal være synlige og til stede ute på arbeidsplassene, er tilsynene rettet mot arbeidslivskriminalitet i all hovedsak stedlige og uanmeldte. I 2025 gjaldt dette 98 prosent av tilsynene innenfor mål 3. I tillegg er a-krimssamarbeidet opptatt av å bruke medieoppslag til å nå viktige målgrupper med budskap som underbygger alle de felles brukermålene. Dette hadde vi mer trykk på i 2025 enn tidligere år.

Som vist i vedleggstabell 40, hadde nærmere ni av ti tilsyn innenfor mål 3 i 2025 helt eller delvis som formål å kartlegge arbeidslivskriminalitet, for eksempel ved å innhente informasjon om hvem som reelt sett jobber i eller leder en virksomhet av interesse. Slik informasjon inngår i et tverretatlig kunnskapsgrunnlag om aktører, som igjen danner grunnlag for beslutning på om og eventuelt hvordan en aktør skal følges opp videre. 16 prosent av tilsynene hadde helt eller delvis som formål å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Prioritering: Sentrale trusselaktører

Hovedinnsatsen i a-krimssamarbeidet rettes mot aktører som anses for å være sentrale trusselaktører og aktører som kan være i ferd med å bygge opp kapasitet til å bli en stor trussel. Stort sett alle

Arbeidstilsynets tilsyn innenfor mål 3 er derfor direkte eller indirekte rettet mot sentrale trusselaktører, i tillegg til å ivareta arbeidstakerperspektivet.

Tiltak rettet mot sentrale trusselaktører må sees i et tverretattlig perspektiv, siden a-krimssamarbeidet skal gi merverdi gjennom å benytte etatenes samlede portefølje av virkemidler og sanksjoner mest mulig effektivt i hver enkelt sak. Vi viser derfor til vedlagte felles årsrapport fra a-krimssamarbeidet for nærmere beskrivelse av hvordan den tverretattlige innsatsen mot sentrale trusselaktører er innrettet, med konkrete eksempler.

Arbeidstilsynets innsats i denne sammenhengen er todelt:

1. innhente og dele informasjon med de andre etatene i samarbeidet
2. kontrollere lønns- og arbeidsvilkår og iverksette reaksjoner

Arbeidstilsynet er tett på både arbeidstakere og virksomheter, og har derfor flere ulike kilder til informasjon om hvor det er arbeidslivskriminalitet og hvordan arbeidstakere utnyttes. Vår uhindrede adgang til arbeidsplasser gir mulighet for rask kartlegging og identifisering av aktører. Innhenting av dokumentasjon gir grunnlag både for reaksjoner fra oss, men også mulighet til å dele informasjon som setter de andre etatene i stand til å sanksjonere, gjerne med tyngre og mer langsiktige virkemidler.

Inspektører som var på tilsyn innenfor mål 3 i 2025 vurderte at det faktisk ble avdekket arbeidslivskriminalitet etter 229 avsluttede stedlige tilsyn, som tilsvarer en andel på 21 prosent. Andelen er foreløpig betydelig lavere enn i 2024, men vil erfaringsmessig øke nokså mye, etter hvert som de mest krevende sakene behandles ferdig. I saker der vi har avdekket arbeidslivskriminalitet, har vi i snitt funnet flere brudd og gitt flere reaksjoner enn i tilsyn der vi ikke har avdekket arbeidslivskriminalitet.

Reaksjoner i tilsyn med arbeidslivskriminalitet

Som tidligere omtalt, har vi en lavere reaksjonsprosent innenfor mål 3 enn innenfor de andre to målene. Dette skyldes at tilsyn som kartlegger arbeidslivskriminalitet, avdekker få brudd. Kun 35 prosent av slike tilsyn resulterte i reaksjon i 2025. I tilsyn der formålet helt eller delvis var å bekjempe arbeidslivskriminalitet, ga vi derimot reaksjon i 61 prosent av tilsynene.

Vi ga også mer alvorlige reaksjoner i tilsyn innenfor mål 3, enn innenfor mål 1 og 2. Vi vedtok overtredelsesgebyr i 13 prosent av tilsynene med reaksjon innenfor mål 3 i 2025, mot 2 prosent av andre tilsyn med reaksjon. Tilsvarende, vedtok vi tvangsmulkt i 15 prosent av tilsyn med pålegg innenfor mål 3, mot 6 prosent av andre tilsyn med pålegg. Dette mønsteret kjenner vi igjen fra året før.

Pålegg om forbedringstiltak er likevel vår mest brukte reaksjonsform i tilsyn innenfor mål 3, som i andre tilsyn. Pålegg kan medføre betydelige kostnader for virksomhetene – kostnader som de urettmessig har spart ved å utnytte arbeidstakere. Dette gjelder for eksempel pålegg om etterbetaling av utestående lønn eller godtgjørelse til arbeidstakere, som kan komme opp i betydelige beløp.

Vi vedtok 145 overtredelsesgebyrer innenfor mål 3 i 2025, med et samlet beløp på 23 millioner kroner. Dette inkluderer vedtak i tilsyn som er gjennomført tidligere år.

Videre sendte vi 10 anmeldelser til politiet på bakgrunn av tilsyn innenfor mål 3. De siste fire årene, har vi sendt totalt 46 anmeldelser etter slike tilsyn. Av disse, har 36 fått et rettskraftig utfall per februar 2025, hvorav 9 saker har resultert i forelegg og 1 i frifinnelse ved dom. De fleste – 26 saker – har imidlertid blitt henlagt. 6 av de henlagte sakene er sendt tilbake til oss for vurdering av overtredelsesgebyr etter straffeprosessloven § 71c.

Prioritering: Utenlandske arbeidstakere

En del utenlandske arbeidstakere har språklige barrierer og står uten både nettverk og fagorganisering. Dette gjør dem sårbare for utnyttning. Arbeidstilsynet skal derfor bidra til at utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter. Kunnskap kan føre til at de selv stiller krav til arbeidsgiver om et trygt og sikkert arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår i tråd med regelverket.

I noen tilfeller står utenlandske arbeidstakere i et særlig avhengighetsforhold til sin arbeidsgiver, for eksempel ved at de har bolig i Norge gjennom arbeidsgiver, eller at de har gjeld til arbeidsgiver eller tilretteleggere. De kan også ha utestående lønn som de er redde for å tape. Slike forhold kan gjøre det vanskelig å stille krav og eventuelt å avslutte et arbeidsforhold, også i tilfeller der arbeidstakerne selv vet at de blir utnyttet.

Både tilsyn med arbeidsgivere og veiledning av arbeidstakere er derfor sentrale virkemidler innenfor denne prioriteringen.

Utenlandske arbeidstakere i de fleste tilsyn innenfor mål 3

Siden mange sentrale trusselaktører benytter utenlandsk arbeidskraft, møter vi ofte på utenlandske arbeidstakere i tilsyn innenfor arbeidslivskriminalitet. I 831 av tilsynene gjennomført innenfor mål 3 i 2025, tilsvarende 65 prosent, har vi registrert at virksomheten hadde utenlandske arbeidstakere. Både antallet og andelen er noe høyere enn i 2024.

I følgende næringer var en særlig høy andel av tilsynene i 2025 rettet mot virksomheter som hadde utenlandske arbeidstakere:

- servering (85 prosent)
- annen tjenesteyting, særlig bilpleie og personlig tjenesteyting (71 prosent)
- detaljhandel (67 prosent)
- forretningsmessig tjenesteyting, særlig reisearrangører (67 prosent)

Å gi veiledning og informasjon til utenlandske arbeidstakere, står sentralt i slike tilsyn. Vi informerer blant annet om arbeidsavtaler, arbeidstid, allmenngjort lønn, HMS-kort og innkvartering, deler ut brosjyrer fra «Know your rights»-kampanjen og henviser til SUA der det er behov for mer veiledning.

I tilsynene kontrollerer vi som hovedregel lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg kan det være aktuelt å kontrollere forhold knyttet til eksempelvis sikkerhet og arbeidsplassen ellers. Vi avdekker langt oftere og flere brudd på regelverket blant virksomheter med utenlandske arbeidstakere enn blant de som bare har norske arbeidstakere. Vi gir også i snitt flere reaksjoner. Typiske brudd i 2025 var:

- mangelfulle opplysninger i arbeidsavtaler om lønn og overtidsgodtgjørelse, og lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid og pauser
- manglende eller mangelfull registrering av arbeidstid og overtid

Det siste punktet har avgjørende betydning for utbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse, som også er noe vi relativt ofte finner brudd på.

Felles årsrapport for a-krimssamarbeidet beskriver eksempler på innsats, som også Arbeidstilsynet har vært en viktig del av. Dette gjelder for eksempel innsats mot opplevelsesturisme ved de to nordligste a-krimssentrene. Denne bransjen er i voldsom vekst, med stor mulighet for profitt og et handlingsrom for aktører som utnytter arbeidstakere. Den tverretatlige innsatsen mot aktører i denne bransjen ved a-krimssenteret i Troms og Finnmark er nærmere beskrevet i vedlagte felles årsrapport fra a-krimssamarbeidet.

Et annet eksempel på innsats, er tverretatlige kontroller av renholdsvirksomheter med oppdrag om sommerrenhold i skoler og barnehager i Oslo kommune. Kontrollene ble gjennomført i godt samarbeid med kommunen, for tredje sommer på rad. Arbeidstilsynet ved a-krimssenteret i Oslo koordinerte innsatsen og benyttet ressurser i etaten utover medarbeidere på senteret. I 2025 gjennomførte vi kontroller ved 87 skoler og 38 barnehager, og alle de påtrufne arbeidstakerne var utenlandske. Arbeidstilsynet avdekket, i likhet med tidligere år, manglende arbeidsavtaler, HMS-kort og utbetaling av lønn, samt bruk av uregistrert og ulovlig arbeidskraft. I stort, opplever vi likevel at standarden har bedret seg i dette segmentet. For eksempel, så vi at virksomhetene som har vært kontrollert tidligere år hadde vesentlig færre brudd i 2025. Samtidig avdekket vi alvorlige brudd hos virksomheter vi ikke har kontrollert tidligere.

Reaksjoner i tilsyn med utenlandske arbeidstakere

I 46 prosent av tilsynene med virksomheter med utenlandske arbeidstakere gjennomført i 2025, ga vi minst én reaksjon. Dette omfatter tilsyn med:

- 815 vedtak om pålegg, hvorav 102 så langt er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt og 29 med stans som pressmiddel
- 49 vedtak om stans ved overhengende fare for liv og helse
- 48 vedtak om overtredelsesgebyrer

De fleste påleggene gjaldt innhold i arbeidsavtaler og registrering av arbeidstid. Vi vedtok også 43 pålegg om etterbetaling av lønn eller godtgjørelse. De fleste av disse gjaldt overtidsgodtgjørelse, mens noe gjaldt allmenngjort lønn. Blant overtredelsesgebyrene, var lovbrudd knyttet til HMS-kort, sikkerhet eller arbeidstid de vanligste årsakene. Vi ga også gebyrer for brudd knyttet til arbeidsavtaler, lønssystemer, brudd på stans eller opplysningsplikt og kartlegging, risikovurdering og tiltak.

Veiledning

Arbeidstilsynet skal bidra til at utenlandske arbeidstakere kjenner til hvilke rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Norge, at de velger bort å arbeide for useriøse og kriminelle arbeidsgivere, og at arbeidssituasjonen deres bedres. Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), kontaktskjema på flere språk, og kampanjen «Know your rights» er viktige kanaler for å spre relevant informasjon og kunnskap til denne målgruppen.

SUA

Arbeidstilsynet ved SUA mottok 2 913 henvendelser i 2025. Dette er en økning fra 2024, da vi hadde litt over 2 000 henvendelser. Økningen var særlig stor i Trondheim, som delvis henger sammen med endret registreringspraksis og at den tverretatlige informasjonsskranken i Trondheim var stengt store deler av året på grunn av rekruttering og opplæring.

Det var fortsatt flest polske arbeidsinnvandrere som oppsøkte SUA i 2025, etterfulgt av rumenere og litauere. Vi så også en økning i henvendelser fra arbeidsinnvandrere fra Portugal, Italia, Hellas og andre EU-land. I tillegg var det flere henvendelser fra borgere fra land utenfor EU. De fleste oppga at de jobbet i bygg og anlegg, etterfulgt av restaurant, bemanning og renhold. Spørsmål om arbeidstid var mest vanlig, etterfulgt av spørsmål om arbeidsavtaler, lønn og manglende utbetaling av lønn. Dette er likt som tidligere år.

En undersøkelse gjennomført blant besøkende på SUA i 2025 viste høy tilfredshet med tjenestene de mottok. Undersøkelsen er nærmere omtalt i SUAs årsrapport.

Både SUA og Svarttjenesten har svart på henvendelser via kontaktskjema på flere språk. Dette utgjorde 3 426 henvendelser i 2025 – over dobbelt så mye som året før.

Know your rights

I 2025 nådde vi ut til over 270 000 personer i målgruppen gjennom «Know your rights»-kampanjer, med innlegg på sosiale medier med budskap om arbeidsvilkår og rettigheter. Blant disse klikket 9 prosent seg videre til veiledningssiden på arbeidstilsynet.no, som finnes på 13 ulike språk. Dette gir en klikkrate langt over det som er vanlig for sosiale medier, som er et tegn på at budskapene fortsatt treffer godt og oppleves som relevante.

Totalt, besøkte over 160 000 personer nettsiden i løpet av året, noe som gjør den til en av de mest besøkte sidene på arbeidstilsynet.no. Tilbakemeldingene på siden er gode – 75 prosent av brukerne oppga at de fant det de lette etter. I 2025 startet vi en spørreundersøkelse for å kartlegge informasjonsbehov på nettsiden og for å vurdere om det er behov for oversettelse til flere språk. Undersøkelsen kan også vise om mange savner informasjon, og i så fall om hva.

Arbeidsgruppe for utsendte arbeidstakere

Arbeidstilsynet har etablert en arbeidsgruppe som jobber med informasjon og kompetansetiltak som gjelder utsendte arbeidstakere, både eksternt og internt. I første omgang, har gruppen fokusert på informasjon til utenlandske arbeidsgivere som sender arbeidstakere til Norge, norske oppdragstakere

og utenlandske arbeidstakere. Informasjonen om utsendte arbeidstakere på arbeidstilsynet.no er også oppdatert og kvalitetssikret. For videre arbeid med målgruppen, har vi innledet et samarbeid med Skatteetaten.

Samarbeid mot menneskehandel

Både gjennom tilsyn og vår tilstedeværelse på SUA, møter vi de mest sårbare og utnyttede personene i arbeidslivet. Ved mistanke om menneskehandel, samarbeider vi med politiet. For å øke kompetansen om menneskehandel i arbeidslivet, har vi etablert en gruppe med menneskehandelkontakter fordelt over hele landet. Gruppen deler kompetanse, informasjon om praksis, status for arbeidet i ulike deler av landet, samarbeid med relevante myndigheter og organisasjoner med mer. Vi har etablert slikt samarbeid både nasjonalt og lokalt, og jobber med å styrke det ytterligere.

Mer internasjonalt samarbeid om useriøsitet og arbeidslivskriminalitet

Samarbeid over landegrensene er et viktig bidrag til Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsaktiviteter innenfor arbeidslivskriminalitet, særlig hvor utsendte arbeidstakere og migrantarbeidere er involvert. Vi gjennomfører et bredt spekter av aktiviteter – noen finansiert med EU-midler og av Nordisk råd. Kort oppsummert, består aktivitetene hovedsakelig i:

- samtidige og koordinerte tilsyn med andre land
- utveksling av informasjon som bidrar til å opplyse våre saker
- målrettet veiledning mot målgrupper i andre land

European Labour Authority (ELA)

ELA ble tatt inn i EØS-avtalen fra juni 2025, noe som gir oss tilgang til alle ELAs aktiviteter. Vi har deltatt aktivt i Europeisk plattform mot svart arbeid og i ELAs arbeidsgruppe tilsyn. Vi har startet deltakelse i “concerted and joint inspections”, hvor vi samarbeider med andre land om tilsyn. ELA bidrar da med praktisk støtte og dekker våre utgifter til reise og opphold. Vi har også deltatt i ulike fora knyttet til utsendte arbeidstakere og transport, for eksempel et seminar i Litauen hvor litauiske arbeidsgivere som sender arbeidstakere til Norge og Danmark fikk informasjon om regelverket for utsending i våre land.

Arbeidstilsynet leder den nasjonale koordineringsgruppen for ELA, hvor vi deler informasjon om ELAs aktiviteter mellom involverte etater og koordinerer etatenes deltakelse i ELAs aktiviteter.

Nordisk-baltisk samarbeid

De nordiske og baltiske landene har også i 2025 samarbeidet om deling av god praksis i arbeidet mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Vi har gjennomført to seminarer, ett med tema trepartssamarbeid, hvor partene fra alle landene deltok, og ett med tema analyseaktiviteter. Vi har etablert et nettverk av analytikere fra alle åtte land som møtes jevnlig for å dele erfaringer med analysearbeid og også utarbeider kunnskapsunderlag for identifisering av virksomheter for tilsyn over landegrensene.

Vurdering av måloppnåelse innenfor mål 3

Ressursbruk

Som tidligere nevnt, kom driftsutgiftene til mål 3 på 53,3 millioner kroner i 2025. Dette var en nedgang på vel 7 prosent fra 2024.

Arbeid med tilsyn og sanksjonsmidler sto for 71 prosent av driftsutgiftene til mål 3 i 2025. Dette er en vesentlig høyere andel enn innenfor de andre overordnede målene, hvor vi har større utgifter til andre virkemidler, som vist i vedleggstabell 1. Dette skyldes hovedsakelig at vi bruker mindre ressurser på veiledning innenfor mål 3. Det er kun SUA som er sortert under dette målet, med sju prosent av ressursbruken innenfor mål 3 i 2025. Ressurser brukt til «Know your rights» tilhører en arbeidsprosess under overordnet mål 2, og kan ikke skilles ut og telles under mål 3. I tillegg, sorterer all ressursbruk til godkjennings- og meldingsordninger under mål 1 og 2.

Tilsynene innenfor mål 3 har i snitt noe høyere tidsbruk enn innenfor mål 1 og vesentlig mer enn innenfor mål 2. Ressursbruken per tilsyn innenfor mål 3 er omtrent den samme som i 2024. Det er flere årsaker til at tilsynene innenfor mål 3 er mer ressurskrevende. Avdekking og bekjemping av trusselaktører krever mer tid til forarbeid og koordinering både internt i samarbeidet og med andre relevante samarbeidspartnere, enn i andre tilsyn. Dette gjelder blant annet forarbeid som observasjoner og utarbeiding av tverretatlige tiltaksplaner mot prioriterte aktører. Tilsynene kan også i seg selv være mer tidkrevende. Det kan være vanskelig å avklare reelle arbeidsgiverforhold, og dermed hvor en eventuell reaksjon skal rettes. Manipulert dokumentasjon kan også gjøre det utfordrende å fastslå brudd og gi reaksjon.

Samarbeid med andre sto for 22 prosent av driftsutgiftene innenfor mål 3 i 2025. Dette omfatter både det tverretatlige a-krimssamarbeidet utenom tilsyn og kunnskapsbygging, internasjonalt samarbeid og annen samhandling i innsats mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

Oppsummerende analyse

Kort oppsummert, har vi i 2025 blant annet oppnådd følgende innenfor mål 3:

- Våre tilsyn har ført til at over 440 virksomheter har iverksatt ett eller flere forbedringstiltak.
- Vi har vedtatt 145 overtredelsesgebyrer, med en samlet sum på over 23 millioner kroner, og sendt åtte anmeldelser til politiet.
- Vi har bidratt med kunnskapsbygging for beslutningsstøtte til prioritering av aktører og tiltak.
- 270 000 personer har sett våre «Know your rights»-filmer om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, rettet mot utenlandske arbeidstakere på flere språk, i sosiale medier.

Direkte effekter av tilsyn

Vi vurderer at vi i stort brukte våre tilsyn og reaksjonsmuligheter på en strategisk god måte i 2025, i godt samspill med de andre etatene og der de gir effekt. Vi gjennomførte imidlertid et lavere antall tilsyn enn ambisjonen vi hadde ved starten av året. Dette kommer vi tilbake til under punktet Læring og forbedring.

Tabell 9 viser målbare direkte effekter av våre tilsyn innenfor mål 3 i 2025, i form av lovbrudd som er dokumentert rettet opp, slik at pålegg og stans ved overhengende fare er innfridd.

Tabell 9: Antall innfridde reaksjoner, etter tilsyn innenfor mål 3 gjennomført i 2024 og 2025. Sortert etter undertema med flest innfridde reaksjoner i 2025.

Undertema	2024 (per 20.02.2025)	2025 (per 17.02.2026)
Arbeidstidsordninger	374	295
Arbeidsavtaler	250	230
Lønnssystemer	251	192
HMS-kort	160	97
Bygnings- og utstyrmessige forhold	134	80
Andre undertema	247	190
Totalt	1 410	1 077

Antallet innfridde reaksjoner var noe lavere i 2025 enn i 2024, både totalt og for de vanligste typene lovbrudd. Reaksjonsprosenten har også gått en del ned. Denne utviklingen må sees i sammenheng med to forhold:

- 1) A-krimssamarbeidet har i 2025 hatt et sterkere fokus på å oppnå merverdi og på å prioritere sentrale trusselaktører som inngår i kriminelle nettverk. Innsatsen kan slik sett ha blitt mer målrettet mot de aktørene som kan gjøre størst skade.
- 2) Arbeidstilsynets reaksjoner er ikke alltid de mest effektive i denne sammenhengen. For eksempel, gjør fiktive timelister og annen manipulert dokumentasjon, ofte i kombinasjon med høy grad av kontroll over arbeidstakere, at det kan være krevende å reagere effektivt på brudd på regelverk om lønn og arbeidstid. I slike tilfeller, bruker vi ofte vår kompetanse og andre virkemidler til å sette de andre etatene i posisjon til å sanksjonere.

Færre reaksjoner reflekterer derfor ikke nødvendigvis treffsikkerheten i våre tilsyn innenfor mål 3, men en bevisst prioritering for en mest mulig effektiv utnyttelse av de samlede ressursene i a-krimssamarbeidet.

Arbeidstilsynet har samtidig arbeidstakerperspektivet som et særskilt ansvarsområde i a-krimssamarbeidet. Vi må derfor hele tiden følge med på om etatenes oppfølging i sum bidrar til å styrke dette i tilstrekkelig grad. Flere og grundigere kontroller på egen hånd er blant tiltakene som er aktuelle dersom det vurderes som mer formålstjenlig.

Kunnskapsbygging som ivaretar arbeidstakerperspektivet

Gjennom systematisk deling av informasjon som vi har både fra tilsyn og andre kilder, er Arbeidstilsynet en sentral bidragsyter i den tverretatlige kunnskapsbyggingen. Dette gir bedre innsikt i mønstre, trender og aktører knyttet til arbeidslivskriminalitet, som igjen gir bedre beslutningsstøtte for prioritering av tiltak lokalt. Arbeidstilsynets bidrag er avgjørende for at aktører som utnytter arbeidstakere blir prioritert for videre innsats, opp mot aktører som begår «ren» økonomisk eller organisert kriminalitet.

Gode tiltak med informasjon til mange utenlandske arbeidstakere

Vi har også en forebyggende rolle gjennom å gi informasjon til både sårbare arbeidstakere og oppdragsgivere som kan komme i kontakt med kriminelle aktører. Det er begrenset hvor mange vi kan nå gjennom tilsyn. Derfor er også andre kanaler svært viktige i dette arbeidet. På disse områdene vurderer vi at vi fortsatt har hatt god måloppnåelse i 2025. Vi har jobbet godt og systematisk med «Know your rights» i flere år, som også er evaluert til gode resultater. Det samme gjelder SUA. Det er imidlertid vanskelig å måle effekten av rene veiledningstiltak rettet mot utenlandske arbeidstakere. Det er de selv som faktisk må anvende informasjonen som gis, ofte under utfordrende rammebetingelser.

Internasjonalt samarbeid gir resultater

Internasjonalt samarbeid ga konkrete resultater i 2025, som tidligere år, i form av bidrag til å opplyse våre saker og målrettede veiledningstiltak mot målgrupper i andre land. Siden vi også ble fullverdige medlemmer av ELA dette året, har vi fått tilgang til deres koordinerte tilsyns- og veiledningsaktiviteter, som særlig kan være nyttig på veitransportområdet.

I tillegg til slike konkrete resultater i den operative innsatsen, fører internasjonalt samarbeid også til ikke målbare effekter som gjensidig økt kompetanse om regelverk og god praksis.

Læring og forbedring

Fra etableringen av de første a-krimssentrene i 2015 og frem til i dag, har det skjedd store endringer både i samfunnet og i de samarbeidende etatene. Innad i a-krimssamarbeidet har kunnskapsbygging fått et større fokus, og de nasjonale etterretningsproduktene peker i større grad mot tiltak som ikke nødvendigvis retter seg mot arbeidslivet, men som slår sterkere inn mot ren økonomisk kriminalitet. Arbeidstilsynet har derfor gjort et arbeid i 2025 med å se på hvilken rolle vår etat har og bør ha i a-krimssamarbeidet, og hvilke forhold vi må jobbe med å forbedre.

Ett forbedringspunkt som er trukket frem i dette arbeidet, er behovet for en dreining av innsatsen i kontrollgruppen i a-krimsentrene. Selv om kontrollgruppen skal bidra til å innhente informasjon til kunnskapsarbeidet, bør en betydelig del av innsatsen være å jobbe med tiltak som reduserer kapasiteten til trusselaktører. Tverretatlige tiltaksplaner brukes nå i økende grad for å sikre felles prioriteringer og avstemming av sporvalg og virkemiddelbruk. Vi ser det som sentralt å styrke dette ytterligere, i tillegg til andre forhold. Vi vil se nærmere på konkrete tiltak for at vi kan styrke tilsynsarbeidet mot overordnet mål 3 i 2026.

Vi ser også at vi har potensial for forbedring på kunnskapssiden. Vi har dedikerte medarbeidere til dette ved hvert a-krimssenter og lokale a-krimssamarbeid, som gir verdifulle bidrag til det tverretatlige arbeidet. Vi ser likevel et forbedringspotensial når det gjelder å få en mer helhetlig form, retning og forankring av Arbeidstilsynets bidrag. Flere forhold knyttet til kunnskapsarbeidet vil følges opp videre i 2026.

Til slutt, ser vi at vi kan bruke våre reaksjoner enda bredere enn hva vi gjør i dag innenfor mål 3. Dette stiller høye krav til kunnskapsrike inspektører. For nye medarbeidere tar det noe tid å få tilstrekkelig kompetanse og trygghet i å bruke etatens virkemidler og reaksjoner. Vi vil fortsette med å bygge dette også i 2026, samtidig som vi vil se på muligheter for å i større grad trekke inn andre fagpersoner fra etaten i komplekse saker mot trusselaktører. Ny organisasjonsstruktur i etaten fra 2026, hvor medarbeidere innenfor alle de tre overordnede målene blir samlet i samme seksjoner og avdelinger, vil forhåpentligvis også bidra til å styrke samhandlingen og bruke kompetanse på tvers av målene.

Del 4: Styring og kontroll

Vi vurderer Arbeidstilsynets samlede måloppnåelse som god. Samtidig har vi flere områder hvor vi ønsker bedre resultater, vi ser et behov for videreutvikling av vår interne styring, internkontroll og kvalitetsarbeidet. Arbeidstilsynet har ikke mottatt merknader fra Riksrevisjonen.

System for styring og kontroll

Økonomireglementets §4 og §14 fastsetter overordnede rammer og krav for økonomiforvaltning. Reglementet gir sammen med Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet de viktigste føringene for Arbeidstilsynets virksomhetsstyring. Føringene er utledet til et system for styring og kontroll i Arbeidstilsynet ved hjelp av veiledningsmaterieell fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og beste praksis fra sammenlignbare virksomheter.

Arbeidstilsynets virksomhetsstyring består av:

- Overordnede mål, og utvalgte prioriteringer i Arbeidstilsynets virksomhetsplan
- Styringsinformasjon og rapportering - oppfølging gjennom intern styringsdialog mellom direktør og hver avdeling, og en plan- og oppfølgingsprosess med tilhørende styringssystem.
- Første-, andre- og tredjelinje internkontroll
- Risikovurdering av overordnede mål og sentrale arbeidsprosesser
- Arbeid med kompetanse og kultur blant ledere og medarbeidere med utgangspunkt i verdiene modig, klok og tydelig
- Et kvalitetssystem med;
 - instruks som gir føring for hvordan arbeidet skal organiseres og gjennomføres. Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva. Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres
 - avvik og forbedringsforslag, og varslings
- Systemer og verktøy, som virksomhetsstyringssystem og kvalitetssystem

Forbedringen i etatens styring og kontroll skal gi riktige prioriteringer hos målgrupper. Arbeidstilsynet skal tydeliggjøre og forbedre styringsprosessene, samt etatens øvrige arbeidsprosesser for å bedre oppnåelsen av overordnede mål. En ny styringsmodell for tilsyn skal sikre kvalitet og produksjon i tilsynsavdelingene, herunder enhetlighet og høy kvalitet i bruk av virkemidler og metoder. Dette arbeidet skal både gi bedre oppnåelse av samfunnsoppdraget og styrke kvaliteten på styringsinformasjon internt og til departementet.

Samspill mellom ledelse, kultur og struktur er vesentlig for å kunne arbeide med samfunnsoppdraget på en god måte. Verdiene modig, klok og tydelig ble etablert i 2025 og skal inspirere til utvikling og motivasjon. Videre utvikling av styring og kontroll er tillagt ny Seksjon for virksomhetsstyring.

Effektiv ressursbruk

Arbeidstilsynet har i 2025 fått en styrking på 18 mill. kroner, for å styrke innsatsen for seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Styrkingen har som mål å sette Arbeidstilsynet i stand til å gjennomføre flere og mer målrettede tilsyn, og øke synligheten og den fysiske tilstedeværelsen i de virksomhetene hvor risikoen antas å være størst. Som følge av dette har Arbeidstilsynet i 2025 etablert en ny tilsynsseksjon på Østlandet, i 2025 er det ansatt 18 nye medarbeidere som arbeider mot useriøsitet og sosial dumping. Seksjonen har ansvar for å gjennomføre tilsyn for å bidra til seriøsitet og anstendige arbeidsvilkår, herunder allmenngjort lønn i de allmenngjorte bransjene. Seksjonen skal gi Arbeidstilsynet muligheten for ekstra innsats på de bransjene og næringene som til enhver tid skal prioriteres. Dette skal skje i samarbeid med allerede eksisterende seksjoner.

Arbeidstilsynet har flere tilnærminger for å sikre effektiv ressursbruk.

- En risikobasert tilnærming til tilsynsinnsatsen innebærer at vi bruker ressursene på en effektiv måte.
- Tydelige planer og prioriteringer for tilsynsinnsatsen.
- Intern styringsdialog mellom direktør og avdelingsledelse hvert kvartal, hvor produksjon og ressursbruk er sentralt tema.
- I kapittel 3 i årsrapporten har vi for hvert overordnet mål fremstilt ressursbruk (tidsbruk og utgifter) knyttet til virkemiddelbruk, slik at vi kan vurdere ressursinnsats i sammenheng med oppnådde resultater.
- Høsten 2025 ble det startet et arbeid med å sammenligne Arbeidstilsynets ressursbruk på ulike områder med andre sammenlignbare etater. Dette arbeidet fortsetter i 2026, og resultatene skal brukes i arbeidet med virksomhetsplan for 2027-2031.
- Høsten 2025 har vi startet et arbeid med å forbedre analyser av ressursbruken i Arbeidstilsynet. Formålet er å bruke analysene i intern styringsdialog, som underlag til Virksomhetsplan for 2027-2031 og årsrapport for 2026.

Arbeidstilsynets driftsutgifter består av lønnskostnader, administrative utgifter, husleie, tjenestekjøp og reisekostnader. I tabell 10 fremgår en prosentvis oversikt over kostnadene i perioden 2021-2025 fordelt på kontogrupeer. Det store bildet er at administrative utgifter, lønnskostnader og reisekostnader øker, mens tjenestekjøp reduseres i denne perioden. At andelen lønnsutgifter øker og tjenestekjøp reduseres, kan blant annet knyttes til mindre bruk av eksterne konsulenter og interne ansettelser. Økningen i administrative utgifter fra 2024 til 2025 skyldes først og fremst kostnader til flere store prosesser med å få på plass nye leieavtaler på våre lokasjoner, og økte kostnader knyttet til IT og lisenser.

Tabell 10: Ressursbruk fordelt på kontogrupper med prosentvis fordeling, 2021-2025

Kostnader per kontogruppe	2021	2022	2023	2024	2025
Lønnskostnad	71 %	70 %	76 %	75 %	74 %
Administrative utgifter	7 %	7 %	5 %	6 %	9 %
Husleie og bygningers drift	8 %	9 %	9 %	9 %	8 %
Tjenestekjøp	11 %	11 %	7 %	6 %	6 %
Reiser	2 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Arbeidstilsynet har innført tidsregistrering på alle arbeidsprosesser, og disse er blant annet gruppert i henholdsvis kjerne, støtte (herunder utvikling) og styringsprosesser. I 2025 har Arbeidstilsynet vært gjennom en omstillingsprosess, og dette har resultert i at det er brukt mer ressurser på interne støtteprosesser, sammenlignet med 2023 og 2024, se Tabell 11.

Som det fremgår av kapittel 3 har Arbeidstilsynet, til tross for at det er brukt mer tid på interne prosesser, gjennomført betydelig flere tilsyn i 2025 sammenlignet med tidligere år. Dette er en god indikasjon på økt ressurseffektivitet i 2025.

Tabell 11 Ressursbruk (tidsbruk) fordelt på hovedprosesser, 2023-2025

Tidsbruk	2023	2024	2025
Styringsprosesser	13%	14%	14%
Kjerneprosesser	62%	62%	58%
Støtteprosesser	25%	24%	28%
Sum	100%	100%	100%

Legger en ressursbruk (tidsbruk) på kjerneprosessene til grunn, så fremgår det at Arbeidstilsynet de senere år har brukt mer ressurser på innsats mot overordnet mål 2 og mindre på overordnet mål 3. Dette er i samsvar med tilsynsinnsatsen mot de overordnede målene, se kapittel 3.

Tabell 12 Ressursbruk (tidsbruk) fordelt på overordnede mål, 2023-2025

Tidsbruk	2023	2024	2025
Mål 1	65%	65%	64%
Mål 2	20%	21%	23%
Mål 3	15%	15%	13%

Internkontroll

Arbeidstilsynet har i 2025 videreutviklet et internkontrollsystem som skal sikre målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og etterlevelse av lover, forskrifter og interne føringer.

Internkontroll i Arbeidstilsynet har tre kontrollnivåer: førstelinjekontroll integrert i daglige arbeidsprosesser, andrelinjekontroll med oppfølging, støtte og kvalitetssikring, og tredjelinjekontroll

som gir uavhengige vurderinger av om virksomhetsstyring og internkontrollen er tilstrekkelig og hensiktsmessig utformet. Denne strukturen er forankret i etatens styrings- og kontrollmiljø.

I 2025 har Arbeidstilsynet videreutviklet retningslinjer, rutiner og praksis knyttet til internkontroll. Det er lagt vekt på kvalitet i styrende dokumenter og utvikling av hensiktsmessige første- og andrelinjekontroller. I tillegg gis opplæring og informasjon til ansatte slik at internkontrollen blir en integrert del av daglig arbeid. Et viktig forbedringsområde i 2025 har vært etablering av nytt kvalitetssystem.

Et eksempel på andrelinjekontroll er kvalitetskontroll av tilsynsrapporter, med særskilt fokus på enhetlighet i bruk av reaksjoner og pressmidler. Et eksempel på gjennomførte førstelinjekontroller er tilsynsleders godkjenning av tilsynsrapporter. I arbeidet med internkontroll er det lagt vekt på kultur for åpenhet og kontinuerlig forbedring.

Samlet sett vurderer Arbeidstilsynet at internkontrollen i 2025 er styrket, men også i fortsatt utvikling. Etaten har etablert nye styringsstrukturer i ny organisasjonsmodell, videreutviklet rutiner og forbedret praksis, samtidig som arbeidet med å redusere risiko og sikre kvalitet i tjenesteleveransene fortsetter som et kontinuerlig forbedringsarbeid.

Kvalitetssystem

Arbeidstilsynet arbeider systematisk med avvik og forbedringsforslag, vårt kvalitetssystem sikrer kvalitet, etterlevelse og kontinuerlig læring og forbedring. Kvalitetssystemet styrker Arbeidstilsynets evne til å jobbe kunnskapsbasert, enhetlig og helhetlig. Systemet legger til rette for bedre etterlevelse av krav, økt sporbarhet og mer systematisk forbedringsarbeid – og bidrar slik til at etaten leverer tjenester med høy kvalitet på en trygg, effektiv og konsistent måte.

I kvalitetssystemet inngår:

- Styrende dokumenter: Instruksjoner som gir føring for hvordan arbeidet skal organiseres og gjennomføres. Retningslinjer som beskriver hvem som har ansvar for hva. Rutiner som beskriver hvordan oppgavene skal gjennomføres.
- Avvik og forbedringsforslag – Ansatte melder kvalitetsavvik og forbedringsforslag i det nye kvalitetssystemet, og ledere behandler og gi tilbakemelding. Systemet legger også til rette for at erfaringer blir dokumentert, analysert og brukt aktivt til læring og kvalitetsutvikling. I Arbeidstilsynet meldes nå alle typer avvik i kvalitetssystemet, både knyttet til kvalitet, HMS, sikkerhet og personvern, i tillegg til ytre miljø og bærekraft.
- Varsling – kvalitetssystemet har også en varslingskanal hvor ledere og medarbeidere kan varsle både anonymt og ikke-anonymt.

Gjennomført tredjelinje internkontroll

Ved årsskiftet 2024-25 ble det gjennomført tredjelinjekontroll av offentlige anskaffelser og innkjøp i Arbeidstilsynet. Kontrollen viste at anskaffelsesområdet de siste årene har vært i utvikling, og at det allerede før gjennomgangen var igangsatt flere forbedringstiltak.

Kontrollen bidro til økt kvalitet og etterlevelse, og bedre etterprøvbarehet i anskaffelsesprosessene. Arbeidstilsynet vurderer at tredjelinjekontrollen har hatt høy verdi både som læringsarena og som forsterkning av internkontrollen innen offentlige anskaffelser.

Vurdering av internrevisjon

Arbeidstilsynet har vurdert behovet for internrevisjon i Arbeidstilsynet, i tråd med kravene i rundskriv R-117, og ved bruk av veiledningsmateriell fra DFØ. I vurderingen er nytten og fordelene ved etablering av internrevisjon vurdert opp mot kostnadene. Arbeidstilsynet har besluttet å etablere internrevisjon, og vil i 2026 vurdere hvilken modell som er mest hensiktsmessig.

Hovedargumenter for etablering av internrevisjon er forvaltningen av et viktig samfunnsoppdrag med etatens sentrale rolle for et velfungerende i arbeidslivet. Arbeidstilsynet er avhengig av tillit og legitimitet, både som samfunnsaktør, men også hos Riksrevisjonen og AID. En internrevisjon vil bidra til tillit og legitimitet. Graden av uforutsigbarhet og kompleksitet i arbeidslivet har økt de siste årene, noe som gjør vårt samfunnsoppdrag stadig viktigere. Behovet for internrevisjon har dermed økt.

Innføring av internrevisjon vil erstatte dagens tredjelinjekontroll i Arbeidstilsynet.

Klagebehandling

Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for vedtak fattet av Arbeidstilsynet (Tilsynet). Direktoratet fører kontroll med saksbehandlingen og myndighetsutøvelsen, for å ivareta rettssikkerheten til den som blir berørt av forvaltningsvedtak. Klagebehandlingen utføres av Avdeling klagebehandling og sekretariater i direktoratet.

Antall mottatte og behandlede klager

Direktoratet mottok i 2025 191 klager, en nedgang på 12 prosent fra året før. Samtidig avsluttet direktoratet behandlingen av 184 klager i 2025, hvorav 171 ble realitetsbehandlet, 3 avvist og 10 trukket. Antallet realitetsbehandlede klager gikk noe ned sammenlignet med året før. De fleste klagenes som ble behandlet gjaldt overtredelsesgebyr, tvangsmulkt, innsyn og pålegg.

Resultat av klagebehandlingen

Av de 171 klagene som ble realitetsbehandlet, opprettholdt direktoratet vedtak i 117 saker, omgjorde vedtak i 31 saker og opphevet vedtak i 23 saker, en omgjøring på totalt 32 prosent. Det er på samme nivå som tidligere år.

Direktoratet behandler flest klager på overtredelsesgebyr, i 2025 90 klager. Av disse ble 57 vedtak opprettholdt, 26 omgjort og 7 opphevet, en omgjøring på 37 prosent. Av de 26 vedtakene om gebyr som ble omgjort, ble gebyret satt ned i 25 saker og opp i 1 sak.

Tabell 13: Oversikt over realitetsbehandlede klager med resultat fordelt på sakstype

Sakstype	Antall	Opprettholdt	Omgjort	Opphevet	Sum omgjort	Omgjort pst.
Tilsyn	135	90	28	17	45	33 %
OTG	90	57	26	7	33	37 %
Tvangsmulkt	23	17	1	5	6	26 %
Pålegg	18	12	1	5	6	33 %
Stans	4	4	0	0	0	0
Søknader	6	5	0	1	1	17 %
Innsyn	22	14	4	4	8	36 %
Avvising av klage	7	7	0	0	0	0
Sakskostnader	1	1	0	0	0	0
Sum	171	117	32	22	54	32 %

Saksbehandlingstid

Offentleglova krever at klage som gjelder innsyn skal behandles uten ugrunnet opphold, etter Sivilombudets praksis tilsier det cirka to uker.

Gjennomsnittlig behandlingstid for klage på innsyn var i 2025 16 dager, mens den for andre klager var 240 dager, dvs. 8 måneder. Samlet sett var gjennomsnittlig behandlingstid 212 dager, dvs. 7 måneder. Det innebærer en økning i gjennomsnittlig saksbehandlingstid fra året før. Direktoratet arbeider med å holde saksbehandlingstiden så lav som mulig.

Oppfølging av klagesaker i Tilsynet

Tilsynet setter klageavgjørelsene på dagsorden og bidrar dermed til læring og justering av praksis.

Tilsynet har i 2025 sett nærmere på egen praksis for bruk av tvangsmulkt, både fordi det var en økning i antallet mottatte klager om dette i 2023 og 2024 og fordi omgjøringsprosenten var høyere for denne typen saker. En reduksjon i antallet mottatte klager på tvangsmulkt i 2025 og en lavere omgjøringsprosent, kan være en indikasjon på at det er gjort et arbeid med dette i Tilsynet.

Andelen vedtak om overtredelsesgebyr som omgjøres og oppheves etter klagebehandling har økt noe i 2025. Tilsynet vil se nærmere på årsaken til dette og hva som kan gjøres for å redusere denne andelen.

Regelverksutvikling

Regelverk er et viktig virkemiddel for å oppnå ønsket atferd i arbeidslivet, og legger premissene for en ønsket arbeidsmiljøtilstand. Regelverket må være relevant med tanke på både samfunnsutvikling og stadig endrede behov. Regelverket må også være forståelig og lett å finne frem i. Dette gjør at vi hele tiden både jobber med å utvikle nytt regelverk og å forbedre det som allerede finnes.

Sentralt i arbeidet med regelverksutvikling er utredning av konsekvenser og involvering av partene i arbeidslivet gjennom Regelverksforum og høringsrunder. I tillegg til å arbeide med regelverksendringer som Arbeidstilsynet selv initierer, er det i stor grad implementering av EU-regelverk, samt at vi arbeider med regelverksutvikling gjennom å være høringsinstans for andre.

Av regelverksutvikling som Arbeidstilsynet har jobbet med i 2025, nevner vi noen eksempler:

- Tydeliggjort regelverket om psykososialt arbeidsmiljø.
- Arbeidet med arbeidsmiljøforskriftene slik at de skal bli lettere å forstå og finne frem i.
- Utredet og gjennomført flere endringer i forskrift om tiltaks- og grenseverdier
- Implementert endringer fra asbest-direktivet og tydeliggjort regler om arbeid med asbest o
- Vedtatt forskrift om krav om HMS-kort for varebil
- Utredet behov for endringer i regler om dykking
- Ledet partssammensatt gruppe som har vurdert reglene om HMS-opplæring som grunnlag for forbedring.

Evalueringer

Arbeidstilsynet gjennomfører evalueringer for å få kunnskap om effektivitet, måloppnåelse og resultater, og for å vurdere hensiktsmessigheten av virkemidler, organisering og styring. Arbeidstilsynet benytter også evalueringer om vår innsats fra samarbeidspartnere og andre interessenter som grunnlag for læring og forbedring. Dette er en integrert del av etatens virksomhetsstyring og internkontroll, sammen med løpende resultatmåling og tredjelinjekontroller.

Arbeidstilsynet utarbeider kunnskapsrapporter fra tilsynsprosjekter samt rapportserier (f.eks. Risikobilde, Signal, Innsikt). Disse brukes som løpende kunnskaps- og evalueringsgrunnlag for prioriteringer, metodeforbedringer og vurderinger av måloppnåelse.

Arbeidsgiverorganisasjonene NHO, KS, Virke og Spekter har gjennomført en undersøkelse om arbeidsgiveres erfaringer med Arbeidstilsynet. Undersøkelsen gir verdifulle innspill som både bekrefter positive trekk ved etatens arbeid og synliggjør konkrete forbedringsmuligheter som vil inngå i vårt forbedrings- og utviklingsarbeid fremover. Et sentralt funn er at arbeidsgivere generelt har gode

erfaringer med Arbeidstilsynet, noe som styrker legitimiteten i vårt samfunnsoppdrag og bekrefter betydningen av tydelig kommunikasjon og god brukerdiallog. Samtidig oppgir virksomhetene at veiledning oppleves som vel så viktig som kontroll, og at de ønsker en bedre balanse mellom disse elementene i møtene med etaten. Undersøkelsen viser også at inspektørens rolle er avgjørende for opplevd kvalitet og læring. Samtidig viser undersøkelsen at mange virksomheter selv kan styrke sin profesjonalitet i tilsynsprosessen – blant annet ved å forbedre egne rutiner for forberedelser, dokumentasjon og dialog i tilsynsprosessen. Undersøkelsen bekrefter at Arbeidstilsynet har et godt utgangspunkt – samtidig som den gir viktig retning for hvordan vi kan styrke vår rolle som en tydelig, tilgjengelig og nyttig aktør for norske virksomheter.

STAMI har i 2019–2024 gjennomført en intervensjonsstudie i kommunale hjemmetjenester for å måle effekter av tilsyn og veiledning på arbeidsmiljø og helse; arbeidet gir et viktig kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av virkemiddelbruken. I tillegg finnes evalueringer og utredninger av tilsynspraksis og HMS-arbeid i andre sektorer (SINTEF m.fl.) som Arbeidstilsynet benytter som beslutningsstøtte.

Arbeidstilsynet følges også mer indirekte opp gjennom felles tverretatlige evalueringer (f.eks. Arbeidsmiljøetsatsingen), der vurderinger av måloppnåelse, samordning, kommunikasjon og virkemidler brukes i vårt forbedringsarbeid. I tillegg inngår Riksrevisjonens arbeid og historiske undersøkelser i læringsgrunnlaget. Slik ekstern vurdering kompletterer våre interne evalueringer og tredjelinjekontroller.

Evalueringene dannet grunnlag for flere pågående utviklingsløp innen organisering, internkontroll, digitalisering, kvalitetssystemer og styringsprosesser.

Sikkerhet og beredskap

Arbeidstilsynet styrer sikkerhets- og beredskapsarbeidet i tråd med nasjonale føringer (blant annet sikkerhetsloven og anbefalinger fra Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM)). Vi har overordnet ROS-analyse, beredskapsplan, IT-beredskapsplan. I 2025 ferdigstilte vi plan for krisekommunikasjon og ROS for kritiske tjenesters avhengighet til kritisk infrastruktur. Fokus for det overordnede sikkerhets- og beredskapsarbeidet i 2025 har vært å gjøre kriseorganisasjonen kjent med planverket og krisestøtteverktøy, slik at vi er godt rustet til å håndtere større og mindre hendelser. Vi har gjennomført opplæring, trening og øvelser, herunder deltakelse på Nasjonal øvelse Digital. Kompetanseheving og videre øvelser for krisestaben vil være et hovedfokus i 2026, i tillegg til forbedringer i dokumentasjon i styringssystemet.

Som følge av nasjonale trusselvurderinger har vi startet et arbeid med personellsikkerhet. Vi har gjennomført innsiderisikovurderinger og identifisert roller som kan være særlig utsatt. Arbeidet fortsetter inn i 2026.

For informasjons- og IKT-sikkerhet er det også jobbet med forbedringer. Rutine for informasjonssikkerhet for ansatte har gjennomgått en vesentlig revisjon, tilgangsstyring er modernisert, og vi har startet innføring av flåtestyring på mobil i tråd med NSMs anbefalinger.

Samlet sett er planverk, øving og tekniske tiltak styrket i 2025, og vi prioriterer målrettet oppfølging i 2026 for å sikre robust håndtering av hendelser og god etterlevelse av nasjonale krav til systematisk og forebyggende sikkerhetsarbeid. Videre prioriteres sikkerhetskompetanse og sikkerhetskultur, samt forbedring av styrende dokumentasjon for personvern med en tydeliggjøring og styrking av rollene personvernombud og personvernressurs.

Digitaliseringstiltak og kunstig intelligens

Arbeidstilsynet har videreført og forsterket vårt arbeid med digitalisering for å nå målene som følger av samfunnsoppdraget og føringene i den nasjonale digitaliseringsstrategien. Digitalisering forstås som helhetlig utvikling og forbedring av tjenester og arbeidsprosesser ved hjelp av teknologi, i tråd med statlige krav og anbefalinger. Arbeidstilsynet har hatt særlig fokus på å utvikle mer effektive oppgaveløsninger, bedre brukeropplevelser og økt kvalitet – i tråd med prinsippet om digitalt førstevalg og nasjonale forventninger om mer proaktive, samordnede og datadrevne tjenester.

I 2025 har etaten arbeidet systematisk med å videreutvikle prosessarkitektur, informasjonsflyt, kompetanse og styringsstrukturer som grunnlag for bærekraftig digital utvikling. Dette omfatter blant annet modernisering av teknologiplattform, videreutvikling av felleskomponenter, styrking av datakvalitet og tilgjengelighet, samt økt bruk av maskinlæring og automatiserte løsninger i saksbehandling og veiledningstjenester.

I dette arbeidet har Arbeidstilsynet hatt et sterkt brukerorientert fokus. Etaten har videreutviklet digitale tjenester på arbeidstilsynet.no, forbedret veilednings- og dialogflater, og styrket sammenhengen mellom tjenester, data og prosesser for å sikre mer helhetlige og tilgjengelige tilbud. Arbeidet har også vært rettet mot å tilrettelegge for trygg og effektiv deling av data, sikre etterlevelse av personvern og informasjonssikkerhet, og legge til rette for nasjonal samordning med partene, NAV, politi, andre tilsyn og Digitaliseringsdirektoratet, i tråd med prinsippet om økosystemtenkning og samarbeid på tvers.

Digitalisering har også handlet om kultur og kompetanse. Arbeidstilsynet har videreført arbeidet med å bygge en digital moden organisasjon, der endringsledelse, læring og kontinuerlig forbedring er sentralt. Dette samsvarer med strategiens vekt på digital transformasjon som en organisatorisk endringsreise – ikke bare teknologisk utvikling. Slik legger digitaliseringsarbeidet et grunnlag for økt effektivitet, bedre tjenester og god måloppnåelse i årene fremover.

Arbeidstilsynet har etablert ny Avdeling utvikling, sentralt for avdelingen er å utvikle digitale løsninger og deretter integrere digitalisering og KI i etatens kjerneaktivitet, se også årsrapportens del 5 Fremtidsutsikter.

Kunstig intelligens

Arbeidstilsynet har tatt viktige steg for å etablere et trygt, strukturert og helhetlig rammeverk for bruk av kunstig intelligens (KI). Regjeringen har satt tydelige ambisjoner for sektorens digitale utvikling, og målet

om at 80 prosent av statlige virksomheter skal ta i bruk KI innen utgangen av 2025 forplikter oss til å arbeide både målrettet og systematisk.

Arbeidstilsynet har kartlagt eksisterende KI-aktiviteter og skal vurdere hvordan utviklingen best kan styres, prioriteres og samordnes for å støtte opp under etatens strategiske mål. Dette arbeidet skal resultere i flere leveranser, inkludert en oversikt over dagens KI-initiativer, anbefalinger om hvilke KI-verktøy Arbeidstilsynet bør bruke fremover, samt oppdaterte føringer, råd og retningslinjer for trygg og effektiv anvendelse av KI i arbeidshverdagen.

Informasjonssikkerhet og personvern er en grunnleggende forutsetning for all KI-bruk i Arbeidstilsynet. Arbeidet er derfor tydelig forankret i etatens styring av sikkerhet og risiko, med særlig vekt på bevissthet om hvilke data som brukes og hvordan data deles og behandles. Like viktig som tekniske og organisatoriske tiltak er ansattes holdninger og forståelse for ansvarlig databruk.

Personalforvaltning

Arbeidstilsynet har i 2025 hatt en stabil og robust bemanningssituasjon, samtidig som året har vært preget av omstilling og utviklingsarbeid. Overordnede nøkkeltall innen bemanning, turnover, sykefravær og HMS indikerer samlet sett god kontinuitet, et godt arbeidsmiljø og ansatte som i stor grad velger å bli i virksomheten over tid. Dette til tross for omorganisering av etaten. Samtidig peker enkelte av tallene på utviklingstrekk som gir grunnlag for videre oppmerksomhet og målrettede tiltak.

Hovedtall

På slutten av året var det 758 ansatte i virksomheten, hvorav 14 var midlertidig ansatte og 1 var åremålsansatt. 60% av ansatte var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 49 år. Gjennomsnittsalderen hos ansatte som gikk av med alderspensjon var 68 år (inkluderer ikke ansatte som gikk av med AFP). Pensjonsalderen i etaten er dermed noe høyere enn gjennomsnittet for resten av Norge (66 år per september 2025, nav.no). Dette kan indikere at etaten oppleves som en attraktiv arbeidsplass også i seniorfasen, og at tilrettelegging og arbeidsvilkår bidrar til at ansatte står lenger i jobb.

Turnover var 4,1% i 2025, som er stabilt sammenlignet med nivået i 2024 (3,9%) og reflekterer et tilnærmet likt antall oppsigelser. Ser man bort fra 2024, har turnover i etaten ikke vært så lav siden 2017. Den relativt lave turnover de to siste årene kan indikere at virksomheten oppleves som en attraktiv arbeidsplass, med arbeidsforhold som bidrar til å holde på ansatte over tid. Antall oppsigelser var 28 i 2025 og 30 i 2024, noe som er på nivå med 2020. Det er verdt å merke seg at både 2020 og 2025 var år med omfattende omorganisering i Arbeidstilsynet. Dette kan indikere at omorganiseringsår bidrar til lavere mobilitet, ved at ansatte i større grad velger å avvente situasjonen fremfor å si opp.

Selv om turnovernivået ikke fremstår som høyt, ser vi samtidig en liten endring i sammensetning av de som sluttet. Ansatte som sa opp sin stilling i 2025 hadde i gjennomsnitt noe kortere fartstid i etaten enn de som sluttet i 2024. I 2024 hadde ansatte i snitt vært ansatt i 5 år før de sa opp, mens tilsvarende

gjennomsnitt i 2025 var 4 år. Dette kan blant annet forklares ved at kun 3 ansatte hadde en fartstid under 2 år ved oppsigelse i 2024, mot 7 ansatte i 2025. Utviklingen kan indikere økt gjennomtrekk blant nyere ansatte og er en trend det bør følges nærmere med på fremover.

Vedlagt likestillingsredegjørelse inneholder tilstandsrapportering av lønn og antall ansatte, samt vårt arbeid for å oppfylle aktivitetsplikten både som offentlig myndighet og som arbeidsgiver.

Sykefravær

Den samlede sykefraværsprosenten for hele 2025 var 5,7% for fast ansatte, midlertidig ansatte og åremålsansatte. Dette innebærer en reduksjon på 1,1% sammenlignet med 2024. Kvartalsstatikken viser at Arbeidstilsynet hadde noe lavere sykefravær i 2025 sammenlignet med resten av Norge (Nav.no). Dette ansees å være en positiv utvikling, men samtidig er det fortsatt rom for forbedring. Overordnet mål for arbeidet er å sikre god og helhetlig forebygging, håndtering og oppfølging av sykefravær. Det er et særlig fokus på å styrke ledernes kompetanse knyttet til håndtering av sykefravær.

HMS

HMS-arbeidet i Arbeidstilsynet har i 2025 vært preget av tett oppfølging knyttet til omstillingsprosessen. Arbeidstilsynet har gjennomført og innføring av nytt kvalitetssystem. Omstillingsprosessen og ny organisasjonsmodell har blitt risikovurdert i samarbeid mellom arbeidsgiver og vernetjenesten og er fulgt opp med tiltak. I 2025 har også HMS- og arbeidsmiljøarbeidet vært et fast tema i styringsmøtene mellom direktør, og avdelingsdirektørene og seksjonslederne i etaten. På denne måten sikrer vi at HMS-arbeidet blir en del av den helhetlige virksomhetsstyringen i etaten.

I det systematiske HMS-arbeidet har arbeidsmiljøutvalget behandlet blant annet ledelsens gjennomgang av HMS-arbeidet, kartlegginger, risikovurdering og HMS-handlingsplan på etatsnivå. De psykososiale og ergonomiske forholdene blant ansatte på kontorstedene i etaten ble også kartlagt i 2025. Resultatene viser at ansatte i stor grad opplever et godt arbeidsmiljø på sine kontorsteder.

Som en følge av ny organisasjonsstruktur ble det i desember 2025 besluttet ny vernestruktur for Arbeidstilsynet som tredde i kraft 19. januar 2026.

Redusere konsulentbruken

Arbeidstilsynet har i 2025 hatt konsulentkjøp relatert til forvaltning og utvikling av etatens digitale portaler og verktøy. Behovet for kjøp av konsulentttjenester er begrunnet i manglende intern kapasitet og kompetanse innenfor områder som utvikling av informasjons- og holdningskampanjer og grafisk profil, samt teknisk forvaltning og utvikling av nettportaler og chatbot. I 2025 var det behov for konsulentttjenester i forbindelse med flytting av Arbeidsmiljøhjelpen over på ny teknisk skybasert publiseringsplattform, samt videreutvikling og lansering av ny kunstig intelligens-basert chatbot. Det ble i perioden lagt stor vekt på å bygge intern kompetanse og kapasitet til videre forvaltning og utvikling av de digitale kanalene.

I 2025 hadde Arbeidstilsynet 12 innleide IT-konsulenter. IT har styrket grunnbemanningen med flere faste ansatte. Det er behov for ekstra kapasitet og spisskompetanse, noe som gjør at det fremdeles er behov for innleie av eksterne ressurser. Det er gjennomført flere tiltak for å redusere avhengighet til spesifikke konsulenter. Dette er et arbeid som pågår og som vil fortsette i 2026.

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

Arbeidstilsynet har i 2025 gjennom traineeordningen i staten ansatt to personer innen målgruppen, som er en positiv utvikling. Dette er i tråd med målet som ble satt sammen med tillitsvalgte.

Bærekraft

Arbeidstilsynet har bidratt til regjeringens satsing på bærekraftig samfunnsutvikling i samsvar med nasjonale krav til åpenhet, ansvarlighet og langsiktig verdiskaping i staten. Arbeidet bygger også på de europeiske rapporteringskravene og metodene som ligger til grunn for offentlig sektors bærekraftsrapportering. Dette innebærer at Arbeidstilsynet skal identifisere, vurdere og synliggjøre hvordan vi påvirker samfunn og miljø, og hvordan klima-, miljø- og samfunnsrelaterte forhold påvirker etaten og gjennomføringen av samfunnsoppdraget.

Arbeidstilsynet har gjennomført en vesentlighetsanalyse, hvor vi har sett til standardene ESRS og CSRD. Analysen gir et grunnlag for å prioritere de områdene og tiltakene som vil gi mest effekt, og dermed også hvilke av FNs bærekraftsmål vi bidrar mest til. I vesentlighetsanalysen ser Arbeidstilsynet både på påvirkning som Arbeidstilsynet har på miljø og samfunn, og risikoer og muligheter som påvirker Arbeidstilsynet, som klima- og naturrisiko. Analysen ser både på risikoer og muligheter for etat og gjennom samfunnsoppdraget. I analysen har vi kommet frem til flere vesentlige tema, som klimarisiko, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, systematisk HMS-arbeid, og forvaltningsetikk og likebehandling.

Arbeidstilsynet bidrar gjennom samfunnsoppdraget direkte til FNs bærekraftsmål, særlig mål 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst, men også til mål 5 Likestilling mellom kjønnene og mål 10 Mindre ulikhet. Arbeid med bærekraft beskrives flere steder i rapporten, blant annet inngår både positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse, og HMS-arbeid, i sosial bærekraft (mål 5 og 10). Gjennom våre virkemidler fremmer Arbeidstilsynet sosial bærekraft i norsk arbeidsliv ved å føre tilsyn, gi veiledning, og utvikle og håndheve regelverk som beskytter arbeidstakernes helse, sikkerhet og rettigheter. Tiltak gjennom samfunnsoppdraget kan også innebære å justere virkemidler som følge av nye typer klimarisiko, endringer i arbeidslivets organisering eller behov for sterkere regulering av sosiale forhold i virksomheter. Som etat er også mål 12 Ansvarlig forbruk og produksjon og mål 13 Stoppe klimaendringene vesentlig for Arbeidstilsynet.

Del 5: Fremtidsutsikter

Et samfunnsoppdrag som fortsatt er viktig

Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er historisk viktig, viktig for dagens arbeidsliv, og vil være viktig for fremtidens arbeidsliv. I Norge er det stor aksept for regulering av arbeidslivet. Samfunnet har stor tillit til vår myndighetsutøvelse, det gir oss legitimitet til å utøve rollen vår.

Slik trenger det ikke å være i fremtiden. Både på kort og lang sikt. Legitimitet avhenger av at virksomheter og samfunn oppfatter Arbeidstilsynets eksistens, rolle og reaksjoner som nødvendige og riktige. Internasjonale trender med økende polarisering og motstand mot institusjoner og regelstyring kan over tid påvirke holdninger i Norge. Dette kan true Arbeidstilsynets posisjon som samfunnsaktør. En slik svekkelse kan føre til lavere etterlevelse av regelverket, økt motstand mot myndighetsutøvelse og redusert måloppnåelse for Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har flere tiltak for å opprettholde og styrke vår legitimitet og vårt omdømme. Det gjennomføres regelmessige bruker- og kundetilfredshetsundersøkelser som følges opp med forbedringstiltak. Rutinene for klagehåndtering og regelverksutvikling er forbedret, og den interne styringen er styrket blant annet med tredjelinjekontroller. Dette for å sikre høy kvalitet og enhetlig praksis. Dialogen med partene i arbeidslivet prioriteres for å sikre praktisk relevans og bred aksept av regelverk og tilsynspraksis, samt for å bygge tillit og legitimitet over tid. Vi har kunnskapsprodukter som overvåker nasjonale og internasjonale endringer i arbeidslivet.

Det viktigste grepet er å være aktiv, synlig og tilstede i arbeidslivet hvor vi utøver et regelverk som er tilpasset utfordringene. Samtidig må vi vise at vår innsats er samfunnsnyttig. Vi har styrket arbeidet med å fortelle om de endringene i arbeidslivet vi får til, samtidig som vi har noen tydelige budskap om hvordan vi løser samfunnsoppdraget vårt. Selv om Arbeidstilsynet opplever stor aksept for samfunnsoppdraget i dag, er det viktig for oss å følge med på utviklingen videre for å være en relevant aktør også i det fremtidige arbeidslivet.

Kunnskap om fremtidens arbeidsliv

Arbeidstilsynet kartlegger utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv. Dette vil gi et godt grunnlag for å fortsatt være en relevant samfunnsaktør med innsats hvor vi er aktivt, synlig og tilstede i arbeidslivet.

Teknologisk utvikling vil endre arbeidslivet betydelig i årene som kommer, og kanskje i enda større grad enn det vi så for oss for kort tid siden. Digitalisering, kunstig intelligens og automatisering gir nye muligheter for læring, sikkerhet og effektivisering, men øker også risikoen for overvåking, press på

personvern og forskyvning av maktforhold i arbeidslivet. Plattformbaserte arbeidsformer og nye forretningsmodeller gjør at flere jobber uten tradisjonelle rettigheter, noe som kan forsterke ulikhet og utfordre Arbeidstilsynets evne til å nå utsatte grupper.

Geopolitiske spenninger og global uro kan påvirke norsk arbeidsliv gjennom økende migrasjon, ustabile forsyningskjeder og endrede økonomiske rammevilkår. Konflikter og internasjonale kriser kan føre til flere nye arbeidstakere i utsatte bransjer, noe som kan øke risikoen for useriøse aktører, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Samtidig kan press på globale markeder og kritisk infrastruktur skape nye krav til beredskap, sikkerhet og kompetanse i norske virksomheter.

Demografiske endringer vil prege arbeidskraftsituasjonen fremover. En aldrende befolkning gir behov for sterkere innsats for å forebygge belastningsskader, tilrettelegge for seniorer og sikre tilgang på nødvendig kompetanse. Arbeidsinnvandring vil fortsatt være sentral i flere næringer med utfordrende arbeidsvilkår, og arbeidet med å motvirke todeling av arbeidslivet blir stadig viktigere.

Klimaendringer forventes å påvirke arbeidsmiljøet i flere næringer gjennom mer ekstremvær, høyere temperaturer og endrede driftsbetingelser. Samtidig vil overgangen til en grønnere økonomi skape nye arbeidsplasser i fornybar energi, teknologi og sirkulærøkonomi. Arbeidstilsynet må følge utviklingen tett og sikre at arbeidsmiljøstandardene ivaretas i næringer med rask teknologisk og strukturell endring.

Arbeidstilsynet vil møte et stadig mer komplekst arbeidsliv, preget av teknologiske sprang, klimarisiko, geopolitiske endringer og store demografiske skift. Dette krever fleksible virkemidler, mer datadrevet innsikt, bedre koordinering med andre myndigheter og målrettede tiltak mot de mest sårbare arbeidstakerne. Samtidig gir ny kunnskap og ny teknologi gode muligheter for mer treffsikker innsats og bedre etterlevelse av regelverket.

For mer om utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv vises det til vedlegg 5.

Arbeidstilsynets strategi

Strategier for å møte det fremtidige arbeidslivet kan ikke utformes av Arbeidstilsynet alene. Det er mange som er med for å sikre et seriøst arbeidsliv med høy yrkesdeltagelse. Arbeidstilsynet har allerede økt innsatsen mot psykososiale utfordringer, vår forebyggende innsats har og vil i tråd med vår økende innsats ha betydning for folkehelsen i form av bedre psykisk og fysisk helse på arbeidsplassen.

Arbeidstilsynet ønsker å heve bevisstheten om psykososiale forhold slik at virksomhetene arbeider med disse utfordringene på lik linje med fysiske forhold. Sammen med politikere, partene i arbeidslivet og andre myndigheter vil et felles virkemiddelapparat redusere sykefraværet og styrke deltagelsen i arbeidslivet. Økt nasjonal produktivitet og lavere helsekostnader er sentrale gevinster som Arbeidstilsynet kan være med på å realisere gjennom våre virkemidler.

Arbeidstilsynet arbeider ut ifra fire strategiske områder:

- Arbeidstilsynet skal arbeide risikobasert og rette innsatsen der risikoen for alvorlige helseutfall eller utnytting er størst.
- Vi skal være endringsdyktige og tilpasse virkemidlene våre, og organisasjonen vår, til virksomhetenes behov og utfordringer.
- Vi effektiviserer og digitaliserer også andre arbeidsprosesser, blant annet flere av våre godkjenningsordninger, og vi bruker i større grad en tidligere KI i vår veiledning på nett.
- Vi skal være en kunnskapsaktør og ha en tydeligere stemme som tillitsvekkende ekspert på helse, miljø og sikkerhet.

Det pågår flere utviklingstiltak med mål om å bli mer brukerorientert, øke kvaliteten på tjenester og effektivisere sentrale områder i etaten, alle i tråd med Arbeidstilsynets strategi. Dette vil sette Arbeidstilsynet i bedre stand til å løse fremtidige utfordringer.

Omstilling for økt utviklingstakt

En viktig forutsetning for ny organisasjonsmodell er at den skal være tilpasset et fremtidig arbeidsliv, disse kriteriene ble lagt til grunn for valg av organisasjonsstruktur:

- At organiseringen er i tråd med lovkrav
- Bidra til høyere utviklingstakt og bærekraft
- Bidra til økt synlighet og tilstedeværelse i arbeidslivet
- Gode forutsetninger for ledelse og medarbeiderskap
- Gode rammer for partssamarbeid og medbestemmelse og sikre hensiktsmessig organisering av vernetjenesten
- Godt samspill med omverden
- Sikre avklarte roller, ansvar og funksjoner
- Sikre enhetlig myndighetsutøvelse

Det er etablert egen utviklingsavdeling, avdelingen skal være etatens pådriver og utfordrer for nytenking, innovasjon og helhetlig virksomhetsutvikling. Det er etablert fem nye tilsynsavdelinger, dette innebærer en styrking av tilsynsinnsatsen slik at vi kan være aktiv, synlig og tilstede i dagens og fremtidens arbeidsliv. I tillegg til høy tilsynsinnsats er det sentralt med metode- og prosessutvikling hvor en ny styringsmodell for tilsyn sammen med en nasjonal tilsynsplan skal gi høy tilsynsproduksjon med riktig kvalitet. Ny organisasjonsmodell skal evalueres etter at den har virket i en periode.

Del 6: Årsregnskap

Ledelseskommentarer

Formål

Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Staten fører tilsyn med at virksomheter etterlever kravene i arbeidsmiljøloven. Årsregnskapet utgjør del 6 i Arbeidstilsynets årsrapport. Arbeidstilsynet er et bruttobudsjettert forvaltningsorgan.

Bekreftelse

Årsregnskapet er utarbeidet i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten og Finansdepartementets rundskriv R-115. Regnskapet gir etter vår vurdering et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger og av regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld. I samråd med Arbeids- og Inkluderingsdepartementet besluttet Arbeidstilsynet fra og med regnskapsåret 2025 å føre regnskapet og rapportere virksomhetsregnskapet i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS). Regnskapet skal gi et riktig uttrykk for årets ressursbruk og virksomhetens eiendeler og gjeld. Siden dette er første år Arbeidstilsynet avlegger regnskapet etter SRS, kan ikke årsregnskapet med tilhørende noter sammenliknes med forrige år, men mot åpningsbalansen som ble utarbeidet for 2025.

Vesentlige forhold ved årsregnskapet

Arbeidstilsynets samlede utgifter på post 01 og 21 var 945,5 mill. kroner i 2025. Samlet tildeling på post 01 og 21 var 986,4 mill. kroner. I tillegg hadde Arbeidstilsynet merinntekter på 0,7 mill. kroner. Det samlede mindreforbruket var 41,5 mill. kroner.

Hovedårsaker til mindreforbruket:

- Rekrutteringsprosesser tok lengre tid enn planlagt, herunder etterfylling av avgang.
- Rekruttering knyttet til nye tildelinger for tiltak mot useriøsitet og sosial dumping får helårseffekt fra 2026.
Pensjonspremie fra Statens pensjonskasse ble lavere enn lagt til grunn som følge av anslagene etter lønnsoppgjøret 2024.
- Nye leieavtaler i Trondheim og midlertidige lokaler store deler av året medførte lavere husleiekostnader i 2025.
- Utsatte/nedskalerte prosjekter ga lavere kjøp av eksterne tjenester (flyttetjenester, kommunikasjonsrådgivning, IT-utvikling og treparts bransjeprogram).

Virksomhetsregnskapet

Lønnskostnader utgjorde 691,6 mill. kroner (note 2). Andre driftskostnader var 226,9 mill. kroner (note 4). Det ble utbetalt 68,7 mill. kroner i tilskudd (note 7). Arbeidstilsynet arbeider videre med å redusere konsulentbruk og optimalisere areal- og leiekostnader.

Revisjonsordning

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato. Revisjonsberetningen forventes mottatt i løpet av 2. kvartal 2026.

Trondheim 15. mars 2026



Ingvill Kvernmo

Direktør for Arbeidstilsynet



Prinsippnote til årsregnskapet

Regnskapet er utarbeidet og avlagt etter retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten (bestemmelsene). Det er ført i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og krav fastsatt av Finansdepartementet.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- Regnskapet følger kalenderåret
- Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret
- Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp
- Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapporteringen 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 oppstillingen.

Arbeidstilsynet er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapportering

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen, og en nedre del som viser beholdninger Arbeidstilsynet står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet.

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

Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet Arbeidstilsynet har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva Arbeidstilsynet 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.

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 Arbeidstilsynet har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter.

Tildelingene er ikke rapportert som inntekt til statsregnskapet og derfor ikke vist som inntekt i artskontorapporteringen.

Årsregnskap – oppstilling og noter

Oppstilling av bevilgningsrapportering 31.12.2025

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2025	Merutgift (-) og mindretgift	Postert på avgitte belastningsfulmakter	Avvik fra tildeling
Utgiftskapittel									
0640	Arbeidstilsynet	01	Driftsutgifter	A/B	966 165 000	925 351 715	40 813 285		
0640	Arbeidstilsynet	21	Spesielle driftsutgifter, RVO	A/B	20 178 000	20 149 321	28 679		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	21	Spesielle driftsutgifter	B	480 000	480 262	-262		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv	B	500 000	500 000	0		
0601	Utredningsvirksomhet, forskning mv	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv	B/7	81 850 000	68 668 666	13 181 334		
1633	Nettoordning for mva. i staten	01	Driftsutgifter		0	34 711 179			
Sum utgiftsført					1 069 173 000	1 049 861 144			

Kapitel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling	Regnskap 2025	Merinntekt og mindreinntekt (-)	Postert på avgitte belastningsfulmakter	Avvik fra tildeling
Inntektskapittel									
3640	Arbeidstilsynet	04	Kjemikaliekontroll	B	5 580 000			2 338 066	-3 241 934
3640	Arbeidstilsynet	06	Refusjoner	B	2 300 000	2 318 686	18 686		
3640	Arbeidstilsynet	07	Byggesaksbehandling, gebyrer	B	25 678 000	26 363 093	685 093		
3640	Arbeidstilsynet	08	Refusjon utgifter RVO	B	20 200 000	19 703 895	-496 105		
3640	Arbeidstilsynet	85	Tvangsmulkt	B	10 000 000			9 611 884	-388 116
3640	Arbeidstilsynet	86	Overtredelsesgebyr	B	70 000 000			66 500 423	-3 499 577
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse		0	1 270 770			
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravgift - lønn		0	80 177 719			

Sum inntektsført	133 758 000	129 834 163
<i>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</i>		920 026 981
Kapitalkontoer		
60064901 Norges Bank KK /innbetalinger		78 526 787
60064902 Norges Bank KK/utbetalinger		-998 590 904
715104 Endring i mellomværende med statskassen		37 136
Sum rapportert		0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12)	31.12.2025	01.01.2025	Endring
715104 Mellomværende med statskassen	-49 379 648	-49 416 784	37 136

Note A Forklaring av samlet tildeling utgifter

Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
064001 Arbeidstilsynet driftsutgifter	45 389 000	920 776 000	966 165 000
064021 Arbeidstilsynet spesielle driftsutgifter RVO		20 178 000	20 178 000

Note B Forklaring til brukte fullmakter og beregning av mulige overførbart beløp til neste år

Kapittel og post	Merutgift (-) / mindre utgift	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten **
064001	40 813 285	703 778	41 517 063	48 308 250	41 517 063
064021	28 679	-496 105	-467 426	0	0

*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 informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

**Se årlig rundskriv R-2 for mer informasjon om mulig overførbart beløp.

Forklaring til bruk av budsjettfullmakter

Fullmakter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har delegert fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 0640 Arbeidstilsynet, post 01 Driftsutgifter mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640 Arbeidstilsynet, post 06 Refusjoner og post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer. Videre delegeres fullmakt til å overskride bevilgningen under kap. 0640 Arbeidstilsynet, post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud.

Mottatte belastningsfullmakter

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 21 med inntil 0,48 mill. kroner for kartlegging av erfaringer med HMS-opplæring. Regnskapet ble det belastet med 0,48 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 22 med inntil 0,5 mill. kroner for forvaltning av bransjeprogram IA. Regnskapet ble det belastet med 0,5 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 71 med inntil 71,85 mill. kroner for å utbetale tilskudd til IA-bransjeprogram. Regnskapet ble det belastet med 58,7 mill. kroner.

Arbeidstilsynet fikk fullmakt til å belaste kapittel 0601, post 71 med inntil 10 mill. kroner for å utbetale en ekstra tildeling til IA bransjeprogram barnehager. Regnskapet ble det belastet med 10 mill. kroner.

Avgitte belastningsfullmakter

Tvangsmulkt og overtredelsesgebyr kreves inn av Statens innkrevingssentral. Arbeidstilsynet har gitt Statens innkrevingssentral fullmakt til å belaste inntektene på Arbeidstilsynets Kapittel og post i statsregnskapet for de to gebyrene. Regnskapet ble det belastet på Kapittel post 3640 post 85 Tvangsmulkt med 9,61 mill. kroner og på Kapittel 3640 post 86 Overtredelsesgebyr med 66,5 mill. kroner.

Miljødirektoratet krever inn kjemikaliegebyr for Arbeidstilsynet. I en dialog med Miljødirektoratet ble vi orientert om at Klima- og miljødepartementet har hatt dialog med Arbeids- og inkluderingsdepartementet og kommet frem til at kostnader for drift av produktregisteret som forvaltes av Miljødirektoratet skal dekkes av inntektene. Miljødirektoratet belastet kapittel 3640 post 04 Kjemikaliegebyr med 2,34 mill. kroner.

Mulig overførbart beløp Arbeidstilsynets ubrukte bevilgning på kapittel/post 0640 01 beløper seg til kr 40,8 mill. kroner. Merinntekt på kapittel/post 3640 06 og 07 beløper seg til 0,7 mill. kroner. Samlet mindretgift og merinntekt for poster med merinntektsfullmakt er søkt overført til 2026.

Note C Oversikt over bindinger på framtidige års bevilgninger

Avtaler om leie av kontorlokaler *

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leibeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	6 264 000	4 793 000	0	4 793 000
Varighet 1-5 år	20 319 000	20 319 000	39 389 000	59 708 000
Varighet over 5 år	32 504 000	32 504 000	286 733 000	319 237 000
Totalt	59 087 000	57 616 000	326 122 000	383 738 000

* Gjelder vesentlige husleie- og felleskostnader der Arbeidstilsynet er part i leieavtale. Vesentlighetsgrense er satt til > 1.000.000 kroner i året

Andre vesentlige leieavtaler **

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leibeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år				0
Varighet 1-5 år	3 000 000	3 000 000	3 000 000	6 000 000
Varighet over 5 år				0
Totalt	3 000 000	3 000 000	3 000 000	6 000 000

** Gjelder leasingsbiler

Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester ***

Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig beløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	5 779 000	5 240 000	0	5 240 000
Varighet 1-5 år	25 753 000	28 629 000	19 637 000	48 266 000
Varighet over 5 år				0
Totalt	31 532 000	33 869 000	19 637 000	53 506 000

*** Gjelder andre avtaler som medfører vesentlige økonomiske forpliktelser > 500.000 kroner i året

Artskontorapportering

Oppstilling av artskontorapporteringen 31.12.2025	2025	2024
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Innbetalinger fra gebyrer	46 388 618	40 448 315
Innbetalinger fra tilskudd og overføringer		
Salgs- og leieinnbetalinger	1 997 056	4 494 650
Andre innbetalinger		
Sum innbetalinger fra drift	48 385 674	44 942 965
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Utbetalinger til lønn	695 700 840	645 867 669
Andre utbetalinger til drift	228 526 195	207 623 795
Sum utbetalinger til drift	924 227 035	853 491 463
Netto rapporterte driftsutgifter	875 841 361	808 548 498
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Innbetaling av finansinntekter	0	1 672
Sum investerings- og finansinntekter	0	1 672

Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet

Utbetaling til investeringer	22 225 866	5 553 103
Utbetaling til kjøp av aksjer	0	0
Utbetaling av finansutgifter	28 398	28 543
Sum investerings- og finansutgifter	22 254 264	5 581 646

Netto rapporterte investerings- og finansutgifter	22 254 264	5 579 974
--	-------------------	------------------

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Utbetalinger av tilskudd og stønader	68 668 666	63 218 000
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	68 668 666	63 218 000

Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler

Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)	1 270 770	1 224 954
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)	80 177 719	75 220 397
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)	34 711 179	24 560 965
Netto rapporterte utgifter på felleskapitler	-46 737 310	-51 884 386

Netto rapportert til bevilgningsregnskapet	920 026 981	825 462 086
---	--------------------	--------------------

Oversikt over mellomværende med statskassen

2025 2024

Eiendeler og gjeld

Fordringer på ansatte	77 302	296 415
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-27 056 217	-23 390 498
Skyldige offentlige avgifter	-102 014	-85 840
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse *	-21 761 143	-26 214 280
Mottatte forskuddsbetalinger	-600 000	0
Lønn (negativ netto, for mye ubetalt lønn m.m)	74 108	9 216
Differanse på bank og uidentifisert innbetalinger	-11 684	-31 797
Sum mellomværende med statskassen	-49 379 648	-49 416 784

*Pensjonstrekket i de ansattes lønn (2%) på konto 263 inngår også på denne linjen.

Virksomhetsregnskapet

Regnskapsprinsipper

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Åpningsbalanse

Ved utarbeidelse av åpningsbalansen er immaterielle eiendeler og varige driftsmidler verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Finansielle anleggsmidler er verdsatt til virkelig verdi.

Gjenanskaffelsesverdi for en eiendel er det beløp det vil koste dersom eiendelen skulle anskaffes i dag, vurdert til samme kvalitet, standard og funksjonalitet som eksisterende eiendel.

Omløpsmidler er verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Kortsiktig gjeld er verdsatt til pålydende.

Pensjoner

SRS 25 Ytelser til ansatte legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser for ordninger til Statens pensjonskasse (SPK). Arbeidstilsynet resultatfører arbeidsgiverandel av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon kostnadsføres som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan. Fra 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlige virksomheter. Fra 1. januar 2022 betaler virksomheten en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert arbeidsgiverandel som del av pensjonspremien. At premien er virksomhetsspesifikk, betyr at den beregnes ut fra den enkelte virksomhets forhold, ikke for grupper av virksomheter samlet. At den er hendelsesbasert, betyr at den tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden i virksomheten, slik at premiereserven er ajour i forhold til medlemmets opptjening. Medlemsandelen på to prosent av lønnsgrunnlaget er uendret.

Leieavtaler

Arbeidstilsynet har benyttet forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler, og klassifiserer alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

Arbeidstilsynet betaler også husleie der vi ikke er part i leieavtalene. Dette gjelder A-krim satsingen, SUA og NTAES. Det er Skatteetaten og Politi og lensmannsetaten som har inngått og forvalter disse avtalene.

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av Arbeidstilsynet. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på 50 000 kroner eller mer.

Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrasket avskrivninger. Inventar og IKT-utstyr er i hovedsak det som utgjør anleggsmidlene. Både på inventar og IKT-utstyr blir enkeltkjøp balanseført selv om de enkeltvis har en verdi på under kr 50 000 da samlet verdi er vesentlig. Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved endret anvendelse eller utnyttelse, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

Egenutvikling av programvare

Kjøp av tjenester og egen tid til utvikling av programvare er kostnadsført.

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Statens kapital

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld, og fremgår i regnskapslinjen for avregninger i balanseoppstillingen. Bruttobudsjetterte virksomheter presenterer ikke konsernkontoene i Norges Bank som bankinnskudd. Konsernkontoene inngår i regnskapslinjen avregnet med statskassen.

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten presenteres etter kontantprinsipp. Tilskudd regnskapsføres når vedtak er fattet og godkjent for utbetaling.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsippet

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og alle utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank.

Resultatregnskap		
	Note	31.12.2025
Driftsinntekter		
Inntekt fra bevilgninger	1	873 744 828
Inntekt fra gebyrer	1	46 209 838
Salgs- og leieinntekter	1	1 999 056
<i>Sum driftsinntekter</i>		<i>921 953 722</i>
Driftskostnader		
Lønnskostnader	2	691 592 158
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3	3 421 189
Andre driftskostnader	4	226 911 975
<i>Sum driftskostnader</i>		<i>921 925 322</i>
Driftsresultat		28 400
Finansinntekter og finanskostnader		
Finanskostnader	5	28 400
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		<i>-28 400</i>
Resultat av periodens aktiviteter		0
Avregninger og disponeringer		
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		<i>0</i>
Innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten		
<i>Sum innkrevingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		<i>0</i>
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		
Tilskudd til andre	7	68 668 666
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning		68 668 666
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		<i>0</i>

Balanse			
	Note	31.12.2025	01.01.2025
EIEDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Sum immaterielle eiendeler		0	0
II Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3	27 204 000	8 391 459
Sum varige driftsmidler		27 204 000	8 391 459
III Finansielle anleggsmidler			
Sum finansielle anleggsmidler		0	0
Sum anleggsmidler		27 204 000	8 391 459
B. Omløpsmidler			
I Beholdning av varer og driftsmateriell			
Sum beholdning av varer og driftsmateriell		0	0
II Fordringer			
Kundefordringer	8	2 101 674	2 831 507
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	9	500 000	0
Andre fordringer	10	16 330 128	13 465 652
Sum fordringer		18 931 802	16 297 159
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		0	0
Sum omløpsmidler		18 931 802	16 297 159
Sum eiendeler drift		46 135 802	24 688 618

IV Fordringer vedrørende innkrevingsvirksomhet og andre overføringer

<i>Sum fordringer vedr. innkrevingsvirksomhet og andre overføringer</i>	0	0
---	---	---

Sum eiendeler	46 135 802	24 688 618
----------------------	-------------------	-------------------

Balanse

	Note	31.12.2025	01.01.2025
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
<i>Sum virksomhetskapi tal</i>		0	0
II Avregninger			
Avregnet med statskassen (bruttobudsjetterte)	6	-121 708 391	-146 507 913
<i>Sum avregninger</i>		-121 708 391	-146 507 913
Sum statens kapital		-121 708 391	-146 507 913
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelse r			
<i>Sum avsetninger for langsiktige forpliktelse r</i>		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
<i>Sum annen langsiktig gjeld</i>		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		26 689 811	33 653 624
Skyldig skattetrekk		27 485 563	23 390 498
Skyldige offentlige avgifter		11 864 180	12 465 371
Avsatte feriepenger		64 238 552	58 294 409
Mottatt forskuddsbetaling	9	600 000	0
Annen kortsiktig gjeld	11	36 966 088	43 392 629
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		<i>167 844 194</i>	<i>171 196 531</i>
Sum gjeld		167 844 194	171 196 531

Sum statens kapital og gjeld drift	46 135 802	24 688 618
---	-------------------	-------------------

IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer

<i>Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
--	----------	----------

Sum statens kapital og gjeld	46 135 802	24 688 618
-------------------------------------	-------------------	-------------------

Note 1 Driftsinntekter

31.12.2025

Inntekt fra bevilgninger*

Inntekt fra bevilgninger	873 744 828
--------------------------	-------------

Sum inntekt fra bevilgninger	873 744 828
-------------------------------------	--------------------

*Etter de statlige regnskapsstandardene beregnes inntekt fra bevilgninger for bruttobudsjetterte virksomheter som differansen mellom periodens kostnader og opptjente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter fra tilskudd og overføringer til virksomheten. En konsekvens av dette er at resultat av periodens aktiviteter blir null.

Inntekt fra tilskudd og overføringer

Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	0
---	----------

Gebyrer 1	46 209 838
-----------	------------

Sum inntekt fra gebyrer	46 209 838
--------------------------------	-------------------

Salgsinntekt, avgiftsfri	1 999 056
--------------------------	-----------

Sum salgs- og leieinntekter	1 999 056
------------------------------------	------------------

Sum andre driftsinntekter	0
----------------------------------	----------

Sum driftsinntekter	921 953 722
----------------------------	--------------------

Note 2 Lønnskostnader, årsverk og andre ytelser	
	31.12.2025
Lønn	515 980 922
Feriepenger	65 821 363
Arbeidsgiveravgift	79 570 896
Pensjonskostnader*	45 573 024
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-25 601 726
Andre ytelser	10 247 680
Sum lønnskostnader	691 592 158

* Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2025 8,87 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremie på artskonto 542/pensjonsgrunnlaget i 2025 rapportert til SPK).

**Inneholder lønn og sosiale kostnader (feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonskostnader).

Antall utførte årsverk hittil i år:	659
--	------------

Lønn og andre ytelser til virksomhetsleder

Direktør for Arbeidstilsynet	1 850 000
------------------------------	-----------

I henhold til DFØs krav skal det gis noteopplysninger om samlede utgifter (utbetalinger) til lønn og andre ytelser til virksomhetsleder for inneværende og foregående år. Arbeidstilsynet har ikke styre, og det skal derfor ikke gis opplysninger om styrehonorarer.

Virksomhetslederens lønn for 2025 utgjorde 1 850 000 kroner. Det er i tillegg beregnet arbeidsgiveravgift, feriepenger og pensjonskostnader etter gjeldende statlige satser. Arbeidstilsynet har ingen særskilte avtaler som medfører fremtidige forpliktelser, som etterlønn, bonusordninger eller pensjonsordninger utover ordinær ordning i Statens pensjonskasse.

Note 3 Varige driftsmidler

	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	8 391 459	8 391 459
Tilgang i året	22 239 703	22 239 703
<i>Anskaffelseskost</i>	30 631 162	30 631 162
Ordinære avskrivninger i året	3 421 189	3 421 189
Balanseført verdi 31.12.2025	27 209 973	27 209 973

Note 4 Andre driftskostnader

	31.12.2025
Husleie	56 808 925
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 102 379
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	17 541 456
Leie maskiner, inventar og lignende	31 314 390
Mindre utstyrsanskaffelser	3 906 854
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	6 213
Kjøp av konsulenttenester	55 156 653
Kjøp av andre fremmede tjenester	2 428 176
Reiser og diett	33 282 146
Tap og lignende	18 882
Øvrige driftskostnader	25 345 902
Sum andre driftskostnader	226 911 975

Husleie, vedlikehold og drift av leide lokaler

Arbeidstilsynet har leieavtaler på kontorlokaler over hele landet.

Husleiekostnadene inkluderer:

- husleie
- felleskostnader
- energi og strøm
- renhold
- andre eiendomsrelaterte driftskostnader

Husleieavtalene reguleres årlig i tråd med utviklingen i konsumprisindeksen (KPI).

Kostnader til vedlikehold og ombygging av leide lokaler omfatter blant annet tilpasninger i forbindelse med flytting, arealoptimalisering og nødvendig bygningsmessig oppgradering

Leie av maskiner, inventar og lignende

Denne posten består i hovedsak av:

- leie av programvare og lisenser
- leie av datamaskiner og teknisk utstyr
- leie av biler brukt i tilsynsvirksomheten
- korttidsleie av utstyr til prosjekter og operative aktiviteter

Leiekostnader benyttes der dette er mer kostnadseffektivt enn kjøp, og inngår som del av Arbeidstilsynets standardiserte driftsmodell.

Kjøp av konsulenttjenester

Konsulentkostnadene gjelder i hovedsak:

- utvikling, videreutvikling og forvaltning av IKT-løsninger
- rekrutteringstjenester
- kommunikasjons- og designbistand
- juridiske tjenester
- analyse- og utredningsarbeid

Arbeidstilsynet arbeider systematisk for å redusere konsulentbruk, særlig innen IT utvikling, og prioriterer intern kompetanse der det er hensiktsmessig.

Reiser og diett

Reise- og diettkostnadene knytter seg primært til den utadrettede tilsynsaktiviteten i hele landet.

Posten omfatter:

- Ikke oppgavepliktige reiser (fly, tog, hotell, mv.)
- diettgodtgjørelse
- bilgodtgjørelse ved bruk av egen bil
- andre reiserelaterte kostnader i forbindelse med inspeksjoner, møter og regionale aktiviteter

Variasjonen i reisekostnader følger aktivitetsnivået i tilsynsvirksomheten.

Øvrige driftskostnader

Øvrige driftskostnader omfatter et bredt spekter av administrative utgifter, blant annet:

- kurs, møter, samlinger og profilering
- digital post og tilgang til elektroniske oppslagsverk
- abonnementer og faglitteratur
- utgifter til informasjonstiltak, kommunikasjonsmateriell og brukerrettet veiledning
- kjøp av mobiltelefoner, datarekvisita og annet mindre utstyr
- tap og lignende mindre beløp

Disse kostnadene understøtter den løpende driften av etaten og sikrer at ansatte har nødvendig verktøy og fagressurser i sitt arbeid.

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

Gjenværende varighet	Type eiendel					
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur eiendeler	Sum
Varighet inntil 1 år		7 997 685				7 997 685
Varighet 1-5 år		14 168 807	8 312 161	1 139 493		23 620 461
Varighet over 5 år		31 622 219				31 622 219
Arbeidstilsynet er ikke part i husleieavtale, gjelder A-krim, SUA og NTAES. Det er Skatteetaten og Politi- og lensmannsetaten som har inngått avtaler		3 020 215				3 020 215
Kostnadsført leiebetaling for perioden	0	56 808 926	8 312 161	1 139 493	0	66 260 580

Arbeidstilsynet har husleieavtale med varierende varighet, der den lengste har varighet inntil 16 år på rapporteringstidspunktet. Årlig husleiekostnad i 2025 er på 56,8 millioner kroner.

Note 5 Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2025
Finansinntekter	
Sum finansinntekter	0
Finanskostnader	
Rentekostnad	27 910
Valutatap (disagio)	490
Sum finanskostnader	28 400

Note 6 Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)

A) Forklaring til at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen (kongruensavvik)

	31.12.2025	01.01.2025	Endring*
Avregnet med statskassen i balansen	-121 708 391	-146 507 913	24 799 521

Bakgrunnen for at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen for bruttobudsjetterte virksomheter, er at konsernkontoene i Norges Bank inngår som en del av avregnet med statskassen i balansen. I tillegg hensyntas enkelte transaksjoner som ikke er knyttet til virksomhetens drift og transaksjoner som ikke medfører ut - eller innbetaling. Nedenfor vises de ulike postene som er grunnen til at endring i avregnet med statskassen i balansen ikke er lik periodens resultat.

Endring i avregnet med statskassen

Konsernkontoer i Norges Bank

Konsernkonto utbetaling	-998 590 904
Konsernkonto innbetaling	78 526 787
<i>Netto trekk konsernkonto</i>	<i>-920 064 117</i>
<i>Innbetalinger og utbetalinger som ikke inngår i virksomheten drift (er gjennomstrømningsposter)</i>	
- Innbetaling innkreivingsvirksomhet og andre overføringer	0
+ Utbetaling tilskuddsforvaltning og andre overføringer	68 668 666
<i>Bokføringer som ikke går over bankkonto, men direkte mot avregning med statskassen</i>	
+ Inntektsført fra bevilgning (underkonto 1991)	873 744 828
- Gruppeliv/arbeidsgiveravgift (underkonto 1985 og 1986)	-81 448 489

	+ Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift (underkonto 1987)	34 299 590
<i>Andre avstemmingsposter</i>		
	Spesifikasjon av andre avstemmingsposter	0
<i>Forskjell mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto</i>		-24 799 521
<i>Resultat av periodens aktiviteter før avregning mot statskassen</i>		0
Sum endring i avregnet med statskassen *		-24 799 521

*Sum endring i avregnet med statskassen skal stemme med periodens endring ovenfor.

Diff: 0

Note 6 Sammenheng mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen (bruttobudsjetterte virksomheter)

B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2025 Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	31.12.2025 Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Varige driftsmidler	27 204 000	0	27 204 000
Sum	27 204 000	0	27 204 000
Finansielle anleggsmidler			
Sum	0	0	0
Omløpsmidler			
Kundefordringer	2 101 674	0	2 101 674
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	500 000	0	500 000
Andre fordringer	16 330 128	77 302	16 252 826
Sum	18 931 802	77 302	18 854 500
Langsiktige forpliktelser og gjeld			
Sum	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-26 689 811	0	-26 689 811
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-27 485 563	-29 150 175	1 664 612
Skyldige offentlige avgifter	-11 864 180	-102 014	-11 762 166
Avsatte feriepengar	-64 238 552	0	-64 238 552
Mottatt forskuddsbetaling	-600 000	-600 000	0
Annen gjeld til ansatte	-32 877 437	0	-32 877 437
Avsatt pensjonspremie til SPK, arbeidsgiverandel	0	-19 667 185	19 667 185

Annen kortsiktig gjeld	-4 088 650	62 424	-4 151 075
Sum	-167 844 194	-49 456 950	-118 387 244
Sum	-121 708 391	-49 379 648	-72 328 744

Note 7 Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten

Tilskudd til andre

	31.12.2025
Utbetaling av tilskudd til andre	68 668 666
Sum tilskudd til andre	68 668 666

Arbeidstilsynet er forvalter av tilskuddsordningen knyttet til partsstyrte bransjeprogrammer under avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA avtalen 2025 - 2028).

Note 8 Kundefordringer

	31.12.2025	01.01.2025
Kundefordringer til pålydende	2 101 674	2 831 507
Sum kundefordringer	2 101 674	2 831 507

Kundefordringer er i hovedsak utestående byggesaksgebyrer. Det er ikke avsatt til tap på kundefordringer i 2025. Det er ført kr 18 000 som faktisk tap.

Note 9 Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddsbetaling

Opptjente, ikke fakturerte inntekter (fordring)

	31.12.2025	01.01.2025
Opptjent, ikke fakturert byggesaksgebyr	500 000	0
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	500 000	0

Mottatt forskuddsbetaling (gjeld)

	31.12.2025	01.01.2025
Partsamarbeid og medbestemmelse	600 000	0
Sum mottatt forskuddsbetaling	600 000	0

Note 10 Andre kortsiktige fordringer

	31.12.2025	01.01.2025
Forskuddsbetalt lønn	0	65 396
Personallån	77 302	231 019
Forskuddsbetalte leie	8 530 666	4 555 911
Andre forskuddsbetalte kostnader	1 483 233	2 888 721
Andre fordringer	6 238 927	5 724 605
Sum andre kortsiktige fordringer	16 330 128	13 465 652

Note 11 Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2025	01.01.2025
Skyldig lønn	-74 108	-9 216
Annen gjeld til ansatte	32 877 437	41 787 219
Påløpte kostnader	4 162 609	1 582 830
Avstemmingsdifferanser ved rapportering til statsregnskapet	150	31 797
Sum annen kortsiktig gjeld	36 966 088	43 392 629

* På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november 2024, fikk ikke virksomheten utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Virksomheten gjorde derfor et estimat for lønnsavsetningen for det sentrale lønnsoppgjøret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) pr. 31.12.24. Avsetningen inkluderte også virksomhetens eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som ble fremforhandlet sentralt.

Referanser

- [1] Arbeidstilsynet, «Effekter av brev om verneombud», *Innsikt - Anal. Fra Arb.*, bd. 2025, nr. 4, Åpnet: 27. oktober 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/innsikt/innsikt-4---2025.pdf>
- [2] J. Takala, P. Härmäläinen, R. Sauni, W. Husberg, S. Neupane, og Y. Samant, «Work today and in the future Part three: Work-related fatalities, diseases and costs in the Nordic countries», 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://niva.org/app/uploads/work-related-deaths-report-24.4.2024.pdf>
- [3] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [4] Nav, «Legemeldt sykefravær etter diagnosegruppe - 2010-2024», Årsstatistikk - sykefravær og sykepenger. Åpnet: 20. februar 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk>
- [5] Arbeidstilsynet, «Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter 2025 (under arbeid)», Arbeidstilsynet, Trondheim, Kompass x/2026, 2026.
- [6] 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>
- [7] 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>
- [8] 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>
- [9] K. O. Krohn, H. Rognstad, M. C. Bratz, K. Berntsen, M. Kulstad, og A. Gåskjønlie, «Evaluerings av treparts bransjeprogram som arbeidsform», Deloitte AS. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www2.deloitte.com/no/no/pages/public-sector/articles/evaluering-av-treparts-bransjeprogram-som-arbeidsform.html>
- [10] K. Alsos, J. S. Huseby, S. M. Oppegaard, og K. Reegård, «Plattformmediert arbeid i Norge. Omfang, utvikling og kjennetegn.», Fafo, 2025:12, 2025. Åpnet: 29. august 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/plattformmediert-arbeid-i-norge>
- [11] Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES), «Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet. Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2026–2028.», NTAES, 2026.

Vedlegg 1: Utfyllende statistikk for del 3

Leseveiledning

Dette vedlegget inneholder statistikk utover det man finner i hovedrapportens del 3, for forklaringsvariablene i tildelingsbrevets vedlegg 4 og enkelte andre indikatorer som er sentrale for å vise etatens aktiviteter og resultater.

Tabellene viser tall for følgende temaområder:

- ressursbruk
- tilsyn, reaksjoner og anmeldelser
- veiledning og kunnskapsformidling
- søknader og meldinger
- arbeidsskadedødsfall
- arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer

De fleste tall for tilsyn, reaksjoner og anmeldelser vises både totalt og per overordnet mål. Tilsynstall som ikke er knyttet til overordnede mål vises for siste fem år, så langt det er mulig. Tall knyttet til overordnede mål kan bare vises fra og med 2022. Tall for årlige prioriteringer vises kun for 2025.

Alle tall er oppdatert per 17. februar 2026. De fleste tallene kan endre seg etter rapporteringstidspunktet, etter hvert som tilsynssaker og eventuelle klagesaker fra 2025 blir ferdig behandlet.

Arbeidstilsynet jobber risikobasert, både i valg av tilsynsobjekt og kontrolltema. Dette medfører at de aller fleste tall knyttet til funn fra tilsyn, kun gir et bilde på det vi har kontrollert i virksomhetene vi har vært hos, og ikke kan generaliseres til større deler av norsk arbeidsliv.

Ressursbruk

Driftsutgifter per mål og virkemiddel

Vedleggstabell 1: Driftsutgifter i millioner kroner og fordelt på type virkemiddel. Per overordnet mål og totalt, 2024 og 2025. Kun kjerneprosesser.

Mål og virkemiddel	2024	2025
Overordnet mål 1, millioner kroner	262,3	273,3
Tilsyn og sanksjonsmidler	54 %	53 %
Veiledning og kunnskapsformidling	14 %	15 %
Godkjenningsordninger	11 %	10 %
Regelverksutvikling	8 %	8 %
Annen kjerneaktivitet	14 %	14 %
Overordnet mål 2, millioner kroner	84,3	97,1
Tilsyn og sanksjonsmidler	66 %	65 %
Veiledning og kunnskapsformidling	16 %	15 %
Godkjenningsordninger	9 %	9 %
Annen kjerneaktivitet	10 %	11 %
Overordnet mål 3, millioner kroner	57,1	53,3
Tilsyn og sanksjonsmidler	77 %	71 %
Veiledning og kunnskapsformidling (kun SUA)	6 %	7 %
Annen kjerneaktivitet	17 %	22 %
Totalt, millioner kroner	406,0	423,7
Tilsyn og sanksjonsmidler	59 %	58 %
Veiledning og kunnskapsformidling	13 %	14 %
Godkjenningsordninger	9 %	9 %
Regelverksutvikling	5 %	5 %
Annen kjerneaktivitet	14 %	14 %

Tilsyn, reaksjoner og anmeldelser

Tilsyn per mål

Vedleggstabell 2: Antall gjennomførte tilsyn per overordnet mål, 2021–2025.

Mål	2021	2021	2022	2023	2024
Overordnet mål 1	-	7 426	7 049	7 622	7 516
Overordnet mål 2	-	2 884	3 999	4 050	5 547
Overordnet mål 3	-	1 818	1 929	1 424	1 317
Totalt	11 617	12 128	12 977	13 096	14 380

Nøkkeltall per mål og prioritering

Vedleggstabell 3: Antall gjennomførte tilsyn, andel kontrollpunkter med avdekte brudd og reaksjonsprosent (andel tilsyn med minst én reaksjon). Per overordnet mål og prioritering, 2025.

Mål og prioritering	Antall tilsyn	Andel brudd	Reaksjonsprosent
Overordnet mål 1	7 516	30 %	65 %
Arbeidsgivere forebygger muskel- og skjelettplager og psykiske plager	2 365	30 %	74 %
Arbeidsgivere forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier	365	29 %	72 %
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker	2 969	32 %	61 %
Andre tilsyn	1 817	30 %	58 %
Overordnet mål 2	5 547	23 %	57 %
Arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår	4 672	21 %	58 %
Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester	875	43 %	57 %
Overordnet mål 3	1 317	28 %	39 %
Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter	831	31 %	46 %
Andre tilsyn (tall for tilsyn innenfor prioriteringen om sentrale trusselaktører er ikke tilgjengelige.)	486	22 %	28 %
Totalt	14 380	28 %	60 %

Tilsynsformer

Vedleggstabell 4: Antall tilsyn etter tilsynsform. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Tilsynsform	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	7 426	7 049	7 622	7 516
Stedlige	6 119	5 899	6 036	6 135
Dokumenttilsyn	1 180	1 053	1 467	1 296
Digitale tilsyn	127	97	119	85
Overordnet mål 2	2 884	3 999	4 050	5 547
Stedlige	2 339	3 441	3 603	4 812
Dokumenttilsyn	199	413	189	128
Digitale tilsyn	346	145	258	607
Overordnet mål 3	1 818	1 929	1 424	1 317
Stedlige	1 698	1 807	1 379	1 293
Dokumenttilsyn	112	118	45	23
Digitale tilsyn	8	4	-	1
Alle mål	12 128	12 977	13 096	14 380
Stedlige	10 156	11 147	11 018	12 240
Dokumenttilsyn	1 491	1 584	1 701	1 447
Digitale tilsyn	481	246	377	693

Meldingsmåter

Vedleggstabell 5: Antall stedlige tilsyn etter meldingsmåte. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Meldingsmåte	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	6 119	5 899	6 036	6 135
Meldt	3 296	3 408	3 536	3 589
Uanmeldt	2 823	2 491	2 500	2 546
Overordnet mål 2	2 339	3 441	3 603	4 812
Meldt	733	610	519	543
Uanmeldt	1 606	2 831	3 084	4 269
Overordnet mål 3	1 698	1 807	1 379	1 293
Meldt	13	23	13	3
Uanmeldt	1 685	1 784	1 366	1 290
Totalt, alle mål	10 156	11 147	11 018	12 240
Meldt	4 042	4 041	4 068	4 135
Uanmeldt	6 114	7 106	6 950	8 105

Virksomhetsstørrelse

Vedleggstabell 6: Antall tilsyn etter antall registrerte arbeidstakere hos tilsynsobjekt (underenhet), 2021–2025.

Virksomhetsstørrelse	2021	2022	2023	2024	2025
Ingen ansatte	1 225	1 203	1 458	1 967	2 064
1 – 4 ansatte	1 389	1 493	1 663	865	947
5 – 9 ansatte	2 049	1 988	2 201	2 310	3 126
10 – 19 ansatte	2 356	2 555	2 691	2 776	3 216
20 – 49 ansatte	2 339	2 618	2 608	2 741	2 795
50 – 99 ansatte	1 102	1 185	1 211	1 304	1 118
100 – 249 ansatte	716	705	758	710	605
250 ansatte og over	441	381	387	422	405
Ikke utfyllt	0	0	0	1	104
Totalt	11 617	12 128	12 977	13 096	14 380

Virksomhetenes næringer

Vedleggstabell 7: Alle tilsyn fordelt på tilsynsobjektens hovednæring (SN2025), 2021–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2021	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	3 %	3 %	3 %	3 %
B Bergverksdrift og utvinning	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
C Industri	13 %	10 %	9 %	9 %	7 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	33 %	40 %	37 %	34 %	29 %
G Varehandel	11 %	5 %	6 %	6 %	13 %
H Transport og lagring	6 %	5 %	6 %	7 %	7 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	9 %	14 %	13 %	13 %	11 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	8 %	8 %	5 %	5 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Q Undervisning	1 %	1 %	2 %	3 %	4 %
R Helse- og sosialtjenester	3 %	5 %	6 %	8 %	6 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	4 %	3 %	5 %	5 %	7 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 8: Tilsyn innenfor overordnet mål 1 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	2 %	3 %	3 %	4 %
B Bergverksdrift og utvinning	1 %	1 %	1 %	1 %
C Industri	13 %	14 %	13 %	11 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	1 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	43 %	40 %	38 %	36 %
G Varehandel	5 %	7 %	6 %	7 %
H Transport og lagring	3 %	3 %	4 %	3 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	9 %	6 %	3 %	2 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	3 %	3 %	3 %	3 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	4 %	3 %	3 %	3 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	3 %	3 %	2 %	2 %
Q Undervisning	1 %	3 %	5 %	7 %
R Helse- og sosialtjenester	8 %	10 %	14 %	10 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	1 %	0 %	0 %
T Annen tjenesteyting	4 %	4 %	6 %	10 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 9: Tilsyn innenfor overordnet mål 2 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5 %	4 %	4 %	2 %
B Bergverksdrift og utvinning	0 %	0 %	0 %	0 %
C Industri	6 %	4 %	5 %	3 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	31 %	27 %	24 %	19 %
G Varehandel	4 %	5 %	8 %	23 %
H Transport og lagring	7 %	9 %	9 %	9 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	25 %	24 %	31 %	23 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
L Finansiell tjenesteyting	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	1 %	1 %	1 %	2 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	1 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	19 %	18 %	9 %	8 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0 %	1 %	3 %	2 %
Q Undervisning	0 %	0 %	0 %	1 %
R Helse- og sosialtjenester	0 %	0 %	0 %	1 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	0 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	0 %	5 %	4 %	3 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Vedleggstabell 10: Tilsyn innenfor overordnet mål 3 fordelt på tilsynsobjektene hovednæring (SN2025), 2022–2025. En virksomhet kan være registrert på flere næringer.

Næring	2022	2023	2024	2025
A Jordbruk, skogbruk og fiske	2 %	1 %	2 %	1 %
B Bergverksdrift og utvinning	0 %	0 %	0 %	0 %
C Industri	6 %	4 %	3 %	2 %
D Forsyning av elektrisitet, gass, damp og kjøleluft	0 %	0 %	0 %	0 %
E Vannforsyning, avløps-, renovasjons- og oppryddingsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	41 %	44 %	37 %	32 %
G Varehandel	6 %	8 %	6 %	8 %
H Transport og lagring	7 %	9 %	21 %	21 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	18 %	14 %	15 %	16 %
J Utgivelse, kringkasting, innholdsproduksjon og distribusjonsvirksomhet	0 %	0 %	0 %	0 %
K Telekommunikasjon, dataprogrammering, konsulentvirksomhet, datainfrastruktur og andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	0 %	0 %	0 %	0 %
M Eiendomsvirksomhet	5 %	3 %	3 %	2 %
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	1 %	1 %	2 %	1 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	6 %	5 %	7 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0 %	0 %	0 %	0 %
Q Undervisning	0 %	0 %	0 %	0 %
R Helse- og sosialtjenester	0 %	0 %	0 %	0 %
S Kulturell virksomhet, idrett og fritidsaktiviteter	0 %	1 %	1 %	1 %
T Annen tjenesteyting	6 %	9 %	5 %	8 %
U Lønnet arbeid i private husholdninger og annen vareproduksjon og tjenesteyting i private husholdninger til eget bruk	0 %	0 %	0 %	0 %
Uoppgitt	0 %	0 %	0 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %

Kontrollpunkter og brudd

Vedleggstabell 11: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Alle tilsyn, 2021–2025.

Indikator	2021	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	71 748	104 266	121 870	118 041	107 964
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	6,4	8,6	9,4	9,0	7,5
Andel kontrollpunkter med brudd	28 %	32 %	31 %	29 %	28 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	53 %	71 %	74 %	72 %	67 %

Vedleggstabell 12: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	75 410	78 838	77 522	63 671
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	10,2	11,2	10,2	8,5
Andel kontrollpunkter med brudd	33 %	33 %	31 %	30 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	76 %	80 %	78 %	72 %

Vedleggstabell 13: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	19 487	32 695	34 015	38 187
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	6,8	8,2	8,4	6,9
Andel kontrollpunkter med brudd	27 %	26 %	23 %	23 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	65 %	69 %	67 %	64 %

Vedleggstabell 14: Antall kontrollerte forhold, summert og i gjennomsnitt, benyttet i tilsyn, andel av kontrollpunktene med avdekte brudd og andel tilsyn med minst ett brudd. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025.

Indikator	2022	2023	2024	2025
Antall kontrollpunkter, summert	9 369	10 337	6 504	6 106
Antall kontrollpunkter, snitt per tilsyn	5,2	5,4	4,6	4,6
Andel kontrollpunkter med brudd	35 %	34 %	33 %	28 %
Andel gjennomførte tilsyn med brudd	60 %	65 %	54 %	47 %

Undertema – antall tilsyn

Vedleggstabell 15: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Alle tilsyn, 2021–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	1 457	3 105	2 955	3 321	6 388
Arbeidsavtaler	2 116	4 168	5 056	4 749	5 408
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	2 383	4 423	4 372	4 426	5 075
Bedriftshelsetjeneste	1 725	3 574	4 862	5 238	4 690
Lønnsystemer	1 766	3 853	4 747	4 240	4 216
Arbeidstidsordninger	2 138	3 467	4 524	4 014	4 001
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	1 498	3 404	3 200	3 409	3 558
HMS-kort	2 354	4 174	4 864	3 671	3 373
Informasjon og opplæring	1 465	3 373	2 978	2 683	2 699
Maskiner og annet arbeidsutstyr	1 996	2 742	3 161	2 946	2 186
Bygnings- og utstyrmessige forhold	1 822	2 813	3 287	3 067	2 093
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	595	2 534	2 247	2 153	1 958
Tungt og ensformig arbeid	206	879	1 619	1 478	1 583
Manuelt arbeid	715	1 994	1 744	1 052	1 131
Vold og trusler	262	490	673	892	830
Informasjons- og påseplikt	134	187	173	369	807
Stoffkartotek	43	96	590	691	764
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	5 566	533	437	503	757
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	6 135	513	472	633	706
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	6 473	572	489	736	642
Andre undertema	3 780	5 076	4 827	3 676	3 172
Totalt	11 147	12 128	12 977	13 095	14 380

Vedleggstabell 16: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	4 312	4 194	4 319	4 996
Bedriftshelsetjeneste	3 205	4 369	5 001	4 511
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	2 935	2 695	3 015	3 886
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	3 109	2 843	3 101	3 153
Informasjon og opplæring	3 357	2 909	2 648	2 668
Maskiner og annet arbeidsutstyr	2 537	2 608	2 586	2 071
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	2 496	2 183	2 034	1 891
HMS-kort	2 557	2 238	2 217	1 846
Bygnings- og utstyrmessige forhold	2 505	2 306	2 261	1 809
Tungt og ensformig arbeid	878	1 404	1 362	1 444
Manuelt arbeid	1 977	1 729	1 048	1 129
Vold og trusler	478	657	891	830
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	530	421	488	751
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	507	447	628	705
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	545	448	717	630
Personlig verneutstyr - teknisk	891	782	640	483
Stoffkartotek	75	176	409	482
Arbeidsavtaler	921	823	524	299
Byggherre	302	262	248	284
Registrerings- og meldeplikt	263	255	77	228
Andre undertema	3 581	3 066	2 421	1 344
Totalt	7 426	7 049	7 622	7 516

Vedleggstabell 17: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	1 867	2 731	2 993	3 954
Lønnssystemer	1 858	2 669	2 915	3 257
Arbeidstidsordninger	1 554	2 611	2 853	2 950
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	131	229	293	2 482
HMS-kort	666	1 597	1 165	1 292
Informasjons- og påseplikt	34	92	283	699
Bestillerplikter	10	104	298	620
Registrerings- og meldeplikt	158	823	391	393
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	189	302	291	382
Stoffkartotek	1	381	261	272
Bygnings- og utstyrmessige forhold	126	745	673	213
Bedriftshelsetjeneste	206	349	210	147
Tungt og ensformig arbeid	1	215	115	139
Personlig verneutstyr - teknisk	14	157	109	99
Innkvartering	86	86	100	87
Maskiner og annet arbeidsutstyr	98	446	292	84
Innleie og utleie	925	424	302	82
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	27	48	113	64
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	82	150	90	59
Informasjon og opplæring	15	66	34	26
Andre undertema	75	138	84	47
Totalt	2 884	3 999	4 050	5 547

Vedleggstabell 18: Antall gjennomførte tilsyn etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025. Ett tilsyn kan gjelde flere undertema.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	1 380	1 502	1 232	1 155
Lønnssystemer	1 283	1 413	858	887
Arbeidstidsordninger	1 316	1 383	875	864
HMS-kort	951	1 029	289	235
Bygnings- og utstyrmessige forhold	182	236	133	71
Bedriftshelsetjeneste	163	144	27	32
Maskiner og annet arbeidsutstyr	107	107	68	31
Innkvartering	38	46	35	23
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	106	55	17	23
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	29	28	17	20
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	39	31	13	20
Informasjons- og påseplikt	57	22	22	14
Registrerings- og meldeplikt	5	66	22	13
Stoffkartotek	20	33	21	10
Kontrolltiltak	5	14	5	8
Personlig verneutstyr - teknisk	12	8	9	5
Byggherre	37	18	13	5
Informasjon og opplæring	1	3	1	5
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	1	6	3	4
Inneklima	9	9	8	3
Andre undertema	72	76	31	13
Totalt	1 818	1 929	1 423	1 317

Undertema – andel brudd

Vedleggstabell 19: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Alle tilsyn, 2021–2025.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	18 %	20 %	21 %	15 %	18 %
Arbeidsavtaler	28 %	29 %	26 %	25 %	25 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	30 %	31 %	34 %	33 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste	36 %	49 %	29 %	27 %	26 %
Lønnssystemer	28 %	18 %	16 %	14 %	11 %
Arbeidstidsordninger	36 %	43 %	36 %	32 %	27 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	24 %	26 %	28 %	26 %	26 %
HMS-kort	26 %	26 %	27 %	28 %	25 %
Informasjon og opplæring	16 %	19 %	19 %	22 %	16 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	28 %	26 %	32 %	33 %	39 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	31 %	31 %	30 %	29 %	55 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	28 %	21 %	24 %	19 %	17 %
Tungt og ensformig arbeid	37 %	38 %	33 %	29 %	34 %
Manuelt arbeid	46 %	63 %	63 %	61 %	60 %
Vold og trusler	50 %	56 %	61 %	75 %	51 %
Informasjons- og påseplikt	56 %	54 %	50 %	49 %	53 %
Stoffkartotek	82 %	75 %	35 %	30 %	28 %
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	17 %	37 %	45 %	42 %	39 %
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	24 %	55 %	72 %	68 %	62 %
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	17 %	28 %	43 %	41 %	51 %
Andre undertema	34 %	38 %	43 %	39 %	33 %
Totalt	28 %	32 %	31 %	29 %	28 %

Vedleggstabell 20: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Tilsyn innenfor overordnet mål 1, 2022–2025.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	30 %	33 %	32 %	29 %
Bedriftshelsetjeneste	48 %	27 %	26 %	26 %
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	19 %	19 %	13 %	12 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	23 %	24 %	24 %	22 %
Informasjon og opplæring	19 %	18 %	22 %	15 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	24 %	31 %	33 %	38 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	20 %	22 %	18 %	15 %
HMS-kort	26 %	23 %	24 %	22 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	29 %	29 %	29 %	52 %
Tungt og ensformig arbeid	38 %	37 %	32 %	36 %
Manuelt arbeid	63 %	63 %	61 %	60 %
Vold og trusler	56 %	61 %	75 %	51 %
Rutiner - kjemikalier og biologiske faktorer	37 %	44 %	41 %	38 %
Kartlegging og risikovurdering av kjemikalier og biologiske faktorer	55 %	72 %	68 %	62 %
Tiltak for å redusere eksponering for kjemikalier og biologiske faktorer	26 %	41 %	40 %	51 %
Personlig verneutstyr - teknisk	13 %	22 %	24 %	21 %
Stoffkartotek	69 %	54 %	35 %	29 %
Arbeidsavtaler	41 %	35 %	31 %	37 %
Byggherre	30 %	32 %	30 %	26 %
Registrerings- og meldeplikt	26 %	36 %	82 %	27 %
Andre undertema	52 %	50 %	48 %	52 %
Totalt	33 %	33 %	31 %	30 %

Vedleggstabell 21: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema i 2025. Tilsyn innenfor overordnet mål 2, 2022–2025. Kun undertema kontrollert i minst 50 tilsyn i 2025 vises i egne rader.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	30 %	26 %	25 %	25 %
Lønnssystemer	15 %	14 %	13 %	10 %
Arbeidstidsordninger	38 %	31 %	28 %	24 %
Verneombud og tillitsvalgtes medvirkning	62 %	57 %	48 %	30 %
HMS-kort	28 %	28 %	26 %	26 %
Informasjons- og påseplikt	65 %	55 %	50 %	54 %
Bestillerplikter	30 %	30 %	30 %	10 %
Registrerings- og meldeplikt	88 %	52 %	34 %	28 %
Arbeidsmiljøopplæring for ledere og tillitsvalgte	62 %	63 %	57 %	69 %
Stoffkartotek	100 %	26 %	22 %	25 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	85 %	26 %	25 %	78 %
Bedriftshelsetjeneste	59 %	48 %	45 %	47 %
Tungt og ensformig arbeid	0 %	4 %	3 %	4 %
Personlig verneutstyr - teknisk	75 %	20 %	16 %	8 %
Innkvartering	18 %	28 %	15 %	13 %
Maskiner og annet arbeidsutstyr	73 %	31 %	24 %	64 %
Innleie og utleie	22 %	14 %	14 %	24 %
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	77 %	73 %	32 %	56 %
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	84 %	72 %	78 %	79 %
Andre undertema	77 %	71 %	72 %	74 %
Totalt	27 %	26 %	23 %	23 %

Vedleggstabell 22: Andel kontrollpunkter med brudd, sortert etter mest kontrollerte undertema. Tilsyn innenfor overordnet mål 3, 2022–2025. Kun undertema kontrollert i minst 50 tilsyn i 2025 vises i egne rader.

Undertema	2022	2023	2024	2025
Arbeidsavtaler	24 %	23 %	20 %	20 %
Lønnssystemer	22 %	21 %	19 %	15 %
Arbeidstidsordninger	46 %	45 %	48 %	43 %
HMS-kort	25 %	32 %	67 %	52 %
Bygnings- og utstyrmessige forhold	97 %	91 %	96 %	97 %
Andre undertema	76 %	71 %	82 %	78 %
Totalt	35 %	34 %	33 %	28 %

Reaksjoner

Vedleggstabell 23: Reaksjonsprosent for alle tilsyn gjennomført 2021–2025, og per overordnet mål for tilsyn gjennomført 2022–2025.

Mål	2021	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	-	71 %	75 %	72 %	65 %
Overordnet mål 2	-	57 %	62 %	62 %	57 %
Overordnet mål 3	-	56 %	60 %	49 %	39 %
Totalt	45 %	65 %	68 %	66 %	60 %

Vedleggstabell 24: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Alle tilsyn, 2021–2025.

Reaksjonstype	2021	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	14 500	25 053	29 713	25 649	24 035
Vedtak om pålegg	10 342	19 677	23 580	21 211	19 436
Vedtak om pålegg, innfridd	9 954	18 963	22 621	20 400	16 388
Vedtak om tvangsmulkt	1 512	2 310	3 226	2 670	1 589
Vedtak om stans som pressmiddel	321	304	579	366	153
Vedtak om stans ved overhengende fare	795	1 139	1 424	1 140	753
Vedtak om overtredelsesgebyr	392	478	793	648	574

Vedleggstabell 25: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 1, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	18 112	19 517	17 166	15 028
Vedtak om pålegg	14 679	16 352	14 643	12 832
Vedtak om pålegg, innfridd	14 363	16 002	14 296	10 603
Vedtak om tvangsmulkt	1 292	1 647	1 353	859
Vedtak om stans som pressmiddel	94	96	105	30
Vedtak om stans ved overhengende fare	844	971	858	527
Vedtak om overtredelsesgebyr	301	412	293	260

Vedleggstabell 26: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	3 816	6 997	6 385	7 383
Vedtak om pålegg	2 684	5 172	5 086	5 402
Vedtak om pålegg, innfridd	2 505	4 752	4 800	4 754
Vedtak om tvangsmulkt	286	990	857	517
Vedtak om stans som pressmiddel	64	300	138	74
Vedtak om stans ved overhengende fare	107	223	162	148
Vedtak om overtredelsesgebyr	24	182	186	169

Vedleggstabell 27: Antall reaksjoner opprettet og vedtatt, etter reaksjonstype. Tilsyn innenfor mål 3, 2022–2025.

Reaksjonstype	2022	2023	2024	2025
Reaksjoner opprettet	2 930	3 196	2 098	1 624
Vedtak om pålegg	1 992	2 054	1 482	1 202
Vedtak om pålegg, innfridd	1 798	1 865	1 304	1 031
Vedtak om tvangsmulkt	499	582	460	213
Vedtak om stans som pressmiddel	113	177	123	49
Vedtak om stans ved overhengende fare	187	230	120	78
Vedtak om overtredelsesgebyr	141	198	169	145

Overtredelsesgebyrer

Vedleggstabell 28: Antall vedtak om overtredelsesgebyr og gjennomsnitt, median og sum beløp. Per overordnet mål og totalt, 2022–2025.

Mål og indikator	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1, antall vedtak	301	412	293	260
Gjennomsnitt beløp	95 120	106 171	150 677	185 954
Median beløp	75 000	80 000	95 000	100 000
Sum beløp	28 631 000	43 742 500	44 148 420	48 347 920
Overordnet mål 2, antall vedtak	24	182	186	169
Gjennomsnitt beløp	79 500	68 448	88 911	106 598
Median beløp	35 000	50 000	50 000	60 000
Sum beløp	1 908 000	12 457 500	16 537 500	18 015 000
Overordnet mål 3, antall vedtak	141	198	169	145
Gjennomsnitt beløp	72 582	73 356	102 693	159 471
Median beløp	50 000	50 000	75 000	80 000
Sum beløp	10 234 000	14 524 500	17 355 160	23 123 340
Uoppgitt, antall vedtak	12	1	0	0
Gjennomsnitt beløp	118 083	400 000	0	0
Median beløp	75 000	400 000	0	0
Sum beløp	1 417 000	400 000	0	0
Totalt, antall vedtak	478	793	648	574
Gjennomsnitt beløp	88 264	89 690	120 434	155 899
Median beløp	70 000	67 000	80 000	80 000
Sum beløp	42 190 000	71 124 500	78 041 080	89 486 260

Vedleggstabell 29: Antall vedtak om overtredelsesgebyr etter tilsynsobjektets hovednæring (SN2025), 2021–2025. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

Næring	2021	2022	2023	2024	2025
F Bygge- og anleggsvirksomhet	275	332	540	376	345
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	15	14	38	46	49
O Forretningsmessig tjenesteyting	16	22	30	46	38
T Annen tjenesteyting	9	4	38	47	35
C Industri	23	32	33	43	26
G Varehandel	10	15	20	20	22
H Transport og lagring	8	5	17	16	16
M Eiendomsvirksomhet	13	26	34	29	14
R Helse- og sosialtjenester	0	2	5	1	8
Q Undervisning	0	0	3	2	7
Andre næringer	24	29	43	31	18
Totalt	391	476	793	648	574

Vedleggstabell 30: Antall vedtak om overtredelsesgebyrer etter undertema, 2021–2025. Ett gebyr kan gjelde brudd på flere undertema.

Undertema	2021	2022	2023	2024	2025
Bygnings- og utstyrmessige forhold	147	204	354	236	239
HMS-kort	113	178	312	229	193
Arbeidstidsordninger	44	64	94	128	118
Maskiner og annet arbeidsutstyr	62	82	125	80	74
Lønnssystemer	19	28	36	50	32
Registrerings- og meldeplikt	0	1	21	34	20
Arbeidsavtaler	4	14	6	32	19
Arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet	14	19	27	18	12
Kartlegging, risikovurdering og tiltak	15	21	17	29	10
Vold og trusler	0	1	8	6	10
Annet	92	50	72	56	41
Totalt	392	478	793	648	574

Anmeldelser og tilrådinger

Vedleggstabell 31: Antall anmeldelser og tilrådinger til politiet, 2021–2025.

Type politisak	2021	2022	2023	2024	2025
Antall anmeldelser	39	13	42	29	18
Antall tilrådinger	187	141	136	126	75

Vedleggstabell 32: Antall anmeldelser etter lov eller forskrift, 2021–2025. Én anmeldelse kan være hjemlet i flere lover og forskrifter.

Lovforskrift	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidsmiljøloven	38	12	36	26	13
Straffeloven	6	5	18	6	9
Internkontrollforskriften	14	3	5	9	3
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	15	3	9	12	3
Allmenngjøringsloven	3	4	5	1	2
Annet	27	5	19	16	5
Totalt	39	13	42	29	18

Vedleggstabell 33: Antall anmeldelser etter utfall, 2021–2025.

Utfall	2021	2022	2023	2024	2025
Dom	0	1	3	0	0
Forelegg	16	2	13	8	0
Henleggelse	18	8	25	12	3
Påtaleunndatelse	1	0	0	0	0
Ikke avgjort	4	2	1	9	15
Totalt	39	13	42	29	18

Vedleggstabell 34: Antall anmeldelser per overordnet mål, 2022–2025. En anmeldelse kan gjelde flere tilsyn, og innenfor flere mål.

Mål	2022	2023	2024	2025
Overordnet mål 1	7	16	20	9
Overordnet mål 2	0	6	2	2
Overordnet mål 3	6	25	7	10
Totalt	13	42	29	18

Alvorlighetsvurderinger – overordnet mål 1 og 2

Vedleggstabell 35: Antall avsluttede tilsyn per overordnet mål og tilsynsobjektens hovednæring (SN2025), og andel av disse med alvorlige eller svært alvorlige funn, etter inspektørens vurdering. Tilsyn gjennomført i 2025. Kun næringer med minst 100 tilsyn vises i egen rad. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

Mål og næring	Antall avsluttede tilsyn	Andel alvorlig og svært alvorlig
Overordnet mål 1	6 176	31 %
R Helse- og sosialtjenester	531	47 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	107	36 %
H Transport og lagring	228	36 %
Q Undervisning	377	35 %
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	128	34 %
G Varehandel	406	34 %
M Eiendomsvirksomhet	177	33 %
C Industri	630	33 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	232	28 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	2 385	28 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	191	25 %
T Annen tjenesteyting	569	18 %
Andre næringer	296	31 %
Overordnet mål 2	4 912	20 %
H Transport og lagring	434	27 %
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1 061	27 %
O Forretningsmessig tjenesteyting	431	26 %
F Bygge- og anleggsvirksomhet	948	22 %
T Annen tjenesteyting	139	19 %
C Industri	152	15 %
M Eiendomsvirksomhet	121	13 %
A Jordbruk, skogbruk og fiske	101	12 %
G Varehandel	1 220	11 %
Andre næringer	348	11 %

Vedleggstabell 36: Antall avsluttede tilsyn per overordnet mål og prioritering, og andel av disse med alvorlige eller svært alvorlige funn, etter inspektørens vurdering. Tilsyn gjennomført i 2025.

Mål og prioritering	Antall avsluttede tilsyn	Andel alvorlig og svært alvorlig
Overordnet mål 1	6 176	31 %
Arbeidsgivere forebygger muskel- og skjelettplager og psykiske plager	1 799	33 %
Arbeidsgivere forebygger eksponering for kreftfremkallende kjemikalier	298	35 %
Arbeidsgivere forebygger arbeidsrelaterte ulykker	2 629	28 %
Andre tilsyn	1 431	31 %
Overordnet mål 2	4 912	20 %
Arbeidsgivere gir utsatte arbeidstakere lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår	4 089	21 %
Forbrukere og oppdragsgivere stiller krav til og følger opp lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av tjenester	823	13 %

Allmenngjort lønn – overordnet mål 2

Vedleggstabell 37: Antall tilsyn med allmenngjort lønn innenfor overordnet mål 2, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	680	927	1 211	1 160
Byggeplasser i Norge	518	689	534	779
Renholdsbedrifter	47	257	145	183
Godstransport på vei	123	270	283	183
Jordbruks- og gartnerierne	84	86	102	99
Persontransport med turbil	6	17	21	58
Elektrofagene	26	19	22	30
Fiskeindustri	13	20	4	6
Skips- og verftsindustri	13	13	5	4
Totalt	1 508	2 293	2 326	2 500

Vedleggstabell 38: Andel kontrollpunkter knyttet til allmenngjort lønn med brudd, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Merk at det er få tilsyn innenfor enkelte av områdene.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	22 %	27 %	27 %	25 %
Byggeplasser i Norge	6 %	10 %	8 %	4 %
Renholdsbedrifter	5 %	11 %	12 %	10 %
Godstransport på vei	22 %	9 %	9 %	9 %
Jordbruks- og gartner næringene	4 %	15 %	7 %	11 %
Persontransport med turbil	0 %	3 %	20 %	2 %
Elektrofagene	6 %	2 %	6 %	0 %
Fiskeindustri	4 %	6 %	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	6 %	9 %	5 %	7 %
Totalt	12 %	15 %	17 %	11 %

Vedleggstabell 39: Reaksjonsprosent i tilsyn med allmenngjort lønn, etter allmenngjort tariffområde. Tilsyn innenfor mål 2, 2022–2025. Merk at det er få tilsyn innenfor enkelte av områdene.

Allmenngjort tariffområde	2022	2023	2024	2025
Overnatting, servering og catering	22 %	25 %	20 %	19 %
Byggeplasser i Norge	11 %	11 %	5 %	6 %
Renholdsbedrifter	9 %	18 %	20 %	14 %
Godstransport på vei	26 %	12 %	10 %	10 %
Jordbruks- og gartner næringene	2 %	13 %	4 %	7 %
Persontransport med turbil	0 %	6 %	0 %	2 %
Elektrofagene	4 %	5 %	5 %	0 %
Fiskeindustri	8 %	10 %	0 %	0 %
Skips- og verftsindustri	23 %	23 %	20 %	25 %
Totalt	17 %	17 %	15 %	13 %

Formål med tilsyn – overordnet mål 3

Vedleggstabell 40: Antall gjennomførte tilsyn, andel kontrollpunkter med brudd og reaksjonsprosent, etter formål med tilsynet. Tilsyn innenfor mål 3. Et tilsyn kan ha begge formål. Tall for tidligere år er ikke sammenlignbare på grunn av endringer i registrering.

Indikator	Kartlegge	Bekjempe
Antall tilsyn	1 124	209
Andel brudd	25 %	40 %
Reaksjonsprosent	35 %	61 %

Veiledning og kunnskapsformidling

Hovedtall veiledning og kunnskapsformidling

Vedleggstabell 41: Hovedtall for veiledning og kunnskapsformidling, 2021–2025.

Hovedtall	2021	2022	2023	2024	2025
Antall besøk, arbeidstilsynet.no	5 200 000	5 290 000	5 964 766	5 832 801	4 563 147
Antall besøk, prioriterte veil.sider på arbeidstilsynet.no	-	-	1 204 273	1 217 734	1 016 605
Antall besøk, arbeidsmiljoportalen.no	24 412	61 174	49 410	51 008	66 079
Antall besøk, arbeidsmiljohjelpen.no	-	-	14 876	19 135	36 082
Antall kampanjevisninger	-	-	10 031 496	10 763 373	13 935 986
Antall deltakere, veil.seminarer	-	-	12 890	16 657	20 540
Antall deltakere, e-læring	959	1 205	847	1 564	31 542
Antall deltakere, webinar	-	-	50 771	44 691	36 187
Antall mottakere, veil.brev	-	107 000	49 074	28 178	933
Antall førstelinjeveiledninger, Svartjenesten og SUA	63 379	58 568	62 192	51 464	46 556
Antall henvendelser, chatbot	-	-	56 546	73 898	73 087
Antall følgere, sosiale medier	51 277	54 522	65 341	78 104	94 290
Rekkevidde, sosiale medier	-	1 110 692	2 583 079	4 000 000	6 546 843
Antall mediesaker	9 194	8 444	8 886	8 616	7 123
Antall innsynskrav	44 218	65 545	66 162	62 308	50 675

Søknader og meldinger

Søknader om godkjenninger og tillatelser

Vedleggstabell 42: Antall mottatte søknader til utvalgte søknadsordninger, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	-	-	-	2 746	647
Renhold	2 402	2 175	2 243	2 165	2 261
Bilpleie	-	620	542	369	374
Bedriftshelsetjeneste	52	22	21	12	50
Byggesak	4 815	4 076	3 985	4 320	4 612
Dispensasjon fra arbeidstid (endret tellemåte i 2025)	1 062	1 014	883	822	748
Arbeid med asbest	28	192	180	149	191
Utenlandske kompetansebevis	1 303	1 632	2 737	2 700	3 118

Vedleggstabell 43: Behandlingsstatus og utfall for søknader mottatt i 2025, per januar 2026.

Søknadsordning	Behandlet	Godkjent	Ikke godkjent
Bemanningsforetak	647	647	0
Renhold	2 166	1 431	571
Bilpleie	363	238	110
Bedriftshelsetjeneste	50	46	4
Byggesak	4 572	4 566	46
Dispensasjon fra arbeidstid	748	598	141
Arbeid med asbest	185	166	13
Utenlandske kompetansebevis	2 858	2 392	466

Tilsyn med godkjenningsordninger og HMS-kort

Vedleggstabell 44: Antall tilsyn med at arbeidsgivere følger krav til godkjenning, registrering og HMS-kort, etter type søknadsordning, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	37	289	46	58	27
Bilpleie	-	-	277	156	116
Renhold	186	180	602	226	263
HMS-kort	2 354	4 174	4 864	3 671	3 373

Vedleggstabell 45: Antall tilsyn med at oppdragsgivere følger krav til godkjenning, etter type søknadsordning, 2021–2025.

Søknadsordning	2021	2022	2023	2024	2025
Bemanningsforetak	14	584	150	87	36
Renhold	2	3	55	188	505

Varsel og meldinger om arbeidsulykker, kritikkverdige forhold og arbeidsrelatert sykdom

Vedleggstabell 46: Antall tilfeller Arbeidstilsynet har mottatt varsel eller melding om, etter type varselsak, 2021–2025.

Type varselsak	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidsulykke	2 482	2 179	2 137	2 228	2 180
Kritikkverdige forhold	8 868	10 373	12 196	13 233	15 756
Arbeidsrelatert sykdom	1 743	1 818	1 860	1 914	2 089

Vedleggstabell 47: Andel av tilfeller mottatt varsel eller melding om i 2025, som er fulgt opp med tilsyn, etter type varselsak.

Type varselsak	Andel fulgt opp med tilsyn
Arbeidsulykke	23 %
Kritikkverdige forhold	11 %
Arbeidsrelatert sykdom	6 %

Arbeidsskadedødsfall

Vedleggstabell 48: Antall arbeidsskadedødsfall etter arbeidsgivers næring, 2021–2025. Sortert etter næringer med flest arbeidsskadedødsfall i 2025.

Arbeidsgivers næring	2021	2022	2023	2024	2025
C Industri	6	1	3	4	9
A Jordbruk, skogbruk og fiske	5	6	2	4	8
H Transport og lagring	7	7	7	4	3
F Bygge- og anleggsvirksomhet	9	8	6	2	2
O Forretningsmessig tjenesteyting	2	2	1	0	1
R Helse- og sosialtjenester	0	0	0	0	1
P Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	1	0	0	1	1
Q Undervisning	0	0	1	0	1
G Varehandel	0	0	3	4	1
T Annen tjenesteyting	0	0	1	0	1
I Overnattings- og serveringsvirksomhet	1	0	1	0	1
N Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0	0	1	0	1
Andre næringer	0	3	1	1	0
Totalt	31	27	27	20	30

Arbeidsmiljøproblemer og mest utsatte hovednæringer

Vedleggstabell 49: Arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemer og mest utsatte hovednæringer (SN2007). Kilde: Risikobilde (arbeidstilsynet.no, 2025).

Overordnet mål	Problemer	A Jordbruk, skogbruk og fiske	B Bergverksdrift og utvinning	C Industri	D-E Elektrisitet, vann og renovasjon	F Bygge- og anleggsvirksomhet	G Varehandel, repr. av motorvogner	H Transport og lagring	I Overnattings- og servvirksomhet	N Forretningsmessig tjenesteyting	O Off. adm., forsvar og trygdeordninger underlagt off. forv.	P Undervisning	Q Helse- og sosialtjenester	R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	S Annen tjenesteyting
Mål 1: Arbeidsmiljøproblemer	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	•		•	•	•	•	•	•	•			•		•
	Arbeidsrelaterte psykiske plager				•		•	•	•	•	•	•	•	•	
	Arbeidsrelatert kreft		•	•	•	•	•	•							
	Arbeidsulykker	•	•	•	•	•		•		•	•	•	•		
Mål 2 og 3: Seriøsitetsproblemer	Brudd på lønns- og arbeidsvilkår	•		•	•	•	•	•	•	•					
	Uforsvarlig innkvartering	•		•		•		•		•					
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					•		•		•					

Arbeidstilsynet- Modig, klok og tydelig



Sammen for et godt arbeidsliv



Arbeidstilsynet

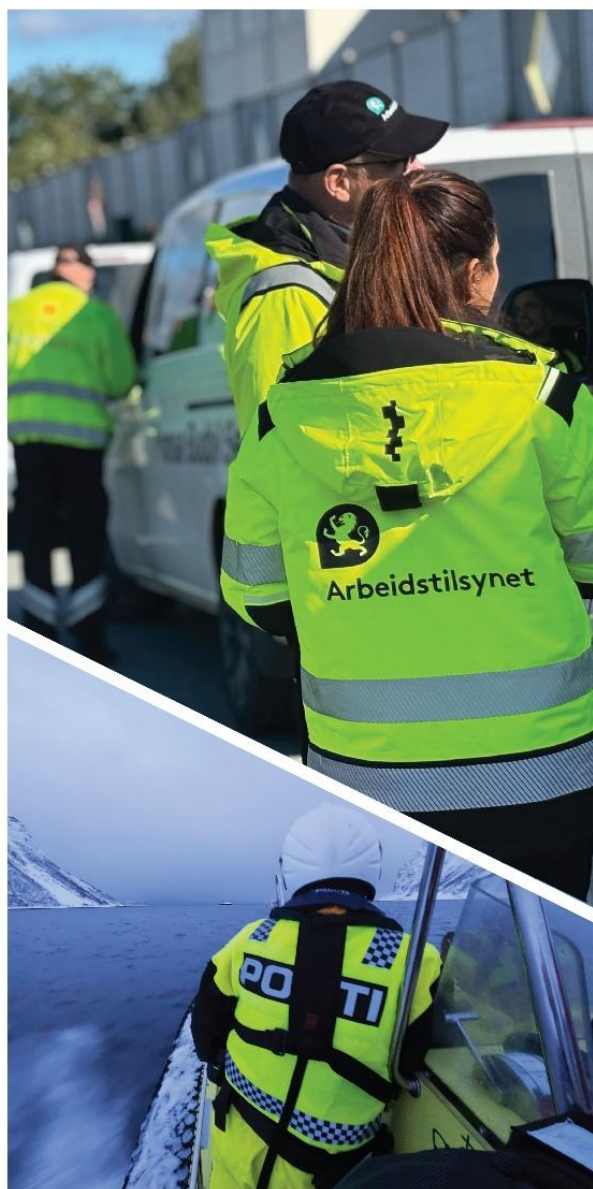


Skatteetaten

A-krimssamarbeidet

Sammen mot arbeidslivskriminalitet

Felles årsrapport 2025 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet



Innhold

Felles årsrapport 2025.....	1
for etatenes innsats mot	1
arbeidslivskriminalitet.....	1
Innhold	1
Styringsgruppens oppsummering av 2025	2
Kort om a-krimssamarbeidet	3
Organisering av og ressurser i a-krimssamarbeidet	3
Etatene jobber med å videreutvikle samarbeidet.....	4
Mål og prioriteringer for a-krimssamarbeidet	5
Etatene har felles mål for innsatsen	5
Prioriteringer for 2025 - merverdi, samhandling og innsats mot kriminelle nettverk	6
Innsats mot arbeidslivskriminalitet i 2025	7
Merverdi og samhandling prioriteres	7
Kunnskap bygges.....	9
Innsats for å redusere kapasiteten og intensjonen til sentrale trusselaktører ...	11
Innsats for å sikre rettigheter og plikter for utenlandske arbeidstakere	12
Innsats for at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet	14
Synligheten av a-kriminnsatsen.....	17
Eksempler på innsats	18
Utvalgte nøkkeltall for innsatsen.....	25
Kontroller og sanksjoner mot arbeidslivskriminalitet	25
Informasjon og veiledning mot arbeidslivskriminalitet	28
Vurdering av måloppnåelse: brukermål.....	30
Sentrale trusselaktører sin kapasitet og intensjon	30
Utenlandske arbeidstakeres rettigheter og plikter.....	32
Oppdragsgivere og forbrukeres kjøp av varer og tjenester	33
Vurdering av måloppnåelse: samfunnsmål	35
Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet - risikovurdering 2026-2028	36

Styringsgruppens oppsummering av 2025

I 2015 ble de tre første tverretatlige a-krimsentrene etablert. Ti år senere er samarbeidet utviklet til en varig nasjonal struktur med åtte a-krimsentre, tre lokale a-krimssamarbeid og et Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES), i tillegg til betydelige ressurser fra etatenes linjer. Ved å koble etatenes kunnskap, virkemidler og sanksjoner har vi oppnådd en samlet slagkraft som overstiger det hver etat ville hatt alene. Samarbeidet har styrket felles situasjonsforståelse, virkemiddelbruk og resultater. En sentral utfordring for å kunne videreutvikle a-krimssamarbeidet, er å få på plass en bedre felles IKT-løsning som ivaretar regulatoriske krav og forretningsmessige behov, til støtte for aktiviteter i samarbeidet.

Innsatsen mot arbeidslivskriminalitet er mer aktuell enn noensinne. Dette underbygges i NTAES sin rapport «Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet. Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2026-2028», som peker på økt profesjonalitet, kompleksitet og profittmotivasjon hos aktørene.

Det tverretatlige a-krimssamarbeidet har gjennom 2025 hatt økt oppmerksomhet på å oppnå merverdi gjennom koordinert innsats. Etatene arbeider kontinuerlig med å bygge og dele kunnskap om aktører som mistenkes for å utnytte sårbare arbeidstakere, begå trygdebedragerier eller unndra skatter og avgifter for å oppnå økonomisk vinning. Kunnskapen legges til grunn for å prioritere innsats, virkemidler og sanksjoner. Sentralt står en mest mulig effektiv utnyttelse av de samlede ressursene i a-krimssamarbeidet. Resultatene kommer ofte etter felles innsats og målrettet arbeid over tid.

A-krimssamarbeidet er viktig for å avdekke nye risikoområder. Opplevelsesturisme, herunder nordlysturisme, er ett eksempel. A-krimsentrene i Troms og Finnmark og i Nordland har hatt betydelig innsats mot useriøse aktører i dette markedet, både gjennom kontroller og forebyggende tiltak for å bidra til like konkurransevilkår og en seriøs næring.

Synlighet i media er et viktig virkemiddel i det forebyggende arbeidet. I 2025 har det vært en markant økning i antall mediesaker som omhandler a-krimssamarbeidet. Mediene viser særlig interesse for tema som nordlysturisme, drosjenæringen, oppsøkende håndverkere, dagligvarebransjen og bilpleie. Den økte oppmerksomheten bidrar til å synliggjøre utfordringsbildet, styrke den allmennpreventive effekten og sette arbeidslivskriminalitet tydeligere på dagsorden.

Kort om a-krimssamarbeidet

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet fra august 2025 viderefører beskrivelsen av arbeidslivskriminalitet som ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Kriminaliteten skjer på bekostning av arbeidstakeres arbeidsvilkår og rettigheter, og rammer også skattefundamentet og velferdssystemet. Et godt tverretattlig samarbeid er nødvendig for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Organisering av og ressurser i a-krimssamarbeidet

A-krimssamarbeidet er et formalisert tverretattlig samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten.

Etatenes innsats for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet, utføres i et a-krimssamarbeid både på lokalt og nasjonalt nivå, og i linjen i den enkelte etat. De tverretattlige a-krimssentrene, der etatene er samlokalisert, er en sentral del av innsatsen. I geografiske områder som ikke dekkes av et senter, er det lokale a-krimssamarbeid. Sentrene og lokale samarbeid dekker til sammen hele landet.

A-krimssentrene skal som et minimum ha en tverretattlig kjernebemanning på fem medarbeidere i en kunnskapsgruppe og ti medarbeidere i en kontrollgruppe. I tillegg har alle sentrene en senterleder med ansvar for den daglige ledelsen, og ledere som sitter i regionale og lokale ledergrupper. Turnover i sentrene og perioder med manglende ressurser og kompetanse, spesielt innen etterretning, har vært en utfordring også i 2025.

Lokale a-krimssamarbeid har ikke tilsvarende ressurser og rammer som et senter, eller krav om minimum ressursinnsats fra etatene. De leverer likevel godt ut fra forutsetningene og rammene de har.

Ressursene i sentrene og lokale samarbeid er, og skal være begrenset, så ressurser i etatenes linjer har en sentral rolle i a-krimssamarbeidet. Dette gjelder spesielt ved bruk av tyngre og mer tidkrevende virkemidler og sanksjoner. De bidrar også med å bygge kunnskap som grunnlag for å prioritere innsats. Videre jobber linjene med andre operative tiltak for å forebygge og redusere arbeidslivskriminalitet. Etatene jobber også tverretattlig med utviklingstiltak for å effektivisere og forbedre innsatsen og for å drifte og videreutvikle a-krimssamarbeidet.

Nasjonalt tverretattlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten i arbeidet mot økonomisk

kriminalitet, herunder arbeidslivskriminalitet. NTAES utarbeider nasjonale analyse- og etterretningsprodukter som beslutningstøtte. Senteret har ti medarbeidere og en daglig leder.

Den felles styringsmodellen for a-krimssamarbeidet gir rammer for organiseringen av samarbeidet og for gjennomføringen av innsatsen. En sentral rolle i styringsmodellen er den nasjonale styringsgruppen for NTAES og a-krimssamarbeidet. Denne består av ledere som har fått delegert ansvaret for a-krimssamarbeidet i sin etat.

Etatene jobber med å videreutvikle samarbeidet

I 2023 fikk etatene likelydende oppdragsbrev fra sine departementer om å videreutvikle a-krimssamarbeidet. Under beskrives fire utviklingsområder for 2025.

Utvikling av styring og oppfølging av a-krimssamarbeidet

For å bedre styringen og oppfølgingen av a-krimssamarbeidet, ga styringsgruppen for NTAES og a-krimssamarbeidet ut et felles styringsdokument for 2024. Dette ble fulgt opp med et nytt styringsdokument med overordnede prioriteringer for 2025. Mottakere var regionale ledergrupper for a-krimssentrene og ledergrupper for lokale a-krimssamarbeid. For å sikre samarbeid med etatenes linjer i oppfølging av prioriteringene, ble også relevante ressurser i etatene gjort kjent med styringsdokumentet. Høsten 2025 ble det gjort et forsøk med rapportering fra sentrene og lokale samarbeid for deler av styringsdokumentet. I 2026 vil dette videreutvikles for å sikre god oppfølging av det årlige styringsdokumentet.

Utvikling av kunnskapsbasert styring og kunnskapsbygging

Det er et grunnprinsipp for a-krimssamarbeidet at innsatsen skal være kunnskapsstyrt, og at kunnskapsbygging er etatenes felles ansvar. I 2025 har NTAES, gjennom arbeidet med rapporten «Profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet, Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2026-2028», identifisert behovet for en nasjonal innhentingsplan for informasjon om arbeidslivskriminalitet. Dette vil blant annet legge til rette for mer strukturert og koordinert kunnskapsproduksjon i a-krimssamarbeidet. Kunnskapsproduktene skal danne grunnlag for prioritering og styring av tiltak for å forebygge og bekjempe kriminalitet.

Utvikling av indikatorsett med vektingsmodell for identifisering og prioritering av sentrale trusselaktører

For å identifisere og prioritere sentrale trusselaktører i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, er det utviklet et indikatorsett med vektingsmodell. Målet er å sikre en mer lik prioritering av trusselaktører som bør følges opp. Verktøyet er

utviklet i samarbeid mellom NTAES, a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer. I 2025 har sentrene og lokale samarbeid begynt å ta i bruk verktøyet. NTAES har ansvaret for koordinering og videreutvikling av verktøyet.

Utvikling av felles IKT-løsning

Utvikling av en felles IKT-løsning til støtte for aktiviteter i a-krimssamarbeidet, har vært et pågående utviklingstiltak gjennom flere år. I 2019 fikk etatene en samlet varig tildeling fra departementene på 10 millioner kroner til IKT-støtte. Dette er brukt til å drifte og videreutvikle en samarbeidsløsning med et budsjett på 10 til 12 millioner kroner per år.

Skatteetaten har i 2025 gjennomført en utredning av dagens samarbeidsløsning, blant annet som et ledd i oppfølging av oppdragsbrev av 2023, ansvar gitt i a-kriminformasjonsforskriften og rollen som produktansvarlig for løsningen. Avtalen for dagens plattform utløper i mars 2027. Utredningen anbefaler en modernisert løsning, som vil kreve investeringer utover etatenes ordinære rammer. Forslaget innebærer blant annet tiltak som forbedrer sikkerheten og sikrer overholdelse av regulatoriske krav. Dette gjelder særlig forhold relatert til arkivering, tilgangsstyring SharePoint, loggføring, back up og gjenoppretting. For at etatene skal ha en samarbeidsløsning når avtalen utløper, planlegger Skatteetaten en ny anbudsprosess, som skal sikre minimumsfunksjonalitet for videre samarbeid.

Mål og prioriteringer for a-krimssamarbeidet

Etatene har felles mål for innsatsen

Etatene har et felles samfunns mål om å redusere arbeidslivskriminalitet. Innsatsen er rettet mot tre felles brukermål:

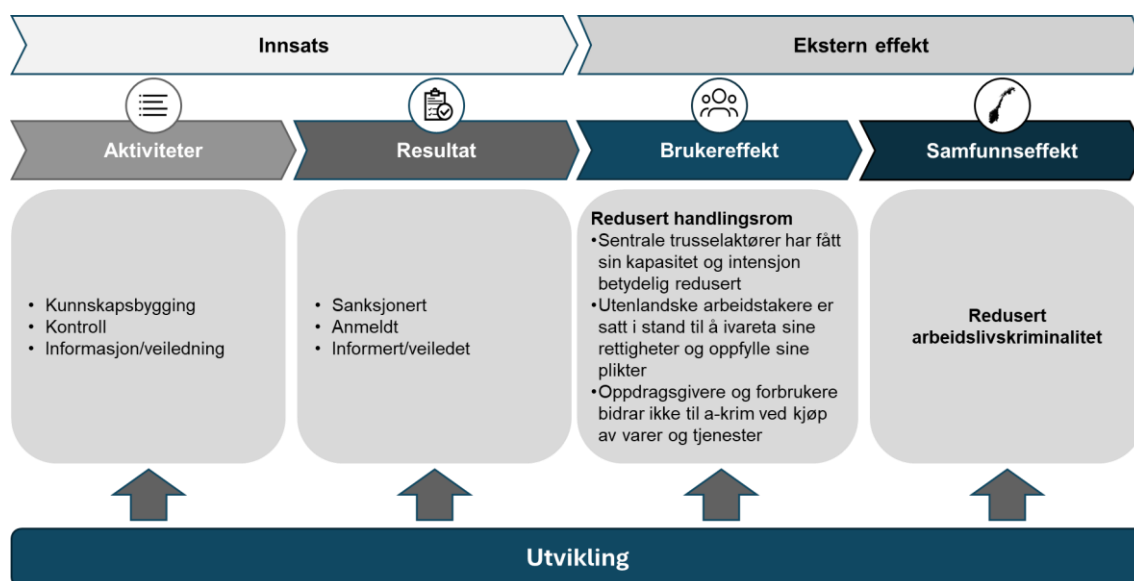
- Sentrale trusselaktører har fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert
- Utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter
- Oppdragsgivere og forbrukere bidrar ikke til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester

Sentrale trusselaktører er et samlebegrep for den aktørgruppen etatene vurderer kan forårsake mest skade i samfunnet, og er et uttrykk for en prioritering.

For å oppnå ønskede bruker- og samfunnseffekter, krever det at etatene ikke bare jobber med operasjonelle tiltak mot de tre aktørgruppene, men også avdekker og reduserer sårbarheter i regelverk og systemer som trusselaktørene kan utnytte.

Figur 1 viser en forenklet versjon av a-krimssamarbeidets resultatkjede. Figuren viser at innsatsen i a-krimssamarbeidet skal føre til brukereffekter slik at samfunns målet oppnås. Utviklingsarbeid kan påvirke alle delene av resultatkjeden.

Figur 1: Forenklet versjon av a-krimssamarbeidets resultatkjede



Prioriteringer for 2025 - merverdi, samhandling og innsats mot kriminelle nettverk

I styringsdokumentet for 2025 ble det gitt følgende prioriteringer som har vært førende for a-krimssamarbeidet gjennom året:

- Større oppmerksomhet på å oppnå merverdi, altså skape resultater gjennom samarbeidet som den enkelte etat ellers ikke ville oppnådd alene.
- Større oppmerksomhet på aktiv samhandling mellom a-krimssenteret og etatenes linjer. Dette for å sikre felles prioritering og innsats mot de samme trusselaktørene og ivareta avstemming av sporvalg og virkemiddelbruk.
- Større oppmerksomhet på samhandling mellom a-krimssentrene både i innsatsen mot trusselaktører som opererer på tvers av geografiske grenser, og for å dele kunnskap og erfaringer.

- Prioritere å arbeide mot sentrale trusselaktører som inngår i eller disponerer kriminelle nettverk på a-krimområdet. Prioriteringen sees i sammenheng med at politiet har forsterket sin innsats mot kriminelle nettverk.
- Sikre at sentrene har en oversikt over de trusselaktørene som senteret vurderer å kunne forårsake mest skade.

Ut over disse prioriteringene har a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid hatt handlingsrom for selv å bestemme innretningen på en stor del av arbeidet, blant annet ut fra lokale kunnskapsgrunnlag og prioriteringer.

Innsats mot arbeidslivskriminalitet i 2025

Merverdi og samhandling prioriteres

I 2025 har det vært økt oppmerksomhet på å styrke samhandling og hente ut merverdi gjennom alle ledd og prosesser i a-krimssamarbeidet. A-krimsentrene har blant annet jobbet med felles arbeidsrutiner og arbeidsmetodikk. Det har også vært jobbet med å styrke samhandling, kommunikasjon og informasjonsflyt mellom senterets kontrollgruppe og kunnskapsgruppe og sikre felles oppdragsforståelse. Informasjonsdeling er en viktig suksessfaktor, og kompetansen om hvilken informasjon som kan deles i samarbeidet har blitt styrket.

God samhandling mellom a-krimsentrene gjennom året har gitt erfaringsdeling og merverdi. Senterlederne har hatt månedlige møter, og det har vært løpende kontakt og samarbeid mellom medarbeidere på tvers i samarbeidet. Dette har vært sentralt for å dele erfaringer og utveksle informasjon om trusselaktører og nettverk som opererer på tvers i landet.

I sør har a-krimssenteret i Agder samarbeidet både med senteret i Tønsberg og senteret i Stavanger. Kontroll av bygg og anlegg, blant annet hyttebygging var hovedmålet, men også serveringsvirksomheter ble kontrollert. I kjølvannet av aksjonene planlegges videre samarbeid om tiltak mot trusselaktører. Dette er et eksempel på konkret samarbeid som har vært mellom sentre.

God samhandling mellom a-krimsentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatslinjene er sentralt for å oppnå økt merverdi. I 2025 var det generelt god utvikling i samhandlingen. Samtidig varierer ressurstilgangen i etatenes linjer. Saker har også ulik kompleksitet, og enkeltsaker kan kreve større ressursallokering hos den enkelte etat. Det er viktig å videreutvikle samhandlingen for å sikre prioritering og oppfølging av felles besluttede saker, både i a-krimsentrene, lokale a-

krimsamarbeid og i etatslinjene. Det er også potensiale for å styrke deling fra etatenes linjer til sentrene og lokale samarbeid, når det gjelder øvrig kunnskap om trusselaktører og innsats som linjene gjennomfører.

For å utdype hvordan samhandlingen mellom sentrene og etatenes linjer har vært gjennom året, gis det under en kort omtale for hver av etatene. Dette endres ikke vesentlig fra år til år, og er derfor en mer generell beskrivelse.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets medarbeidere i a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid gjennomfører kontroller, gir nødvendige sanksjoner og følger i utgangspunktet opp sakene selv. Det er likevel samarbeid med etatens ressurser utenfor sentrene blant annet til gjennomføring av kontroller og innhenting av informasjon i konkrete saker. Ressurser utenfor sentrene bidrar også med kunnskap- og fagkompetanse. Videre er det samarbeid med juristressurser i linjen, blant annet ved bruk av overtredelsesgebyr og politianmeldelser.

Skatteetaten

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid samarbeider med linjen i Skatteetaten for å avdekke og følge opp trusselaktører. For eksempel skjer avdekkingskontroller, og politianmeldelser i Skatteetatens linje. Videre er det et tett samarbeid mellom sentrene og Skatteetaten sin divisjon for Innkreving. De deltar med ressurser i flere sentre og er aktivt med i mange saker for å frata trusselaktører verdier som stammer fra ulovlige handlinger. Flere sentre har også et godt samarbeid med Skatteetatens skattepatrulje. Samarbeidet fører til informasjonsdeling og koordinering av operative aktiviteter, og derav mer effektiv innsats. I tillegg brukes Skattepatruljens ressurser i noen grad til innhenting av kunnskap og oppfølging av trusselaktører som senteret selv ikke har kapasitet til å kontrollere.

Nav

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid finner indikasjoner på at feilutbetalinger og trygdebedrageri fra Nav har forekommet, men for å fastslå om det har forekommet feilutbetalinger og trygdesvindler, må saken utredes nærmere. Nav-saker blir normalt ikke utredet i sentrene, men sendt linjen for videre behandling. Saker fra sentrene blir prioritert. Tverretattlig samarbeid med kontroller, informasjonsinnhenting og utredning gir forvaltningen i Nav grunnlag for opphør og tilbakekreving av ytelser der vilkårene for ytelsene ikke er eller har vært oppfylt. Slike tiltak kan hindre kapasitet og intensjon hos trusselaktørene ved at virksomhetene ikke kan fortsette å finansiere sin drift helt eller delvis gjennom offentlige velferdsmidler.

Politiet

Politidistriktene ser nytten av god samhandling mellom a-krimsentrenes kunnskapsgrupper og etterretningsmiljøene i politiet. Siden politiet har få selvstendige hjemler til å utøve forvaltningskontroll, har politidistriktene noe ulik tilnærming til hvilken kapasitet kontrollgruppene bemannes med fra politiets side. I

flere a-krimsentre utføres det etterforskning i senteret, med støtte fra politidistriktenes etterforskningsmiljøer i de større sakene. Oslo politidistrikt har et eget etterforskningsavsnitt med tilknyttet påtalejurist stedplassert på a-krimsentret i Oslo. Ved utgangen av 2025 hadde dette avsnittet 15 saker under etterforskning. Flere saker håndteres av Skattekrimprosjektet, som er lagt til Økokrim. På straffesaksfeltet følges riksadvokatens prioriteringer. Innenfor økonomisk kriminalitet skal det særlig prioriteres etterforskning mot sentrale individer og bakmenn i kriminelle nettverk og gjenger som utgjør størst trussel mot samfunnet. Påtalemyndigheten i politiet er følgelig sentral i samhandlingen mellom senter og politidistrikten. Politiet vektlegger å forebygge gjennom forvaltningsvedtak. På a-krimfeltet er det derfor ofte naturlig å samhandle med utlendingsforvaltningen. Utrykningspolitiet er en ressurs som sentrene samhandler med i stadig større grad.

Kunnskap bygges

A-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid bygger felles kunnskap

Rapporteringen fra a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid viser at 2025 har vært et år med betydelig kunnskapsbygging. Det har vært god produksjon av kunnskaps- og etterretningsprodukter gjennom året. Dette har gitt grunnlag for å prioritere trusselaktører, virkemidler og innsats, og produktene er brukt som beslutningsstøtte. For å styrke arbeidet med kunnskapsbygging, har sentrene og lokale samarbeid også begynt å bruke felles indikatorsett med vektingsmodell for sentrale trusselaktører.

Innen kunnskapsbygging er det identifisert sentrale trusselaktører som er vurdert å inngå i kriminelle nettverk. Graden av samarbeid og informasjonsdeling med politidistrikten om kriminelle nettverk har variert, men enkelte senter har hatt godt samarbeid med politidistriktet. Arbeidet fortsetter i 2026.

Felles kunnskapsbygging er en viktig del av den tverretatlige innsatsen. Ved å kombinere data og informasjon fra Arbeidstilsynet, Nav, Skatteetaten og politiet, samt eventuelt andre etater, avdekkes blant annet modus, økonomiske sammenhenger og nettverksstrukturer som det kan være mer utfordrende for en etat å avdekke alene.

Felles kunnskapsbygging har gitt en klar merverdi gjennom økt tilfang av informasjon og et bedre bilde av kriminaliteten som utøves. Det har også gitt et bedre grunnlag for å vurdere hvilke etaters virkemidler og sanksjoner som er mest effektive i oppfølging av trusselaktører. Dette har igjen bidratt til koordinert og målrettet virkemiddelbruk.

Samlet har årets arbeid med kunnskapsbygging bidratt i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet, og det er lagt et grunnlag for videre innsats i 2026.

Kunnskapsprodukter fra NTAES

NTAES har i løpet av 2025 levert flere kunnskapsprodukter, for eksempel «Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet. Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2025-2028», som ble offentliggjort februar 2026. I tillegg finnes analyser som er unntatt offentlighet, jmfør offentleglova § 24 første og tredje ledd. NTAES har også utarbeidet «Indikatorsett med vektingsmodell for sentrale trusselaktører».

Kunnskapsbygging i etatenes linjer

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet utarbeider jevnlig rapporter som er en del av underlaget for etatens videre prioriteringer, og som er offentlig tilgjengelige på arbeidstilsynet.no. Rapportene omfatter blant annet risikovurderinger, vurderinger av langsiktige trender og utviklingstrekk, og oppsummering av inspektørenes erfaringer fra kontroller. I tillegg har etaten en intern rapportserie om både fenomener, metoder og virkemidler innen useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

Skatteetaten

Skatteetaten utarbeider etterretningsinformasjon, herunder taktiske etterretningsrapporter om aktører og nettverk, risikovurderinger, spørreundersøkelser og øvrige analyser for å bygge kunnskap om kriminalitet knyttet til skatt og avgift. Kunnskapen benyttes for å identifisere og håndtere aktører, trusler, sårbarheter, risikoer og trender.

Nav

Nav utarbeider interne analyser om trender, modus og risiko for feilutbetalinger og trygdesvindler av Navs ytelser. Nav utarbeider også en egen intern trusselvurdering, hvor blant annet ulike modus innen økonomisk kriminalitet rettet mot Nav gjennomgås, og trusselaktører sin evne og vilje til å begå trygdesvindler beskrives.

Politiet

Politiet utarbeider nasjonal trusselvurdering som publiseres på politiet.no. Denne skal danne grunnlag for forebyggende samhandling med private og offentlige aktører lokalt og nasjonalt. Nasjonal trusselvurdering for 2025 omfatter flere tema som gjelder arbeidslivskriminalitet. Tilsvarende utarbeider politidistriktene egne, lokale trusselvurderinger. Disse benyttes også for prioritering i politidistriktene. I 2025 utarbeidet Økokrim en egen trusselvurdering som gjelder miljøkriminalitet. Den viser at det som karakteriseres som miljøkriminalitet, også kan ha en side mot arbeidslivskriminalitet. Eksempelvis kan brudd på miljøreguleringen innebære reduserte kostnader, som gjør at anbud vinnes på bekostning av aktører som overholder regelverket. Politiet utarbeider også etterretningsprodukt på aktørnivå, som benyttes til å prioritere etterforskningstiltak eller andre relevante tiltak.

Innsats for å redusere kapasiteten og intensjonen til sentrale trusselaktører

Om innsatsen

En stor del av innsatsen i 2025 har vært rettet mot sentrale trusselaktører, særlig trusselaktører som etatene har hatt kunnskap om at kan inngå i kriminelle nettverk. Formålet med innsatsen har vært at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert. Innsatsen har også bidratt til å hindre andre trusselaktører i å bygge kapasitet.

A-krimssamarbeidet har brukt hele porteføljen av sine virkemidler og sanksjoner. Innsatsen som er iverksatt, har vært avhengig av den enkelte sak, og hvilke virkemidler og sanksjoner som er vurdert som mest aktuelle og som har gitt mest mulig effektiv utnyttelse av de samlede ressursene i samarbeidet.

God samhandling mellom a-krimssentrene, lokale a-krimssamarbeid og etatenes linjer er nødvendig i innsatsen mot sentrale trusselaktører. I 2025 har samhandlingen blitt styrket. Sentrene har i økende grad tatt i bruk tiltaksplaner eller tilsvarende for å styrke arbeidet i tiltaksfasen og sikre felles prioriteringer og avstemming av sporvalg og virkemiddelbruk for effektivt å kunne ramme trusselaktørene.

Etatslinjene har også kontrollert og sanksjonert trusselaktører som ikke har kommet som følge av sentrene sitt arbeid. Dette kan være aktører som har blitt avdekket i etatenes analyse- og etterretningsmiljøer eller gjennom annen informasjon som etatene har fått kunnskap om. Her har det også vært samarbeid mellom etatslinjene. For eksempel kan kontrollrapporter fra en etat ha gitt grunnlag for sanksjoner fra en annen etat. Ved politianmeldelse har det gjerne vært samarbeid mellom den etaten som har anmeldt og politiet, hvis saken er blitt etterforsket og irrettført.

God koordinering og målrettet innsats over tid er nødvendig

Ofte kreves ressurser og målrettet innsats over tid for at virkemidler og sanksjoner skal ha effekt. God koordinering og felles situasjonsforståelse er trukket fram som suksessfaktorer i 2025, og har bidratt til raskere iverksettelse av tiltak. God koordinering har også bidratt til å redusere unødvendig kontrolltrykk mot bransjer og virksomheter, og gjort innsatsen mer helhetlig. Informasjonsdeling mellom etatene gjennom hele saksgangen, og tidsriktig informasjon som grunnlag for å iverksette tiltak i nåtid, har vært andre suksessfaktorer. Kartlegging av verdier i tidlig fase har også vært viktig for å kunne redusere kapasiteten til sentrale trusselaktører.

Samarbeid med andre

Samarbeid med myndigheter utenfor a-krimssamarbeidet som har kunnskap og informasjon om bransjer og aktører og andre virkemidler og sanksjoner, har vært viktig for å redusere kapasiteten til sentrale trusselaktører. Det har vært samarbeidet med blant annet Tolletaten, Statens vegvesen, Mattilsynet, Fiskeridirektoratet, Utlendingsdirektoratet, Branntilsynet, EI-tilsynet, Kystvakten og kommunene.

Fair Play bygg er etablert mange steder i landet. A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid rapporterer om et godt samarbeid og jevnlig kontakt med Fair Play i 2025. De har mottatt flere tips fra Fair Play, og det er utvekslet informasjon om modus og trender innen arbeidslivskriminalitet.

Bransjer med risiko for arbeidslivskriminalitet

A-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid har i 2025 jobbet med sentrale trusselaktører innen bransjer som uteliv og servering, bilverksted, dekkskift og bilpleie, dagligvare, renhold, bygg og anlegg, landbruk, fiskeindustrien, transport, drosjenæringen og reiseliv. Innsats mot aktører innen oppsøkende håndverkere har også vært et viktig område for flere.

Forebyggende effekt overfor mulige trusselaktører

I arbeidet med å innhente informasjon om mulige trusselaktører og bransjer med risiko for arbeidslivskriminalitet, er det gjennomført kontroller som har ført til sanksjoner uten at aktørene har blitt vurdert å være en sentral trusselaktør. Arbeidet har likevel hatt forebyggende effekt ved at det er gitt informasjon, etatene har vært synlig ute og oppdagelsesrisikoen har fremstått som reell. Dette kan ha bidratt til å hindre at mulige trusselaktører bygger kapasitet. Tydelig kommunikasjon i media om kontroller og sanksjoner, har også vært et viktig virkemiddel for å øke opplevd oppdagelsesrisiko hos aktører som vurderer å begå lovbrudd.

Innsats for å sikre rettigheter og plikter for utenlandske arbeidstakere

Om innsatsen

Utenlandske arbeidstakere er ofte sårbare for utnyttelse. Formålet med innsatsen har vært å sikre rettigheter og plikter for utenlandske arbeidstakere.

I kontrollvirksomheten rettet mot sentrale trusselaktører, har etatene ofte truffet på utenlandske arbeidstakere, spesielt i bransjer med ufaglært arbeidskraft og

bransjer med sesongarbeidere. For eksempel har a-krimsenteret i Oslo i 2025 påtruffet arbeidstakere fra 30 ulike land.

Veiledning om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsforhold og lønn har vært en sentral del av disse kontrollene. Etatene har i mange tilfeller fått god kontakt med arbeidstakerne, men greier ikke alltid å bygge den tilliten som trengs for å få arbeidstakerne til å fortelle om de reelle forholdene. Dette skyldes blant annet språkutfordringer og ulik kulturforståelse.

Når det under kontroll er avdekket brudd på regelverket som skal beskytte arbeidstakerne i arbeidsforholdet sitt, er dette fulgt opp med sanksjoner. Arbeidstilsynet har gitt sanksjoner ved lovbrudd knyttet til arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Dette har blant annet ført til endringer i arbeidsavtaler, arbeidstid, lønn og overtidsgodtgjørelse. Det er også gitt sanksjoner knyttet til forhold som manglende sikkerhet på arbeidsplassen og HMS-kort. Skatteetaten har blant annet avdekket saker med manglende innberetning av lønn i a-ordningen. Dette har resultert i sanksjoner, og at arbeidstakerne har blitt innmeldt i a-ordningen. Manglende registrering av arbeidstakere i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret, er varslet til Nav Registerforvaltning som har fulgt opp virksomheten videre. Politiet har gjennomført utlendingskontroller og etterforsket ulovlig bruk av arbeidskraft og arbeid uten gyldig arbeidstillatelse. Politiet har også startet etterforskning ved mistanke om lønnstyveri.

Informasjon og veiledning i flere kanaler

I tillegg til veiledningen som er gitt under kontrollene, er arbeidstakerne henvist til Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) hvor de kan få mer informasjon. SUA er et samarbeid mellom Skatteetaten, politiet, Arbeidstilsynet og Utlendingsdirektoratet og er førstelinje ut mot utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere. På hjemmesiden til SUA finner man også informasjon fra Nav om rettigheter når man jobber i Norge. Flere a-krimsentre har fått et tett samarbeid med SUA. Dette har gitt relevant og god utveksling av tips og informasjon, spesielt når det gjelder faresignaler om utnyttelse av arbeidstakere.

En undersøkelse gjennomført høsten 2025 blant over 300 besøkende ved SUA-kontorene, viste høy tilfredshet med tjenestene de mottok. Nesten 90 prosent oppga at de fikk den hjelpen de trengte, og i snitt var scoren for hvor fornøyde de var med hjelpen på 5,8 av 6 mulige poeng. Dette viser at tjenestene ved SUA holder et høyt nivå, og at brukerne møter både kvalitet og god service. SUA-etatene skal bruke resultatene fra undersøkelsen til å gjøre tjenestene enda bedre for brukerne.

Etatene har også andre kanaler for informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, som har vært viktige gjennom 2025. Eksempel på dette er Arbeidstilsynets nettsted «Know your rights», som gir informasjon om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsforhold i Norge på 13 språk. Arbeidstilsynet

lanserte også høsten 2025 en chatbot rettet mot utenlandske arbeidstakere som trenger informasjon på eget språk. Chatboten er tilgjengelig på norsk og elleve andre språk som er vanlige blant utenlandske arbeidstakere i Norge.

På SUA og på Skatteetatens ID-kontorer fins blant annet brosjyren «Velkommen til Norge! Informasjon til arbeidstakere fra EU og EØS-land». Brosjyren deles ut i forbindelse med pliktig oppmøte og ID-kontroll. Skattekontorene i Nordland deler ut infoskriv til utenlandske arbeidstakere ved registrering i kundemottaket for arbeid i fiskeindustrien. Her får arbeidstakerne informasjon om lønn og arbeidsvilkår. Dette er et samarbeid med a-krimsentret i Nordland, og skattekontorene varsler senteret dersom de gjennom sin dialog med arbeidstakere avdekker risiko for arbeidslivskriminalitet.

Innsats for at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet

Om innsatsen

Formålet med innsatsen har vært at oppdragsgivere og forbrukere ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester. Innsatsen skal føre til at de 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. Hovedinnsatsen har vært gjennomført av etatens linjer, men a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har bidratt med viktig innsats.

Samarbeid for redusert handlingsrom for arbeidslivskriminalitet

Sentrene og lokale samarbeid har i 2025 hatt løpende samarbeid med ulike aktører i arbeids- og næringslivet, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, oppdragsgivere og byggherrer. Dette for å dele informasjon og kunnskap om risiko for arbeidslivskriminalitet. I tillegg er det benyttet ulike kanaler for å informere om senterets arbeid og tilstedeværelse.

Et eksempel på samarbeid med oppdragsgiver er fra a-krimsentret i Vestland. I 2024 gjennomførte senteret kontroller av skoletransportsegmentet i drosjenæringen i Bergen. Resultatene ga et alvorlig bilde av situasjonen. Dette ble løftet til oppdragsgiveren Vestland fylkeskommune. I 2025 ble det gjennomført nye kontroller, denne gangen sammen med blant annet fylkeskommunen, og situasjonen var da vesentlig bedret.

Et annet eksempel er fra a-krimsentret i Nordland som har hatt direkte kontakt med byggherre og hovedentreprenører ved gjennomføring av kontroller i

byggeprosjekter. Arbeidstilsynet har delt opplysninger til disse om lovbrudd som er avdekket hos underleverandører. Senteret har fulgt opp med veiledning og informasjon om risiko og krav til seriøsitet. Resultatet er økt bevissthet hos oppdragsgivere og hovedentreprenører om ansvar og risiko, samt bedre kontroll med underleverandørkjeder.

Flere av a-krimsentrene har også hatt et samarbeid med den regionale delen av Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ). SMSØ er et samarbeid mellom LO, NHO, KS, YS, Unio, Virke og Skatteetaten og arbeider for å redusere svart økonomi og bidra til like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og velferdstjenester. Informasjon og veiledning gis blant annet gjennom handlehvitt.no, Spleiselaget, Medbyggerne og i egne konferanser og kampanjer.

European Labour Authority er EUs arbeidsmarkedsbyrå. De ga høsten 2025 Medbyggerne en utmerkelse for sitt arbeid for å sikre seriøse arbeidsforhold. Medbyggerne er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten og politiet, Vestfold og Telemark fylkeskommuner, partene i arbeidslivet og bygge- og anleggsbransjen i de to fylkene. Samarbeidet skal fremme hvitt arbeid og er et viktig supplement til den øvrige a-kriminnsatsen til etatene og a-krimsentret i Tønsberg. Medbygger UNG konferansen i 2025 samlet nærmere 400 lærlinger, elever, fagansvarlige og andre interessenter innen byggfag og ga disse kunnskap om seriøst arbeidsliv.

Politiets næringslivskontakter arbeider blant annet med å forebygge og redusere arbeidslivskriminalitet og annen kriminalitet rettet mot næringslivet. De samarbeider med flere a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid.

Skatteetatens landsdekkende samarbeidsavtaler er et samarbeid mellom Skatteetaten og store oppdragsgivere og entreprenører. Samarbeidet bidrar til at oppdragsgivere og entreprenører stenger ute useriøse leverandører, samtidig som de styrker sin kunnskap om valg av seriøse leverandører. I 2025 rapporterte samtlige avtaleparter at samarbeidet bidrar til at useriøse aktører holdes utenfor markedet, og betydelige restanser innbetales etter påtrykk fra Skatteetaten og samarbeidspartnerne. European Labour Authority fremhevet i 2025 samarbeidsavtalene som et «good practice»-tiltak fra Norge. Skatteetaten vurderer muligheter for å utvide samarbeidet gjennom samarbeid og informasjonsdeling med a-krimsentrene og andre relevante instanser. I 2025 ble det etablert fire pilotprosjekter for å teste tverretattlig oppfølging av store byggeprosjekter i regi av samarbeidsavtalene.

Tettpå er et tiltak på tvers av offentlige etater, partene i arbeidslivet, byggenæringen, eiendomsmeglerbransjen, finansnæringen og forbrukernes interesseorganisasjoner. Formålet er å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggenæringen og bidra til et bærekraftig arbeidsliv. Dette oppnås blant annet gjennom avtaler, Tettpå-veilederen, telefontjenesten, brev i Altinn og

kampanjefilmer. I 2025 vedtok European Labour Authority å løfte Tett på inn i «Call for good practices» til inspirasjon og utvikling i andre europeiske land.

Treparts bransjeprogrammer for renhold, transport, uteliv og bilbransjen er et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Målet er å fremme gode arbeidsforhold i bransjer med utfordringer knyttet til sosial dumping og useriøsitet. I 2025 var det oppstart av et nytt bransjeprogram for jordbruk- og gartnerinæringen. Arbeidstilsynet har leder- og sekretariatsfunksjonen i alle bransjeprogrammene.

Media benyttes aktivt for å formidle informasjon

Gjennom media har a-krimssamarbeidet i 2025 formidlet råd til oppdragsgivere og forbrukere om hvordan de kan bidra ved å bevisst velge seriøse aktører. Mye av informasjonen har vært konkrete tips om hva de skal se etter ved kjøp av varer eller tjenester, og eksempler på mulige konsekvenser av å benytte seg av kriminelle aktører. Målet har vært at mediasakene skal bidra til økt bevissthet og gjøre oppdragsgivere og forbrukere bedre i stand til å identifisere risikofaktorer og sårbarheter ved kjøp av varer og tjenester.

I pressemeldinger om dekkskift og oppsøkende håndverkere ble det gitt informasjon om hvilke undersøkelser forbrukere bør gjøre før de inngår avtaler eller gjennomfører kjøp. I en pressemelding om forhold i serveringsbransjen ble forbrukere oppfordret til å ta imot eller be om kvittering fra kasseapparatet. Det ble også gitt veiledning om hva de bør være oppmerksomme på ved betaling via Vipps og ved hjemlevering. Forbrukere er også informert om risikoer ved å benytte seg av oppsøkende håndverkere.

Øvrige tiltak rettet mot oppdragsgivere og forbrukere

Arbeidstilsynet forvalter godkjenningsordninger og registre for virksomheter som tilbyr renholdstjenester og manuell bilpleie, hjulskift og hjullagring, og bemanningsforetak. Arbeidstilsynet forvalter også ordninger med HMS-kort. Man kan søke i registrene for å finne godkjente tilbydere, og etterspørre HMS-kort. Etaten fører tilsyn med offentlige og private oppdragsgivere, for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene i leverandørkjeder. Dette er tiltak som i 2025 har bidratt til å forebygge arbeidslivskriminalitet.

A-krimssentrene har gjennomført tiltak som direkte berører oppdragsgivere og forbrukere. Det er for eksempel tatt utlegg i kundefordringer hos oppdragsgiver for utestående krav hos oppdragstaker. Flere oppdragstakere har betalt utestående krav til det offentlige frivillig, når de er gjort kjent med at det vil tas utlegg i oppdragsgivers kundefordringer. Dette for ikke å miste fremtidige oppdrag.

Det er også gjennomført avdekkingskontroller hos oppdragsgivere, for å vurdere riktigheten av fradragsført inngående merverdiavgift. Når kontrollen har vist at det

foreligger uriktig fradragsføring av merverdiavgift, har denne blitt nektet fradragsført og tilbakekrevd fra oppdragsgiver.

Politiet har i samarbeid med Skatteetaten etterforsket et mindre antall saker med mistanke om at kunder har medvirket til skatteunndragelser.

Synligheten av a-kriminnsatsen

2025 kan oppsummeres som et svært godt år for synligheten til a-kriminnsatsen. Særlig a-krimsentrene har nådd ut med mye relevant og nyttig informasjon om kontroller, funn, trender og forbrukerveiledning.

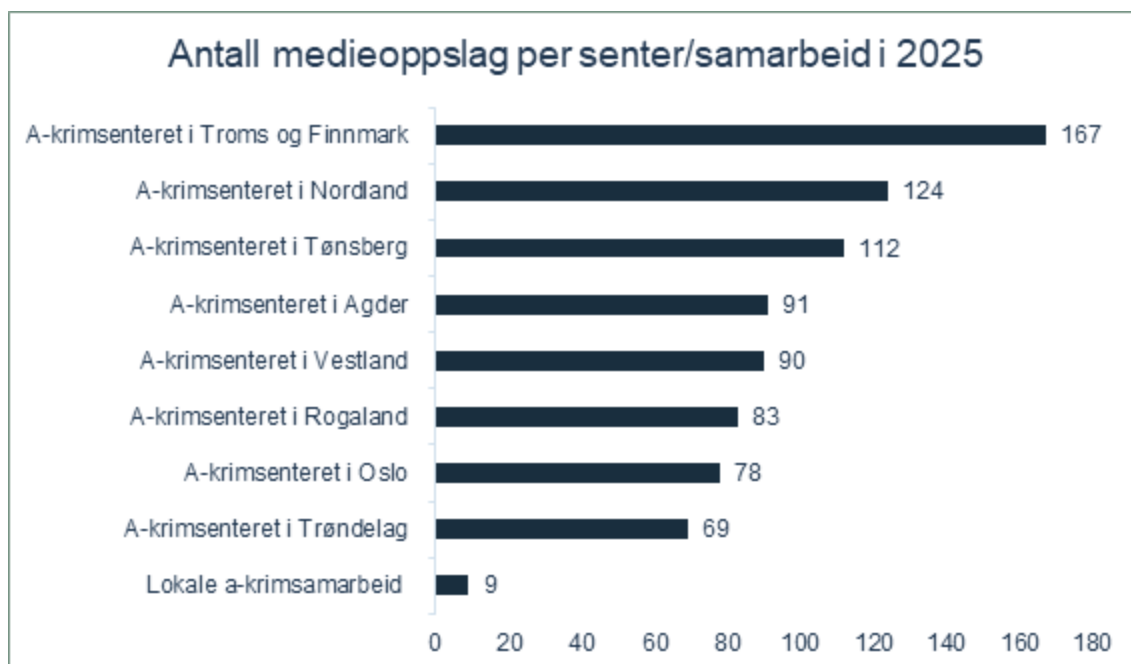
Samlet sett er det registrert 1 013 medieoppslag som omtalte a-krimssamarbeidet i 2025. Omtale av a-krimsentrene har økt med omtrent 71,5 prosent, fra 490 saker i 2024 til 823 saker i 2025. Se figur 2 som viser antall medieoppslag per a-krimssenter og for lokale a-krimssamarbeid i 2025.

Temaer som oppsøkende håndverkere, nordlysturisme, skole- og pasientkjøring og matvarehandel har generert størst oppmerksomhet. PR-scoren er 6,1. Dette er et svært godt resultat på en skala fra minus 10 til pluss 10, som måler vinklingen av innholdet, rekkevidden til det aktuelle mediet og hvor stor rolle sentrene og de lokale samarbeidene spiller i oppslagene.

Det er det proaktive arbeidet som har bidratt mest til den økte synligheten. Pressemeldinger, aktivt innsalg og det å la mediene følge samarbeidet under kontroller, er effektive virkemidler for å nå ut med informasjon. Når sentrene jobber proaktivt, får de som regel god respons, og budskapene videreformidles, særlig i lokale medier. Flere saker får også nasjonal oppmerksomhet, selv om de har utspring i lokal geografi.

Den delen av opplevelsesturismen som kalles nordlysturisme, står for en betydelig del av økningen i antall mediesaker. Samtidig viser tallene at a-krimssamarbeidet gjennomgående har oppnådd større synlighet i 2025 enn året før.

Figur 2: Antall medieoppslag per a-krimsenter og for lokale a-krimsamarbeid i 2025



A-kriminnsats og såkalt nordlysturisme har vist seg å være en svært effektiv kombinasjon for å oppnå synlighet. Oppmerksomheten har vært temmelig unik, og både nasjonale og internasjonale medier har vist stor interesse for temaet. Innsatsen til a-krimsentrene i Troms og Finnmark og i Nordland har gitt mediene gode muligheter til å delta på aksjoner, og det har blitt lagt til rette for dette så langt det har vært praktisk mulig. Det har gitt media muligheten til å komme tett på kontrollvirksomheten og å kunnet illustrere sakene med egne bilder. Dette har igjen resultert i en rekke medieoppslag.

Eksempler på innsats

Innsats mot et nytt risikoområde - opplevelsesturisme

A-krimsenteret i Troms og Finnmark utarbeidet i 2024 en etterretningsrapport (unntatt offentlighet, jmfør offentleglova § 24 første og tredje ledd) som pekte ut havfisketurisme, hvalsafari og nordlysturisme som tre segmenter med forhøyet risiko for arbeidslivskriminalitet. Rapporten ga grunnlag for beslutning om felles prioritering.

Senteret har i 2025 utført over 100 kontroller innen nordlysturismesegmentet i Troms fylke. Dette er en næring som har hatt en eksplosiv vekst. Det har vært tett dialog med destinasjonsselskap, NHO og andre samarbeidende etater. Kunnskaps- og kartleggingsarbeidet har allerede gitt grunnlag for å beslutte tiltak mot flere aktører. Senteret har fortløpende delt informasjon om indikatorer, hypoteser og

operative erfaringer med a-krimssenteret i Nordland som også har hatt innsats i samme næring.

A-krimssenteret i Troms og Finnmark har gjennom 2025 også jobbet med et større kunnskapsarbeid (unntatt offentlighet, jmfør offentleglova § 24 første og tredje ledd). De har kartlagt trusselaktører, modus og situasjonsbilde for Troms og Finnmark. Videre har senteret utarbeidet en aktørrapport innen havfisketurisme (unntatt offentlighet, jmfør offentleglova § 24 første og tredje ledd) basert på tidligere års kontroller. På bakgrunn av kunnskapsarbeidet er det besluttet hvilke aktører det skal prioriteres innsats mot.

Senteret har også gjennomført kontroller innen havfisketurisme og hvalsafari. Kontrollene resulterte ikke i større saker for senteret. Hvalsafarikontroller ble gjort i samarbeid med Kystvakten, Fiskeridirektoratets sjøtjeneste, operativ utlendingsenhet og grensekontroll i Troms politidistrikt og linjeressurser fra Arbeidstilsynet med kompetanse på dykking.

Disse kontrollene var nybrotsarbeid og avdekket juridiske problemstillinger av relevans for flere av etatene. Det var også viktig for senteret å få oversikt over samarbeidende etaters regelverk, virkemidler og sanksjoner innen de tre risikosegmentene, med fokus på merverdi av samarbeidet. Senteret har derfor, i samarbeid med en rekke andre myndigheter, utarbeidet tre regelverksrapporter (unntatt offentlighet, jmfør offentleglova § 24 første og tredje ledd) innen segmentene. Dette har styrket kunnskapsgrunnlaget for aktørrettede tiltak og samhandlingen med samarbeidende etater, og er også delt med øvrige a-krimssentre.

Tilbakemeldinger fra næringen indikerer at kontroller, der myndighetene opptrer samlet, har en god preventiv effekt. I kombinasjon med en målrettet og offensiv mediestrategi, med særlig fokus på kontroll og resultater, vurderer a-krimssenteret i Troms og Finnmark at de har oppnådd effekt i en stadig voksende næring, og hindret nye trusselaktører i å bygge kapasitet. Senteret har også mottatt tilbakemeldinger om at flere nye aktører som vurderte etablering i 2025, har valgt å utsette oppstart til alle lovpålagte plikter og registreringer er oppfylt. Det viser at kontrollarbeidet og kommunikasjonen har bidratt til økt bevissthet og ansvarlighet i markedet. I tillegg har synlighet i media bidratt til å sette utfordringer i næringen på dagsorden, noe som også har gitt økt bevissthet rundt problematikken nasjonalt.

Senteret har også, sammen med Tromsø kommune, samlet innspill fra Troms fylkeskommune, Norsk institutt for naturforskning, Rissa Citizen Science, Tromsø guideforening, Visit Tromsø og Statens vegvesen og utarbeidet en veileder for turoperatører, «Nordlysveilederen». Formålet er å gi turoperatører og de som driver nordlysguiding en samlet oversikt over relevante lovverk, trafikkregler og forventet adferd på veiene, i naturen og i lokalsamfunnene. Initiativet er svært godt tatt imot av næringen. Veilederen vil inngå i videre veiledningsarbeid under kontroller.

Sakskompleks - sentrale trusselaktører innen transport

Saken har bakgrunn i et kunnskapsarbeid som a-krimssenteret i Nordland gjennomførte innenfor varebiltransport. Det ble rettet fokus mot en spesifikk aktør i Narvik. Etter en omfattende kartlegging høsten 2022, anmeldte Skatteetaten seks personer. Disse var knyttet til opprettelsen av 35 stråselskaper som var brukt til å sende fiktive merverdiavgiftmeldinger på til sammen cirka 5,6 millioner kroner. Det ble også sendt en underrettelse til politiet om mistanke om hvitvasking eller heleri.

Det ble inngått en operativ samarbeidsavtale mellom Skatteetaten og politiet, og gjennomført en større aksjon i februar 2023 med ransaking, beslag og varetektsfengsling. Saken ble etterforsket av politiressursene på a-krimssenteret i Nordland i samarbeid med et saksteam fra Skatteetaten. Dette inkluderte blant annet etterforskning i utlandet (Romania og Spania).

I tillegg til grovt skattesvik ble det tatt ut tiltaler knyttet til Nav-bedragerier, økonomisk utroskap, heleri og ID-krenkelse. Den grove utnyttelsen av ressursvake rumenere ble også lenge vurdert av riksadvokaten opp mot mulig menneskehandel.

Det har vært viktig å begrense det økonomiske tapet, og Skatteetaten og politiet har aktivt brukt sine virkemidler for å sikre verdier i form av eiendommer, gull og kontanter. Gjennom dette fikk de sikret nesten hele utbyttet fra den kriminelle aktiviteten.

Flere av sakene i komplekset har vært i retten, og hovedsaken i Narvik tingrett i 2025. Det foreligger nå rettskraftige dommer på 4 personer, og hovedmannen ble dømt til 3 år og 11 måneder fengsel og inndragning av verdier.

Saken har fått stor oppmerksomhet i lokale medier og er brukt mye både for intern erfaringsdeling og eksternt i foredrag, samt i undervisningsopplegg ved Politihøgskolen i Bodø og i Oslo.

Flere etater i felles innsats mot sentral trusselaktør

Flere etater startet innsats mot en aktør i bilbransjen i mars 2023. Aktøren hadde flere konkurser bak seg. Det var også mistanke om blant annet hvitvasking, trygdesvindler og manglende innrapportering av lønn. Statens vegvesen hadde mistanke om at teknisk leder ikke alltid hadde vært til stede når virksomheten EU-godkjente biler.

Virksomheten hadde fem ansatte og hadde drevet i cirka ett år da a-krimssenteret gjennomførte kontroll i mars 2023. Operativ utlending hos politiet, Branntilsynet, Eltilsynet og Statens vegvesen deltok også i kontrollen. I september 2025 ble det gjennomført oppfølgingskontroll fra flere av de samme etatene.

Flere av de ansatte som var på arbeid under kontrollen, var oppført som sykmeldte og hadde søkt om sykepenger fra Nav. Ansatte hadde liten eller ingen lønnsinnberetninger i a-meldingen, mens personallister og timeregistrering viste at de hadde vært på jobb hver dag, ofte opp mot 9-10 timer om dagen. Statens vegvesen avdekket at teknisk leder ikke hadde vært til stede når virksomheten EU-godkjente biler. Det ble også avdekket flere brudd på andre regelverk.

Virksomheten ble i etterkant fulgt opp med sanksjoner fra alle etatene som deltok i kontrollen. Skatteetaten gjennomførte avdekkingskontroller og er i ferd med å etterberegne inntekt på antatt daglig leder på cirka 4 millioner kroner og på to ansatte med cirka 3 millioner kroner til sammen. Nav har fulgt opp stønadsforhold og stanset stønad for to av de ansatte, og krevd feilutbetalinger tilbakebetalt.

Virksomheten har store skatte- og avgiftsrestanser, blant annet store restanser fra en tvangsmulkt ilagt av Arbeidstilsynet, og det vurderes om virksomheten skal begjæres konkurs. Anmeldelse av antatt daglig leder er også til vurdering. Den samlede oppfølgingen fra alle etatene har gjort det vanskelig for aktøren å fortsette drift uten å innrette seg etter lover og regler.

Innsats mot sentral trusselaktør med bruk av flere virkemidler

Arbeidstilsynet gjennomførte observasjoner etterfulgt av kontroll for å avdekke hvem som arbeidet i virksomheten. Under kontrollen snakket Arbeidstilsynet med arbeidstakerne og dokumenterte forhold i virksomheten. Det ble avdekket at ingen av arbeidstakerne var innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret til tross for at de opplyste at de hadde arbeidet på stedet i flere måneder eller år. I etterkant ble informasjonen delt med Nav som iverksatte tvangsmulkt overfor virksomheten. Det ble samtidig avdekket at flere arbeidstakere mottok ytelser fra Nav. Skatteetaten fikk informasjon om at arbeidstakerne ikke hadde vært innskrevet i personallisteboken på tidspunktet da kontrollen ble gjennomført.

Dokumentasjon fra kontrollen avdekket også forhold i lokalet som ikke oppfylte krav til ventilasjon og kjemikaliehåndtering. Det elektriske anlegget på verkstedet var ikke i forsvarlig befatning. Dette ble meldt til det lokale EI-tilsyn, som gjennomførte en egen kontroll. Her ble det avdekket feil og mangler, noe som for aktøren medførte kostnader å rette opp.

Skatteetaten fikk informasjon om at arbeidstakerne hadde arbeidet vesentlig mer enn det innmeldt lønn tilsa. Skatteetaten sanksjonerte blant annet for manglende innrapportering av lønn, og gjennomførte også bokettersyn. Bokettersynet avdekket fiktiv fakturering og uteholdt omsetning.

Arbeidstilsynets medarbeidere i a-krimssenteret samarbeidet med etatens ressurser i linjen og gjennomførte en kontroll der det ble gitt pålegg om å installere ventilasjon i arbeidslokalet. Virksomheten fikk også vedtak om stans i arbeidet inntil krav om tilgang til personlig verneutstyr og rutiner for bruk var oppfylt. Samtidig ble det

gjennomført kontroll av forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Samlet førte dette til overtredelsesgebyr og tvangsmulkt.

Alle virkemidler og sanksjoner førte til at aktøren i sum fikk store krav rettet mot seg. Disse ble deretter innfordret av Skatteetaten sin divisjon for Innkreving. Det påløp også betydelige kostnader for utbedring av manglene. I denne saken ble det vurdert at virksomheten som ble ansett for å være en sentral trusselaktør, fikk redusert sin kapasitet betydelig.

Innsats mot oppsøkende håndverkere og dom i sak mot sentrale trusselaktører i bransjen

Oppsøkende håndverkere som tilbyr tjenester til forbrukere, er en type virksomhet som har risiko for arbeidslivskriminalitet. Håndverkerne tilbyr gjerne alt fra utvendig husvask, til renovering og fasadearbeid, og teppesalg, ofte mot forskuddsbetaling. Noen er useriøse aktører som ikke har nødvendige fagkunnskaper, og som bevisst unndrar skatter og avgifter, og utnytter arbeidstakere. De fleste forbrukere gjennomfører ikke en grundig bakgrunnssjekk og risikerer dermed å bli svindlet.

Innsats i 2025

A-krimsentret i Stavanger har i flere år rettet innsats mot oppsøkende håndverkere. Dette ble videreført i 2025 og senteret mottok over 70 tips knyttet til denne bransjen. Tipsene resulterte i flere kontroller som er fulgt opp i senteret. Innsatsen har blant annet bidratt til å hindre svart arbeid, mulig svindel og mulig overfakturering. Det er gitt overtredelsesgebyr og tvangsmulkt som kan gi grunnlag for innkreving. Politiet har opprettet straffesak på hvitvasking. Typiske brudd er:

- usikret arbeid i høyden
- unnlatelse av å svare på Arbeidstilsynets krav om opplysninger, noe som gjør det vanskelig å kontrollere lønn og arbeidstid
- manglende registrering i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret
- manglende innlevering av skattemelding merverdiavgift
- manglende registrering av eventuelle lønnsutbetalinger i a-ordningen
- uregistrert omsetning

Senteret har i løpet av 2025 også bygget mye kunnskap om aktører og modus. God synlighet i media har vært viktig for å advare forbrukere mot å kjøpe tjenester fra oppsøkende håndverkere, og for å veilede om hvordan man skal ta riktige valg. Politiet har i tillegg hatt dialog med hyttebestyrere og byggevareforretninger om oppsøkende-problematikken. Senteret har gjennom media også bedt forbrukere om tips på oppsøkende håndverkere som er observert i nærområdet. Arbeidet har gitt grunnlag for videre innsats i 2026.

Dom i sak mot sentrale trusselaktører i bransjen

Våren 2023 mottok senteret tips fra en kunde som hadde benyttet en oppsøkende håndverker med et godt tilbud. Arbeidet som ble utført, var så dårlig at kunden

anmeldte forholdet. Politiets medarbeidere i senteret startet etterforskning. Samtidig bidro Arbeidstilsynet med å foreta kontroller på bakgrunn av flere tips, og det ble gitt sanksjoner som pålegg, stans på grunn av overhengende fare for liv og helse, og overtredelsesgebyr. Både Arbeidstilsynet og Skatteetaten delte informasjon fra kontroller med politiet. Etterforskningen avdekket store bedragerier, og absolutt alt viste seg å være svart arbeid.

Høsten 2025 kom det dom i saken i Sør-Rogaland tingrett etter omfattende etterforskning mot fem personer som var anklaget for ulike former for økonomisk kriminalitet. En av personene ble dømt for grovt bedrageri av en kunde for over 5 millioner kroner. I tillegg ble personen dømt for grovt skattesvik, grov hvitvasking og grovt heleri. Dommen er på 4 år og 4 måneder i fengsel, samt inndragning og erstatningskrav på flere millioner kroner. To andre personer ble også dømt, mens to ble frifunnet. Saken er et godt eksempel på multikriminalitet.

Innsats over flere år mot en sentral trusselaktør innen bygg

A-krimssenteret har siden 2021 fulgt opp en sentral trusselaktør innen byggebransjen. Aktøren var innehaver og daglig leder i en virksomhet som hadde et stort oppdrag på et bygg som ble bygget for en offentlig virksomhet. Arbeidstakerne var ansatt i små stillinger, og fikk stønad fra Nav samtidig som det ble innberettet litt lønn fra virksomheten. Det var mistanke om at de jobbet mer enn det som ble innberettet. Det var også mistanke om at aktøren bygget kapasitet ved å kjøpe og selge boliger privat, og at ansatte i virksomheten gjorde jobben med å pusse opp disse boligene.

Senteret gjennomførte flere kontroller på byggeplassen. Det ble gjort observasjoner for å dokumentere arbeidstid. Saken ble prioritert for videre oppfølging. At bygget skulle brukes av en offentlig virksomhet, bidro til prioriteten.

Det ble i 2021 ilagt tvangsmulkt fra Arbeidstilsynet for manglende svar på krav om opplysninger. Nav kontrollerte opplysninger i antall arbeidstimer oppgitt i meldekortene til de ansatte som ble påtruffet i arbeid, opp mot observerte arbeidstimer i perioden. Linjen i Skatteetaten startet en kontroll høsten 2022, gjennomførte sikring og analyse av elektroniske spor (SAES) og hadde bistand fra senteret ved oppstart av kontrollen. Senteret gjorde noen tverretatlige kontroller parallelt med Skatteetaten sin kontroll. Det ble ilagt tvangsmulkt fra Arbeidstilsynet også i 2024.

Sommeren 2024 fattet Skatteetaten vedtak om tillegg i omsetningen for virksomheten på 1,9 millioner kroner, og økning i merverdiavgift på 450.000 kroner. Endringen gjaldt for årene 2019 til 2022. Alminnelig inntekt for innehaver ble økt med 3,7 millioner kroner for samme periode. Skatteetaten anmeldte innehaver av virksomheten høsten 2024.

Høsten 2023 delte Skatteetaten informasjon med Nav som da fikk tilgang til dokumentasjon på utført arbeid. Nav har etter dette hatt to saker mot personer som har jobbet for virksomheten, samtidig som de mottok stønad. For disse ble det tilbakekrevd til sammen 185.000 kroner i sykepenger og arbeidsavklaringspenger. Opplysningene inneholdt også dokumentasjon på et fiktivt arbeidsforhold. For et ektepar der mannen jobbet for virksomheten, ble lønn innberettet på ektefelle. Ektefellen tok ut sykepenger og foreldrepenger på bakgrunn av det fiktive arbeidsforholdet. Kontrollen fra Nav medførte tilbakekreving av 800.000 kroner. Ektefellen, mannen og innehaver av virksomheten ble anmeldt av Nav.

I 2025 startet politiet etterforskning av begge sakene. Det er gjort ransaking, pågripelse og beslag. Saken er fortsatt under etterforskning.

Innsats mot tilretteleggere for bud som tar oppdrag for Wolt og Foodora - bud

Som kjent gjennom media foretok Oslo politidistrikt i 2025 en kartlegging av bud som tar oppdrag for Wolt og Foodora. Den avdekket at tilretteleggere utenfor de to selskapene sørger for rekruttering av det som kan være sårbare personer for å arbeide som bud, ofte med mål om å unngå skatter og avgifter. I møte med Wolt og Foodora ble det identifisert flere tiltak de vil iverksette for å redusere eller fjerne sårbarheter som tilretteleggerne utnytter. Det er avdekket sårbarheter knyttet til utstedelse av D-nummer og utenlandsregistrerte kjøretøy, som bør følges opp av relevante myndigheter.

Oslo politidistrikt har fortsatt å vie problemstillingen oppmerksomhet. Blant annet har ordenspatruljene avdekket at tredjelandsborgere uten arbeidstillatelse har vært bud. Noen av disse har blitt enten utvist eller bortvist fra Norge. Slik er det forebygget at ulovlig arbeid finner sted.

Tematikken som beskrives i eksempelet, er problemstillinger som også vurderes i de samarbeidende etatene.

Innsats mot låne- og stønadsbedragerier - banker

Oslo politidistrikt, Skatteetaten og Nav har i 2025 gjennomført et prosjekt knyttet til deling av opplysninger om enkeltpersoner og deres arbeidsgivere for å avverge låne- og stønadsbedragerier, mot henholdsvis bankene, Nav og Skatteetaten. Gjennom dette arbeidet er det forebygget bedragerier av store summer.

Arbeidet må også ses på som en oppfølging av NTAES sin rapport «Registermanipulasjon» fra 2024. Arbeidet har i hovedsak foregått i etatslinjene, men også involvert a-krimsenteret i Oslo og det lokale a-krimsamarbeidet i Romerike, Follo og Østfold.

Dette arbeidet treffer områder også utenfor selve a-krimtematikken.

Utvalgte nøkkeltall for innsatsen

Dette kapittelet viser utvalgte nøkkeltall for a-krimssamarbeidets innsats for årene 2024 og 2025. Tallene reflekterer innsats utført av den enkelte etat, av a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid.

Kontroller og sanksjoner mot arbeidslivskriminalitet

A-krimssamarbeidet har i 2025 benyttet kontroll til ulike formål som å avdekke brudd på regelverket, få kunnskap og skape etterlevelse gjennom synlighet og tilstedeværelse.

Hva kontrollerer etatene

Arbeidstilsynet kontrollerer om virksomheter oppfyller kravene i regelverk om arbeidsmiljø, allmenngjort lønn og oppdragsgiveres plikter. Kontrollene rettet mot arbeidslivskriminalitet er som regel stedlige og uanmeldte, for å observere faktiske forhold og intervju og veilede arbeidstakere på arbeidsplassen. Ved avdekkede brudd på regelverket kan Arbeidstilsynet reagere med pålegg, som eventuelt følges opp med pressmidler som tvangsmulkt eller stans, stans ved overhengende fare, overtredelsesgebyr eller politianmeldelse.

Skatteetatens kontroller har ulikt formål og innretning avhengig av kontrolltype. Utvidede kontroller er kontroll av bokføringspliktige hvor den skattepliktige må fremlegge opplysninger som kan ha betydning for bokføring eller skatteplikt. De fleste utvidete kontroller er formalkontroller for å verifisere om virksomheten overholder sine formelle plikter. Avdekkingskontroller er en mer tidkrevende og dyptgående utvidet kontroll. Formålet er å avdekke materielle feil på skatte- og avgiftsområdet. Der brudd på regelverket avdekkes, kan Skatteetaten følge opp med fastsetting, sanksjoner eller politianmeldelser.

Nav avdekker mulig trygdesvindler knyttet til arbeidslivskriminalitet gjennom utredning av tips og meldinger fra blant annet a-krimssentrene og lokale a-krimssamarbeid, og andre myndigheter. Nav mottar ofte tips og bekymringsmeldinger om a-krimrelatert trygdesvindler fra de andre etatene i samarbeidet, som behandles i linjen. Nav gjennomfører også stedlige kontroller, men har ikke umiddelbare virkemidler som sentrene kan benytte. Saker fra sentrene oversendes derfor til linjen for videre utredning og eventuell sanksjon. Dette kan være stans i utbetaling og tilbakekreving av utbetalt stønad. Alvorlige forhold blir politianmeldt.

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

Antall kontroller og sanksjoner

Tabell 1 viser antall kontroller etatene har rettet mot arbeidslivskriminalitet i 2024 og 2025.

Tabellen viser at det er utført kontroller slik at innsatsen treffer bredt, samtidig som det er gjennomført dyptgående avdekkingskontroller. Summen av antall kontroller mot arbeidslivskriminalitet er lavere i 2025 enn året før. Dette kan tilskrives mer komplekse saker og en tydelig prioritering for a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid gjennom styringsdokumentet for 2025. Innsatsen skulle særlig rettes mot sentrale trusselaktører som inngår i eller disponerer kriminelle nettverk på a-krimområdet. Det medfører mer forarbeid og koordinering før man kan iverksette målrettet innsats mot denne aktørgruppen.

Arbeidstilsynet og Skatteetaten har i 2025 økt antall kontroller mot risikoområder som kan grense til arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har blant annet gjennomført et betydelig antall kontroller for å forhindre useriøsitet og sosial dumping. Disse kontrollene fremgår ikke av tabellen, men bidrar til å forebygge arbeidslivskriminalitet.

Tabell 1: Utvalgte kontroller mot arbeidslivskriminalitet

Etat	Kontroll	2024	2025
Arbeidstilsynet	Antall kontroller	1424	1317
Nav	Antall kontrollsaker opprettet	552	615
Nav	Antall stedlige kontroller	488	384
Skatteetaten	Antall utvidede kontroller (lukkede og påbegynte)	5242	4279
Skatteetaten	Herav antall avdekkingskontroller	450	331
Samlet	Samlet antall kontroller	7706	6926

Tabell 2 viser utvalgte sanksjoner mot arbeidslivskriminalitet i 2024 og 2025.

Tabellen viser at for flere av sanksjonene er både antall og beløp avdekket i 2025 redusert. Reduksjonen i totalt avdekket beløp utenom merverdiavgift skyldes at det i 2024 ble avdekket et beløp på over 200 millioner kroner i en sak.

Antall overtredelsesgebyr og tilhørende beløp har samlet sett økt. Selv om det er færre antall vedtak fra Nav om feilutbetaling i 2025 enn 2024, er gjennomsnittsbetøpet per vedtak økt betraktelig, noe som kan tyde på at innsatsen har vært rettet mot mer alvorlige og komplekse saker. Det samme gjelder

overtredelsesgebyrer fra Arbeidstilsynet. Ettersom det kan ta tid å utrede og fatte vedtak, kan resultatene for 2025 være et resultat av innsats fra tidligere år.

Tabell 2: Utvalgte sanksjoner utstedt mot arbeidslivskriminalitet. Merket n/a indikerer at tallet er midlertidig utilgjengelig på grunn av overgang til nytt IT-system.

Etat	Sanksjon	2024	2025
Arbeidstilsynet	Antall vedtak - pålegg	1482	1202
Arbeidstilsynet	Antall vedtak - pressmidler	583	262
Arbeidstilsynet	Antall vedtak - stans ved overhengende fare	120	78
Arbeidstilsynet	Antall vedtak - overtredelsesgebyr	169	145
Arbeidstilsynet	Beløp overtredelsesgebyr	17 355 160	23 123 340
Nav	Antall vedtak - feilutbetaling	121	64
Nav	Beløp i feilutbetalingsvedtak	24 943 000	19 110 382
Nav	Antall vedtak - stans av ytelser	7	2
Nav	Antall vedtak - overtredelsesgebyr om manglende registrering i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret	85	120
Skatteetaten	Totalt avdekket beløp inntekt, arbeidsgiveravgift og formue (grunnlag) etter utvidet kontroll	645 356 000	318 772 000
Skatteetaten	Totalt avdekket merverdiavgift (beregnet) etter utvidet kontroll	79 393 000	57 135 000
Skatteetaten	Antall vedtak - med tilleggsskatt etter utvidet kontroll (andel skjerpet tilleggsskatt i parentes)	196 (46,4%)	228 (42,1%)
Skatteetaten	Antall vedtak - bokføringspålegg etter utvidet kontroll (antall tvangsmulkt i parentes)	85 (39)	64 (n/a)
Skatteetaten	Beløp tvangsmulkt etter bokføringspålegg fra utvidet kontroll	2 945 000	n/a
Skatteetaten	Antall vedtak - med overtredelsesgebyr etter formalkontroll, personallistekontroll (andel i parentes)	335 (46,3%)	433 (53,0 %)
Skatteetaten	Beløp overtredelsesgebyr etter formalkontroll personallistekontroll	4 414 000	6 521 000
Skatteetaten	Antall vedtak - med formelle konsekvenser etter utvidet kontroll (andel i parentes)	998 (26,6%)	771 (29,8 %)

Tabell 3 viser antall politianmeldelser etatene har levert knyttet til arbeidslivskriminalitet i 2024 og 2025. Ettersom det ikke finnes tilgjengelig informasjon om politiets egne anmeldelser, er disse utelatt fra tabellen.

Tabellen viser at Arbeidstilsynet har sendt noen flere anmeldelser i 2025 enn året før. Antallet for Nav er omtrent uendret. Skatteetaten rapporterer imidlertid færre anmeldelser i 2025 direkte på a-krimområdet. Dette kan henge sammen med Skatteetatens prioritering av tilgrensede kriminalitetsområder, som ikke er tatt med her. Anmeldelsene kan også være et resultat av innsats fra tidligere år. Det er derfor behov for å vurdere antall anmeldelser over flere år for å vite om nedgangen er en vedvarende trend.

Tabell 3: Politianmeldelser etatene har levert knyttet til arbeidslivskriminalitet

Etat	Anmeldelser	2024	2025
Arbeidstilsynet	Antall anmeldelser	7	10
Nav	Antall anmeldelser	22	20
Skatteetaten	Antall anmeldelser	65	38
Samlet	Antall anmeldelser	94	68

Informasjon og veiledning mot arbeidslivskriminalitet

A-krimssamarbeidet bidrar til å gi veiledning og informasjon i kontroller, samarbeid og øvrige kanaler. Informasjon og veiledning gis til enkeltpersoner og virksomheter, til grupper og større målgrupper.

Tabell 4 gir en oversikt over utvalgte resultater av informasjons- og veiledningstiltak som bidrar til å forebygge arbeidslivskriminalitet. Kun aktiviteter med tallfestede resultater er inkludert i tabellen.

Tabellen viser at informasjons- og veiledningsarbeidet er styrket på flere områder. Informasjon spres bredt og til relevante målgrupper. Synlighet og tilstedeværelse i mediene er styrket og har nå en særdeles god PR- score på 6,1.

Tabell 4: Informasjon og veiledning i ulike kanaler

Kanal	Hva	Indikator	2024	2025
Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA)	Et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og UDI som tilbyr arbeidstakere veiledning for å jobbe i Norge	Antall henvendelser:	70 292	64 028
Tettpå:	Tettpå: har avtaler med kommuner og banker og gir forbrukere informasjon for å redusere etterspørselen etter useriøs arbeidskraft i byggebransjen	Antall avtaler: Antall telefoner Antall brev: Ant.visn.kamp:	25 6 500 82 300 5 000 000	29 5 800 82 800 7 200 000
Skatteetatens landsdekkende avtaler	Avtaler med oppdragsgivere for å gi disse kunnskap om valg av seriøse leverandører	Antall avtaler:	29	31
Skatteattester	Attester med opplysninger om leverandørers skatt og avgift. Gis via landsdekkende avtaler	Antall attester:	138 000	186 149
Medbyggerne (SMSØ Vestfold og Telemark)	Et samarbeid mellom offentlig sektor, partene i arbeidslivet og byggebransjen i Vestfold og Telemark for et seriøst arbeidsliv	Ant. sertifiserte varehus: Ant. sertifiserte bedrifter:	34 267	34 266
Arbeidstilsynets chatbot	Flerspråklig og KI-basert chatbot hvor utenlandske arbeidstakere kan få veiledning på eget språk	Antall henvendelser:	Ingen data	73 087
Arbeidstilsynets kontaktskjema	Skriftlige henvendelser om rettigheter og plikter i arbeidslivet på Arbeidstilsynets kontaktskjema. Dette finnes på fem språk	Antall besvarte henvendelser:	Ingen data	3 426
Spleiselaget	Spleiselaget tilbyr undervisningsopplegg om skatt og arbeidsliv for unge.	Antall elever:	20 860	19 430
Arbeidstilsynets registre over godkjente virksomheter	Registre basert på Arbeidstilsynets godkjenningsordninger, for at oppdragsgivere og forbrukere kan finne godkjente tilbydere for tjenester der godkjenning er lovpålagt (bemanning, renhold og bilpleie).	Antall godkjente søknader:	Ingen data	2 316
handlehvitt.no	Nettside for privatmarkedet initiert av SMSØ, om skatt og avgift.	Antall visninger:	43 000	56 400
spleiselaget.no	Nettside for ungdom om skatt og arbeidsliv	Antall visninger:	332 000	233 880
knowyourrights.no	Nettside for utenlandske arbeidstakere om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, oversatt til 13 språk	Antall personer:	190 000	160 000
medbyggerne.no	Nettside for interessenter i byggebransjen for å fremme hvitt arbeid og bekjempe arbeidslivskriminalitet	Antall visninger:	Ingen data	22 773
Medieomtale	Medieoppslag om a-krimssamarbeidet	Antall oppslag: PR-score:	595 5,9	1013 6,1

Vurdering av måloppnåelse: brukermål

Formålet med dette kapittelet er å gi en vurdering av den samlede a-kriminnsatsen opp mot de tre brukermålene. Vurderingen baserer seg på tilgjengelig informasjon om endringer hos aktørgruppene.

Sentrale trusselaktører sin kapasitet og intensjon

Hovedinnsatsen i a-krimssamarbeidet er rettet mot sentrale trusselaktører. Formålet med innsatsen er at aktørene skal få sin kapasitet og intensjon betydelig redusert.

Det er utfordrende å vurdere om innsatsen mot sentrale trusselaktører har redusert deres kapasitet og intensjon. Aktørene forsøker å skjule sine handlinger, og effekten av innsatsen kan påvirkes av mange og sammensatte forhold. Tilgjengelig informasjon gir kun et begrenset bilde av endringer i sentrale trusselaktører sin kapasitet og intensjon.

For å vurdere endringer i kapasitet og intensjon hos sentrale trusselaktører, benyttes informasjon om straffeforfølgelse og innkreving for den samlede a-kriminnsatsen, spørreundersøkelser i næringslivet, samt a-krimssentrene og de lokale a-krimssamarbeidene egenvurdering av innsatsen.

Det finnes kun informasjon om antall strafferettslige reaksjoner på politianmeldelser fra Arbeidstilsynet, Nav og Skatteetaten. Politiets straffesaksstatistikk knytter seg til straffebud, og det er ikke mulig å hente ut statistikk isolert til arbeidslivskriminalitet. Politiet avdekker og mottar anmeldelser som angår arbeidslivskriminalitet, og etterforsker disse i tråd med riksadvokatens prioriteringer for å finne ut om det er begått straffbare forhold eller ikke.

Når det gjelder informasjon om å ta verdier, finnes det kun informasjon om Skatteetatens innkrevde beløp knyttet til utlegg, arrest, erstatninger og konkurs som følge av saker fra a-krimssentrene og tidvis fra lokale a-krimssamarbeid. Beløp innbetalt etter dialog registreres manuelt, og det finnes dermed ikke konsis informasjon om disse beløpene som kan følges over tid. Det betales imidlertid inn betydelige beløp etter dialog. I 2024 ble det registrert et innbetalt beløp på 75 millioner kroner etter dialog. I 2025 er det registrert et innbetalt beløp på 64 millioner kroner etter dialog.

Tabell 5 viser tilgjengelige indikatorer for å vurdere sentrale trusselaktører sin kapasitet og intensjon for arbeidslivskriminalitet. Indikatorene er valgt ut etter hva som er mulig å tallfeste. Det kan ta tid å utstede strafferettslige reaksjoner og kreve inn beløp, og tabellen kan vise effekter av innsats fra tidligere år.

Tabellen viser at flere politianmeldelser avgjøres med strafferettslig reaksjon. Dette kan skyldes den målrettede dreiningen mot mer alvorlige saker i straffesporet. Beløp sikret er redusert. Størst er nedgangen i antall saker med utlegg og sikret beløp etter utlegg. I saksutplukkene til a-krimsentrene er det ikke avgjørende at aktørene har verdier. I 2025 har det vært flere saker enn tidligere fra sentrene som omhandler utenlandske aktører som ikke har restanser eller verdier i Norge. Dette kan føre til reduserte beløp. I tillegg har Skatteetaten sin divisjon for Innkreving gjennomgått en omorganisering høsten 2025. Dette kan ha påvirket resultatene.

Tabell 5: Indikatorer på sentrale trusselaktører sin kapasitet og intensjon for arbeidslivskriminalitet

Etat	Indikator	2024	2025
Arbeidstilsynet	Antall anmeldelser innenfor arbeidslivskriminalitet avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	6 (55 %)	2 (15%)
Arbeidstilsynet	Antall kontroller innenfor arbeidslivskriminalitet med reaksjon innfridd	581	440
Nav	Antall anmeldelser avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	8 (67%)	14 (58%)
Nav	Innspart beløp i feilutbetalingssaker knyttet til arbeidslivskriminalitet	4 536 531	5 247 877
Skatteetaten	Antall anmeldelser avgjort med strafferettslig reaksjon (andel strafferettslige reaksjoner av totale reaksjoner, i parentes)	36 (56%)	33 (72%)
Skatteetaten	Antall sikret ved utlegg, arrest og erstatningskrav og krav som grunnlag for konkursbegjæringer - i saker som har sitt utspring fra a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid	363	264
Skatteetaten	Beløp sikret ved utlegg, arrest og erstatningskrav og krav som grunnlag for konkursbegjæringer, i saker som har sitt utspring fra a-krimsentre og lokale a-krimssamarbeid	108 946 000	43 097 000

Tabell 6 viser tilgjengelige indikatorer relatert til næringslivets opplevelse av handlingsrommet for unndragelse av skatt og avgift. Med unndragelse menes her tilfeller hvor virksomheter med vilje gir uriktige eller ufullstendige opplysninger om faktiske forhold som har betydning for fastsettelse av skatt og avgift. Resultatene er hentet fra Skatteetatens spørreundersøkelse om unndragelser av skatt og avgift (Skrim-undersøkelsen).

Tabellen viser at over 50 prosent opplever at det er vanskelig å unndra, og over 50 prosent opplever at oppdagelsesrisikoen ved unndragelser er høy. Det er ingen signifikante endringer sammenlignet med fjoråret.

Tabell 6: Indikatorer på næringslivets opplevelse av handlingsrommet for arbeidslivskriminalitet
Kilde: Skrim-undersøkelsen

Indikator	2024	2025
Andel virksomheter som oppgir at de tror det er vanskelig å unndra skatt og/eller avgift i sin bransje	52%	50%
Andel virksomheter som oppgir at det er sannsynlig at en virksomhet i sin bransje blir oppdaget den unndrar skatt og/eller avgift	53%	50%
Andel virksomheter som oppgir at det er sannsynlig at en virksomhet i sin bransje blir straffet dersom den blir oppdaget i å unndra skatt og/eller avgift	63%	63%

I tillegg til informasjonen over, har a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid anslått virkningen av deres innsats på kapasiteten og intensjon til sentrale trusselaktører på en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning. I 2024 vurderte de innsatsen i gjennomsnitt til 4. Da var vurderingene var på tilsvarende nivå som året før. I 2025 vurderer de også innsatsen i gjennomsnitt til 4.

Samlet er det indikasjoner på at effekten av a-krimssamarbeidets innsats for å redusere kapasiteten og intensjonen til sentrale trusselaktører, er på tilsvarende nivå som året før.

Utenlandske arbeidstakers rettigheter og plikter

Formålet med innsatsen mot utenlandske arbeidstakere er at de skal være satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.

For å vurdere innsatsen benyttes informasjon fra kontroller, med eventuelle sanksjoner, informasjons- og veiledningstiltak, spørreundersøkelser i næringslivet, samt a-krimsentrenes og de lokale a-krimssamarbeidenes egenvurdering av innsatsen.

Det har samlet sett vært noe mindre kontrollaktivitet i 2025 enn i 2024. Færre kontroller medfører at de samarbeidende etatene er mindre fysisk tilgjengelige for sårbare arbeidstakere ute på arbeidsplassene.

Tabell 7 viser antall registrerte arbeidstakere i virksomheter med innfridde reaksjoner i Arbeidstilsynets kontroller innenfor arbeidslivskriminalitet. Om lag 440 virksomheter med totalt cirka 6 000 registrerte arbeidstakere har iverksatt tiltak for å ivareta arbeidstakers rettigheter etter kontroll i 2025. Dette er noe lavere enn i 2024, både på grunn av færre kontroller og færre avdekkede brudd på regelverket. Antallet omfatter både norske og utenlandske arbeidstakere.

Tabell 7: Indikator for at utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter

Indikator	2024	2025
Antall arbeidstakere i virksomheter som har innfridd reaksjoner fra Arbeidstilsynet (avrundet)	7 800	6 000

Tabell 8 viser utvalgte resultater fra Skatteetatens undersøkelse i næringslivet om etterlevelse, rapportering, oppdagelsesrisiko og tillit (SERO). Tabellen viser hvor vanlig eller uvanlig næringslivet opplever ulike regelverksbrudd som rammer arbeidstakere i sin bransje. Det er ingen signifikante endringer i næringslivets opplevelse av dette sammenlignet med året før.

Tabell 8: Indikatorer for næringslivets opplevelse av ulike regelverksbrudd. Kilde: SERO

Indikator	2024	2025
Andel virksomheter som oppgir at brudd på HMS-regler er vanlig	22%	22%
Andel virksomheter som oppgir at brudd på bestemmelser om lønnsvilkår er vanlig	20%	19%
Andel virksomheter som oppgir at brudd på bestemmelser om innleie er vanlig	19%	21%
Andel virksomheter som oppgir at svart arbeid er vanlig	14%	15%
Andel virksomheter som oppgir at brudd på bestemmelser om trygdeytelser er vanlig	13%	13%
Andel virksomheter som oppgir at bruk av arbeidere uten lovlig oppholds- eller arbeidstillatelse er vanlig	9%	11%

Når det gjelder vurderingen a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid har av egen innsats mot utenlandske arbeidstakere, vurderes også denne å være på samme nivå som året før. På en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning vurderes innsatsen i gjennomsnitt til 3. Flere sentre oppgir at det er utfordrende å vurdere effekten av informasjon og veiledning ettersom at de ikke vet om informasjonen tas i bruk. I tillegg gjør språkutfordringer seg ofte gjeldende når utenlandske arbeidstakere påtreffes under kontroller.

Samlet er det indikasjoner på at effekten av a-krimssamarbeidets innsats for å ivareta utenlandske arbeidstakeres rettigheter og plikter, er på tilsvarende nivå som året før.

Oppdragsgivere og forbrukeres kjøp av varer og tjenester

Formålet med innsatsen mot oppdragsgivere og forbrukere er at de ikke skal bidra til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

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

Tabell 9 viser utvalgte resultater fra flere spørreundersøkelser. Undersøkelsen av de landsdekkende avtalene retter seg kun til de 31 avtalepartene i samarbeidet.

Tabellen viser ingen signifikante endringer i andelen sammenlignet med fjoråret.

Tabell 9: Indikatorer for om oppdragsgivere og forbrukere bidrar til arbeidslivskriminalitet.
Kilder: DFØs anskaffelsesundersøkelse, SMSØs forbrukerundersøkelse om svart arbeid, Skatteetatens undersøkelse av landsdekkende samarbeidsavtaler, Skatteetatens undersøkelse om skattekriminalitet (Skrim-undersøkelsen). Celler er merket n/a ettersom undersøkelsene kun gjennomføres annet hvert år.

Kilde	Indikator	2024	2025
Anskaffelses-undersøkelsen (offentlig sektor)	Hvor ofte ivaretar virksomheten kontraktsoppfølging ved å gjennomføre følgende oppgaver: Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår der det er relevant. Gjennomsnitt på en skala der 1 = aldri, 2 = sjeldent, 3 = av og til, 4 = ofte og 5 = alltid.	3,3	n/a
Forbruker-undersøkelsen om svart arbeid	Andel forbrukere som i løpet av de to siste årene oppgir at de har kjøpt svart arbeid	6%	n/a
Forbruker-undersøkelsen om svart arbeid	Andel forbrukere som oppgir at de synes det er akseptabelt å kjøpe eller tilby svart arbeid	8%	n/a
Forbruker-undersøkelsen om svart arbeid	Andel forbrukere som oppgir at de kjenner noen i sin familie, kollegaer, naboer, venner eller andre som i løpet av de siste to årene har kjøpt svart arbeid	22%	n/a
Undersøkelse - landsdekkende samarbeidsavtaler	Andel oppdragsgivere som oppgir at de er enig i at samarbeidsavtalen bidrar til avvisning eller utestenging av useriøse aktører	100%	96%
Skrim-undersøkelsen	Andel virksomheter som oppgir at de er enig i at er det sosialt akseptabelt å unndra skatt og avgift i sin bransje	5%	6%
Skrim-undersøkelsen	Andel virksomheter som oppgir at de i stor grad opplever at kunder i bransjen etterspør svart arbeid, varer eller tjenester.	3%	4%
Skrim-undersøkelsen	Andel virksomheter som oppgir at de i stor grad opplever at virksomheter i bransjen tilbyr svart arbeid, varer eller tjenester.	3%	3%
Skrim-undersøkelsen	Andel virksomheter som oppgir at de i stor grad opplever at Skatteetaten samarbeider med næringsaktører i bransjen for å hindre muligheten til å unndra skatt og avgift.	21%	22%

Når det gjelder a-krimsentrene og lokale a-krimssamarbeid sin egen vurdering av innsatsen, vurderer de denne i gjennomsnitt til 4 på en skala fra 1 til 5 der 1=ingen virkning og 5=svært god virkning. Dette er en økning sammenlignet med fjoråret da innsatsen ble vurdert i gjennomsnitt til 3. Dette indikerer at innsatsen som gjøres i sentrene og lokale samarbeid, fører til at oppdragsgivere og forbrukere i mindre grad bidrar til arbeidslivskriminalitet ved kjøp av varer og tjenester.

Vurdering av måloppnåelse: samfunnsmål

Denne årsrapporten har vist at a-krimssamarbeidets innsats er koordinert og målrettet. Samarbeidet gir merverdi gjennom økt tilfang av informasjon og en styrket kunnskap om kriminaliteten som utøves og hvilke virkemidler og sanksjoner som er mest effektive for å redusere arbeidslivskriminalitet. Innsatsen treffer alle tre aktørgruppene.

Det har vært en nedgang i antall kontroller og avdekket beløp, men det er ikke indikasjoner på at dette har gitt utslag som reduserte effekter hos aktørgruppene. Det kan imidlertid ta tid å utrede og fatte vedtak. Resultater og effekter i 2025 kan dermed skyldes innsats fra tidligere år. Tilsvarende kan det være at innsats som er gjennomført i 2025, først gir resultater senere.

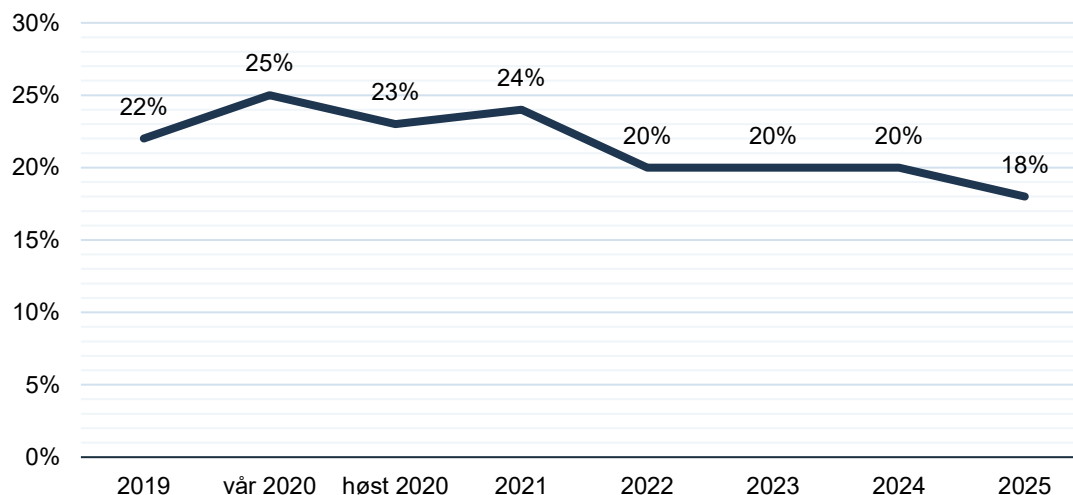
Det er utfordrende å vurdere hvorvidt arbeidslivskriminaliteten er redusert. En utvikling mot multikriminelle aktører som begår flere typer lovbrudd innen flere forskjellige bransjer eller sektorer, medfører en utvidelse av kriminalitetsformer og kriminalitetsomfang. Lovbrudd skjules blant annet ved å manipulere dokumentasjon, bruk av stråpersoner, proforma virksomheter og ved å ha stor grad av kontroll over arbeidstakere. Globalisering og digitalisering legger forholdene til rette for grensekryssende transaksjoner og virksomhet. Samlet gir dette et komplisert kriminalitetsbilde. Kriminaliteten er ikke direkte observerbar, og omfanget påvirkes av mange og sammensatte forhold.

Spørreundersøkelser kan benyttes for å få indikasjoner på respondenters opplevelser av omfanget av arbeidslivskriminalitet, og hvordan disse opplevelsene endres over tid. Respondentenes opplevelse av kriminalitet kan imidlertid være et resultat av hvor synlig eller skjult kriminaliteten er, fremfor å representere et reelt bilde av kriminaliteten. Det er likevel viktig å følge med på respondenters opplevelse da opplevelser kan påvirke atferd, og korrigerende innsats kan være nødvendig.

I SERO blir respondenter fra næringslivets spurt om hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje.

Figur 3 viser resultatene fra undersøkelsen. Figuren viser at en stadig lavere andel av respondentene oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig i sin bransje. I 2025 er det 18 prosent som oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig. Sammenlignet med våren 2020 er dette en signifikant reduksjon i andelen som oppgir at arbeidslivskriminalitet er vanlig.

Figur 3: Andel virksomheter som har svart vanlig på spørsmål om hvor vanlig arbeidslivskriminalitet er i egen bransje. Kilde: Sero, 2019 - 2025



Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet - risikovurdering 2026-2028

NTAES sin rapport "[Profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet. Risikovurdering 2026-2028](#)" ([ntaes.no](#), [PDF](#)) danner et kunnskapsgrunnlag for at politiet og kontrolletatene skal kunne vurdere tiltak for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Truslene som beskrives i risikovurderingen, knyttes til profittmotiverte lovbrudd som gjennomføres i arbeidslivet og rammer samfunnets grunnleggende samfunnsstrukturer, næringslivet og den enkelte arbeidstaker. En rekke ulike typer lovbrudd kan knyttes til arbeidslivskriminalitet, og kompleksiteten varierer. Trusselen øker når kriminalitet skjer systematisk gjennom legale strukturer. Sårbarheter som trusselaktørene kan utnytte, er blant annet en uklar forståelse av begrepet arbeidslivskriminalitet, manglende registerkvalitet, utnyttelse av sårbare arbeidstakere, gråsoner i arbeidslivet og offentlig etterslep.

Rapporten inneholder en beskrivelse av to fremtidsscenarioer. Disse viser at arbeidslivskriminalitet trolig vil bli mer utfordrende å forebygge og bekjempe. Dette skyldes særlig ny teknologi og kriminelles tilgang til nye markeder. Slik vil det i tiden fremover være viktig at politiet og etatene har kunnskap og ressurser til å effektivt forebygge og bekjempe fremtidens arbeidslivskriminalitet.



inkluderende arbeidsliv

ARBEIDSMILJØSATSINGEN 2025

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

Dato: 15.03.2026

Innhold

Sammendrag.....	3
Innledning.....	5
Arbeidslivet: IA-avtalen	6
Resultat av Arbeidsmiljøsatsingen i 2025	7
Status og videre plan for den enkelte etat	9
STAMI	9
Systematiske kunnskapsoppsummeringer.....	10
Nye sykefraværprofiler fra STAMI	10
Arbeidsmiljørådet.....	11
Styrket formidling og økt synlighet	11
STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsatsingen.....	11
Arbeidstilsynet	12
Tilsyn.....	13
Veivisning	13
Arbeidstilsynet.no	14
Nav.....	16
Økt aktivitet.....	16
Digitale IA-tjenester.....	17
Nav kontaktsenter.....	17
Samarbeid med Arbeidstilsynet og partene	17
Havindustritilsynet.....	18
Veivisning	18
Tilsyn.....	19
Erfaringer	19
Samarbeid i Arbeidsmiljøsatsingen.....	20
Samarbeid med bransjeprogrammene	20
Idébanken.....	21
Utvikling av ny nettside	21
Bruk og nytteverdi av eksisterende nettside	21
Arbeidsmiljøportalen	22
Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen	23
Arbeidsmiljøhjelpen	23
En bra dag på jobb.....	25
NOA+.....	26
Topp-5 bransjer i 2025.....	26
Avslutning.....	27

Sammendrag

Etatene skal innen 15. mars 2026 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.

Den forrige IA-avtalen beskrev 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». Intensjonsavtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) viser til at dette arbeidet skal intensiveres for at flere skal ta verktøyene, virkemidlene og kunnskapsgrunnlaget i bruk. Her har partene i arbeidslivet en sentral rolle for å spre kunnskap om og motivere til bruk av Arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen. Etatenes aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene.

Arbeidsmiljøsatsingen som helhet, gjennom 6 år, har bidratt til å spre kunnskap og verktøy ut til virksomhetene. Arbeidsmiljøsatsingen i 2025 har vært preget av videreføring av etablerte tiltak, styrket samarbeid mellom partene og etatene, samt økt regional aktivitet. Samlet sett viser året 2025 en positiv utvikling både i omfang og deltakelse.

Det er nå samlet 32 bransjer på Arbeidsmiljøportalen.no. Gjennom kunnskapsbaserte verktøy og faktasider får virksomheter innsikt i hvordan man skal jobbe med arbeidsmiljøet sitt, og hva man bør prioritere. Jobben ligger nå i utviklingen av flere bransjer, men også styrking av eksisterende innhold. Gjennom de siste årene merker vi en økning i forståelsen av hva Arbeidsmiljø er, nemlig hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Og etatene arbeider nå med å styrke kunnskapsgrunnlaget, men også veivise virksomhetene i hvordan jobbe kunnskapsbasert med sitt arbeidsmiljø.

Vi ser en tydelig vekst i bruken av både Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy. Samtidig endrer den raske utviklingen innen KI hvordan brukere finner, vurderer og tar i bruk arbeidsmiljøkunnskap.

Dette er en utvikling vi er midt i, og konturene er ikke fullt ut klare. Likevel mener vi det er avgjørende at vår kunnskap gjøres tilgjengelig på plattformer og i kanaler med høy troverdighet, slik at avsender og innhold samlet oppfattes som kvalitetssikrede kilder, også for ulike KI-systemer. Slik kan virksomhetet med ledere, tillitsvalgte og

verneombud, som først søker via KI, i større grad ledes til fakta, kunnskap og verktøy som faktisk styrker deres eget arbeidsmiljøarbeid.

Etatene samarbeider tett med bransjeprogrammene og partene i arbeidslivet for å sikre en helhetlig og kunnskapsbasert innsats i arbeidsmiljøetsatsingen. Den nye IA-avtalen legger til rette for at bransjeprogrammene i større grad skal formidle og ta i bruk eksisterende kunnskap og verktøy i egne bransjer. I 2025 har arbeidet blant annet vært rettet mot etablering av nye bransjeprogram og utvikling av en felles kommunikasjonsplan for å styrke samordning og gjennomslag. Målet er bedre enhetlighet i budskap og tettere samarbeid mellom arbeidsmiljøetsatsningen og bransjeprogrammene, slik at kunnskapen når bredere ut og får større effekt. Samlet gir dette et bedre grunnlag for å spre kunnskap bredt og bidra til et mer forebyggende og bærekraftig arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene.

Den nye IA-avtalen tydeliggjør behovet for økt synlighet og mer effektiv formidling av kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging. For å nå flere virksomheter er etatene avhengige av tett samarbeid med bransjeprogrammene og partene i arbeidslivet, og av å bruke deres kanaler og nettverk mer aktivt. Den felles kommunikasjonsplanen for 2026 skal bidra til å styrke samordning, øke rekkevidden og omsette felles ambisjoner til konkret handling til beste for virksomheter, ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Innledning

IA-avtalen "Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet 2025 – 2028", har som målsetting å redusere sykefraværet og forhindre frafall. Dette gjøres gjennom å opprettholde ambisjonene fra forrige IA-avtale om sykefraværsreduksjon og samtidig også etablere kraftigere tiltak. Arbeidsmiljøsatsingen er et av de grunnleggende virkemidlene i dette arbeidet. Etatenes arbeid speiler denne inngangen, og vår aktivitet har hatt som formål å øke kunnskapen om forebyggende arbeidsmiljøarbeid ute blant virksomhetene.

Et godt arbeidsmiljø er viktig både for økt inkludering, for sykefraværsforebygging og for å forhindre frafall fra arbeidslivet. Partene og etatene er enige om at styrkingen av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene, gjennom den forrige avtalen, har vært en riktig satsing og at dette nå må intensiveres:

- Arbeidsmiljøsatsingen skal intensiveres slik at flere tar verktøyene (Arbeidsmiljøportalen, En bra dag på jobb, Arbeidsmiljøhjelpen og NOA+) i bruk ved at partene i arbeidslivet forplikter seg til å spre kunnskap om Arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen til sine medlemmer.
- Arbeidsmiljøsatsingen skal bidra til å spre kjennskap om bransjeprogrammene, bl.a. via Arbeidsmiljøportalen.
- Eksisterende bransjeprogram skal formidle og spre aktivitet, tiltak og verktøy for å bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær til resten av sin bransje.
- Både nye og eksisterende bransjeprogram skal styrkes gjennom tettere kobling til arbeidsmiljøsatsingen

Etatene skal innen 15. mars 2026 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.

Arbeidslivet: IA-avtalen

I arbeidet med Arbeidsmiljøsatsingen er det stort behov for økt integrasjon med øvrige aktiviteter og tiltak innenfor IA-arbeidet. Å sikre en god overbygning som bidrar til at alle aktørene trekker i samme retning.

Vi ser med glede at den nye IA-avtalen både trekker frem behovet for økt formidling og synlighet, men ikke minst at den også trekker fram viktigheten av økt samarbeid mellom de ulike satsingsområdene, slik som Bransjeprogrammene og Arbeidsmiljøsatsingen. Det er også gledelig at avtalen tydeliggjør ansvaret som ligger hos hovedorganisasjonene i dette arbeidet. Vi mener det muliggjør større effekt og bedre måloppnåelse over tid.

Gjennom tett samarbeid mellom etatene og partene, felles budskap og innsats kan vi nå bedre ut til virksomhetene med kunnskapsgrunnlaget. Dette vil kreve synlighet på partenes nettsider og i partenes medlemsdialog, arrangementer og opplæring. Ser man på bruken av Arbeidsmiljøportalen og verktøyene, så er det få brukere som i dag finner veien fra partene og bransjeprogrammene.

Vi tror at grepet med å etablere en felles kommunikasjonsplan, som alle aktørene samlet og hver for seg kan forplikte seg til og bruke inn i eget arbeid er viktig. En kommunikasjonsplan bidrar til å gi en felles, forankret og tydelig kommunikasjon. En formidling som sterkt skal bidra til økt kjennskap til kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og over tid praktisk handling på virksomhetsnivået.

Dette gir oss gode muligheter til å nettopp oppnå måloppnåelse over tid. Det i kombinasjon med at partene tar ansvar for opplæring i kunnskapsbasert, forebyggende arbeidsmiljøarbeid hos sine ledere og tillitsvalgte, gir etatene gode forhåpninger.

I dette arbeidet er det vesentlig at kommunikasjonen bidrar til større forståelse for verdien av å jobbe kunnskaps- og behovsorientert, både på kort og lang sikt. I tillegg skal den bidra til økt bruk av Arbeidsmiljøportalen, og de kunnskapsbaserte arbeidsmiljøverktøyene; En bra dag på jobb, Arbeidsmiljøhjelpen og NOA+ på virksomhetsnivå.

Vi er også overbeviste om at det å samtidig øke kjennskapen til bransjeprogrammene og deres arbeid vil kunne styrke arbeidet i de mest utsatte bransjene hvor behovene er størst. Vi ser frem til et godt og tydelig samarbeid med bransjeprogrammene, og at de også tar tydeligere eierskap til kunnskapsgrunnlaget og de kunnskapsbaserte verktøyene fra Arbeidsmiljøsatsingen.

Nettopp for å skape synergier mellom Arbeidsmiljøsatsingen, bransjeprogrammene, og formidlings- og kommunikasjonsinnsatsene til alle aktørene i IA-arbeidet.

Resultat av Arbeidsmiljøsatsingen i 2025

Arbeidsmiljøsatsingen som helhet, gjennom 6 år, har bidratt til å spre kunnskap og verktøy ut til virksomhetene. Arbeidsmiljøsatsingen i 2025 har vært preget av videreføring av etablerte tiltak, styrket samarbeid mellom partene og etatene, samt økt regional aktivitet. Samlet sett viser året en positiv utvikling både i omfang og deltakelse.

Det er nå samlet 32 bransjer på Arbeidsmiljøportalen.no. Gjennom kunnskapsbaserte verktøy og faktasider får virksomheter bransjerettet innsikt i hvordan man skal jobbe med arbeidsmiljøet sitt, og hva man bør prioritere. Jobben ligger nå i utviklingen av flere bransjer, men også styrking av eksisterende innhold. Samtidig vil økt oppmerksomhet rettes mot formidling, synlighet og tilgjengeliggjøring av ressursene. For at satsingen skal gi ønsket effekt, er det avgjørende at verktøyene og kunnskapsgrunnlaget tas aktivt i bruk ute i virksomhetene. Derfor er den nye kommunikasjonsplattformen som er utarbeidet mellom partene og etatene en nøkkel for Arbeidsmiljøsatsingens videre suksess.

Etatene har stor rekkevidde med verktøyene og kunnskapsgrunnlaget til Arbeidsmiljøsatsingen. I tillegg til Arbeidsmiljøportalen.no spiller etatenes egne nettsider en viktig rolle for å nå virksomhetene. Nettsidene og temasider fungerer som direkte kanaler for veivisning, verktøy og forskningsbasert kunnskap. Disse sidene kompletterer Arbeidsmiljøportalen ved å tilby bransje- og målgruppe-spesifikt innhold, praktiske verktøy og lenker til temasider som virksomhetene allerede kjenner og stoler på.

Gjennom de siste årene merker vi en økning i forståelsen av hva arbeidsmiljø er, nemlig hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Og etatene Viderefører arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget, men også ikke minst veivise virksomhetene i hvordan jobbe kunnskapsbasert med sitt arbeidsmiljø. For å vise det fram har vi i år valgt å ta med noen aktuelle caser for å vise eksempler på arbeidet etatene har gjort:

Eksempel: Hemsedal kommune

Da sykefraværet i Hemsedal kommune nærmet seg 12 prosent mot slutten av 2023, valgte kommunen å gjøre arbeidsmiljø til grunnmuren i sykefraværsarbeidet.

Kommunen orienterte seg i kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid, og valgte å ta i bruk *En bra dag på jobb*. Dette gjorde de i nært samarbeid med Nav Arbeidslivssenter.

På halvannet år ble sykefraværet halvert gjennom målrettet innsats, bred medvirkning og tett oppfølging. Totalt 24 virksomheter i kommunen deltok. Fra barnehager, skoler, sykehjem, hjemmetjeneste, bygg, anlegg og renhold. Ansatte bidro selv til konkrete tiltak som reduserte både fysisk og organisatorisk belastning. Hemsedal kommune ved kommunedirektør Bjarte Reve og fagansvarlig for arbeidsmiljø og sykefravær, Inger Lill Solberg uttrykker at det å jobbe med arbeidsmiljøforebygging ved bruk av et kunnskapsbasert verktøy ga en felles forståelse av hva arbeidsmiljø handler om, styrket

partssamarbeidet og tydeliggjorde ansvar og forventninger. Kommunen har siden 2024 fortsatt å jobbe systematisk med sitt eget arbeidsmiljø.

Resultatet er lavere sykefravær, bedre arbeidsflyt og høyere kvalitet i tjenestene, til nytte for både ansatte og innbyggere.

Case: IA seminarer i Trøndelag

I etterkant av felles IA-seminar i 2024, har de lokale partene og etatene sammen satt i gang et forbedret samarbeid på regionalt nivå. Gjennom tett og god dialog samarbeider vi bedre, for å få kunnskap og verktøy ut på virksomhetsnivå.

Et eksempel på dette samarbeidet er at i 2025 gjennomførte IA-rådet i Trøndelag tre fysiske IA-seminarer og en serie med tre IA-nettmøter. Seminarene samlet ledere, tillitsvalgte og verneombud, og hadde som mål å styrke kunnskapen om hvordan virksomheter kan arbeide systematisk med arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging i tråd med IA-avtalen.

På seminarene presenterte partene bak IA-avtalen betydningen av avtalen og samarbeidet i arbeidslivet. Arbeidstilsynet viste hvordan virksomheter kan arbeide praktisk med arbeidsmiljøet ved hjelp av verktøy fra Arbeidsmiljøportalen, mens NAV delte erfaringer om hvordan partssamarbeid kan fungere i praksis.

I etterkant av de fysiske samlingene ble det arrangert tre digitale IA-nettmøter med temaene partssamarbeid, arbeidsmiljøarbeid og sykefraværsoppfølging. Nettmøtene bygget videre på innholdet fra seminarene og ga deltakerne mulighet til å gå mer i dybden på temaene. Kombinasjonen av fysiske og digitale møteplasser gjorde det lettere for flere å delta og bidro til økt refleksjon om hvordan kunnskapen kan tas i bruk i egen virksomhet.

Tilbakemeldingene fra deltakerne var gode, og mange opplevde seminarene og nettmøtene som nyttige og lærerike, med potensial til å bidra til endringer i praksis i egen virksomhet.

Case: Nittedal Kommune

Fra 2023 til 2025 har Arbeidstilsynet prioritert forebygging av vold og trusler i skolen. Gjennom veivisning og tilsyn har vi skapt økt kompetanse på forebygging og systematisk tilnærming.

November 2023 hadde Arbeidstilsynet tilsyn på en skole i Nittedal kommune. Tilsynet viste svakheter i skolens rutiner for å forebygge og håndtere vold og trusler; opplæringen var mangelfull, verneombudene for få og planverket for vagt. Sju pålegg krevde handling, og de neste 18 månedene ble en intens periode med endringer og forbedringer.

Tilsynet resulterte i en gjennomgang og forbedring av rutiner og retningslinjer for håndtering av vold og trusler i hele Nittedal kommune. Gjennom bredt samarbeid og felles prosesser fikk skolesektoren et løft. De gjennomførte Arbeidstilsynets e-læring om

vold og trusler og deltok i tillegg på to veivisningssamlinger sammen med Arbeidstilsynet. Det ble også bygget opp et kompetansemiljø for opplæring og øvelse, og utarbeidet en kommunal handlingsplan for håndtering av vold og trusler.

Systematiske ROS-analyser og STAMIs verktøy «En bra dag på jobb» ble tatt i bruk på tvers av skoler og avdelinger, med mål om å bygge felles språk, styrke fellesskapet og omgjøre rutiner til en helhetlig og levende praksis. Nå står debrief, kollegastøtte og erfaringsdeling sentralt – tiltak som skal sørge for at ingen står alene når utfordringene oppstår. Slik har Nittedal snudd tilsyn på en skole til kollektiv styrke og systematisk utvikling.

Status og videre plan for den enkelte etat

STAMI

I 2025 har STAMIs hoveddel i Arbeidsmiljøsatsingen vært todelt; sikre kunnskapsutviklingen og produksjonen av kunnskapsbaserte verktøy, og å øke synligheten av og tilgjengeligheten til kunnskapen og våre verktøy. I tillegg har STAMI hatt mye jobb med oppspillene til ny IA-avtale, med deltakelse inn i det partssammensatte arbeidsgruppene under AID.

I tilknytning til den nye IA-avtalen fikk STAMI to nye oppdrag i 2025. Disse oppdragene er:

1. Å etablere en felles kommunikasjonsplan for Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene
2. Etablere et Koordineringsmøte mellom Arbeidsmiljøsatsingen og bransjeprogrammene

Utarbeidelse av underlag, forståelse av mandat og forberedelser til etableringen av arbeidet rundt disse oppdragene har også vært viktig å kartlegge, og en betydningsfull del av Arbeidsmiljøsatsingsarbeidet i 2025.

Det første oppdraget fikk STAMI i fellesskap med Arbeidstilsynet. Et oppdrag hvor etatene helt naturlig også har inkludert NAV og Havindustritilsynet i forarbeidene og ferdigstillelse av oppspill til en felles kommunikasjonsplan.

Det andre oppdraget fikk STAMI alene. Dette vil ha oppstart i 2026, når både den felles kommunikasjonsplanen og bransjekartleggingene er vedtatt og igangsatt.

I Arbeidsmiljøsatsingen og koordineringen av denne, deltar STAMI aktivt. Både i samarbeidsmøtene med de øvrige etatene og hovedorganisasjonene og de underliggende råd og arbeidsgrupper. Eksempelvis Arbeidsmiljøportalens redaksjonsråd, samt arbeidet med å koordinere samarbeidet mellom bransje- og

virksomhetsrepresentanter og etatene gjennom bransjedialogmøtene. STAMIs kunnskapsbaserte verktøy En bra dag på jobb og NOA+ omtales lenger ned i rapporten.

Systematiske kunnskapsoppsummeringer

STAMIs enhet for systematiske kunnskapsoppsummeringer (ESKO) publiserte i 2025 tre kunnskapsoppsummeringer. Disse tre omhandlet helsearbeidere, arbeidstakere som har falt ut og deres gjeninnsettelse i arbeid, samt arbeidstid og ulykker:

- Education and training interventions for healthcare workers to prevent sexual harassment. **Cochrane Database of Systematic Reviews** 2025, Dalsbø, t., et.al. [Education and training interventions for healthcare workers to prevent sexual harassment - STAMI](#)
- Mental health effects of unemployment and re-employment: a systematic review and meta- analysis of longitudinal studies. **Occupational & Environmental Medicine** 2025, Sterud, T., et.al. [Mental health effects of unemployment and re-employment: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies](#)
- Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review. **BMJ Open**. 2025. Moen, L.V., et al. [Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review - STAMI](#)

Gjennom året fortsatte arbeidet med tre oppsummeringer: En systematisk kunnskapsoppsummering om biphasic sleep, en rapport om unge og psykisk helse og en systematisk kunnskapsoppsummering om vold mot lærere. Disse ventes publisert i 2026.

Nye sykefraværsp profiler fra STAMI

Som en del av utviklingen av våre overvåkingssider, altså vår arbeidsmiljøstatistikk, har STAMI i 2025 lansert sykefraværsp profiler og bakgrunnsprofiler på alle bransjer, også de som har NOA+ arbeidsmiljøprofiler.

Sykefraværsp profilene øker kunnskapen om hvordan de forskjellige bransjers sykefravær uttrykker seg, og bidrar til å bygge kunnskapen om hva det arbeidsrelaterte sykefraværet har sammenheng med-, og hva det kan føre til. Disse sykefraværsp profilene forsterker NOA+ både som et faktaverktøy og som et kunnskapsbasert verktøy som kan brukes i det kunnskapsbaserte forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Nytt kurstilbud fra STAMI – rettet mot virksomhetene

I 2025 etablerte STAMI et heldags kurstilbud med praktisk opplæring i arbeid med STAMIs arbeidsmiljøstatistikk NOA, arbeidsmiljøprofilen, verktøyet NOA+ og En bra dag på jobb. Kurset er rettet mot virksomhetsnivået i Norge. Kurset ble gjennomført fire ganger i 2025 og er nå et etablert og fast tilbud fra STAMI. I 2026 vil kurset også tilbys på andre fysiske lokasjoner enn på STAMI i Oslo. Blant annet i Nord Norge.

Dette kurset «Hvordan forbedre arbeidsmiljøet med kunnskapsbaserte verktøy?» er et kurs som setter forskningsbasert kunnskap og arbeidsmiljøstatistikk i hovedsetet.

Deltakerne lærer seg å jobbe kunnskapsbasert i praksis, og får innsikt i både arbeidsmiljøstatistikken fra NOA ved STAMI, bruke NOA+, samt anvende En bra dag på jobb i praksis og som prosessveiledere.

Arbeidsmiljørådet

Podkasten Arbeidsmiljørådet ble utviklet for å formidle forskningsbasert kunnskap under Arbeidsmiljøsetsatsingen. Den består nå av 11 episoder.

I 2025 produserte STAMI, grunnet permisjoner, kun en episode om hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse – herunder kvinnearbeidshelse. Totalt hadde podkasten i underkant av 3500 avspillinger i 2025.

Styrket formidling og økt synlighet

For å spre kunnskap bredt bruker STAMI alle sine kanaler, inkludert kurs og undervisning. Vi opplever en økning i antall forespørsler om foredrag om å jobbe kunnskapsbasert med arbeidsmiljø. Både fra bransjer, fagforeninger og medlemsorganisasjoner, samt også direkte fra virksomheter.

I tillegg har alle STAMIs kurs i 2025 hatt fokus på kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid og forebygging. I 2025 gjennomførte STAMI flere flerdagerskurs for bedriftshelsetjenesten (BHT) og leger i spesialisering innen arbeidsmedisin (LIS). Hvor forebygging og arbeidsmiljø var sentrale temaer. I tillegg har STAMI, som informert om over, også etablert nye og tilpassede kurstilbud rettet mot arbeidsplassene.

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

Som et ledd i å øke synligheten til de kunnskapsbaserte verktøyene fra STAMI har instituttet i 2025 jobbet mer strategisk med å bygge og formidle suksess-historier fra virksomhetene selv. Både de som bidrar til å utvikle verktøyene våre, men også de som har brukt verktøyene løpende i sitt eget arbeidsmiljøarbeid.

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

STAMIs øvrige kunnskapsproduksjon av betydning for arbeidsmiljøsetsatsingen

STAMI har vært representert i den overordnede koordineringsgruppen for IA-avtalen, der arbeidslivets parter deltar på strategisk nivå.

STAMI har i 2025 hatt ansvar for å utvikle arbeidsmiljødelen av FoU-programmet og fulgt opp tildelte midler og prosjekter for Nav. Instituttet har også deltatt på Navs FoU-

konferanse for å presentere status på arbeidet. STAMI er siden 2025 programeier i FoU-programmet.

I 2025 ble også STAMIs «Virksomhetsundersøkelse» lansert og oppstartet. Dette er en virksomhetsnær kartlegging som ventelig vil bidra med mye og god informasjon inn i IA-arbeidet fremover.

STAMI har også hatt flere forskningsprosjekter direkte knyttet til IA-arbeidet, sykefravær, frafall og inkludering. Disse har blant annet sett på: Effekter av den forrige IA-avtalen, Arbeidsmiljøforhold i hjemmetjenesten, tiltak for å holde eldre arbeidstakere lenger i jobb og psykiske helseeffekter av arbeid. En full oversikt gjenfinnes i STAMIs årsrapport for 2025.

Case fra STAMI: En tidlig bruker i transportsektoren

GF Logistikk var blant de aller første som tok i bruk En bra dag på jobb da det ble lansert for transport- og logistikkbransjen. Med bred deltakelse fra ledelse, tillitsvalgte, verneombud og ansatte brukte virksomheten verktøyet aktivt til å jobbe med bransjespesifikke utfordringer som skiftarbeid, fysisk belastning og samhandling. Arbeidet resulterte i tydeligere roller, bedre kommunikasjon og sterkere samarbeid, samt økt yrkesstolthet og en mer inkluderende kultur. Tiltakene er i organisasjonen fulgt opp over tid og har gitt varige forbedringer i både arbeidsmiljø, stemning og sosialt miljø på jobb.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en sentral rolle i Arbeidsmiljøsatsingen. I henhold til IA-avtalen og etatens tildelingsbrev, har Arbeidstilsynet i 2025 gjennomført målrettet veivisning, formidlet arbeidsmiljøets budskap og kunnskapsgrunnlag, i mange ulike arenaer og kanaler. Som nevnt tidligere i rapporten har Arbeidstilsynet sammen med STAMI hatt et hovedansvar for å etablere en felles kommunikasjonsplan for Arbeidsmiljøets satsingen og bransjeprogrammene, og har jobbet sammen med Nav, Havtil og partene i arbeidslivet om dette. Gjennom målrettet og bransjetilpasset veivisning, har Arbeidstilsynet nådd bredt ut til målgruppen for satsingen, nemlig virksomhetene. Vi har vært synlig og til stede på relevante arenaer for forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet har fokusert hovedandelen av sin utadrettede veivisning mot temaene og kunnskapsgrunnlaget i Arbeidsmiljøets satsingen. Gjennom vår veivisning har vi blant annet lagt vekt på:

- Risikoforhold og utfordringer i prioriterte bransjer, og sammenhengen mellom faktorer som påvirker arbeidsmiljøet og sykefravær
- Basert på den nasjonale overvåkingen av arbeidsmiljø og helse fra STAMI
- Psykososialt arbeidsmiljø, og endring i Arbeidsmiljølovens krav fra 2026
- Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, og hvordan den kan brukes i det forebyggende HMS-arbeidet og utvikling av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Arbeidstilsynet har jobbet ut mot et bredt utvalg målgrupper, deriblant ulike roller på arbeidsplassen, som ledere, verneombud, tillitsvalgte og HR/HMS-ansvarlige. I tillegg veileder og samarbeider vi med bedriftshelsetjenestene. BHT skal bistå virksomhetene med å jobbe systematisk og forebyggende i sitt HMS-arbeid, og er derfor en viktig samarbeidspartner for Arbeidstilsynet.

Tilsyn

Arbeidsmiljøsatsingen er en integrert del av Arbeidstilsynets virke. Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel for å kontrollere at arbeidsgiver, sammen med sine ansatte, jobber forebyggende for å sikre at arbeidstakerne ikke blir skadet eller syk av jobben. Arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager er de to vanligste årsakene til sykefravær og frafall fra arbeidslivet i Norge, og er et viktig tema for tilsyn.

Arbeidstilsynet gjennomførte 2 365 tilsyn med denne prioriteringen i 2025. Fra våre tilsyn erfarer vi at virksomhetene får flest brudd på manglende bruk av bedriftshelsetjeneste og manglende kartlegging, risikovurdering og tiltak. Vi har gitt en eller flere reaksjoner i 74 prosent av tilsynene. Dette viser at det er stort potensial for norske virksomheter å jobbe bedre forebyggende.

Veivisning

I 2025 har Arbeidstilsynets veivisning på arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager vært tett knyttet til arbeidsmiljøsatsningen.

Arbeidsmiljøsatsningens kunnskapsgrunnlag har vært sentral i våre veivisningssaktiviteter som har bestått av webinar, veivisningsseminar, nettmøter, innlegg og foredrag. I 2025 har vi veiledet mer, og nådd flere enn noen gang tidligere. Totalt har vi hatt over 48 000 deltagere, der i underkant av 9 000 har deltatt fysisk og nær 40 000 digitalt. I tillegg har vi hatt 17 stands på forskjellige arenaer, der det totalt var over 50 000 deltagere. Dette er et resultat av langsiktig planlegging. I all hovedsak har veivisningen rettet seg mot de prioriterte målgruppene/ bransjene. Basert på risiko og type behov har vi prioritert veivisning av helseforetak/sykehus, byggevirksomheter, skoler, sykehjem/pleie og omsorg, og hjemmetjeneste. I all hovedsak har veivisningen rettet seg mot de prioriterte målgruppene/bransjene, og vi mener derfor at vi har lyktes med å rette innsatsen der det er behov og hvor målgruppen er mottakelige for veivisning. De prioriterte bransjene spiller bransjeprogrammene.

Vi har de siste årene opplevd i økende grad en etterspørsel av Arbeidstilsynet som kunnskapsaktør, og ønske om at vi bidrar til faglig veivisning for godt og systematisk arbeid med arbeidsmiljøet. Over 100 av våre aktiviteter er gjort i samarbeid med partene i arbeidslivet. Disse har bestått av innlegg på deres konferanser, fellesarrangementer, samarbeidsforumer og deltakelse fra partene i Arbeidstilsynets nettmøter og webinar. Vi samarbeider tett med partene og de andre etatene, og mange av våre aktiviteter er sammen med disse.

Arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet.no er en viktig informasjonskilde for arbeid med arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsliv. Gjennom våre nettsider får brukerne innsikt og informasjon de kan bruke i egen virksomhet. I mars 2025 gikk vi over til ny tracking av besøkene og besøkstallene før/etter dette er derfor ikke direkte sammenlignbare fra tidligere år. Uansett ser vi høy trafikk på våre temasider på Arbeidstilsynet.no. Vi ser en tydelig økning på [temaside for psykososialt arbeidsmiljø](#), i tråd med vår prioritering på veiledning og presisering i regelverket. Analyser av brukeratferd på våre prioriterte nettsider relatert til muskel- og skjelettplager og psykiske plager i 2025, viser at sidene tilbyr god veiledning. Hele 87 prosent av respondentene oppgir at de finner det de lurer på. Totalt sett har disse sidene nesten 93 000 besøk, noe som indikerer at dette er relevante temaer som opptar mange, og at vi er en viktig kilde til kunnskap. Arbeidstilsynet ser gjennom økt søkelyst på psykososialt arbeidsmiljø og regelverksendringene at virksomhetene oppsøker oss for veiledning, både gjennom våre nettsider og forespørsler.

E-læring

En suksesshistorie fra 2025 er vårt arbeid med E-læring og vår E-læringsplattform: [E-læringsplattform: Arbeidstilsynet](#). E-læringene er åpen for alle. I løpet av året har økningen vært enormt i antall brukere som har benyttet e-læringene vi har utviklet, fra rundt 1 500 i 2024 til over 31 000 i 2025. Gjennom E-læring får brukerne inngående gjennomgang av tematikk, og får også praktiske oppgaver. To av E-læringene er laget i samarbeid med YS og UNIO, og gir deres medlemmer opplæring i Arbeidsmiljøarbeid og arbeidsmiljøets satsingens verktøy. Annen tematikk er bransjespesifikk kurs i forebygging av vold og trusler og muskel- og skjelettplager. E-læringene får gode tilbakemeldinger fra brukere, og er også brukt i forbindelse med opplæring på arbeidsplasser.

Den store økningen kan skyldes at E-læringene har vært integrert del av veiledningen om vold og trusler mot helse og sosial og undervisning. I tillegg er det sannsynlig at tilsynsaktiviteten og økt synlighet i media, i kombinasjon med økt veiledningsaktivitet, har bidratt til å trekke brukerne inn på nettsidene våre hvor e-læringene ligger.

Tydeliggjøring av regelverk for psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet har vært sentral i arbeidet med tydeliggjøring av regelverket innen psykososialt arbeidsmiljø. Vår [rapport fra 2023](#) har vært et av grunnlagene for utbredelse av regelverket.

I 2025 har vi jobbet med planlegging og organisering av Arbeidstilsynets innsats rettet mot psykososialt arbeidsmiljø og regelverksendringene som kom fra 1.1.2026. Vi har etablert samarbeid med partene i arbeidslivet for å lage bransjerettet veiledningsmaterieell for virksomhetene. Dette arbeidet fortsetter i 2026 og er en viktig prioritet.

I 2025 begynte vi allerede arbeidet med veivisning på psykososialt arbeidsmiljø. Vi har selv arrangert flere digitale seminarer og holdt innlegg om psykososialt arbeidsmiljø. Vi

merker stor oppslutning og interessere rundt regelverksendringene, og veileder nå massivt ut for å vise og lære virksomhetene hvordan man skal jobbe godt for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Vi har gjennom 2025 holdt innlegg for flere parter og fagforbund om regelverksendringer, psykososialt arbeidsmiljø og risikofaktorer som vold og trusler og emosjonelle krav. Vi har også hatt som prioritert å vise sammenhengen mellom hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, og det psykososiale arbeidsmiljøet. I tråd med ny lov og Arbeidsmiljøloven.

Virkemiddelmidts

I 2025 har vi også hatt et pilotprosjekt der vi testet veivisning og tilsyn i kombinasjon ovenfor den prioriterte bransjen sykehus. Dette er noe vi blir å fortsette med i 2026.

Vi varslet tilsyn i enkelte avdelinger i fire ulike sykehus, og før tilsynet tilbød vi veivisning gjennom tre korte webinarer og et praktisk seminar for enhetsledere, verneombud, hms ansvarlige mfl. Målet var å styrke kunnskap om partsamarbeid, risikovurdering og konkrete tiltak. Etter 2–4 måneder gjennomførte vi tilsyn. Vi erfarer at sykehusene ofte har gode overordnede systemer og rutiner for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, allikevel finner vi mange brudd ved tilsyn i enkeltenheter. For mange lokale ledere kan det være krevende å prioritere forebyggende arbeidsmiljøarbeid i en travel hverdag, og vi erfarer at en del lokale ledere, verneombud og tillitsvalgte mangler praktisk kunnskap om hvordan de kan jobbe systematisk med forebygging. Vi har derfor prøvd ut en metode som kombinerer veiledning og tilsyn rettet mot denne bransjen.

Veivisningen ble tatt godt imot, men i flere av tilsynene avdekket vi allikevel brudd – særlig mangelfull dokumentasjon av risikovurderinger. Det kan skyldes kort tid mellom veivisning og tilsyn eller at kunnskapen var krevende å omsette i praksis. Inspektørene opplever likevel positiv effekt: «*De skjønner at det de leverer ikke er godt nok ...*» (Øystein Robertsen, inspektør). Forankringen i ledelse og verneombud er også styrket: «*Vi opplever en helt annen forankring i ledelse der vi har tilbudt veivisning først*» (Liliane Slettli, inspektør).

Når tilsynssakene etter hvert avsluttes vil vi samle sykehusene til et oppsummeringsmøte, slik at læringen kan spres til enheter som ikke deltok i denne runden.

Ved å gi de ansvarlige i enhetene praktisk kunnskap om forebyggende arbeidsmiljøarbeid, varsle at vi kommer på tilsyn slik at arbeidet blir prioritert, og følge opp over tid, vil Arbeidstilsynets innsats kunne bidra til et kontinuerlig og kunnskapsbasert forebyggingsarbeid og dermed bedre forebygging av muskel-, skjelett-, og psykiske plager i sykehus.

Nav

IA-oppdraget er et oppdrag for hele Nav. Nav tilbyr tjenester for å forebygge og redusere sykefravær i form av informasjon, veivisning og kunnskapsformidling, selvbetjente digitale tjenester og prosessrettede IA-tjenester. Prioritering av virksomheter og tjenester skjer regionalt.

Verktøyene og kunnskapsgrunnlaget i arbeidsmiljøsatsingen legges til grunn i samarbeidene med virksomhetene, i tillegg til verktøy utviklet i bransjeprogram og andre sentralt utviklede kunnskapsbaserte tiltak. Flere av fylkene/regionene melder om at de aktivt sprer informasjon om arbeidsmiljøportalen og verktøyene som er tilgjengelig.

I eksempelet med Hemsedal kommune, som blant annet tok i bruk verktøyet en bra dag på jobb, ser vi nytten med en koordinert og planmessig innsats, med støtte fra blant annet Nav arbeidslivssenter. I tillegg til en bra dag på jobb, har kommunen gjennomført basisprogram i ledelse, utviklet av bransjeprogrammene tilknyttet NHO-fellesskapet, for ledere, tillitsvalgte og verneombudet. God og tydelig forankring, bred medvirkning og godt partssamarbeid blir trukket frem som suksessfaktorer i kommunens innsats for å redusere sykefraværet.

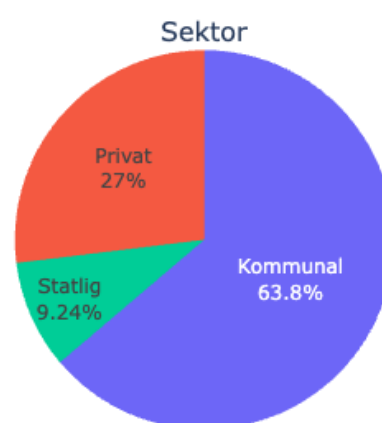
Et annet eksempel er Navs samarbeid med Kriminalomsorgen, som besluttet at alle enheter i organisasjonen skulle gjennomføre En bra dag på jobb innen april 2025. Nav arbeidslivssenter Øst-Viken koordinerte arbeidet på tvers av flere fylker for å sikre en helhetlig og effektiv gjennomføring. Selv om mange virksomheter etterspør støtte i prosessene knyttet til verktøyene i arbeidsmiljøsatsingen, får vi også tilbakemelding om virksomheter som blant annet tar i bruk verktøy fra arbeidsmiljøsatsingen på egenhånd.

Økt aktivitet

I 2025 ble det registrert aktiviteter hos 8 728 ulike virksomheter fra Nav arbeidslivssenter. Dette er en økning på 864 virksomheter fra året før. I 2024 utgjorde tjenestene fra Nav arbeidslivssenter ca. 78 prosent av de totale IA-leveransene.

Barnehage, sykehjem og undervisning er bransjene som oftest har etablert samarbeid med Nav i arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv. Kommunal sektor er den sektoren med størst andel av bistanden fra Nav arbeidslivssenter, og totalt mottar offentlig sektor 73 prosent av IA-leveransene fra Nav.

I rapporteringen fra fylkene til Arbeids- og velferdsdirektoratet fremheves Arbeidsmiljøportalen og kunnskapsgrunnlaget for arbeidsmiljøsatsingen som viktige bidrag til leveranser, kompetanseutvikling, kunnskapsformidling og markedsføring. Samtidig påpeker enkelte fylker at ledere i virksomheter kan oppleve omfanget som



krevende å orientere seg i, og at de digitale ressursene fortsatt er lite kjent ute i virksomhetene.

Digitale IA-tjenester

Selvbetjente digitale tjenester er tilgjengelige for alle virksomheter. På Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær (innlogget fra nav.no) ble det i oktober og september 2025 lagt til visning av behovsvurdering, samarbeidsplan og evaluering for virksomheter som er prioritert for bistand i IA-arbeidet. Dette bidrar til forutsigbarhet, transparens og understøtter virksomhetens eierskap til prosessen.

I desember 2025 ble det lagt til en visning av de tre største risikofaktorer for virksomheter i næringsgruppen barnehager på Min side – arbeidsgiver, forebygge fravær (innlogget fra nav.no). Barnehagene fikk også tilgang til direktelenking til fakta om arbeidsmiljøet i barnehage og skolefritidsordning på NOA+, og til verktøyene En bra dag på jobb og Arbeidsmiljøhjelpen. Hensikten er å øke oppmerksomheten på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, få flere virksomheter til å oppsøke relevant kunnskap og verktøy, og gjennom det styrke virksomhetens evne til selv å jobbe med utvikling av eget arbeidsmiljø for å forebygge og redusere sykefravær og frafall. På sikt vil det bli lagt til tilsvarende visning for flere bransjer.

Nav kontaktsenter

Nav kontaktsenter arbeidsgivertelefonen svarte på 53 723 telefonhenvendelser og 2729 chathenvendelser i 2025, under temaet oppfølging, tilrettelegging og arbeidsmiljø – tastevalg 2: sykefraværsoppfølging. Veivisning i arbeidsmiljøsatsningens budskap og henvisning til verktøyene i satsningen, inngår som del av bistanden når temaet dreier seg om arbeidsmiljø. I en periode våren 2025 ble alle chathenvendelser henvist til telefon. Det er derfor en noe større nedgang i chat-henvendelser enn forventet. Nav opplever en generell nedgang i chathenvendelser på alle områdene Nav kontaktsenter betjener. Noe av forklaringen på dette er at chatboten Frida løser flere henvendelser enn tidligere.

Nav kontaktsenter opplever en generell nedgang på telefonhenvendelser på 7 prosent, samtidig som vi ser en økning i antall henvendelser til arbeidsgivertelefonen tastevalg 2.

Samarbeid med Arbeidstilsynet og partene

I de fylkesvise rapportene i Nav for 2025 viser at flertallet av fylkene/regionene har hatt felles planer og aktiviteter i sammen med Arbeidstilsynet for å øke oppmerksomheten på forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Fysiske samlinger, webinarer og arrangementer i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse er eksempler på felles aktiviteter mellom Nav og Arbeidstilsynet.

Nav, STAMI og Arbeidstilsynet gjennomførte i oktober en oppstartsamling for IA-perioden 2025-28 for kontaktpersoner i Nav arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet i regionene/fylkene. I etterkant av samlingen er det etablert planer for samarbeid i 2026 i

de aller fleste fylkene/regionene. Det er planlagt samarbeid i flere fylker/regioner i 2026 sammenlignet med 2025.

I halvparten av fylkene/regionene er det etablerte IA-råd, arbeidslivsråd, eller tilsvarende samarbeidsfora mellom partene i arbeidslivet, Nav og Arbeidstilsynet.

Havindustritilsynet

Havtil har i sitt arbeid med arbeidsmiljøatsingen vektlagt betydningen av å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøarbeid for å redusere sykefraværet og forhindre frafall. Gjennom ulike tilsynsaktiviteter har vi fulgt opp hvordan selskap i petroleumsnæringen systematisk arbeider med å forebygge sykdom og skade som følge av arbeidsmiljøforhold. Budskapet i arbeidsmiljøatsingen om at arbeidsmiljø handler om arbeidet, er integrert i våre tilsyns- og veivisningsaktiviteter. Et viktig budskap er at selskapene må se arbeidsmiljøeksponeringer ikke bare enkeltvis, men også vurdere hvordan eksponeringer samlet kan bidra til sykefravær og frafall. Vi har både et sikkerhets- og et helseperspektiv i vår oppfølging, da olje- og gasssektoren er forbundet med risiko knyttet til ulykker (inkludert storulykker), i tillegg til utvikling av arbeidsrelaterte helseplager.

Veivisning

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

Vi videreformidler kunnskapsoppsummeringer innenfor ulike fagområder, og følger opp gjennom tilsyn hvordan selskapene tilegner seg og anvender ny kunnskap om arbeidsmiljørisiko. Formidling av ny eller oppdatert kunnskap om arbeidsmiljørisiko har i 2025 blitt formidlet gjennom seminarer og artikler på våre hjemmesider. I tillegg til veivisning i forbindelse med tilsyn og møter med enkeltsselskap.

Det er stor interesse i bransjen for kompetansebygging og erfaringsdeling spesielt innen styring av organisatorisk og psykososial risiko. Vi har også lagt vekt på å veivisning og formidle kunnskap til fagpersonell innenfor arbeidsmiljø, slik at disse kan bringe kunnskapen videre i sine respektive selskap.

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

I samarbeid med Arbeidstilsynet arrangerte vi seks erfaringssamlinger for bedriftshelsetjenester i ulike byer. Hovedtema for samlingene var regelverksendringene knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Det ble gått nærmere inn på kartlegging og vurdering av psykososial arbeidsmiljørisiko og utarbeiding av tiltak, som en del av det

systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Vi har i tillegg bidratt med innlegg om styring av organisatorisk og psykososial risiko og våre tilsynserfaringer på samling for bedriftshelsetjenester i regi av NAV Arbeidslivssenter.

Vi har også fortsatt arbeidet med å revidere veileder om styring av risiko for muskel- og skjelettplager fra 2015.

Tilsyn

Budskapet i arbeidsmiljøsatsingen er sammenfallende med tema i våre tilsynsaktiviteter. Systematisk, forebyggende og kunnskapsbasert arbeidsmiljøarbeid er tydelige element når vi fører tilsyn med selskapenes styring av arbeidsmiljørisiko. Vi følger opp hvordan selskapene jobber systematisk med ulike arbeidsmiljøfaktorer, for å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet. I den anledning fører vi også tilsyn med hvordan ledere på ulike nivå er blitt istandsatt til å jobbe systematisk, kunnskapsbasert og forebyggende med arbeidsmiljøet. Vi har fulgt opp hvilken opplæring ledere har fått i arbeidsmiljøfaktorer som kan føre til helseskade og sykefravær, men også med tanke på risiko for feilhandlinger og ulykker.

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

- selskapene har en helhetlig og systematisk tilnærming i styring av arbeidsmiljørisiko
- risikoforhold blir identifisert og risikovurdert, både enkeltvis og samlet
- arbeidstakere involveres i risikovurderinger og i oppfølgingsarbeidet
- tiltakene som velges er basert på identifisert risiko, og retter seg mot rotårsaker til eksponering
- arbeidstakere og ledere får nødvendig opplæring i arbeidsmiljørisiko, samt hvordan disse kan føre til helseplager, sykdom og frafall
- selskapene ser på eventuelle sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøfaktorer

I 2025 har vi videreført oppmerksomheten på at organisatoriske og psykososiale faktorer må inkluderes i vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager. Som en del av oppfølgingen fører vi også tilsyn med at selskapene utarbeider tiltak som skal eliminere årsaker til, eller redusere sannsynligheten for muskel- og skjelettplager.

Erfaringer

Vi erfarer at tema og arbeidsmiljørisiko som blir fremhevet gjennom arbeidsmiljøsatsingen og våre aktiviteter får økt oppmerksomhet i næringen, både i form av økt samarbeid, erfaringsutveksling og utvikling av metoder for risikovurdering og forebygging av helserisiko. Foruten arbeid som er igangsatt gjennom bransjeprogrammet for leverandørindustrien, ser vi flere bransjeinitiativ i næringen. Spesielt innen ergonomi ser vi at ergonomer på tvers av selskap har etablert flere samarbeidsprosjekt der de deler kunnskap og erfaringer, eksempelvis knyttet til risikovurderinger, designløsninger og utvikling av hjelpemidler og vernesko.

Gjennom våre tilsynsaktiviteter og oppfølging av selskapenes styring av risiko for muskel- og skjelettplager har vi sett en ytterligere forbedring i 2025. Kartlegginger og risikovurderinger i næringen har blitt kvalitativt bedre, først og fremst ved økt bruk av anerkjent metodikk og en bedre kobling mellom eksponering og helserisiko. Vi ser fortsatt at fagpersonell har behov for å øke sin kompetanse, spesielt med tanke på å inkludere psykososiale faktorer i vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager. Det kreves en god oversikt over enkeltvis og samlet risiko for å finne frem til de mest effektive og målrettede tiltakene. For å oppnå dette så kreves det fortsatt kunnskapsutvikling om årsaker til muskel- og skjelettplager, inkludert organisatoriske og psykososiale årsaksfaktorer. I tillegg er det fortsatt behov for økt kunnskap om hvordan disse faktorene vurderes i sammenheng.

Når det gjelder valg av tiltak ser vi fortsatt at selskapene ofte velger organisatoriske tiltak framfor tekniske utbedringer som vil redusere eller kunne fjerne risikoen. Organisatoriske tiltak som for eksempel opplæring og rotasjon av personell innebærer gjerne ingen eller lave kostnader sammenlignet med tekniske tiltak.

Samarbeid i Arbeidsmiljøsatsingen

Et av arbeidsmiljøsatsingens viktigste punkter er felles innsats fra etatene og partene ut mot arbeidslivet. Gjennom enhetlig bransjetilpasset budskap og felles samhandling med partene og etatene når vi bredt ut med Arbeidsmiljøsatsingens verktøy og kunnskapsgrunnlag. Samarbeid er selve nøkkelen for en vellykket satsing, og etatene opplever samarbeidet som økende og velfungerende. Gjennom Arbeidsmiljøsatsingen opplever vi et naturlig samarbeid mellom etatene, hvor vi bruker hverandres kunnskap og ressurser for å nå ut til virksomhetene. De siste årene har etatene og partene fått et bedre samarbeid, både nasjonalt og regional. Dette kan ses gjennom flere felles aktiviteter og informasjonsdeling.

Samarbeid med bransjeprogrammene

En eller flere av etatene sitter som representanter i alle styringsgruppene for bransjeprogrammene. Dette gir et godt grunnlag for helhetlig retning, koordinering og tydelig forankring av arbeidet mellom Arbeidsmiljøsatsningen og bransjeprogrammene fremover. Høsten 2025 har det vært fokus på å etablere fire nye bransjeprogram, i tråd med ambisjonene i den nye IA-avtalen. Dette gjelder hjemmetjenesten, som en del av sykehjem, barnevern, skole/SFO og varehandel.

Den nye IA-avtalen tydeliggjør at bransjeprogrammene i større grad skal formidle og ta i bruk kunnskap i egne bransjer, og at arbeidet skal bygge på eksisterende kunnskap og verktøy fra Arbeidsmiljøsatsingen. Dette bidrar til at tiltakene er forskningsbaserte, målrettede og tilpasset de konkrete utfordringene i de ulike bransjene.

Som tidligere nevnt har etatene, sammen med bransjeprogrammene, utarbeidet en felles kommunikasjonsplan, som forplikter alle parter. Målet er bedre enhetlighet i

budskap og tettere samarbeid mellom arbeidsmiljøsatsningen og bransjeprogrammene, slik at kunnskapen når bredere ut og får større effekt.

Utover dette samarbeider etatene og bransjeprogrammene gjennom deltakelse på hverandres arenaer, erfaringsdeling og faglig støtte. Seks års erfaring har gitt en solid plattform for videre arbeid.

Samlet mener etatene at det er avgjørende å bygge videre på eksisterende innsikt og verktøy for å sikre en fortsatt kunnskaps- og faktabasert bransjesatsing – til beste for et trygt, helsefremmende og bærekraftig arbeidsliv

Idébanken

Idébanken formidler informasjon som skal bidra til å få ned sykefraværet, hindre frafall og få flere i arbeid. Tjenesten skal også bidra til at virksomhetene er kjent med Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) og virkemidlene i den.

Utvikling av ny nettside

Idébanken jobbet i 2025 med å bygge om hele tjenesten og ferdigstille ny nettside. Denne blir tydeligere rettet mot aktørene i virksomhetene som hovedmålgruppe.

Nettsiden vil både supplere og støtte opp under Arbeidsmiljøportalen, men ikke konkurrere med den.

I tråd med målet om tettere kobling mellom Arbeidsmiljøsatsingen og IA-bransjeprogram er det på nettsiden laget egne bransjesider for de prioriterte bransjene. På disse sidene får brukerne informasjon om både IA-bransjeprogram og virkemidlene i Arbeidsmiljøsatsingen på samme sted.

Nettsiden blir beta-testet tidlig i 2026, og i uke 7 blir den nye nettsiden tilgjengelig. Nettsiden og innholdet vil kontinuerlig bli utviklet og forbedret.

Bruk og nytteverdi av eksisterende nettside

Totalt hadde Idébankens nettside 229 540 besøk i 2025. Dette er en nedgang fra tidligere år. Dette skyldes noe mindre aktivitet grunnet nyutvikling, og store endringer i hvordan internett blir brukt. Antall nye påmeldinger til nyhetsbrevet var 2 694 abonnenter. Nytteverdien av nytt innhold ligger på 90 prosent.

Navs arbeidsgiverundersøkelse viser at andelen virksomheter som har erfaring med Idébanken er økende. Kjennskapen til Idébanken ligger nå nærmere 40 prosent i undersøkelsen, noe som er en økning på nærmere 20 prosentpoeng fra første måling i 2021. Fire av fem av de som har brukt Idébanken er fornøyd med informasjonen.

Arbeidsmiljøportalen

Avtalen om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025-2028 beskriver at Arbeidsmiljøsatsingen skal intensiveres. Blant annet ved at partene i arbeidslivet forplikter seg til å spre kunnskap om arbeidsmiljøportalen og virkemidlene i satsingen til sine medlemmer. Portalen og verktøyene skal også gjøres enkle å ta i bruk for små og mellomstore virksomheter.

Arbeidsmiljøportalen er en nettressurs, utviklet av etatene i fellesskap, der formålet er å gi virksomheter bransjespesifikt kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet med å forbedre eget arbeidsmiljø. Styringsgruppen av portalen, der alle etatene og partene er representert, beslutter hovedføringene for utviklingen av Arbeidsmiljøportalen. Og i redaksjonsrådet samarbeider etatene om utviklingen og driften av Arbeidsmiljøportalen, der funksjonalitet, brukervennlighet og utvikling av innhold er sentrale samarbeidsområder. Redaksjonsrådet er også arena for informasjonsutveksling mellom etatene, faglige diskusjoner og avklaringer tilknyttet Arbeidsmiljøportalen.

I 2025 ble det utviklet innhold og lansert tre nye bransjer i tråd med partenes prioritering:

- Ambulanse, brann og redning
- Kraftforsyning, vann og avløp
- Offentlig forvaltning og velferd

Det er nå 32 bransjer tilgjengelig på Arbeidsmiljøportalen. Den fjerde bransjen som skulle vært lansert i 2025, Forsvar, er utsatt til første kvartal 2026. Utviklingen av verktøyene i samarbeid med bransjen ble forsinket, og lanseringen på Arbeidsmiljøportalen ble derfor besluttet utsatt. I 2026 er det besluttet å utvikle fire nye bransjer, og det skal dermed være tilgjengelig 37 bransjer ved utgangen av året.

For å kartlegge små og mellomstore bedrifters behov og forventninger rundt digital veivisning startet Arbeidstilsynet i 2025 et større innsiktsarbeid. Dette arbeidet videreføres i 2026 for å forenkle og forbedre brukeropplevelsen på Arbeidsmiljøportalen.

Det har vært en økning i antall besøk til Arbeidsmiljøportalen i 2025, sammenlignet med tidligere år. I 2025 hadde Arbeidsmiljøportalen 66 079 besøk, hvorav 38 607 var unike. Dette betyr at en gjennomsnittlig bruker var innom portalen to ganger i løpet av 2025. Portalen hadde 186 418 sidevisninger. Fremgangen fra 2024 var på 15 017 besøk og 45 495 sidevisninger. Det har i perioden vært en omlegging av målemetode og innføring av cookie banner, som trolig betyr at økningen er enda sterkere enn det statistikken viser.

De fleste av besøkene kommer via direkte trafikk som står for 46,4 prosent, noe som betyr at mange av de som besøker Arbeidsmiljøportalen kjenner til den. Forhåpentligvis

betyr det at portalen oppfattes som et godt egnet virkemiddel i deres eget arbeidsmiljøarbeid.

Andelen som kommer direkte til portalen, er svært høyt opp mot sammenlignbare nettsted. 22 prosent av besøkene kommer fra søkemotorer. 21,7 prosent kommer via lenker fra andre nettsider, de fleste av disse kommer fra STAMI, Arbeidstilsynet, Nav og Havtil. Sjøfartsdirektoratet og Dossier.no sender også en del besøk til portalen. Av partene er det KS, Utdanningsforbundet, Parat og NHO som sender flest besøkende videre til portalen, men i et helhetlig perspektiv er andelen svært lav. Totalt sett er det et stort potensial for mer henvisning fra partenes nettsider.

De mest besøkte bransjene på Arbeidsmiljøportalen i 2025 var:

- Kontorarbeidsplasser
- Barnehage
- Undervisning – grunnskole
- Sykehjem
- Hjemmetjenesten

Tydeliggjøring i ny IA-avtale om av at partene forplikter seg til å spre kunnskap om Arbeidsmiljøportalen, og virkemidlene i satsingen til sine medlemmer, ser etatene på som svært positiv. Etatene ser et stort potensial i partenes selvstendige aktivitet for å spre denne kunnskapen. På samme tid ønsker etatene velkomment samarbeid med partene om hvordan denne kunnskapsspredningen kan gjøres, siden etatene innsats for å gjøre Arbeidsmiljøportalen og verktøyene bedre kjent ute blant virksomhetene fortsatt vil være stor.

Verktøyene på Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen har verktøy for å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet. Verktøyene Arbeidsmiljøhjelpen og En bra dag på jobb gjør det lettere å ta tak i sentrale utfordringer, tilpasset den enkelte bransje. Verktøyene er bygget opp med ulike metodikk, men har samme mål: Å hjelpe virksomhetene til å skape et bedre arbeidsmiljø og redusere sykefraværet.

En gjentakende tilbakemelding har vært at det er vanskelig å skille verktøyene, og dermed vite hvilket virksomhetene skal velge. Hver bransjeside på Arbeidsmiljøportalen har nå en egen beskrivelse av de to verktøyene, slik at det skal bli enklere for virksomhetene å gjøre et valg.

Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen er Arbeidstilsynets bransjetilpassede verktøy for forebygging av arbeidsrelaterte muskel-, skjelett- og psykiske plager. Verktøyet har som formål å hjelpe virksomhetene å jobbe godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid gjennom partssamarbeid på arbeidsplassen. Verktøyet er kunnskapsbasert og tar utgangspunkt i de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene i den enkelte bransje. I Arbeidsmiljøhjelpen får

virksomheter bransje-eksempler på vanlige psykososiale og ergonomiske utfordringer i deres bransje, og råd om hva de kan gjøre for å unngå at de fører til helseplager og sykefravær.

Arbeidsmiljøhjelpen var ved utgangen av 2025 utviklet for 33 bransjer. Sammenfallende med Arbeidsmiljøportalens bransjer ble det utviklet innhold for tre nye bransjer i 2025.

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

Utviklingen av Arbeidsmiljøhjelpen til å bli enda bedre tilpasset små og mellomstore bedrifter ble først påstartet med et større innsiktsarbeid. Dette innsiktsarbeidet, med brukertester, analyser og dybdeintervju med representanter fra små og mellomstore bedrifter, har gitt et solid grunnlag for videreutviklingen av verktøyet. I 2026 vil endringene basert på dette arbeidet implementeres, og Arbeidsmiljøhjelpen vil gjennomgå med en del større endringer.

Case: Arbeidsmiljøhjelpen i renholdsbransjen

Våren 2025 ble Arbeidsmiljøhjelpen testet i flere virksomheter innen renholdsbransjen. 130 renholdsansatte, fra tre mellomstore renholdsvirksomheter i Norge, deltok. Hver enhet etablerte en arbeidsgruppe bestående av leder, tillitsvalgte og verneombud. Disse gruppene forberedte gjennomgangen for resten av de ansatte, og valgte ut to tema («Jobbe med mennesker» og «Tids- og arbeidspress»). Som ble vurdert som særlig aktuelle i deres virksomheter.

Gjennomgangen ble gjort på 2 timer med følgende inndeling

- 1) kort introduksjon ved arbeidsgruppen og Arbeidstilsynet
- 2) gjennomføring av trinnene i verktøyet i mindre grupper
- 3) felles diskusjon i plenum

Noen av gruppene valgte å gjennomføre trinnene på annet språk enn norsk - for eksempel spansk eller polsk – ved hjelp av språkvelgeren i nettleseren.

Erfaringer

Tilbakemeldingene fra de aktuelle testvirksomhetene er at verktøyet er enkelt og intuitivt å bruke. Siden verktøyet er tekstbasert, kan det automatisk oversettes til flere språk. Språkvelgeren bidrar til inkludering og medvirkning blant arbeidstakere som ellers ville ha møtt på språkutfordringer i arbeidsmiljøarbeidet.

Tilbakemeldingene viser også at verktøyet bidrar til å få i gang åpne samtaler om komplekse tema som for eksempel samhandling og kultur. I tillegg inviteres de ansatte til å komme med konkrete løsninger og tiltak som kan bidra til å utvikle og forbedre arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass.

Arbeidsgruppene ble positivt overrasket over hvor enkelt og intuitivt verktøyet er å bruke. Flere ytret at de ønsket å fortsette å bruke Arbeidsmiljøhjelpen på egen hånd i andre avdelinger. Noen utvalgte sitater:

“Ansatte har forstått at det er viktig for teamleder å lytte til hva de ansatte mener. Viktig for oss å poengtere at de ansatte kan komme til oss, stole på oss”

“Vi fått konkrete tiltak i planen og disse har blitt iverksatt ”

“Vi har fått til at ansatte ser viktigheten av å bruke egne «kanaler» til forskjellige ting de ønsker å ta opp”

«De ansatte ble veldig engasjerte»

“Verneombudets rolle har blitt bedre kjent, og verneombudet brukes som rådgiver i mye større grad nå enn før”

Webinar

Erfaringene renholdsvirksomhetene gjorde seg kan ses i dette webinar: [Arbeidsmiljø, mangfold og språk i renholdsbransjen](#)

En bra dag på jobb

I løpet av året har STAMI utvidet arbeidsmiljøverktøyet «En bra dag på jobb» til fire nye bransjer hvorav en bransje ventes levert i første kvartal 2026. Dette grunnet utfordringer med omverdensvariabler, og en utviklingsprosess med Forsvaret som samtidig er i stor omstilling midt i en usikker global sikkerhetssituasjon. I 2025 er det ferdigstilt 3 bransjen i verktøyet, som speiler Arbeidsmiljøportalen og Arbeidsmiljøhjelpen.

I 2025 bygget STAMI om nettsidene til En bra dag på jobb, blant annet med innføring av oppdatert søk og innføring av ny Cookie-håndtering i forbindelse med oppdaterte GDPR-krav. I den forbindelse har vi fått et brudd i våre måltall. Antall visninger og brukere telles ikke lenger likt som årene før, og nye cookie-krav tillater ikke heller telling. Dette medfører at vi i realiteten ikke har full oversikt over antall brukere eller visninger etter oktober måned.

I perioden januar til og med september hadde En bra dag på jobb i underkant av 140 000 unike sidevisninger. Det kan sees som en stabilisering opp mot tidligere perioder, men da mangler vi tre måneder, samtidig som en bransje ikke blir lansert før i 2026. Ventelig skulle vi da hatt en lik stigning som tidligere år, men denne lar seg ikke telle/måle.

Bransjedialoggruppene og den praktiske koordineringen har, bortsett fra bransjen Forsvaret, fungert godt i 2025. Dette sikrer forankring i bransjene og gir gode eksempler fra arbeidslivet.

De mest brukte bransjene i 2025 var: Barnehage, Kontorarbeidsplasser, Undervisning Grunnskole, Hjemmetjenesten og Sykehjem.

NOA+

Alle bransjeprofilene ble oppdatert med nye tall innen februar 2025. Pga. større datamateriale kunne vi også splitte noen sammenslåtte næringer til mer ensartede bransjer, slik at noen av arbeidsmiljøprofilene er nye. Det gjelder f. eks luftfart som ble skilt fra sjøfart, post-/budtjenester som ble skilt fra godstransport, og akvakultur/fiske som ble skilt fra jord- og skogbruk for å nevne noen. Totalt la vi ut sju nye profiler.

Topp-5 bransjer i 2025

NOA+ har stor likhet med bransjene i En bra dag på jobb, og mange av dem har hatt egne bransjeprogrammer. Det er egentlig kun rekkefølgen som skiller dem. Hvorvidt dette skyldes ulike preferanser for verktøy eller om noen bruker begge to, har vi ingen kunnskap om.

Vi kan anta at både bransjeprogrammenes aktiviteter og Nav Arbeidslivssenters utvalg av bransjer har hatt betydning for bruken.

Topp 5 En bra dag på jobb 2025	Topp 5 NOA + i 2025
Bransjer i En bra dag på jobb	Bransjer i NOA+
Barnehage	Barnehage
Kontorarbeidsplasser	Undervisning grunnskole
Undervisning grunnskole	Kontorarbeidsplasser
Hjemmetjenesten	Sykehjem
Sykehjem	Sykehus

Tabellen Topp-5 bransjer for det kunnskapsbaserte verktøyet En bra dag på jobb og faktaverktøyet NOA+. Ved innføring av oppdatert cookie-håndtering (i tråd med oppdatert GDPR) har vi brudd registrering av antall besøk/brukere/unike visninger og kan derfor ikke oppgi korrekte tall for 2025.

Avslutning

Arbeidsmiljøsatsingen og etatene har store forventninger til den nye avtalens tydeliggjøring av behovet for økt synlighet, mer effektiv formidling av kunnskapsbasert arbeidsmiljøforebygging og bruk av det samlede kunnskapsgrunnlaget og de kunnskapsbaserte verktøyene.

Denne tydeliggjøringen er etter vårt syn både viktig og nødvendig for å nå ut til langt flere virksomheter enn i dag. Særlig gjelder det gjennom styrket formidling til tillitsvalgte, verneombud og ledere i virksomhetene, i nært samspill med arbeidslivets parter og deres medlemsorganisasjoner.

Samtidig erkjenner vi at etatenes nedslagsfelt sammenlignet med hovedorganisasjonenes brede medlemsmasse og rekkevidde er mer begrenset. Nettopp derfor er forventningen stor til økt samarbeid, bedre integrering og tettere dialog.

Vi ser en tydelig vekst i bruken av både Arbeidsmiljøportalen og dens verktøy, til tross for utfordringer med måling. Samtidig endrer den raske utviklingen innen KI hvordan brukere finner, vurderer og tar i bruk arbeidsmiljøkunnskap.

Dette er en utvikling vi er midt i, og konturene er ikke fullt ut klare. Likevel mener vi det er avgjørende at vår kunnskap gjøres tilgjengelig på plattformer og i kanaler med høy troverdighet, slik at avsender og innhold samlet oppfattes som kvalitetssikrede kilder, også for ulike KI-systemer. Slik kan virksomhetet med ledere, tillitsvalgte og verneombud, som først søker via KI, i større grad ledes til fakta, kunnskap og verktøy som faktisk styrker deres eget arbeidsmiljøarbeid.

I lys av dette tror vi at en tettere integrering i hovedorganisasjonenes nettsider og kanaler med oppdatert kunnskap, tydelig fakta og god lenking til verktøy, blir avgjørende. Summen av mange høyt troverdige kilder og avsendere til den samme kunnskapen vil kunne bidra til å styre KI-baserte søk og innhenting i riktig retning.

Mer enn noen gang er vi derfor avhengige av felles, integrerte satsinger og budskap, og styrking av hverandres aktiviteter og formidling. Det er derfor gledelig at etatene, bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene sammen har etablert en kommunikasjonsplan for 2026, som nettopp skal bidra til dette. Planen vil være viktig fremover og peker samtidig på noen av utfordringene vi ser.

Vi opplever en klar vilje til å styrke dette arbeidet, men ser også utfordringer med å omsette intensjoner til praksis i et landskap med mange aktører. For å lykkes må både medlemsforeninger og bransjeforeninger involveres tettere, ettersom de fleste tillitsvalgte tilhører disse, og ikke hovedorganisasjonene direkte.

Deres støtte gir troverdighet, legitimitet og tilgang til virksomhetene, og åpner dørene for budskap fra nøytrale, uavhengige aktører. Det samme gjelder arbeidsgiversiden. Vi er avhengige av at deres medlems- og bransjeforeninger, samt nettverk, står bak når vi

henvender oss til virksomhetene. I praksis handler det om tillit, prioritering, og å skape rom for at budskapet faktisk blir lyttet til, og at arbeidet initieres lokalt.

Potensialet her er betydelig. At bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene fungerer som ambassadører overfor egne medlemmer, og i forlengelsen virksomhetene, er uvurderlig. Etter vårt syn er dette nøkkelen for å lykkes både på kort og lang sikt.

Samtidig er hovedutfordringen å gå fra intensjon til handling når så mange aktører er involvert og i stor grad enige om mål, men mindre om gjennomføring. Det å flytte intensjoner fra hovedorganisasjonsnivå til medlemsforeninger, ved å involvere relevante fag- og kommunikasjonsmiljøer, samt å sikre tilstrekkelig oppmerksomhet som formidling til andre, er krevende.

Dersom bransjeprogrammene ikke tydelig vektlegger Arbeidsmiljøsatsingen og dens kunnskapsgrunnlag og verktøy, vil det bli mindre enhetlighet i innsats og budskap. Dette kan skape forvirring hos virksomhetene i hva og hvordan de skal jobbe med forebyggende arbeidsmiljøarbeid, slik Agenda Kaupangs evaluering av Arbeidsmiljøsatsingen viser.

Tall fra 2025 viser at under 1 prosent av våre brukere kom via bransjeprogrammene og hovedorganisasjonene. Dette gir et bilde som ikke kan vedvare, men viser også et betydelig potensial for økt formidling og bruk.

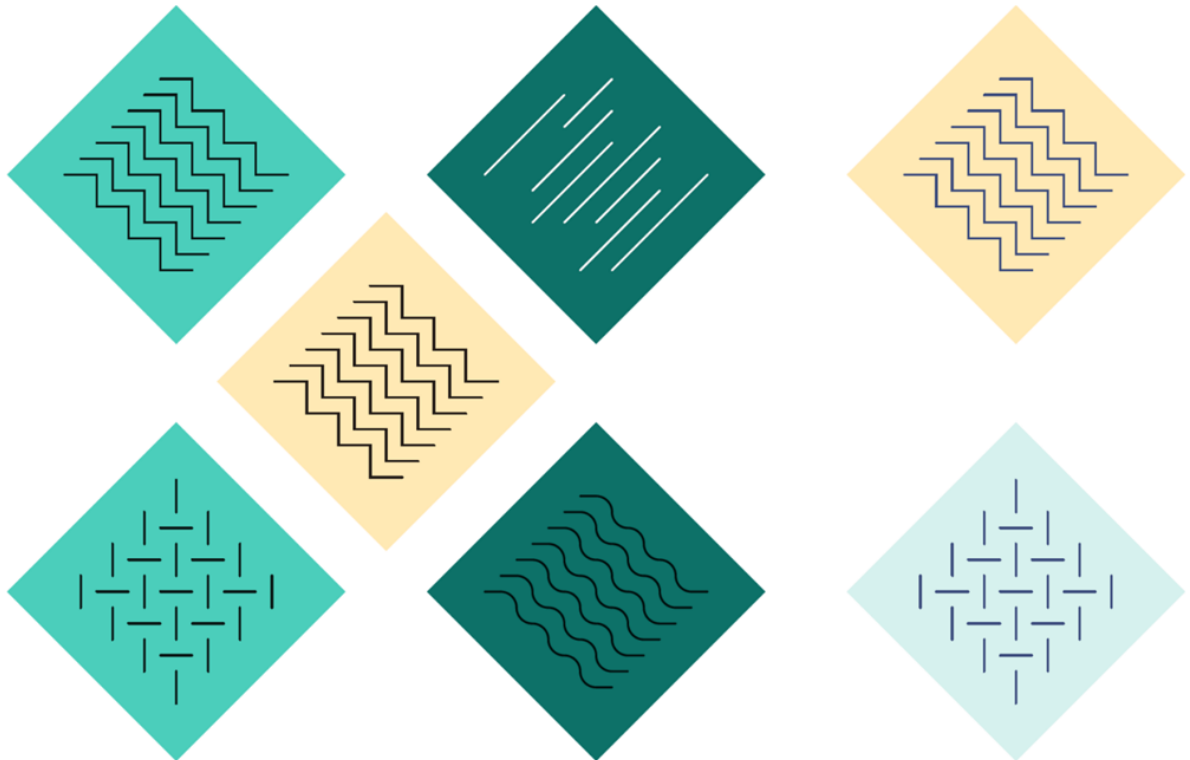
For 2026 har etatene derfor store forventninger om forbedring, gjennom felles aktiviteter med bransjeprogrammene og arbeidslivets parter. Vi tror en felles kommunikasjonsplan kan bidra vesentlig, både ved å konkretisere ansvar og roller, og ved å omsette gode intensjoner til praktisk handling i fellesskap, til det beste for virksomhetene.



Arbeidstilsynet

Likestillingsutgreiinga

Aktivitets- og utgreiingsplikta for 2025



Innhald

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

Tilstandsrapportering av løn

Tabell 1: Tilstandsrapportering av løn. Rapporteringa gjeld faste tilsette og åremål, med mindre noko anna er spesifisert. Tal for løn per 31.12.

Stillingskategoriar	Kommentar	Årstal	Kjønnsbalanse			Løn (gjennomsnitt i 1000 kr)	
			M %	K %	Total (N)	M	K
Totalt i verksemda		2025	40	60	744	811	795
		2024	40	60	719	782	763
Toppleiarar	Avdelingsdirektørane og direktør	2025	40	60	10	1435	1445
		2024	44	56	9	1392	1446
Mellomleiarar	Seksjonssjef	2025	38	63	48	1001	994
		2024	36	64	44	959	956
Spesialrådgivarar		2025	100		5	1198	
		2024	100		6	1172	
Rådgivarar/ seniorrådgivarar		2025	33	67	346	812	786
		2024	34	66	334	775	750
Overlegar		2025	43	57	7		1056
		2024	43	57	7		1039
Over-/sjefs- og senioringeniørar		2025	55	45	76	769	785
		2024	52	48	84	745	758
Inspektørar/ seniorinspektør		2025	45	55	231	752	753
		2024	46	54	215	730	728
Konsulentar	Seniorkonsulent, førstekonsulent og konsulent	2025	26	74	19	628	629
		2024	22	78	18	601	598
Reinhaldarar		2025		100	2		
		2024		100	2		
Lærlingar	Alle lærlingar er mellombels tilsett	2025	33	67	3		
		2024		100	2		
Slutta	Gjeld fråtreidingar uansett årsak	2025	39	61	44	820	771
		2024	43	57	56	710	718
Nyrekrutterte		2025	40	60	65	792	790
		2024	38	63	32	724	718
Deltidstilsette		2025	23	77	22	781	713
		2024	29	71	21	722	668
Mellombels tilsette	Inkluderer ikkje lærlingar	2025	27	73	11		578
		2024		100	7		564
Foreldrepermisjon	Tal tilsette i foreldrepermisjon eller gradert foreldrepermisjon per 31.12	2025	33	67	6		719
		2024	17	83	6		731
Gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon	Gjennomsnittleg tal på kalenderveker i foreldrepermisjon i løpet av 2025. Foreldrepermisjon og gradert foreldrepermisjon er teken med	2025	10,1	14,9	27		
		2024	12,6	22,4	28		
Legemeldt sjukefråvær	I prosent	2025	3,0 %	5,5 %	4,5 %		
		2024	3,5 %	7,0 %	5,6 %		

Kommentarar til tabell 1

Tabellen syner at Arbeidstilsynet har ei fordeling av tilsette menn og kvinner på høvesvis 40 og 60 prosent. Denne fordelinga har vore stabil dei siste åra. Totalt i verksemda var kvinner sin del av menn si løn 98% i 2025. For dei fleste

stillingskategoriane er det tilnærma lik lønn mellom kvinner og menn. Der det er større avvik er det saklege forklaringar som ligg til grunn for dette.

Merk at gjennomsnitt tal på veker foreldrepermisjon omfattar foreldreperm og gradert foreldreperm (permisjon som er teken ut som graderte foreldrepengar blir rekna om til heile veker). Dette gjeld òg talet på kvinner og menn i foreldrepermisjon per 31.12.

Tidlegare likestillingsutgreiingar har òg tatt med omsorgspermisjon og permisjon i svangerskapet. Desse er derfor ikkje direkte samanliknbare med denne rapporten. Tal for 2024 er oppdatert i denne rapporten slik at dei berre omfattar foreldreperm og gradert foreldreperm.

Kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi

Arbeidstilsynet er organisert i en linjeorganisasjon etter funksjonar og inndelt i avdelingar etter tenester/fagområde. Vi har i all hovedsak gjennomgåande stillingskoder fra hovedtariffavtalane, men òg etatsspesifikke stillingskoder. Mange tilsette har 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 er meir formålstenleg å saumfare lønn og kjønn internt i avdelingar og seksjonar, gitt at verksemda er organisert etter funksjon. Vi har difor tatt utgangspunkt i at tilsette i same seksjon har like arbeidsoppgåver og kan samanliknast.

Dette blei vi einige om etter at vi hadde diskutert tilnærminga med 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. Dette har no vært praksis i nokre år.

I vurderingane har vi vært langt nede i detaljene som er grunnlag for det som kjem fram i statistikken. Disse vurderingane er også lagt frem for tillitsvalde. Samstundes skal vi jobba vidare med metodikken for kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi, og det er allerede etablert ei arbeidsgruppe, der arbeidsgjevar og tillitsvalde er representert, og som skal arbeide med mangfold og inkludering som tema, og der systematikk også er ein del av dette.

Rapportering ufrivillig deltid

Det er få tilsette i Arbeidstilsynet som jobbar deltid, totalt 22 personer med fordeling 23 % menn og 77 % kvinner. Etter undersøking i eigen verksemda vi viss om at dei som jobbar deltid gjer det etter eige ønske.

Aktivitetsplikta

Det er ein eigen metodikk for aktivitetsplikta kor ein skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere resultatet av arbeidet. Denne metodikken har vi diverre ikkje fått etablert godt nok, men eit arbeid er påbegynt og vil bli arbeidd vidare med inn i 2026. Det vil seie at vi skal ha ein systematisk gjennomgang av personalområda med den nemnde metodikken som utgangspunkt, og såleis sikre at vi iverksett dei riktige tiltaka. Sjølv om metodikken ikkje er heilt innarbeidd hos oss blir det gjort ulike tiltak som tek omsyn til likestilling og ikkje- diskriminering, og vi har valt å belyse desse personalområda:

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

Aktivitetsplikta omfattar i dag følgjande grunnlag:

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

Rekruttering

Status

Det er utarbeidd ein eigen rutine for rekruttering i Arbeidstilsynet. Rutinen er utforma i tråd med lov og avtaleverk, og det er i rutinen sett særskilt fokus på likestillings- og diskrimineringslova som ei av fleire overordna føringar og prinsipp for rekruttering hjå oss, og at dei tillitsvalde skal få uttale seg om likestilling før ei utlysing blir publisert. Det kjem tydeleg fram i rutinen at det skal takast omsyn til mangfald og det å inkludere personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring. Vi opplever at dette er ei gruppe det kan vere vanskeleg å nå gjennom ordinær rekruttering. Difor har vi avtalt med dei tillitsvalde å bruke traineeordninga i staten for å nå personar i målgruppene. Målet var

å rekruttere to trainee-er i løpet av 2025, og det lukkast vi med å få på plass hausten 2025.

Traineeordninga i staten har vi gode erfaringar med, og vi håper å auke med fleire traineeplassar i 2026. Dei tillitsvalde deltek elles tett på alle våre rekrutteringsprosessar, til dømes gjennom tilsettingsråda.

Vi har reforhandla personalreglementet sin unntaksregel med omsyn til at administrativ tilsetjing kan skje inntil 12 månadar. Dette har vi i forhandlingar med tillitsvalde blitt einige om, og dette kan bidra til at vi i større grad kan lukkast med å få tilsette innanfor målgruppa.

Vi har ein avtale om samarbeid med NAV, og vi ser at administrative tilsetjingar for personar med nedsett funksjonshemming, bakgrunn som innvandrar eller personar med fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring, kan vere ein måte å inkludere på ved vakanse. Samtidig kan 6 månadar vere kort tid for nokon som har stått utanfor arbeidslivet i ei tid, og no ser vi ei større moglegheit for 12 månadar i administrative tilsetjingar for personar i målgruppa. Vi vonar at dette kan vere ei av fleire løysingar for å nå målsettinga om større mangfald i Arbeidstilsynet.

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

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

Vegen vidare

Rekruttering er eit område der vi kontinuerleg arbeider for å forbetre oss. Rutinen for rekruttering skal vi revidere i fyrste del av 2026, og det er naturleg å undersøkje om det er delar av rutinen som bør bli tydelegare med omsyn til likestilling og ikkje-diskriminering. Vi skal undersøkje arbeidsprosessen i stort for å sjå om det er andre delar av prosessen som kan utgjere ein risiko, slik at vi bør sette i gang tiltak for å førebygge.

Løns- og arbeidsvilkår

Status

Lønspolitisk dokument i Arbeidstilsynet er utarbeidd saman og i einigheit med dei tillitsvalde, og har vore gjennom revidering i løpet av dei siste åra. Vi er samde om at alle tilsette skal ha lik moglegheit for lønsutvikling, uavhengig av livsfase. Arbeidsforholdet skal vere tilrettelagt for å ta omsyn til individuelle behov, slik at flest mogleg kan stå i arbeid, vere ein ressurs for verksemda og hindre fråfall frå arbeidslivet.

Lønspolitikken hjå oss skal praktiserast slik at det blir tatt omsyn til likeløn medrekna lik løn for same arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring, ansvar, midlertidig tilsette og tilsette i permisjon.

Vi utarbeider årlege statistikkar, og vi har gode verktøy for å ha ein systematisk oversikt over løn, som gjer at arbeidsgivar og tillitsvalde kan halde seg oppdaterte, til dømes når det gjeld lønsutvikling mellom kvinner og menn. Statistikkane nyttast aktivt i førebuing og utføring av alle slags lønsforhandlingar i Arbeidstilsynet.

I tre år har vi brukt eit verktøy for lokale lønsforhandlingar utarbeid av staten (DFØ) for statlege verksemder. Systemet gjer det enklare å følgje med på lønsutviklinga for den enkelte tilsette, for arbeidsgivar og for tillitsvalde, og det er mogleg å sortere på ulike område, blant anna kjønn, slik at den oversikta er tilgjengeleg undervegs i prosessen for lønsforhandlingar. Alle leiarar brukar systemet i førebuingane til forhandlingane, og både dei og dei tillitsvalde som er involverte i arbeidet, gir uttrykk for at dei opplever systemet som eit godt verktøy som effektiviserer prosessen og gir betre oversikt enn tidlegare.

Alle leiarane i Arbeidstilsynet får årleg opplæring i førebuingane til lønsforhandlingane. Vi legg til dømes vekt på lønskriteria som partane har blitt einige om, og på vurderingar av likeløn og lønsutvikling over tid. Løn og kjønn er alltid eit område som blir særleg omtala.

Det er positivt å sjå at utviklinga når det gjeld likeløn mellom kjønn går i rett retning i Arbeidstilsynet, og at ulikheiter i løn mellom kjønn har minska dei siste åra. I 2025 har menn 2,2 % høgare løn enn kvinner (fast tilsette).

Medarbeidarar i Arbeidstilsynet har ein gjennomsnittsalder på 49 år, og vi har ei spreiding i alder frå 19 til godt over 70 år. Arbeidstilsynet hadde ein gjennomsnittleg alder på 67,8 år for dei som gjekk av med alderspensjon i 2025.

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

Vegen vidare

Vi har eit godt samarbeid med dei tillitsvalde, og vi har møter for informasjon og diskusjon og statistikkar som vi utvekslar. Kvart år utarbeider vi ein statistikk som vi kallar lønsbilde i Arbeidstilsynet. Denne statistikken gir oss ein oversikt på gruppenivå; avdelingar, seksjonar, stillingskodar, fordeling i kjønn og alder. I tillegg samanliknar vi med andre verksemder gjennom uttak frå SSB. Lønsbildet gir oss eit godt grunnlag for vidare vurdering og syner om vi må iverksette tiltak.

Forfremming

Status

Arbeidstilsynet har ikkje noko eige program for forfremming eller talentutvikling.

Utviklingsmoglegheiter

Status

Eit sentralt mål for Arbeidstilsynet er å vere ein arbeidsplass som gir rom for fagleg og personleg utvikling. For å støtte dette arbeidet har alle medarbeidarar individuelle utviklingsplanar som blir oppdaterte årleg. Planane skal bidra til å synleggjere kompetansebehov, ønskje om nye oppgåver og aktuelle tiltak som kurs, etterutdanning eller læring gjennom daglege arbeidsoppgåver. Denne systematikken gjer at både medarbeidar og leiar får eit felles grunnlag for vidare utviklingsløp.

Arbeidstilsynet tilbyr ei rekke læringsarenaer, frå e-læring og interne faglege samlingar til eksterne kurs. I 2025 har vi hatt fleire som har hospitert internt på tvers av avdelingar. Desse hospiteringane har vist seg å vere svært nyttige, både for kompetanseutviklinga til den enkelte, og for å styrkje tverrfagleg samarbeid og forståing i verksemda.

Vi legg òg vekt på læring som skjer i det daglege. Oppgåver blir fordelt slik at medarbeidarane får høve til å utvikle seg i tråd med kompetansebehov dei neste åra, og analysar av framtidige kompetansekrav gjer at vi kan arbeide målretta for å gi dei tilsette relevante moglegheiter. Slik ser vi til at organisasjonen både beheld, utviklar og nyttiggjer seg av kompetansen dei tilsette har.

I 2025 tok Arbeidstilsynet i bruk fleire modular i det nye HR-systemet DFØ HR, som skal bidra til ei meir heilskapleg og systematisk oppfølging av kompetanseutvikling i organisasjonen. Systemet gir både leiarar og medarbeidarar betre oversikt over kompetansebehov, utviklingstiltak og framdrift over tid. Gjennom DFØ HR blir utviklingssamtalar, målsettingar og oppfølging samla på éin stad, noko som styrkjer kontinuiteten i dialogen mellom medarbeidar og leiar. Løysinga legg til rette for at kompetanseutvikling kan planleggjast og følgjast opp på ein meir strukturert måte, og slik støttar systemet både individuelle utviklingsløp og verksemda sitt behov for framtidsretta kompetanse.

Vegen vidare

I 2026 held vi fram med å prioritere brei og målretta kompetanseutvikling i heile verksemda. Det vil framleis vere mogleg for medarbeidarar å hospitere både internt og eksternt, noko som gir høve til læring på tvers av fagområde og avdelingar. Erfaringane frå tidlegare hospiteringar viser at dette bidreg til styrkt samhandling, større forståing for breidda i oppgåvene våre og betre utnytting av kompetansen i organisasjonen.

Arbeidet med å fremje ein kultur for læring blir òg vidareført. Dette er no presisert i den nye **retningslinja for kompetanse og læring**, som skal sikre at kompetanseutvikling skjer systematisk, føreseieleg og med god forankring både hos leiarar og medarbeidarar. Retningslinja understrekar verdien av kontinuerleg utvikling i det daglege arbeidet, i tillegg til strukturerte tiltak som kurs, hospitering og faglege møteplassar.

Den nye organiseringa som blir innført i 2026, kan òg verke positivt på kompetanseutviklinga i verksemda. Med klarare ansvarsdeling, meir heilskapleg samhandling og betre oversikt over kompetansebehov på tvers, legg organiseringa til rette for at medarbeidarane får fleire relevante utviklingsmoglegheiter og at kompetanse blir brukt der han gir størst verdi. Saman med forbetringar i arbeidsprosessar og støttesystem, skal dette bidra til ei meir målretta og framtidsretta kompetanseutvikling i Arbeidstilsynet.

Tilrettelegging

Status

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

Dette er Arbeidstilsynets overordna mål for det interne helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS). Det er gjort tydeleg at tilrettelegging er ein føresetnad for å nå målet, at arbeidet er lagt til rette slik at det passar den enkelte tilsette sine føresetnader og livssituasjon. Det betyr at den tilsette skal oppleve at arbeidet og arbeidsplassen blir lagt til rette dersom vedkomande er i ein livsfase som krev tilrettelegging. Tilpassinga skal skje etter dialog mellom leiar og medarbeidar.

Hausten 2024 begynte vi arbeidet med eit digitalt HR-verktøy med ein modul om medarbeidarutvikling. I denne modulen blir heile medarbeidaren sitt livsløp dekt, frå tilsetting til fråtreding, og gjennom systemet blir oppfølginga av medarbeidar både enklare og godt dokumentert. Medarbeidarmodulen består av utviklings- og prøvetidssamtalen, og gir leiar og medarbeidar moglegheit til å kommunisere og gi kvarandre skriftlege tilbakemeldingar gjennom året. I det oppdaterte skjemaet for utviklingssamtalen blir det blant anna lagt vekt på å ta vare på medarbeidarane våre i alle livsfasar, legge til rette for individuelle behov, og behalde og utvikle medarbeidaren sin kompetanse. Med utgangspunkt i utviklingssamtalen og dialog gjennom året legg vi til rette for at eventuell tilrettelegging kan diskuterast og justerast dersom det er behov for det. Det nye systemet bidreg til ei dokumentert og systematisk oppfølging av kvar enkelt medarbeidar der vi kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Modulen medarbeidarutvikling vart lansert i mars 2025, og blir brukt av alle leiarar og medarbeidarar i Arbeidstilsynet.

Ein stor del av medarbeidarane hos oss arbeider mykje framfor datamaskin. Som ein del av det førebyggjande HMS-arbeidet har alle medarbeidarar i Arbeidstilsynet hev- og

senk skrivepultar og stolar som kan regulerast til ønska arbeidsstilling. Medarbeidarane kan bestille tilrettelagt utstyr om det er behov. Det kan blant anna dreie seg om dataskjerm, tastatur eller arbeidslys.

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

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

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

Vegen vidare

I oppfølginga og dialogen mellom leiar og medarbeidar er eventuelle behov for tilrettelegging eit viktig tema, og det er forventa at det nye HR-systemet skal bidra til ei enklare og meir komplett oppfølging av den enkelte medarbeidar. Vi vil etter kvart kunne undersøkje korleis systemet fungerer, og basert på erfaringar, kan vi gjere justeringar ved behov. Tilrettelegging er ein viktig del av det førebyggjande HMS-arbeidet internt, og noko vi jobbar med kontinuerleg. Vi vil i det vidare arbeidet undersøkje tilrettelegging nærmare i tråd med skisserte metodikk for aktivitetsplikta, for å sjå om det trengs fleire tiltak innan området.

Høve til å kombinere arbeid og famileliv

Status

Vi har avtale om fleksibel arbeidstid (fleksitidsavtale), ei ordning som gjeld for alle tilsette. Alle har berbar pc, slik at det er mogleg å arbeide frå andre lokasjonar enn kontoret, til dømes heimanfrå. I samband med pandemien arbeidde 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, òg etter pandemien. Det vart difor bestemt å vidareføre ordninga

med moglegheit for heimekontor inntil to dagar i veka. Det er utarbeidd ei retningslinje for arbeid på heimekontor, mal for skriftleg tilleggsavtale til den ordinære arbeidsavtala og ei risikovurdering for arbeid frå heimekontor. Risikovurderinga identifiserer område som arbeidsgivar skal ivareta slik at det blir utarbeidd tiltak, som så langt det er mogleg, skal sikre eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø ved heimekontor. Dei fleste av dei tilsette i Arbeidstilsynet har valt å inngå ein tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Vegen vidare

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

Utgreiingsplikta

Utgreiingsplikta inneber at vi årleg skal undersøkje, analysere årsaker, setje i verk tiltak og vurdere effektar av arbeidet vårt knytt til likestilling og ikkje-diskriminering. I 2025 heldt vi fram med å styrkje dette arbeidet ved å utvikle ein meir systematisk og heilskapleg metodikk. Målet er å få betre oversikt over risiko for diskriminering og å sikre målretta tiltak i dei ulike personalområda.

I 2025 har vi vidareført satsinga på berekraft, med særleg vekt på **sosial berekraft**, og sett arbeidet med likestilling, mangfald og inkludering i samanheng med dette. Vi har gjennomført ein workshop om berekraftsarbeid i organisasjonen, der fleire delar av verksemda har bidrege med innsikt i korleis vi best kan jobbe strategisk og langsiktig på tvers.

Mangfald og inkludering er òg tema på den komande leiarsamlinga i 2026, der leiarane skal arbeide med korleis dei gjennom eigen praksis kan bidra til eit meir inkluderande arbeidsmiljø og til at Arbeidstilsynet speglar mangfaldet i samfunnet. For å følgje opp dette er det etablert ein eigen prosess for mangfald, med ein dedikert prosessleiar som skal sikre struktur, framdrift og koordinering av tiltak på tvers av organisasjonen.

Utgreiingsplikta omfattar framleis dei lovpålagde diskrimineringsgrunnlaga, og arbeidet vårt er retta mot å identifisere barrierar og sikre like moglegheiter innan rekruttering, forfremming, utvikling, tilrettelegging og høve til å kombinere arbeid og familieliv. Gjennom eit sterkare fokus på systematikk, kunnskapsdeling og heilskapleg berekraftsarbeid, skal vi i 2026 arbeide meir målretta for å fremje likestilling og hindre diskriminering i heile verksemda.

For å i større grad kunne arbeide aktivt og planmessig med å fremje likestilling og ikkje-diskriminering, har det blitt utarbeida ein rutine for mangfaldsmarkeringar. Det betyr at vi har plukka ut nokre viktige markeringar vi skal lyfte på etatsnivå og markere med ulike aktivitetar.

Markeringane som er lyfta opp er:

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

Kommunikasjon og informasjon

Universell utforming (UU)

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

Vi har chatboten Leon på arbeidstilsynet.no. Den kan svare på 13 forskjellige språk. Leon vil bidra til at fleire kan få svar på spørsmåla sine, uavhengig av språk eller andre føresetnader.

Klarspråk

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

[Arbeidstilsynets språkprofil \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no) har ti retningslinjer som gjeld for alle tekstane vi skriv. På intranett er språkprofilen lenkbar og lett tilgjengeleg for alle tilsette. Vi utviklar òg ei KI-løysing (klarspråkagent) som vi testar om kan hjelpe tilsette med å skrive klarare tekstar.

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 digitale tenester, nettsider, sosiale medium og tekstmalar for å gjere innhaldet i alle kanalar lett forståeleg og tilgjengeleg.

Rettleiing til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og arbeidsplassar

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

Vi gir verksemder råd, til dømes gjennom [webinar \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...), 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 2025 hadde vi 163 innlegg på Facebook. 47 av dei var på nynorsk. Det er 29 prosent av innlegga. På LinkedIn hadde vi 158 innlegg. Der var 40 av dei på nynorsk. Det utgjer 26 %.

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 kartlegg nynorskbruken og finn løysingar for å auke nynorskbruken blant medarbeidarane.

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

Arbeidslokale og utforming

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

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

Blant annet skal følgende krav oppfylles:

- Alle skal kunne benytte hovedløsningene.
- Bygningen skal ha enkel tilgjengelighet, godt eksponert og trinnfri adkomst fra bakkeplan. Eventuelle gangveier skal ha tilfredsstillende stigningsforhold og fast dekke.
- Bygningen skal gi mest mulig likt trafikkmønster for alle brukere. Heis og trapper skal tilby korresponderende likeverdige alternativer.
- Planløsningen skal være enkel og logisk slik at den bidrar til å lette orientering og veifinding.
- Inne- og utemiljø skal være i henhold til gjeldende helsefaglige råd innen miljørettet helsevern og Arbeidstilsynets veiledning, klima og luftkvalitet på arbeidsplassen:
 - [Inneklimatekst og luftkvalitet på arbeidsplassen \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/inneklimatekst)
 - [Ventilasjonstekst på arbeidsplassen \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/ventilasjonstekst)
 - [Krav til ventilasjon \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no/kravtilventilasjon)
- 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 konkurranse, og har vore utslagsgivande i prosessar for det endelege valet av lokale.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald

Arbeidstilsynet har ei HMS-rutine for konflikthandtering og ei for HMS i tilsyn og annan utovervend aktivitet. Rutinane gir føringar for korleis vi skal førebyggje at tilsette blir utsette for trakassering, utilbørleg åtferd, vald og truslar, og korleis vi skal følgje opp om nokon har opplevd slike episodar. Før tilsyn risikovurderer vi arbeidet og set i verk naudsynnte tiltak for å førebyggje vald og truslar.

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

og utilbørleg åtferd på kontoret, skal dei tilsette bruke intern rutine for varsling når dei skal seie i frå.

Gjennom dokumentasjon i avviks- og 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 for avvik og varsling har vi i kvalitetsystemet til Arbeidstilsynet. Vi har låg terskel for å melde i frå til politiet om det har skjedd alvorlege episodar for tilsette på tilsyn. Leiinga og medarbeidarane kan òg søke støtte og hjelp i handtering hos BHT.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU, i 2026 endra til sentralt IDF) fokuserer særskilt på tema som uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd, og gjennomgår avvik i møta for å sjå om det er spesielle tiltak som må gjerast. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-arbeidet i avdelingane, og i avdelingane sitt fora for arbeidsmiljøsaker som er informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøta (IDF).



Arbeidstilsynet

Postadresse:
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:
73 19 97 00

arbeidstilsynet.no



Arbeidstilsynet

Utsikt

Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

3. 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 i tredje utgave	10
Takk til	11
Tilstanden i dag	11
Arbeidsmiljøtilstanden i Norge	11
Seriositetsproblemer og arbeidslivskriminalitet	15
Sentrale drivere	16
Demografi	16
Aldring og befolkningsutvikling	16
Seniorer i arbeidslivet	17
Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser	20
Flyktninger fra Ukraina og mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv	25
Makroøkonomi	32
Geopolitikk	32
Økonomiske utsikter	34
Internasjonal økonomi: Globalisering og proteksjonisme	35
Sysselsettingsstruktur og framskrivninger	38
Miljøendring	47
Endringer utenfor Norge frem mot 2035	47
Konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsliv	49
Mulige negative konsekvenser for jord- og skogbruk	50
Mulige konsekvenser for arbeidshelse	50
Relativt små grupper av arbeidstakere kan bli betydelig berørt de neste 10 til 15 årene	51
Teknologi	52
Kunstig intelligens og «Stordata»	54
Robotteknologier, droner og hurtig prototyping	57
Virtuell og utvidet virkelighet	58
Smarte og bærbare teknologier	59
Kommunikasjonsnettverk	59

Økte kvalitetskrav fra kunder, klienter og pasienter	60
Kunnskapsøkonomi	61
Ny teknologi krever kompetanseheving	63
Grønn omstilling	64
Hvorfor krever grønn omstilling mer strøm?	65
Hvor mye ny kraft?	65
Hvor sterk grønn omstilling og for hvem?	66
Mulige konsekvenser av grønn omstilling på arbeidslivet	66
Mulige konsekvenser av grønn omstilling for HMS	67
Arbeidets rammebetingelser	68
Internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv	68
Arbeidets organisering	70
Alternative tilknytningsformer	71
Utforming av arbeidsplassen	77
Politiske føringer og trepartssamarbeidet	81
Pandemi	91
Implikasjoner for arbeidslivet	92
Sannsynlige utviklingstrekk	92
Antallet i arbeidsfør alder øker fram mot tidlig 2030-tall før det faller	92
Det er sannsynlig med strammere offentlige budsjetter	93
Hvis antallet i helse- og omsorg øker, kan noen eksponeringer bli mer utbredt	94
Teknologisk utvikling og utviklingen i folkerike mellominntektsland vil påvirke norsk arbeidsliv	94
Vi vil sannsynligvis se lavere arbeidsmigrasjon fra EU-land fremover, men anslagene er usikre	94
Et stort antall ukrainske flyktninger gir både muligheter for Norge og utfordringer for Arbeidstilsynet	95
Teknologisk utvikling vil endre hvor folk jobber	95
Teknologisk utvikling vil endre eksponeringer og øke behovet for involvering	97
Grønn omstilling bremses av manglende tilgang på strøm, nett og kompetanse	97
Kontorløsninger og hjemmekontor kan påvirke arbeidshelsen	98
Endringer i organisering av arbeidet vil ha betydning for arbeidsmiljøet	98
Bekymringsverdige tendenser i organisering av arbeidstakere innenfor deler av privat sektor	99
Viktigheten av tariffavtaler øker	100
Økt behov for å justere strategi etter store uforutsette hendelser	100
Usikkert hvordan miljøendringer påvirker norsk arbeidshelse	101
Hvilken retning tar det norske arbeidslivet?	101
Referanser	105

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 2035-40. 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 eller 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. Sammen med teknologiske og organisatoriske endringer, har dette gjort at faren for arbeidsskader har blitt redusert. Samtidig har organisatoriske og psykososiale faktorer blitt relativt sett viktigere. Etter utvidelsen 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. I lys av aldringen vier et eget delkapittel til såkalte seniorer i arbeidslivet, altså personer fra midten av femtiårene og oppover. 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. Framskrivningene 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. Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har foregått i tre år og ført til at snaue hundre tusen flyktninger har funnet vegen til Norge. Siden dette på kort og mellomlang sikt kan ha betydelige konsekvenser for norsk arbeidsliv, vier vi et delkapittel til denne problemstillingen også.

Utsiktene for norsk økonomi er mer usikre enn normalt grunnet endrede internasjonale rammebetingelser, og endrede økonomiske forutsetninger for Norge. Selv om disse faktorene har vært fremtredende de siste årene, er graden av uforutsigbarhet økt det siste året. Alle anslag må derfor tolkes med ekstra stor varsomhet. Om få år vil statens utgifter sannsynligvis øke raskere enn inntektene, mens de siste anslagene tilsier stabilt nivå på arbeidsledigheten de nærmeste årene. 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. Framskrivingene 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.

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. I tillegg til at manuelle arbeidsoppgaver kan forsvinne, kan såkalt generativ kunstig intelligens også erstatte en god del kognitivt krevende arbeidsoppgaver i årene som kommer. 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. Utviklingen har også ført til et behov for en bedre regulering av plattformarbeidstakeres rettigheter. Ny teknologi kan også endre maktforholdet på arbeidsplassen i stort. Bevisstgjøring og økt involvering av ansatte og deres representanter er sentralt.

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 står 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.

Vi har de siste årene sett en kraftig dreining i arbeidsplassløsninger for ansatte i typiske kontorjobber. 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. Hvis flere av den nye presidentadministrasjonen i USAs signaler blir realitet, vil det kunne påvirke norsk arbeidsliv indirekte.

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 5-6 årene har imidlertid vist oss at uforutsigbare faktorer har påvirket norsk arbeidsliv mer enn vi kanskje forventet. Utviklingen i 2024 og hittil i 2025 forsterker dette inntrykket: etterdønningene av pandemien, krigen i Ukraina med mange flyktninger, en uventet rask utvikling av KI, usikkerhet rundt takten i grønn omstilling, en svært usikker global økonomisk utvikling og en ny politisk kurs for USA som indirekte kan påvirke mange av disse faktorene.

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 utviklingstrekke vi ser på har samme tidshorisont. 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

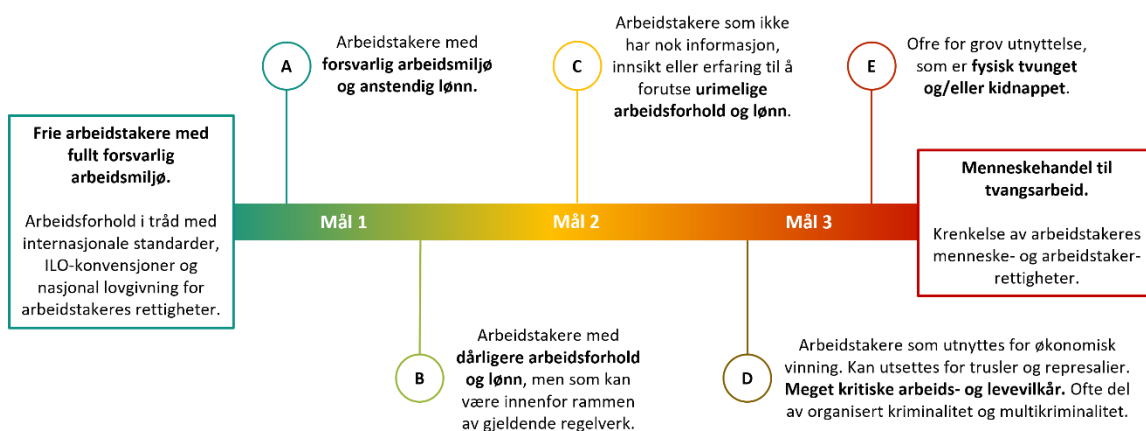
For hurtiglesning av rapporten anbefaler vi leseren å lese sammendraget, denne Innledningen samt det avsluttende kapittelet «Implikasjoner for arbeidslivet».

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 akse 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 mottiltak. Ruten nede til venstre illustrerer at dersom kriminalitet og useriøsitet får vokse frem, frykter vi at konkurransevridning 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, arrangerte vi en workshop hvor to grupper fikk tildelt hver sine tema og diskuterte viktigheten og forutsigbarheten i disse [2]. Basert på disse valgte vi å beskrive sannsynlige utviklingstrekk i viktige faktorer for norsk arbeidsliv. For tredje utgave av **Utsikt** har vi i samråd med Rådet for arbeidstilsynet diskutert problemstillinger som skårer høyt på summen av hvor mange arbeidstakere som potensielt vil bli påvirket og hvor omfattende dette vil være per individ. Enkelte temaene som har blitt foreslått har vi ikke skrevet om i tredje utgave. Dette skyldes primært kapasitetshensyn.

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 perioden 2035 til 2040 som et omtrentlig siktemål for analysen. For de aller nærmeste årene er politikktutforming og strategiske valg langt på vei allerede satt. Reelle endringer i arbeidsmiljøet vil ta tid og det vil gå enda lengre tid før konsekvensene kan ses. Hvis vi går lengre frem i tid enn 10 til 15 år, så vil trender og utviklingstrekk være mindre sikre og dermed mindre egnet til å planlegge etter.

Rapporten i korte trekk

Utviklingstrekkene og driverne som presenteres i denne rapporten er relatert til fremtidsbildene i [Figur 1](#) og [figur 2](#), men bør ikke uten videre leses som årsaksforklaringer på HMS-arbeidets kvalitet eller graden av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Implikasjonene av det vi presenterer må vurderes nøye for å kunne si hvilke tiltak som bør vurderes for å trekke tilstanden i det norske arbeidslivet i ønsket retning. Utviklingstrekkene påvirker også hvordan Arbeidstilsynet kan 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](#). Her har vi i denne utgaven et særlig fokus på [seniorer i arbeidslivet](#) og [ukrainske flyktninger](#) før vi tar for oss [geopolittikk](#) siden dette kan påvirke 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. Her har vi i denne utgaven et eget delkapittel om [utforming av arbeidsplassen](#). Vi avslutter kapitlet med delkapitlene om [pandemi](#) siden dette er en faktor som har lav forutsigbarhet, men potensielt stor konsekvens. Siste del av **Utsikt** gjør kortfattet rede for implikasjonene av de [viktigste utviklingstrekkene](#), før vi oppsummerer hovedpoengene i rapporten og hva de til sammen kan [innebære for fremtidens arbeidsliv](#).

Større endringer i tredje utgave

I utgave 3 av **Utsikt** har vi valgt å utvide fokuset på noen tema. Delkapittel som ikke nevnes her er beholdt i nærmest uforandret stand siden andre utgave av Utsikt. Aldringen av befolkningen fører til en forventning og politisk ønske om at flere kommer til å stå lengre i arbeid. Vi har derfor skrevet et helt nytt delkapittel om [seniorer i arbeidslivet](#). En reduksjon i nettoinnvandringen fra EU-Øst har gjort at vi har oppdatert kapitlet om [innvandring](#). Tett knyttet til det, og som konsekvens av en fortsatt stor tilstrømning av [ukrainske](#)

[flyktninger](#) og mye ny kunnskap på feltet, har gjort at vi i denne utgaven har skilt ut dette i et eget delkapittel. Kapittelet om [sysselsettingsstruktur og framskrivninger](#) er også oppdatert. I denne utgaven av har vi også gjort en større revisjon av delkapittelet om [teknologi](#), særlig delen som har med [kunstig intelligens](#) å gjøre. Kapittelet om [arbeidets rammebetingelser](#) har flere sterkt reviderte eller helt nye deler: i [internasjonale juridiske rammer rundt norsk arbeidsliv](#) diskuterer vi noen av de viktigste juridiske endringene i EU som påvirker Norge; i delkapittelet [utforming av arbeidsplassen](#) diskuterer vi hvordan åpne kontorløsninger og hjemmekontor påvirker og vil påvirke arbeidslivet; i [politiske føringer og trepartssamarbeidet](#) diskuterer vi blant annet utfordringer ved den [lave organisasjonsgraden for arbeidsinnvandrere](#) og viktighetene av [involvering ved innføring av teknologi](#) på arbeidsplassen.

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 Hanne Margrethe Meldal, Marianne Elvsaa Nordtømme, Karoline Grødal, Sophie Glas, Yogindra Samant, Alice Steinkeller, Christoffer Berge og Trond Christian Vigtel i SSB, Nils Tore Eldegard i Statens Vegvesen 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 risikovurderte om lag 87 prosent av norske virksomheter arbeidsmiljøet sitt jevnlig i 2024. Dette var en økning fra forrige undersøkelse i 2019 og bedre enn gjennomsnittet for EU-land på 76 prosent [3], [4]. Arbeidsmiljøet i Norge er på denne måten kjennetegnet av at det i hovedsak er stabilt godt, og at det har vært på et stabilt høyt nivå over tid [5]. De siste årene har heller ikke arbeidsmiljøtilstanden og arbeidsmiljøeksponeringer totalt endret seg vesentlig. Andelen virksomheter som systematisk gjennomfører risikovurderinger er på 42 prosent, noe som er langt lavere enn tallene ovenfor på de som sier de risikovurderer. Av disse 42 prosentene, er det 66 prosent som systematisk gjennomfører risikoreduserende tiltak. I kun halvparten av alle virksomheter har arbeidsgiver fått den lovpålagte HMS-opplæringen [6]. 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 [7]. Vi har ulike arbeidsmiljøproblemer og risikofaktorer som kan øke faren for arbeidsrelaterte helseplager og skader.

99 % av arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes sykdom og 1 % skyldes ulykker. Kreft den viktigste årsaken (46%), fulgt av hjerte- og karsykdommer (som kan skyldes stress og lang arbeidstid) (27 %), luftveissykdommer (14 %) og psykiske sykdommer (8 %). Hvis man ser på tap av funksjonsfriske år, som inkluderer både dødsfall men også langt mer utbredte ikke-dødelige tilfeller, står ulykker for 7 prosent, mens sykdommer står for 93 prosent av tapt livskvalitet som skyldes arbeid [8]. Lignende tall har blitt funnet for EU [9]. I 2018 ble det anslått at arbeidsrelatert sykdom, skade, sykefravær og uførhet koster det norske samfunnet rundt 75 milliarder kroner årlig [10].

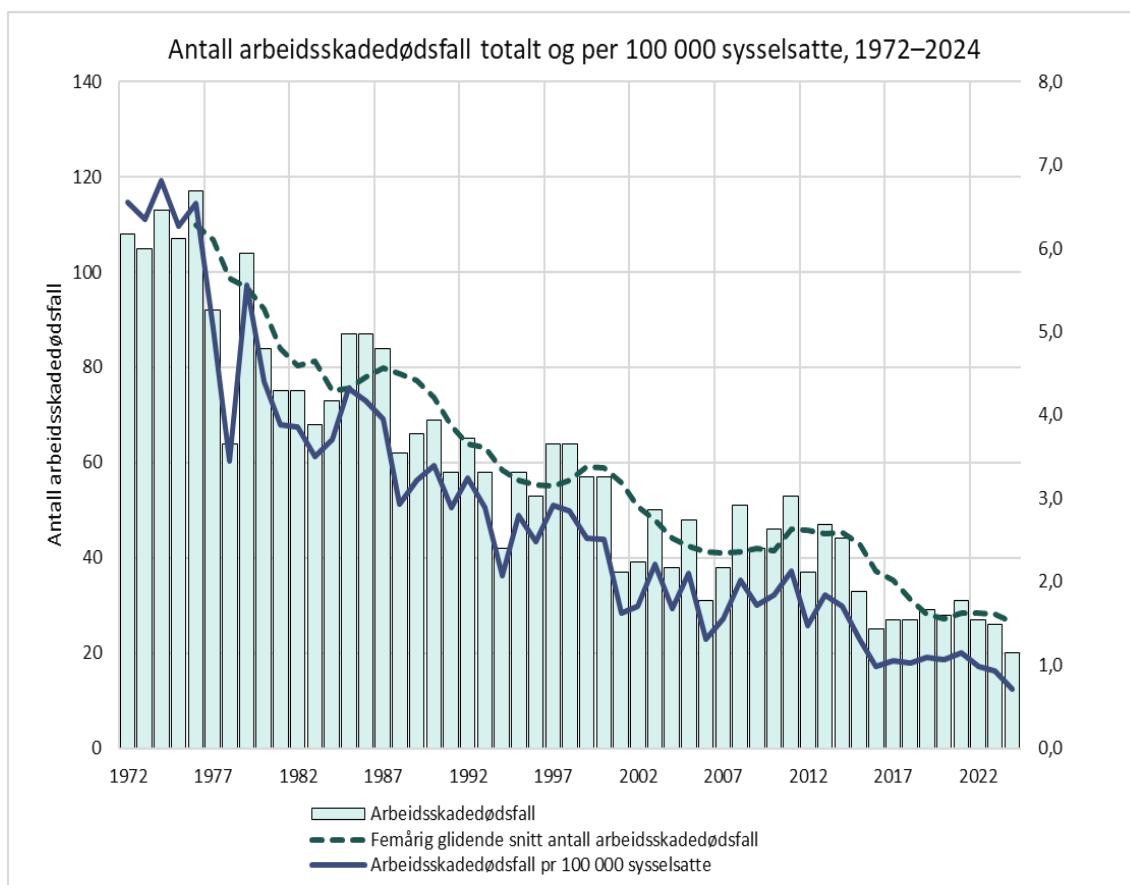
Basert på Arbeidstilsynets Risikobilde gjengir [Tabell 1](#) under et utvalg av sju arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemer opp mot hvilke hovednæringer som er mest utsatt for disse. Dette er ikke en komplett oversikt over risiko i arbeidslivet og kun næringer som skårer høyt på minst ett av problemene 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 og/eller omfang, forebyggingspotensial og kvaliteten på kunnskap om problemet. De tre [seriøsitetsproblemene](#) er valgt på bakgrunn av en vurdering av alvorlighet, både konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet mer generelt, og omfang. For mer informasjon om de prioriterte problemene, se [sammendraget av Arbeidstilsynets Risikobilde \(arbeidstilsynet.no, PDF\) \[11\]](#).

Tabell 1: Oversikt over arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemer og hvilke hovednæringer som er mest utsatt. Kilde: Risikobilde 2025.

Overordnet mål	Problemer	A Jordbruk, skogbruk og fiske	B Bergverksdrift og utvinning	C Industri	D-E Elektrisitet, vann og renovasjon	F Bygge- og anleggsvirksomhet	G Varehandel, repr. av motorvogner	H Transport og lagring	I Overnattings- og serveringsvirksomhet	N Forretningsmessig tjenesteyting	O Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt off. forvaltning	P Undervisning	Q Helse- og sosialtjenester	R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	S Annen tjenesteyting
Arbeidsmiljøproblemer	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X		X	X	X	X	X	X	X			X		X
	Arbeidsrelaterte psykiske plager				X		X	X	X	X	X	X	X	X	
	Arbeidsrelatert kreft		X	X	X	X	X	X							
	Arbeidsulykker	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X		
Seriøsitetsproblemer	Brudd på lønns- og arbeidsvilkår	X		X	X	X	X	X	X	X					
	Uforsvarlig innkvartering	X		X		X		X		X					
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					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 [\[12\]](#), [\[13\]](#). Vi ser at både i absolutte tall og justert for antall sysselsatte falt antall arbeidsskadedødsfall – arbeidsulykker med det mest alvorlige utfallet – jevnt frem til de siste ti årene. I perioden 2016 til 2024 stod næringer som jordbruk, skogbruk og fiske; industri; bygg og anlegg og transport og lagring – som totalt ansetter 23 prosent av de sysselsatte – for 76 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.

Hvis vi ser på trenden i både ulykker i [Figur 3](#) og næringer vist i [Figur 10](#) bakover i tid, anser vi det som sannsynlig at det ikke vil være en betydelig økning i arbeidsrelaterte ulykker fremover. Vi anser det som meget sannsynlig at det også framover vil være arbeidsrelaterte sykdommer som vil utgjøre størstedelen av de helsemessige arbeidsrelaterte kostnadene.



Figur 3: Antall arbeidsskadedødsfall totalt og per 100 000 sysselsatte, fra 1972 til 2024.

Seriøsitetsproblemer og arbeidslivskriminalitet

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. Skillet mellom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet er hovedsakelig grovheten i utnyttelsen og hvor kalkulert det er. Bruddene kan derfor være de samme, men det kan være ulike grader av hvor bevisste eller ubevisste de er, og det kan være både manglende vilje og evne til å følge regelverket. Utfordringene er størst i arbeidsintensive næringer med lave krav til formalkompetanse, priskonkurranse og høy andel utenlandske arbeidstakere. Vurdert ut fra kriteriene omfang og alvorlighet for den enkelte og arbeidslivet, ser Arbeidstilsynet følgende tre seriøsitetsproblemer som mest sentrale i dag [\[11\]](#):

- **Brudd på lønns- og arbeidsvilkår:** Arbeidsgiver kan spare penger ved å betale mindre enn avtalt eller lovfestet lønn og goder, men også ved å bryte regelverket som skal sikre helse, miljø og sikkerhet. Arbeidsinnvandrere, særlig pendlere, og unge arbeidstakere anses som sårbare for dette, men sikre tall på omfanget finnes ikke. 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. Sesongarbeidere og andre kortidsarbeidende er særlig utsatt, men sikre tall på omfanget finnes ikke.
- **Omgåelse av arbeidsgiveransvar:** Ansatte i en virksomheter gir visse rettigheter på lønns- og arbeidsvilkår, sykepenger, yrkesskadeforsikring, feriepenger og pensjon. Arbeidstilsynet fokuserer på at de som utfører arbeid for en virksomhet som tilsier at en person er arbeidstaker, faktisk får disse godene. Dette er for å forhindre at de ses på som selvstendig oppdragstaker og ikke ansatte. Hovedregelen er nå at ved tvilstilfeller, skal vedkommende anses som ansatt inntil arbeidsgiver eventuelt har motbevist at det ikke er tilfelle. Det er ikke tegn til at dette har økt de siste årene, men solide anslag er vanskelige å utføre, men det har vært vanligst i oppdragsstyrte næringer som transport, renhold og bygg og anlegg.

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 [14], [15]. Selv om alle befolkningsframskrivninger avhenger av usikre antakelser, vil befolkningen øke fra dagens befolkning på omtrent 5,55 millioner (2024), til 6 millioner i 2040, til over 6,2 millioner i 2100 [16]. Til tross for lav fruktbarhet, fører økt levetid til flere fødte enn døde frem til rundt 2050. Fødselsoverskuddet og især netto immigrasjon bidrar begge til befolkningsøkningen. Veksten avtar ettersom befolkningen eldes [17].

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 midt på 2030-tallet, før det synker [16]. Den eldste gruppen av befolkningen, de over 80 år, forventes å være mer enn doblet i 2050 sammenlignet med i dag, og i år 2100 forventes det at personer over 80 år vil utgjøre omtrent en million mennesker.

Aldringen medfører til at antall personer på 65 år og oppover delt på antall personer i aldersspennet 20 til 64 år – forsørgerbrøken – øker, fra 31 prosent i 2022 til 45 prosent i 2040 [18]. Dette er før man trekker fra de rundt 660 000 i arbeidsfør alder som ikke er i arbeid eller utdanning [19]. En konsekvens av dette er press på [finansieringen av velferdsstaten](#) og at flere sannsynligvis må stå lengre i arbeid [20]. For personer som er 61 år gamle i 2060, anslås det en økning i gjenstående levealder på fem år sammenlignet med 2024, hvorav tre av disse årene forventes å være preget av god helse. Aldringen fører altså hovedsakelig til «utsatt sykdom, ikke flere år med sykkelighet» [21], men vil føre til økt behov for helse- og omsorgstjenester og dermed økt etterspørsel etter sysselsatte innen [helse- og omsorgsykker](#). Flere [seniorer](#) har konsekvenser for arbeidshelse og [kompetanseutvikling](#) i arbeidslivet.

Regionale framskrivninger 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 [\[22\]](#) . 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.

Seniorer i arbeidslivet

Kort oppsummert:

- Den demografiske utviklingen tilsier at det må legges til rette for at eldre kan stå lengre i arbeid.
- Eldre innehar ofte mye erfaring og kompetanse, samtidig som de ofte har flere helseplager som kan påvirke deres arbeidsevne.
- Arbeidstilsynet bør vurdere økt veiledningsaktivitet om dette temaet både mot arbeidsgivere og arbeidstakere.

For å kunne opprettholde dagens velferdssamfunn, er vi avhengig av å øke deltagelsen i arbeidslivet, noe som også innebærer å utsette avgang fra arbeid for eldre arbeidstakere. Seniorene i arbeidslivet innehar gjerne erfaring og kompetanse som kan være verdifull for den enkelte arbeidstaker, den enkelte virksomhet og for arbeidslivet samlet. Norske virksomheter må både etterspørre eldre arbeidskraft, men også jobbe for å beholde eldre arbeidstakere blant sine ansatte [\[23\]](#). Samtidig vet vi at fremtidens arbeidsliv, preget av ny teknologi og innovative arbeidsformer, vil kunne utfordre særlig eldre arbeidstakere. Ved å gjennomføre inkluderende politikk og tilpasninger som tar hensyn til individuelle behov, kan vi legge til rette for at eldre arbeidstakere får et produktivt, sunt og langt arbeidsliv. I konteksten av rapporten Utsikt er det først og fremst to måter denne demografiske utviklingen er ekstra aktuell. Hva vil en aldrende sysselsetting bety for HMS-tilstanden i det norske Arbeidslivet? Og hva vil denne utviklingen ha å si for Arbeidstilsynets myndighetsrolle?

Som diskutert i [aldring og befolkningsutvikling](#) hvis yrkesdeltakelsen for hver aldersgruppe forblir uendret, vil befolkningsendringene alene medføre at andelen yrkesaktive i forhold til totalbefolkningen synker fra 54 prosent i 2023 til 48 prosent i 2060. Perspektivmeldingen tar utgangspunkt i at en større andel eldre må være yrkesaktive i fremtiden. Sammen med pensjonsreformens insentiver legger forbedret helse det mer til rette at flere vil kunne komme til å jobbe lenger. Beregningene antar at eldre i 2060 i gjennomsnitt vil arbeide to år lenger enn i dag, noe som vil ha en positiv effekt på den samlede arbeidsstyrken. Regjeringen har satt seg som mål at andel sysselsatte i aldersgruppen 20-64 år øker fra 80,5 prosent i 2023, til 82 prosent i 2030 og videre til 83 prosent i 2035 [\[24\]](#).

Hvordan arbeidslivet påvirkes av en økt andel seniorer

Ifølge Perspektivmeldingen er det flere faktorer som kan bidra til at eldre arbeidstakere forblir lenger i arbeidslivet enn antatt i referanseforløpet [\[24\]](#):

- ytterligere forbedringer i helse
- bedre tilrettelegging av arbeidsplasser for eldre arbeidstakere
- sterkere effekt av økonomiske insentiver i pensjonssystemet

Perspektivmeldingen mener at disse elementene kan potensielt føre til en enda større økning i eldres yrkesdeltakelse enn det som er lagt til grunn i de nåværende prognosene. I den nordiske rapporten *Work Today and in the Future* foreslås følgende tiltak for å effektivt inkludere eldre arbeidstakere [\[25\]](#). Arbeidsplassene bør:

- tildele oppgaver som samsvarer med deres erfaring og evner
- iverksette fleksible arbeidsordninger
- tilpasse arbeidsmiljøet for å redusere skaderisiko

Det er flere fordeler og utfordringer med å inkludere eldre arbeidstakere i større grad. Eldre arbeidstakere bringer med seg verdifull erfaring og taus kunnskap til arbeidsplassen. Den nordiske rapporten nevnt over, argumenterer for at denne kompetansen kan være spesielt nyttig i opplæring av yngre kolleger, som ofte har høyere risiko for arbeidsulykker i starten av karrieren. Noen studier viser også at eldre arbeidstakere oftere er utsatt for ulykker enn yngre arbeidstakere, men at riktig utforming av jobbressurser og jobbkrev tilpasset individuelle helserelevante faktorer, kan redusere den økte risikoen for eldre [\[26\]](#), [\[27\]](#). SSBs nasjonale statistikk over arbeidsulykker viser at i gjennomsnitt for perioden 2018-2022 er aldersgruppene 20-24 år og 55-66 år mest utsatt for arbeidsulykker [\[27\]](#). Arbeidstilsynet har tidligere pekt på dårligere balanseevne og lavere tåleevne for skader og fysiske belastninger, som mulige årsaker til at eldre arbeidstakere er overrepresentert i fallulykker i bygge- og anleggsnæringen [\[28\]](#).

Rapporten *Work Today and in the Future* påpeker at arbeidsevnen varierer blant eldre, der noen har både ønske og kapasitet til å jobbe utover pensjonsalder, mens andre opplever fysiske og psykiske begrensninger som kan påvirke deres evne til fulltidsarbeid [\[25\]](#). Rapporten beskriver videre at det ofte kan være noe motvilje mot å ansette eldre arbeidstakere, ofte basert på antakelser om begrenset karriereutvikling. Likevel kan erfaringen som de eldre arbeidstakerne besitter, samt at eldre arbeidstakere ofte har en mer fleksibel arbeidssituasjon pga. voksne barn, være verdifulle fordeler. Norsk seniorpolitisk barometer gjorde en undersøkelse angående holdninger til eldre arbeidstakere i 2021. Denne viser at ledere i noen grad er skeptiske til å ansette eldre arbeidstakere. Samtidig vurderes eldre arbeidstakeres arbeidsprestasjoner høyt [\[29\]](#).

Selv om eldres helse generelt forbedres, er kroniske sykdommer som diabetes og høyt blodtrykk fortsatt utbredt blant den eldre del av befolkningen. Aldersrelaterte svekkelser i både hørsel og syn, samt reduserte kognitive ferdigheter kan øke risikoen for arbeidsulykker og sykefravær. Det Europeiske arbeidsmiljøorganet påpeker at aldersrelatert svekkelse først og fremst berører fysiske og sanserelaterte kapasiteter, som har størst relevans for tungt fysisk arbeid. Dreiningen mot kunnskapsbaserte næringer har, sammen

med økt automatisering og mekanisering av arbeidsoppgaver og bruk av kraftdrevet utstyr, redusert behovet for tungt fysisk arbeid [30]. Selv om aldersrelaterte svekkelser kan ha begrensninger i mange yrker, er det et mindre problem i arbeidslivet generelt, enn det tidligere har vært.

Hvordan vil dette påvirke fremtidens arbeidsliv?

Den norske arbeidsstokken kommer til å bli eldre. Selv om eldre sannsynligvis vil holde seg friske lengre, betyr utviklingen en større andel ansatte med mulige helseutfordringer, og som trenger tilrettelegginger. Det er også sannsynlig at en eldre arbeidsstokk vil ha et høyere arbeidsrelatert sykefravær og ha et høyere frafall før pensjonsalder. I tillegg er det mulig at en høyere andel eldre betyr at flere jobber i reduserte stillinger, med kortere arbeidsdager og lengre ferier.

For å få en høyere andel senioransatte til å stå lengre i jobb, er det viktig å se på både hvilke arbeidsfaktorer som kan bidra til forlenget yrkeskarriere, samt å se på forhold ved jobben kan føre til tidligere avgang. En nylig publisert artikkel som ser på dette, analyserte data fra 26 europeiske land samlet inn gjennom SHARE-undersøkelsen (Undersøkelsen om helse, aldring og pensjonering i Europa) [31]. Arbeidsfaktorer som muligheter for kompetanseutvikling samt anerkjennelse på arbeidsplassen bidro til arbeid ut over pensjonsalder, mens tidspress og dårlige utsikter for karriereutvikling var hindringer. Naturlig nok er det mange faktorer som ikke er arbeidsrelatert som også kan bidra eller hindre arbeid ut over pensjonsalder, men i denne sammenheng er det interessant å se at det å bo i Nord-Europa samt å ha et høyt utdanningsnivå var positivt assosiert med arbeid utover pensjonsalder.

SSBs Arbeidskraftundersøkelse har spurt mennesker om de viktigste grunnene til å fortsette å jobbe samtidig som de tar ut pensjon. Den klart viktigste selvoppgitte årsaken til de som fortsetter å jobbe er at de liker å jobbe. Samme undersøkelse har også undersøkt hva som er grunnen til at enkelte starter å jobbe igjen etter først å ha avsluttet et arbeidsforhold. Dette er nesten utelukkende menn, og her sier 2 av 3 at det var fordi det var økonomisk gunstig [32].

En annen studie som også bruker SHARE-data, ser på sosial posisjon og pensjoneringsintensjoner hos eldre arbeidstakere [33]. Sosial posisjon er definert i form av tre komplementære mål på yrkesposisjon, nemlig yrkesklasse, yrkesstatus og yrkesferdigheter. For alle yrkesklassifiseringene viser funnene forskjell i pensjoneringsintensjoner og arbeidsstress. Jo lavere sosial posisjon folk har, desto mer sannsynlig er det at de rapporterer pensjoneringsintensjoner og opplever dårlige arbeidsforhold. Videre indikerer resultatene at deler av sammenhengen mellom yrkesposisjon og pensjoneringsintensjoner kan forklares av et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Dette tyder på at å fremme gode arbeidsforhold kan bidra til å holde eldre arbeidstakere i arbeid, spesielt blant arbeidstakere i lavere yrkesposisjoner. Funnene er interessante i en norsk sammenheng siden en høy andel jobber har høye kompetansekrav, og dermed høy gjennomsnittlig sosial posisjon.

En utredning om seniorer (55-70 år) i arbeidslivet innenfor de statlige tariffområdet, utført av Oslo Economics m.fl. på oppdrag fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, fant at faktorene god helse, godt arbeidsmiljø og interessante arbeidsoppgaver er viktige for at

arbeidstakerne skal ønske å stå lenger i jobb [34]. Økonomiske incentiver for å stå i jobb er også en sentral faktor. Utredningen påpekte videre at det er variasjon mellom de eldre arbeidstakerne når det gjelder hva de synes er interessante arbeidsoppgaver, og hvor stor grad av variasjon de ønsker. Viktige drivere for å stå lenger i arbeid ble funnet å være trivsel, opplevelsen av å være ønsket, muligheten til kompetanseutvikling og interessante arbeidsoppgaver.

EU-OSHA foreslår i sin omtale av eldre arbeidstakere at det kan vurderes arbeidsevne måling for å finne individuelle tilpasninger, samt fokus på god arbeidsplassutforming. Ettersom arbeidstakernes kapasiteter endrer seg, bør arbeidsoppgavene tilpasses for å kompensere for dette, for eksempel gjennom jobbrotasjon eller endring av arbeidsoppgavers utforming, hyppigere, korte pauser, bedre organisering av skiftarbeid, god belysning og støyseskyttelse, samt ergonomisk godt utformet utstyr. Arbeidsplassene bør også vurdere spesielle tilrettelegginger for eldre med tanke på sykefravær for å kunne beholde de ansatte lengre [30].

En økt andel eldre arbeidstakere vil også kunne påvirke hvordan Arbeidstilsynet planlegger sin innsats og virkemiddelbruk. Som gjennomgangen over viser, dreier det å øke seniorers arbeidsdeltagelse i stor grad ikke om faktorer som er regelverksbrudd, men heller optimalisere en arbeidsplass, er det naturlig å tenke at en aldrende arbeidsstokk vil være best tjent med økt veiledningsaktivitet, rettet både mot arbeidstakere og arbeidsgivere. Viktige tema i slik veiledning vil være å dele kunnskap om risikofaktorer som kan være spesielt relevante på arbeidsplasser med en høy andel eldre arbeidstakere, og dele kunnskap om hvordan kartlegge og vurdere risiko, samt identifisering og implementering av tiltak som kan bidra til å redusere risikoen. Her kan en tenke seg at enkelte arbeidsmiljøfaktorer kan være ekstra viktige å vurdere som for eksempel tungt fysisk arbeid, skiftarbeid og lignende.

Innvandring: sammensetning, omfang og prognoser

Kort oppsummert:

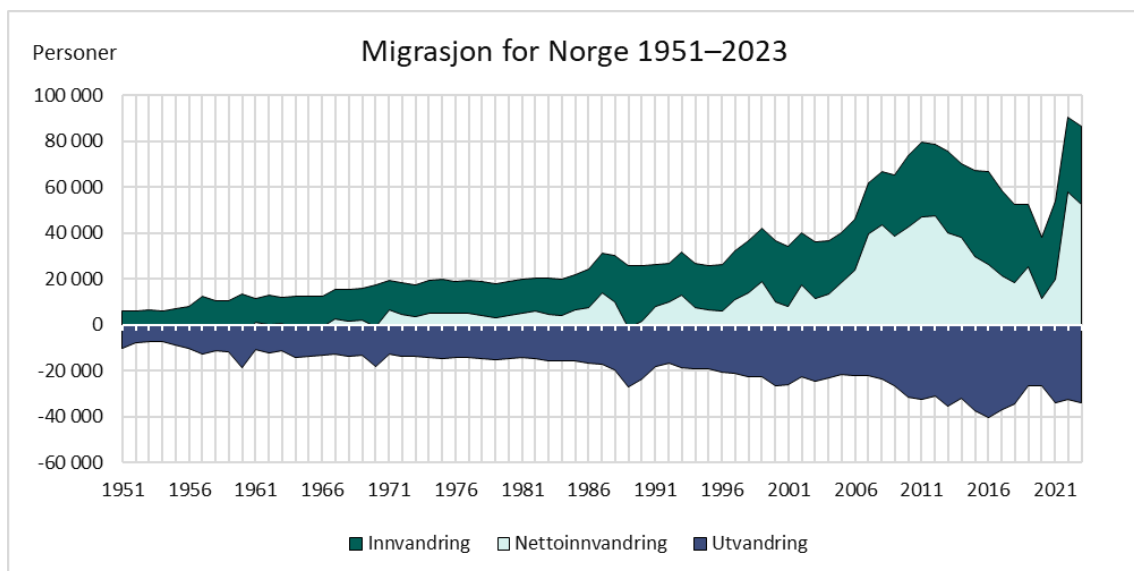
- Nettoinnvandring til Norge har gått vesentlig ned siden 2012, men flyktninger fra Ukraina har gitt en ny topp for årene 2022-2024
- SSBs prognoser er en fortsatt reduksjon i nettoinnvandringen frem til 2040, men det vil fortsatt være nettoinnvandring.
- Varigheten på Ukrainakrigen gjør antallet innvandrere de nærmeste årene svært usikkert.

Ved inngangen til 2024 var 17 prosent av befolkningen innvandrere. Dette er en sammensatt 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 [35], [36]. På 1990-tallet lå årlig nettoinnvandring på om lag 10 000 personer, men fra 2005 har snittet vært i overkant av 30 000 personer [37]. Bortsett fra 2022 og 2023, var nettoinnvandringen høyest i årene 2011 og 2012. Allerede i 2013 var det en betydelig nedgang og i 2018 var den 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 fem landene 21 508 personer, mens snittet for 2018 til 2023 er drøyt 3 400 personer [38].

Antall flyktninger påvirker nettoinnvandringen i enkeltår [39]. Flukt fra Syria på omtrent 28 000 personer i årene 2015 til 2018 og Ukraina-krigen ga en ny historisk topp i 2022-2024 og muligens også 2025. Begge disse flyktningetoppene skjedde samtidig med redusert netto arbeidsinnvandring. Flukt er en svært uforutsigbar innvandringskategori. Tar vi ut flukt, er trenden frem til 2025 redusert nettoinnvandring.



Figur 4: Inn- og utvandring til Norge, 1951-2023.

Bosetning og sysselsetning blant innvandrerne

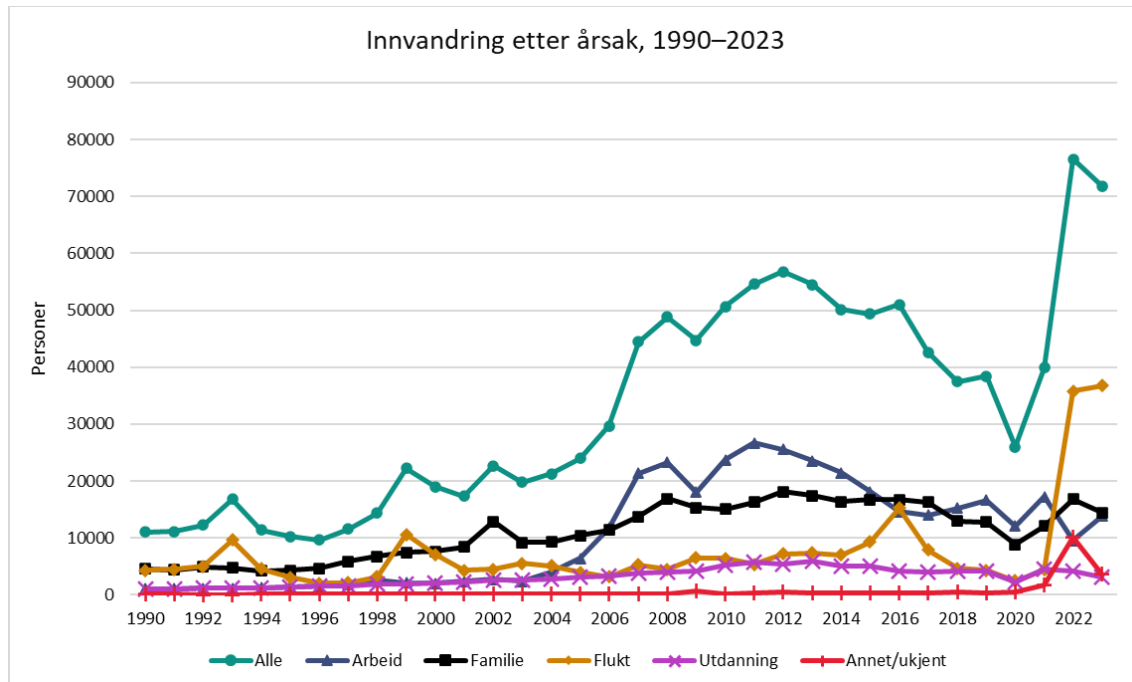
Ser vi på alle innvandringskategorier var 70 prosent av de 1 121 819 ikke-nordiske innvandrerne som ankom mellom 1990 til 2023 bosatt i Norge ved utgangen av 2023. Flyktninger er de som i størst grad blir boende. Av de som flyktet til Norge siden 1990, er 88 prosent fortsatt bosatt ved utgangen av 2023 [40]. Tar vi ut nordiske migranter, var det totalt sett i 2023 519 000 sysselsatte innvandrere i Norge [41], [42]. I starten av 2024 hadde om lag 212 000 innvandrere fra de «nye» EU-landene bosatt seg i Norge [37].

Arbeidsinnvandring: Omfang, sammensetning og næringsfordeling

Kort oppsummert:

- De fleste arbeidsmigranter har de siste tiårene kommet fra EU-land i øst, særlig Polen.
- Hovedalternativet i SSBs befolkningsframskrivninger antar en betydelig reduksjon i netto innvandring fra EU-Øst til Norge, fra drøye 7 000 i 2024 til snau 3 000 i 2040.
- Nedgangen i arbeidsmigrasjon under pandemien ser ut til å være forbigående, men det er en svakt nedadgående trend fra toppen rundt 2011.
- 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 2023 var 32 prosent jobbmigranter, eller i gjennomsnitt snaut 11 000 personer årlig [\[39\]](#). 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 [\[39\]](#), [\[43\]](#). Siden 2011 har det vært en reduksjon i arbeidsinnvandringen, men det er fortsatt netto innvandring. I årene 2017 og 2018 var nettomigrasjon fra EU-Øst på 2 500 i året, men har fra 2021 stabilisert seg på omtrent 5 000 [\[37\]](#).



Figur 5: Innvandrere etter innvandringsgrunn, 1990 til 2023.

Ulike kategorier av arbeidsinnvandrere: Bosatte, pendlere og utstasjonerte

Pandemien bidro til en reduksjon i antallet jobbmigranter, spesielt når det gjelder gruppen utenlandske pendlere. Effekten av denne ser ut til å ha vært kortvarig, men på lengre sikt har arbeidsmigrasjonen gått ned fra toppen for ti år siden og stabilisert seg [\[37\]](#), [\[44\]](#), [\[45\]](#), [\[46\]](#). 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 2023, som i absolutte tall utgjør snaut 219 000 personer [\[40\]](#), [\[47\]](#).

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 2023 hadde om lag 6 prosent av alle sysselsatte, tilsvarende litt over 172 000 personer jobbet i Norge i kortere eller lengre perioder. Under pandemien falt antallet utenlandske pendlere i arbeid i Norge med 22 prosent. Sammenligner vi over tid, så var antallet på topp i 2019 med snaut 184 000. Tallene for 2023 og 2024 er drøye 10 000 lavere [\[44\]](#), [\[48\]](#).

Utstasjonerte 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. De aller fleste utstasjonerte inngår i pendlergruppen. Disse utgjorde litt over 17 000 arbeidstakere i 2023 og har gått ned 27 prosent siden 2016 [\[49\]](#), [\[50\]](#).

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 i perioden 1990-2020. For de siste tre årene er statistikken for innvandringsgrunn for EØS-land mangelfull, slik at vi baserer oss her hovedsakelig på de siste tallene før dette [\[51\]](#). 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 [\[43\]](#). Snaut 80 prosent av de utenlandske pendlerne i perioden 2015 til 2023 var menn. Snaue 60 prosent av pendlerne er fra EU-land i Øst-Europa – de fleste med polsk landbakgrunn [\[41\]](#), [\[48\]](#). Blant utstasjonerte arbeidstakere i 2023 utgjorde menn rundt 90 prosent og 57 prosent kom fra EU-Øst. EU-Øst dominerer med andre ord i alle tre kategorier av arbeidsinnvandrere [\[49\]](#), [\[50\]](#), [\[52\]](#).

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 [\[41\]](#). Blant utstasjonerte arbeidere i perioden 2016 til 2023 jobbet 35 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 [\[49\]](#), [\[52\]](#). I bygg og anlegg og industri – næringer hvor mange arbeidsmigranter jobber – har aktiviteten og lønningene økt betraktelig ellers i EU og i de viktigste senderlandene siden 2014 [\[53\]](#).

Siden innvandrere er overrepresentert i visse yrker, er de også i større grad utsatt for ergonomiske og fysiske eller kjemiske arbeidsmiljøbelastninger. Innvandrere fra Asia og Afrika utsettes for dette i større grad enn innvandrere fra Europa. De opplever også minst selvbestemmelse, særlig lav autonomi. Innvandrerbefolkningen har også flere arbeidsrelaterte plager enn befolkningen ellers. Forskjellen er størst for arbeidsrelaterte fysiske plager. Tendensen er den samme, men svakere om man tar høyde for næring og utdanningsnivå, men noe kan skyldes at innvandrere har i snitt andre yrker i samme næring som befolkningen ellers [\[54\]](#).

Framskrevne 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 [\[37\]](#), [\[53\]](#), [\[55\]](#). Resten av verden vil også eldes, særlig EU-Øst, 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 [\[37\]](#). 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 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 [\[56\]](#), [\[57\]](#).

SSBs framskrivninger for østeuropeiske EU-land, som i praksis er arbeidsmigrasjon og mulig familiegjennforening, tilsier en nettomigrasjon på drøyt 7 000 i 2024 og snaut 3 000 i 2040 [\[58\]](#), [\[59\]](#). Migranter fra ikke-vestlige land utenfor EU er i stor grad flyktninger og deres familier. I perioden 2007 til 2019 stod disse for i snitt snaut 17 000 i årlig nettomigrasjon. I årene etter påvirker pandemien og ukrainakrigen tallene i svært stor grad. For perioden 2026 til 2040 framskriver SSB omtrent 13 000 i året. Totalt anslår SSB at når flyktningestrømmen fra Ukrainakrigen stopper, reduseres nettoinnvandringen gradvis og vil synke fra rundt 17 000 i 2026 til snaut 15 000 årlig i 2040 [\[37\]](#), [\[38\]](#), [\[59\]](#). Utviklingen av krigen i Ukraina er svært vanskelig å forutsi, og dermed også antallet [flyktninger fra Ukraina](#), men i 2024 var det faktiske antallet litt lavere enn SSBs anslag i framskrivingene [\[37\]](#), [\[60\]](#). 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. Framskrivninger av

innvandring er usikre, især med krig såpass nært [37]. Fremtidig utvikling i nettoinnvandring avhenger især av [økonomiske utsikter](#) og demografi 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 mot 2060, men veksten i ikke-vestlige migranter kommer til å være langt sterkere samme periode [37]. 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 innvandrerne og i 2050 kommer befolkningsveksten blant innvandrere kun gjelde for de over 40 år [37]. Videre, så bør Arbeidstilsynet også styrke sin kunnskap om hvordan arbeidslivet og reguleringen av dette er i de landene hvor flest utenlandske arbeidstakere kommer fra. Basert på dette bør vi informere tidlig om viktige forskjeller i rollen til ulike institusjoner i arbeidslivet i landet migrantene kommer fra sett opp mot Norge [61].

Flyktninger fra Ukraina og mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv

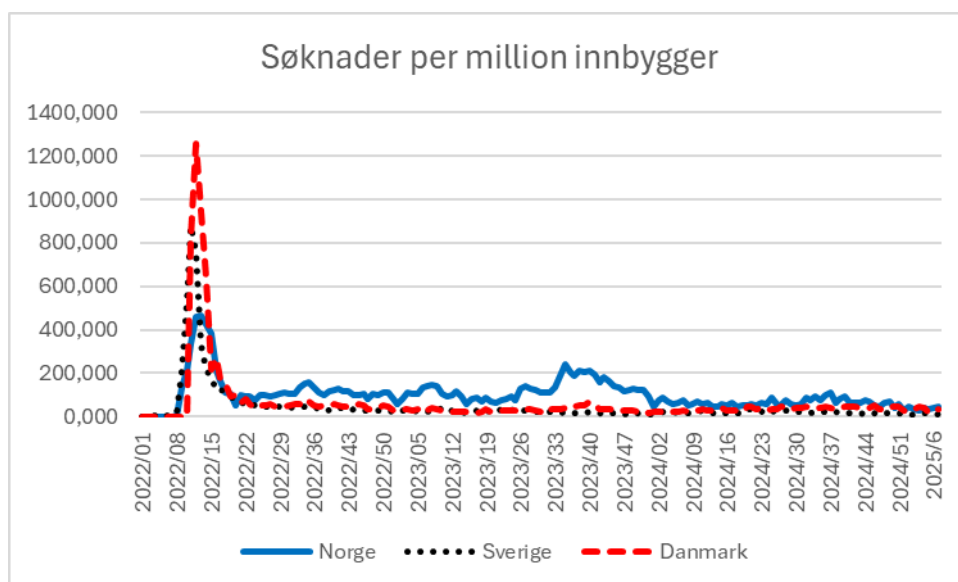
Kort oppsummert:

- 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, men Arbeidstilsynet har avdekket relativt få tilfeller av dette så langt.
- Flyktningene er høyt utdannet, men har svake engelskkunnskaper og en betydelig andel sliter med å komme opp på det norsknivået deler av arbeidslivet krever.
- Vi mangler sikker kunnskap om helsetilstanden til flyktningene og hvordan det vil påvirke om de kommer seg i jobb, hva slags jobb de får og hvilke utfordringer dette kan ha i deres eventuelle jobbsituasjon.
- Det er sannsynlig at kun en liten andel av ukrainske flyktninger over 55 år vil komme i arbeid.
- Relativt rause ordninger enn nabolandene har sannsynligvis hittil redusert ukrainernes tilbøyelighet til å akseptere dårlige arbeidsvilkår.
- Antallet ukrainere i arbeid vil sannsynligvis øke i tiden framover når flere blir ferdige med introduksjonsprogrammet.

Siden starten av krigen i Ukraina den 24. februar 2022, har mange millioner mennesker flyktet fra landet [62]. Selv om ny politisk ledelse i USA kan endre dynamikken, er det lite som tyder på en snarlig stabil fred hvor Ukrainas grenser fra før 2014 respekteres [63], [64], [65], [66]. Krigen gav i 2023 det høyeste antall innvandringer i løpet av et år noensinne, noe som kan få konsekvenser for arbeidslivet i Norge [67]. Dette delkapittelet er en forkortet og oppdatert versjon av et eget nummer i **Innsikt** om [ukrainske flyktninger og norsk arbeidsliv \(arbeidstilsynet.no, PDF\)](#) [68].

Lavere vekst i flyktninger i 2024, men fortsatt høyere enn våre naboer

Utlendingsdirektoratet (UDI) har i midten av februar 2025 mottatt over 90 000 og innvilget snaut 88 500 søknader om kollektiv beskyttelse av ukrainere [60]. De skandinaviske landenes offisielle statistikk over søknader om kollektiv beskyttelse, justert for folketall, er gjengitt i Figur 6 [69], [70], [71], [72]. Litt av ulikheten i begynnelsen skyldes ulikt starttidspunkt på registreringen. Sverige og Danmark mottok flere de første månedene, kanskje fordi antallet ukrainere da var det dobbelte i Sverige og Danmark [73], [74]. Nokså lik attraktivitet mellom de skandinaviske landene før februar 2022 og bare halvparten så mange ukrainere i Norge, samt et veldig likt regelverk for beskyttelse når krigen brøt ut, kan ikke forklare hvorfor vi etter juni 2022 har tatt imot flere i absolutt forstand og enda flere justert for folketall [75], [76], [77]. Rausere goder kan forklare noe [63], [65]. Etter en økning høsten 2023, har antallet avtatt og var i januar 2025 på det laveste siden fullskalainvasjonen startet [66], [78]. Det er mulig at nedgangen skyldes innstramminger i norsk regelverk og goder men mengden ukrainere øker i seg selv «tiltrekningskraften» til Norge [60], [66], [79], [80], [81].



Figur 6: Søknader om kollektiv beskyttelse av ukrainere per million innbyggere.

Hvor mange som totalt sett vil komme avhenger av krigsutviklingen, situasjonen i andre europeiske land og andelen som velger å reise til Norge [66]. UDIs mellomscenarier fra februar 2025 anslår mellom 10 000 til 25 000 i 2025, men situasjonen er uforutsigbar [66], [82]. Arbeidstilsynet har ikke fullstendige tall over hvor mange som har blitt værende i Norge, men av de som i september 2024 hadde fullført introduksjonsprogrammet, hadde ni prosent utvandret fra Norge. Fra og med første kvartal 2022 til og med andre kvartal 2024 utvandret snau sju prosent av de som innvandret [83], [84].

Det er sannsynlig at en betydelig andel ønsker å bli værende permanent

Før 2022 var det over tid en økende andel ukrainere i Ukraina som ville forlate landet permanent – 35 prosent i 2021 [75]. I Norge sank andelen som vil dra tilbake fra 26 prosent i 2022, til 13 prosent i 2023 og 10 prosent i 2024. 42 prosent håper/planlegger å få flere familiemedlemmer til Norge [85]. Kvinner, eldre flyktninger, svake norskferdigheter, familie i Ukraina, ikke barn i Norge, tro på en kortvarig krig, ikke opplevd ødeleggelser på

hjemstedet i Ukraina og de først ankomne var de som høsten 2024 i størst grad kunne tenke seg å forlate Norge [85]. Dette er litt i motsetning til det forskning vanligvis viser, nemlig at når en krig har vart mer enn noen få måneder, velger flyktninger ofte å bli værende selv også når det legges sterkt press på at de skal returnere [65], [86]. 26 prosent av voksne flyktninger oppgav å komme fra områder som i oktober 2024 var okkupert av Russland [85]. Tross økonomiske utfordringer, ser også norske kommuner klare demografiske og arbeidsmarkedsmessige fordeler ved at ukrainere blir [64], [85]. I lys av usikkerheten rundt midlertidig beskyttelse, svarer over halvparten av de spurte ukrainerne at de planlegger å søke om oppholdstillatelse basert på jobb [85]. Flyktningene fikk fornyet midlertidig opphold i ett år i midten av februar 2025 [87].

Vi tar utgangspunkt i at de neste par årene vil majoriteten av ukrainske flyktninger bli værende, selv om politisk ledelse i USA foreslår snarlig fred [88]. Vi antar også at det er sannsynlig at en god del av disse blir værende permanent, og lar dette være et premiss for det vi skriver under. Begge disse antagelsene er usikre, men vi skriver om dette mulige scenariet, fordi det vil ha betydelig påvirkning på norsk arbeidsliv på kort og lang sikt hvis det slår til. Arbeidstilsynet bør derfor planlegge for at et stort antall ukrainske flyktninger kommer til å prøve seg på arbeidsmarkedet de neste årene.

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 [89].

Hvem er ukrainerne i Norge?

Kjennetegn ved flyktningene er viktig for deres etterspørsel og sårbarhet i arbeidsmarkedet. Det var dobbelt så mange kvinner enn menn som ankom i 2022, men dette har jevnet seg ut de siste årene. Av personer i aldersgruppen 20-59 år som har fått kollektiv beskyttelse innen februar 2025, er 60 prosent kvinner og 40 prosent menn. Innad for hvert kjønn er det 61 prosent kvinner i denne aldersgruppen, mens det er 51 prosent av mennene som er i alderen 20-59 år [85], [90], [91]. Aldersfordelingen er nokså stabil og en tredel er barn, men det er en økning i aldersgruppene 16-17-åringer og 18-29 år gamle, mens andelen 30-49 år har falt [85]. 41 prosent av respondentene i en undersøkelse bor med barn i Norge, mens seks prosent har barn i Ukraina. Mens 64 prosent har nær familie igjen i Ukraina, har kun 13 prosent all nær familie utenfor Ukraina [85].

Utdanningsnivået for flyktningene er høyt – 77 prosent har minst påbegynt høyere utdanning, men andelen er høyere blant de som kom i 2022. Snaue 80 prosent var i jobb, men omtrent en tredel hadde ikke brukt utdanningen i jobb. Engelskkunnskapene var dårligere blant de som kom i 2023, mens andelen som minst kunne grunnleggende engelsk var 42 prosent for både 2022 og 2024-kohortene. Unge snakker i mye større grad minst grunnleggende engelsk enn eldre [85]. Totalt sett har kommunene meldt om langt lavere engelsknivå enn først forventet [63].

Det at en større andel ukrainske flyktninger, enn flyktninger ellers, er over 60 år, at språkkunnskapene er dårligere enn først antatt, og at det, er en stor andel kvinner, har ført

til at førsteanslagene på integrering har blitt nedjustert. Særlig å lære seg norsk blir vanskeligere allerede ved førti års alder [\[63\]](#), [\[92\]](#).

Selv om vi ikke har gode oppdaterte tall, er det klare tegn på at flyktningene har betraktelig dårligere helsetilstand enn befolkningen ellers og at mange kan ha behov for psykisk helsehjelp [\[63\]](#), [\[73\]](#), [\[85\]](#), [\[93\]](#), [\[94\]](#). Begrenset kapasitet i helsetjenesten ble av kommunene sett på som et hinder for bosetting av flyktninger [\[85\]](#). Dårligere helsetilstand kan øke belastningen på helsetjenestene og finansieringen av helse- og velferdssystemet, og gjøre det vanskeligere å jobbe [\[92\]](#).

Opplæring, språk og barrierer for integrering av ukrainske flyktninger i norsk arbeidsliv

Alle ukrainske flyktninger mellom 18 og 55 år har rett, men ikke plikt, til å delta i introduksjonsprogrammet. Siktemålet er å komme raskt ut i arbeid, noe som har ført til flere endringer i 2023 og 2024 med et kortere og mer arbeidsrettet innhold [\[77\]](#), [\[92\]](#), [\[95\]](#), men det er en økning i kommuner som tilbyr et forlenget introduksjonsprogram ved behov [\[85\]](#). Andelen som deltar er på topp ti måneder etter ankomst, før andelen faller når de melder seg på arbeidsmarkedet [\[92\]](#). I oktober 2024 hadde rundt 90 prosent 18-55-åringer deltatt eller deltok fortsatt. For 55-67-åringer var tallet 16 prosent, men disse har kun krav på norskopplæring, ikke introduksjonsprogram [\[64\]](#), [\[73\]](#), [\[85\]](#). En relativt stor andel av ukrainerne er over 55 år sammenlignet med flyktninger ellers, noe som kan by på utfordringer med integrasjon i arbeidsmarkedet [\[63\]](#).

Myndighetenes antagelser fra starten av flyktningstrømmen om norskkunnskaper ved endt introduksjonsprogram viste seg å være overdrevne [\[63\]](#), [\[64\]](#). Blant ukrainere som ankom i 2022 oppgav 60 prosent høsten 2024 at de kunne minst grunnleggende norsk. For 2023- og 2024-kohortene var andelen hhv 27 og 5 prosent. 70 prosent oppgav å i tillegg følge norskkurs som ikke ble tilbudt av myndighetene. Flyktningene selv anser til en viss grad språkopplæringen i introduksjonsprogrammet for å være utilstrekkelig [\[85\]](#).

Blant de som er ferdige med introduksjonsprogrammet er norskferdigheter en avgjørende faktor for sysselsetting [\[85\]](#). Utilstrekkelige norskferdigheter er det hyppigst nevnte hinderet for å få jobb (77 prosent) og å få en mer relevant jobb blant de som er i jobb (69 prosent). En del nevner også begrensede engelskferdigheter [\[85\]](#). Ansatte i kommunene oppgir utilstrekkelige norsk- og engelskferdigheter som de viktigste individuelle barrierene for arbeid. Forskere mener at introduksjonsprogrammet er for snaut for å nå målsetningen på norskkompetanse for mange ukrainske flyktninger [\[63\]](#), [\[64\]](#), [\[85\]](#), [\[92\]](#), [\[96\]](#). I tillegg trekkes for lite arbeidserfaring fram som en viktig barriere for å komme i jobb og en god del av flyktningene er misfornøyde med dette [\[85\]](#). Omtrent 75 prosent av kommunene fant at ukrainske flyktninger trengte mer tilrettelegging for å komme i jobb enn det staten først hadde anslått [\[63\]](#).

Rausere ordninger i Norge enn særlig i Sverige

Deltakelse i introduksjonsprogrammet gir flyktningene et beløp tilsvarende 2G. De kan i tillegg få behovsprøvde ytelser [\[97\]](#). 90 prosent klarer seg greit økonomisk [\[85\]](#). Ytelserne er lavere i Danmark og de er behovsprøvde, men her har de rett på integrasjonstiltak og helsehjelp. I Sverige får de langt mindre goder og har ikke rett på integrasjonstiltak eller språkkurs [\[77\]](#), [\[98\]](#). Dette er viktige forskjeller, særlig med Sverige og kan forklare noe av hvorfor vi har mottatt flest ukrainere [\[65\]](#), [\[77\]](#). Det har vært rapportert om tilfeller av

sosial dumping i Sverige, noe som har blitt satt i sammenheng med lave ytelser og mangel på introduksjonsprogram med påfølgende svake språkferdigheter. Rausere ordninger og introduksjonsprogrammet i Norge har forsinket antallet som kommer ut i jobb, men også aksepten for å akseptere dårlige arbeidsvilkår [65].

Tidligere erfaringer med sysselsetting av flyktninger

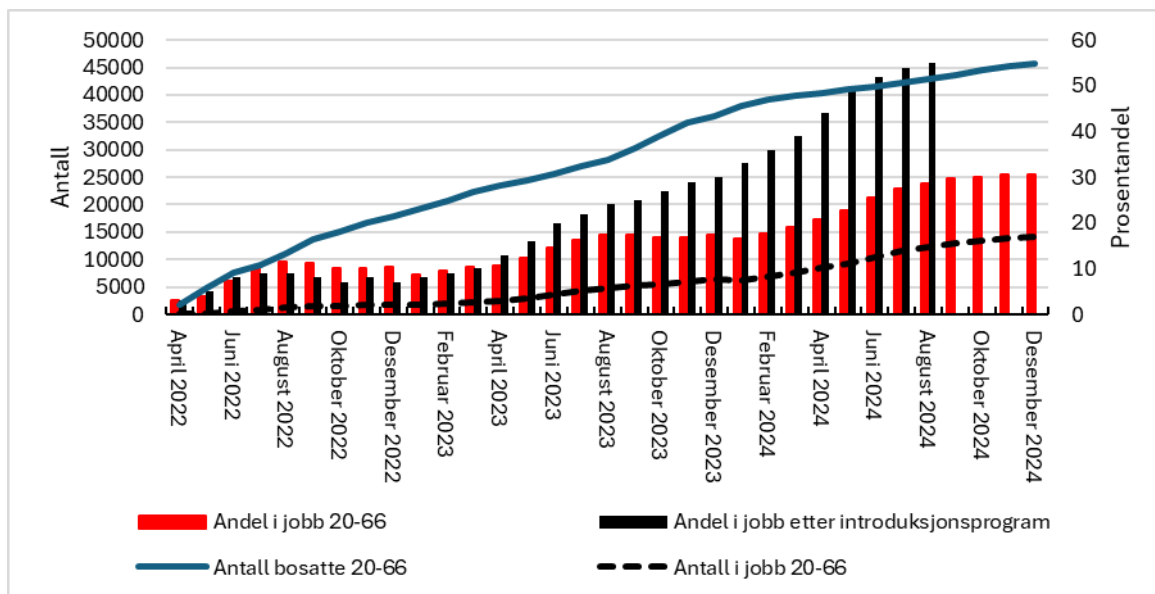
Sammenlignet med Danmark, har flyktninger i Norge hatt en lavere sysselsetting de første årene etter ankomst. Etter noen år har imidlertid de som har deltatt i introduksjonsprogrammet en høyere grad av sysselsetting enn i Danmark og Sverige [63]. 10-20 år etter ankomst har flyktninger i Danmark betydelig lavere sysselsettingsrate enn i Norge og Sverige. Dette skyldes sannsynligvis fokus på opplæring og utdanning, som kan gi en tregere men mer varig tilknytning til arbeidslivet [92].

Flyktningene fra Bosnia er antageligvis den gruppen av flyktninger som er likest ukrainerne. I 2015 var utdanningsnivået omtrent som i befolkningen uten innvandringsbakgrunn, og høyere enn snittet av flyktninger og barna deres studerte i betraktelig høyere grad enn de uten innvandrerbakgrunn. For aldersgruppen 15-74 år var de i omtrent i like stor grad i jobb som befolkningen ellers. Den høye utdannings- og arbeidslivsdeltakelsen kan skyldes en bakgrunn fra et samfunn hvor høy yrkesdeltakelse blant kvinner var vanlig [99]. Siden dette også gjelder Ukraina og ukrainske kvinner er i større grad i jobb enn andre flyktningekvinner, så kan dette være et lovende tegn.

Den relativt lave sysselsettingen av ukrainere skyldes til dels deltagelse i introduksjonsprogrammet

Arbeidsmarkedet er godt og [anslagene framover](#) er gode [100]. Det har vært en nedgang innen næringer hvor ukrainere er overrepresentert, men økning i distriktene [101], [102]. Holdninger og forventninger til ukrainere til integrasjon er betraktelig høyere enn for andre flyktninggrupper. De er motiverte for å jobbe [63], [64], [103].

Ifølge SSB var det ved utgangen av desember 2024 omtrent 19 600 ukrainere i jobb i Norge, hvorav omtrent tre fjerdedeler kom etter fullskalainvasjonen. Som vist i [Figur 7](#) under var over 30 prosent i aldersgruppen 20-66 år i arbeid. Antallet bosatte steg sterkt i andre halvår 2023. Introduksjonsprogrammet forsinker sysselsettingen, slik at det i 2024 kom en sterk økning her. De som har vært her lengst har både høyest sysselsettingsgrad og høyest andel fulltidsstillinger. Blant de som har fullført introduksjonsprogrammet var sysselsettingsgraden i september 2024 på 55 prosent, med 59 prosent for menn og 52 for kvinner. Av de som er 55 år og eldre og har gjennomført introduksjonsprogrammet er yrkesdeltakelsen betraktelig lavere [84], [104]. Arbeidsdeltagelsen er uansett betydelig lavere enn de 77 prosentene i befolkningen totalt [105]. Ukrainere er den største ikke-norskfødte gruppen av arbeidssøkere i arbeidsmarkedstiltak. Hele 40 prosent av de først ankomne var 23 måneder etter ankomst arbeidssøkere eller hadde nedsatt arbeidsevne. Noe kan skyldes at norskopplæringen er utilstrekkelig [92]. Den lave andelen over 50 i jobb tyder på at alder er også et hinder [105].



Figur 7: Sysselsatte og bosatte ukrainske flyktninger i alderen 20-66 år.

Ukrainerne i Norge har en lavere andel menn i arbeidsfør alder, og flere kvinner, eldre og barn enn andre flyktninggrupper, som i seg selv skulle tilsi at de ville komme tregere ut i jobb [92]. Ukrainerne kommer seg imidlertid noe raskere ut i jobb enn andre flyktninggrupper. Særlig ukrainske kvinner er i større grad enn andre flyktningekvinner i jobb. Mye av ukrainernes lave yrkesdeltagelse kan derfor skyldes at de har vært her i kort tid [92]. Siden yrkesdeltagelsen blant flyktninger er på topp fem til ti år etter ankomst [92], vil andelen ukrainere i jobb sannsynligvis øke i tiden fremover.

Hvor og i hvilke næringer jobber ukrainere?

Ukrainske flyktninger i arbeidsfør alder er i større grad i jobb i fylker med mangel på arbeidskraft [68]. På overordnet nivå kan vi derfor si at de til en viss grad fyller sysselsettingshull. Tabell 2 under viser hvor mange ukrainere som er i jobb etter fylke og hovednæringer i fjerde kvartal 2024 [106]. Disse tallene inkluderer også de drøyt 6 000 som ankom før fullskalainvasjonen. Flest er sysselsatt i Vestland, Rogaland, Oslo og Trøndelag, men for Oslo kom sannsynligvis mange før fullskalainvasjonen. Det er samlenæringen varehandel, hotell og restaurant, samferdsel, finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendom [SN45-82] som sysselsetter klart flest med drøye 9 000. Derneft følger sekundærnæringer [SN05-43], i betydelig grad industri og bygg og anlegg, fulgt av helse- og sosialtjenester. Av grovnæringer hvor det er noen allmenngjorte områder er varehandel, hotell og restaurant, samferdsel, finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendom og sekundærnæringer størst, etterfulgt av jordbruk, skogbruk og fiske. Dette er en type yrker som krever lav formalkompetanse og hvor Økokrim vurderer arbeidstakerne som sårbare, særlig hvis språkferdigheter, utdanning og kjennskap til norsk regelverk er dårlig [107].

Tabell 2: Antall sysselsatte ukrainere 4. kvartal 2024 etter fylke og grovinnfelt næring.

Fylke	Jordbruk, skogbruk og fiske	Sekundærnæringer	Varehandel, hotell og restaurant, samferdsel, finanstjen., forretningsmessig tjen., eiendom	Off.adm., forsvar, sosialforsikring	Undervisning	Helse- og sosialtjenester	Personlig tjenesteyting	Uoppgitt	Totalt
Vestland	73	503	1 035	56	171	343	85	4	2 270
Rogaland	200	489	978	37	152	240	95	0	2 191
Oslo	0	240	1 330	93	116	243	128	0	2 153
Trøndelag	92	338	886	53	130	303	70	0	1 872
Nordland	65	346	745	48	122	295	57	3	1 681
Møre og Romsdal	28	437	535	36	125	250	57	0	1 468
Akershus	32	301	664	39	87	257	86	0	1 466
Innlandet	127	260	575	34	122	220	57	0	1 395
Troms	14	196	468	14	91	179	61	0	1 023
Buskerud	105	200	434	22	70	133	55	0	1 019
Agder	46	176	501	24	82	141	47	0	1 017
Vestfold	23	121	256	10	39	100	30	0	579
Finnmark	13	124	261	15	32	100	23	0	568
Østfold	68	76	227	15	41	94	39	0	560
Telemark	4	84	194	21	48	87	19	0	457
Ikke fastlandet	0	3	31	0	0	0	0	0	37
Uoppgitt	0	19	3	0	0	0	0	0	22
Totalt	890	3 913	9 123	517	1 428	2 985	909	7	19 778

Ser vi kun på flyktningene, jobber én av seks sysselsatte innen overnatting og servering, mens 10-14 prosent jobbet i helse- og sosialtjenester, industri, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting. Sistnevnte er i hovedsak utleie av arbeidskraft [\[104\]](#). Strengt krav til norskferdigheter kan hindre at flere ukrainere jobber innen offentlig sektor [\[85\]](#). Av enkelttyrker jobber flest i renhold, dernest butikkmedarbeider. Det er store kjønnsforskjeller i yrkesvalgene [\[84\]](#).

Ukrainske flyktninger er ikke mer sårbare enn arbeidsinnvandrere, men språk er en utfordring

Integreringen i arbeidslivet vil være avhengig av en rekke faktorer som etterspørsel etter arbeidskraft, språkferdigheter, yrkessammensetning blant allerede bosatte ukrainere i Norge før krigen, utdanning, arbeidserfaring, traumer og sosial bakgrunn. Begrensede språkkunnskaper og kunnskap om det norske samfunnet kan gjøre flyktningene [sårbare for utnyttelse](#) på arbeidsmarkedet. Arbeidstilsynets egne erfaringer med ukrainske arbeidstagere, innhentet i midten av 2024, viste at vi ikke hadde truffet på mange ukrainere ennå. Dette rimer godt med at kun to prosent av spurte ukrainere oppgir å ha jobbet i det uformelle jobbmarkedet [\[85\]](#). Den sterke veksten i antall og andel ukrainske flyktninger i arbeid i 2024, som vist i [Figur 7](#), kan endre på dette. Videre viste informasjonsinnhenting at de fleste ukrainske arbeidstakerne vi hadde påtruffet hadde seriøse arbeidsforhold. Det var kun noen få tilfeller hvor vi avdekket utnyttelse av ukrainske arbeidstakere. Det finnes imidlertid eksempler på at ukrainere på arbeidstrening blir sett på som gratis eller sterkt subsidiert arbeidskraft, noe også ansatte i flyktningetjenestene og en god del av flyktningene selv rapporterer i en evalueringsrapport [\[85\]](#). Jevnt over kan svake språkferdigheter og det at noen fikk jobb via uformelle nettverk være potensielle sårbarhetsfaktorer. Ukrainske flyktninger ble imidlertid ikke ansett for å være mer sårbare enn andre arbeidsinnvandrere i de samme næringene.

Makroøkonomi

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.
- Ny politisk ledelse i USA kan gjøre situasjonen mer uforutsigbar

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 [\[107\]](#). Kinas globale infrastrukturbygging er et tydelig eksempel på dette hvor landet søker å øke sin handel, men også politiske innflytelse [\[108\]](#), [\[109\]](#). 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 2024 det ikke-europeiske landet Norge importerte mest fra og det ikke-vestlige landet vi eksporterte mest til [\[110\]](#), [\[111\]](#). På den annen side, vil Kinas økonomiske vekst føre til endring i maktbalansen mellom Europa, USA og Kina. Det øker internasjonale spenninger. Sammen med at andelen demokratier og av verdens befolkning som lever i demokratier har falt og antallet væpnede konflikter har økt de siste ti årene, har enkelte ment at en ny kald krig er i emning [\[112\]](#).

[113], [114]. Hvis den nye politiske ledelsen i USAs signaler om økte tollbarrierer og vilje til å bryte med internasjonale normer blir virkelighet, vil dette påvirke en åpen økonomi i et lite land som Norge.

Økokrim fastslår at verden nå er preget av sikkerhetspolitisk usikkerhet og global maktkamp om innflytelse [107]. Den økende spenningen mellom Kina og Taiwan med potensial for eskalering skaper bekymringer. I følge Etterretningstjenesten vil spenningsnivået tilta [109]. 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 [115]. En utvikling med handelssanksjoner rundt Taiwan og Kina kan ha svært store negative internasjonale økonomiske konsekvenser [116]. 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 [102], [117], [118].

Endring i stormaktsbalansen er en av faktorene som øker faren for rivalisering og krig mellom stater mest [119], [120]. Internasjonale kriger har svært store konsekvenser også utover partenes og deres umiddelbare nabolands landegrenser i form av flyktningestrømmer, narkotikasmugling og internasjonal terrorisme [121]. 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 [122]. Pågående kriger kan ha betydelig innvirkning på Norge og invasjonen av Ukraina har endret forholdet til Russland fundamentalt [123]. 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 januar 2025 til at Russland hadde betydelige tap av soldater i og hadde bare mindre framgang i 2025, men ville sannsynligvis sikre videre gradvis framgang i 2025. Fra 2026 kan svekket finansieringsevne hemme Russland. Det er sannsynlig med fortsatt anslag mot mål langt inne i Ukraina [124]. Siden Ukraina er avhengig av vestlig militærhjelp for å ikke havne på defensiven og ny politisk ledelse i USAs signaler om mulig stopp i militær hjelp kan det føre til en raskere avslutning på krigen som ikke er på Ukrainas premisser [124], [125]. Russland vil fortsette å se på Vesten som en trussel [124]. 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 [126]. 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 [127].

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 [\[123\]](#), [\[128\]](#), [\[129\]](#).

Den geopolitiske situasjonen har ikke vært så uforutsigbar på lange tider og situasjonen har blitt ytterligere tilspisset det siste året. Dette vil sannsynligvis tilspisse seg det neste året [\[124\]](#). 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 delkapittelet om [ukrainaflyktninger](#) og videre i dette delkapittelet.

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 vil holde seg nokså stabilt 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. Tiltagende [geopolitisk usikkerhet](#) gjør økonomiske utsikter usikre [\[130\]](#). I følge SSB vil negative og positive utslag for Norges økonomi være omtrent like sannsynlige [\[102\]](#).

I SSBs oversikt over noen sentrale nøkkeltall i norsk økonomi, ser vi at arbeidsledigheten er på 3,9 prosent per januar 2025 på nivå med samme tid året før [\[131\]](#), [\[132\]](#). Lav arbeidsledighet, men mulig svak økning, preger fortsatt norsk økonomi på vei inn i 2025. [\[131\]](#), [\[133\]](#). Norges Bank, SSB og Finansdepartementet venter at arbeidsledigheten vil holde seg omtrent på dette nivået, men med en mulig svak økning. En arbeidsledighet på 4 prosent innen 2027 tilsvarer en økning på rundt 25 000 flere arbeidsledige personer. Selv om økonomien går godt, så vil sannsynligvis økingen i personer tilgjengelig på arbeidsmarkedet øke mer på grunn av at mange ukrainske flyktninger blir ferdige med Introduksjonsprogrammet [\[102\]](#), [\[131\]](#), [\[133\]](#).

SSB og Norges Bank publiserte nye prognoser i desember 2024 [\[102\]](#), [\[130\]](#). Ifølge prognosene vil:

- arbeidsledigheten vil trolig øke litt fram mot slutten av 2027
- veksten i norsk økonomi øker litt i 2025, men holder seg på dette nivået i 2026 og 2027
- prisveksten forventes å være på det samme nivået i 2025 som i 2024 og dermed betraktelig lavere enn i 2022 og 2023, men fortsatt være over inflasjonsmålet på 2 prosent, før den vil avta og være i overkant av 2 prosent ved slutten av 2027

Samtidig påpeker Norges Bank at det er stor usikkerhet rundt utsiktene for norsk økonomi [130]. Dette tilskrives blant annet endrede internasjonale rammebetingelser med økte tollsatser, endrede økonomiske forutsetninger for Norge, samt forebygging av klimaendringer og [grønn omstilling](#) [102], [117], [130]. [Økte geopolitiske spenninger](#), [Ukraina-krigen](#) og utviklingen i både internasjonal økonomi og energipriser er 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 [117, s. 10]:

«Om få år vil statens utgifter øke raskere enn inntektene, og frem mot 2060 vil det ifølge framskrivninger 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 [134]. 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 [135]. 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 [136]. 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 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 [137].

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. Nye politiske signaler fra USA og andre staters reaksjoner peker i retning av økt proteksjonisme.

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 [138], [139]. 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 [140]. 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 [141]. 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.

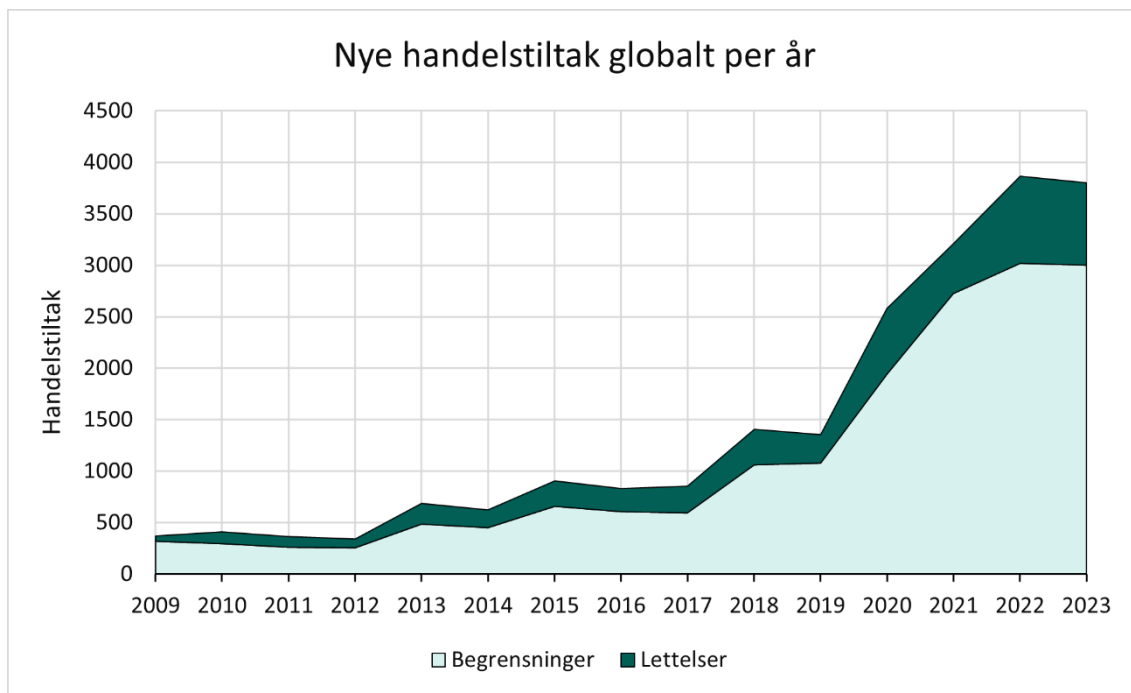
Outsourcing grenser til offshoring, men er vanligere og handler om hvordan virksomheter avslutter deler av produksjonen og i stedet kjøper dette av andre [139]. Eksempelvis bestiller store selskaper i tekstilindustrien som Nike og produsenter av avansert teknologi som Apple, fra underleverandører som 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 [142]. 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 [143], [144]. 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 [\[145\]](#). 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](#) [\[128\]](#). 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 8](#) 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 [\[117\]](#), [\[146\]](#), [\[147\]](#).



Figur 8: Nye handelstiltak per år på verdensbasis, 2009 til 2023.

Sysselsettingsstruktur og framskrivinger

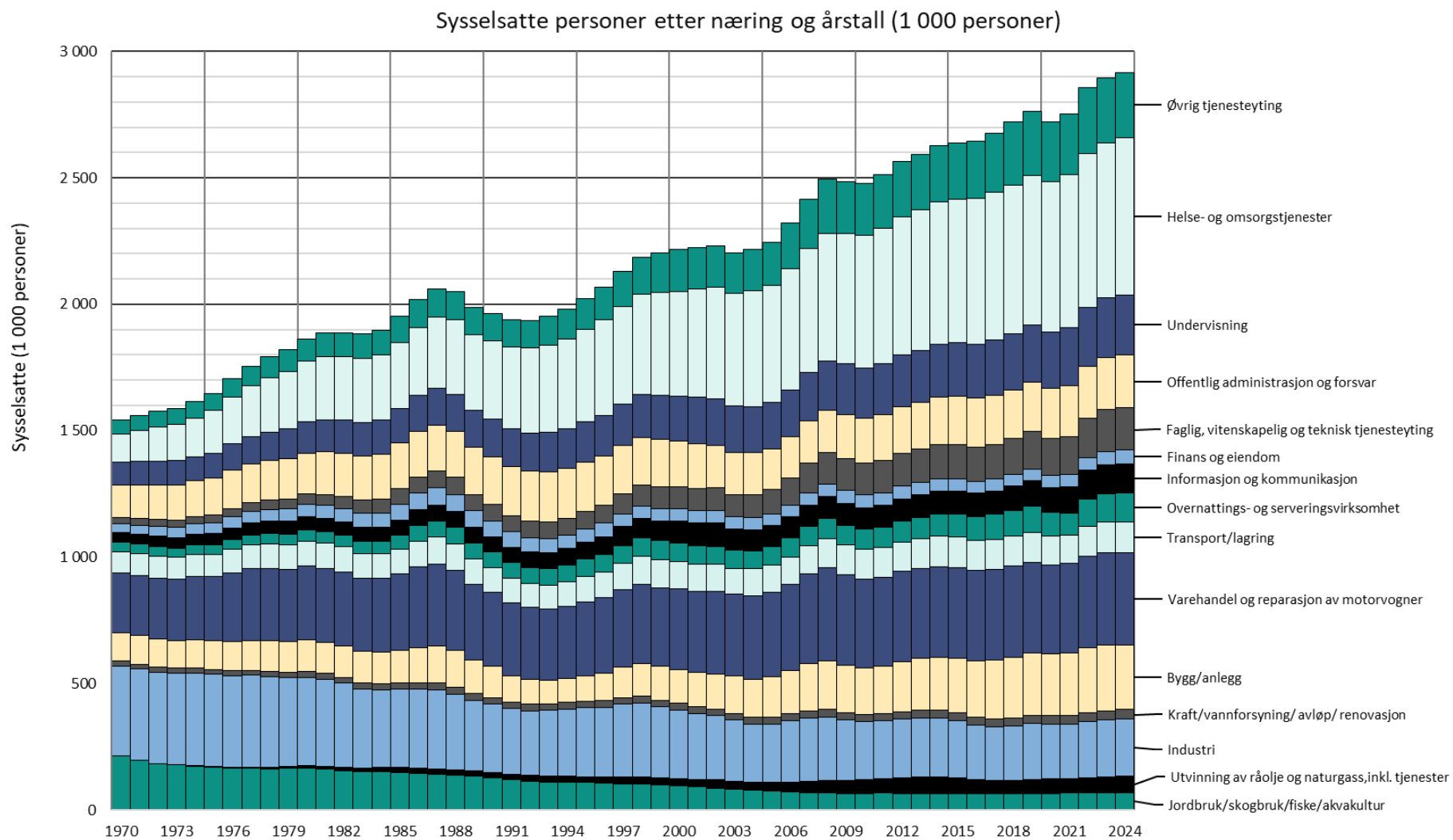
Kort oppsummert:

- 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 sannsynligvis 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, men det forutsetter at antallet som søker lærerutdanning tar seg betydelig opp.

Litt i underkant av 80 prosent i arbeidsfør alder i Norge er i jobb. Dette er høyt sammenlignet med andre land og over tid [148]. Figur 9 viser næringssammensetningen i Norge i perioden 1970 til 2024. 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 større betydning for arbeidsmiljøet [\[23\]](#).



Figur 9: Antall sysselsatte i tusen etter næring, 1970 til 2024.

Mulig utvikling i etterspørsel og tilbud av arbeidskraft.

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. Framskrivningene av tilbud og etterspørsel innen utdanning gjøres separat, så disse påvirker ikke hverandre i modellene [\[149\]](#). Prisvekst, rente og oljepris er svært viktige faktorer i framskrivningen, men også vanskelige å anslå. Lite forutsigbare faktorer med stor konsekvens som for eksempel [krigen i Ukraina](#) og dens konsekvenser og [koronapandemien](#), samt ikke minst den usikre utviklingen i den [geopolitiske orden](#) etter innsettelsen ny president i USA våren 2025, har betydelig innvirkning på disse faktorene. Allikevel, [Figur 10](#) under gjengir framskrivningene i sysselsetting for en grovinndeling av de største og utvalgte næringer [\[149\]](#), [\[150\]](#), [\[151\]](#).

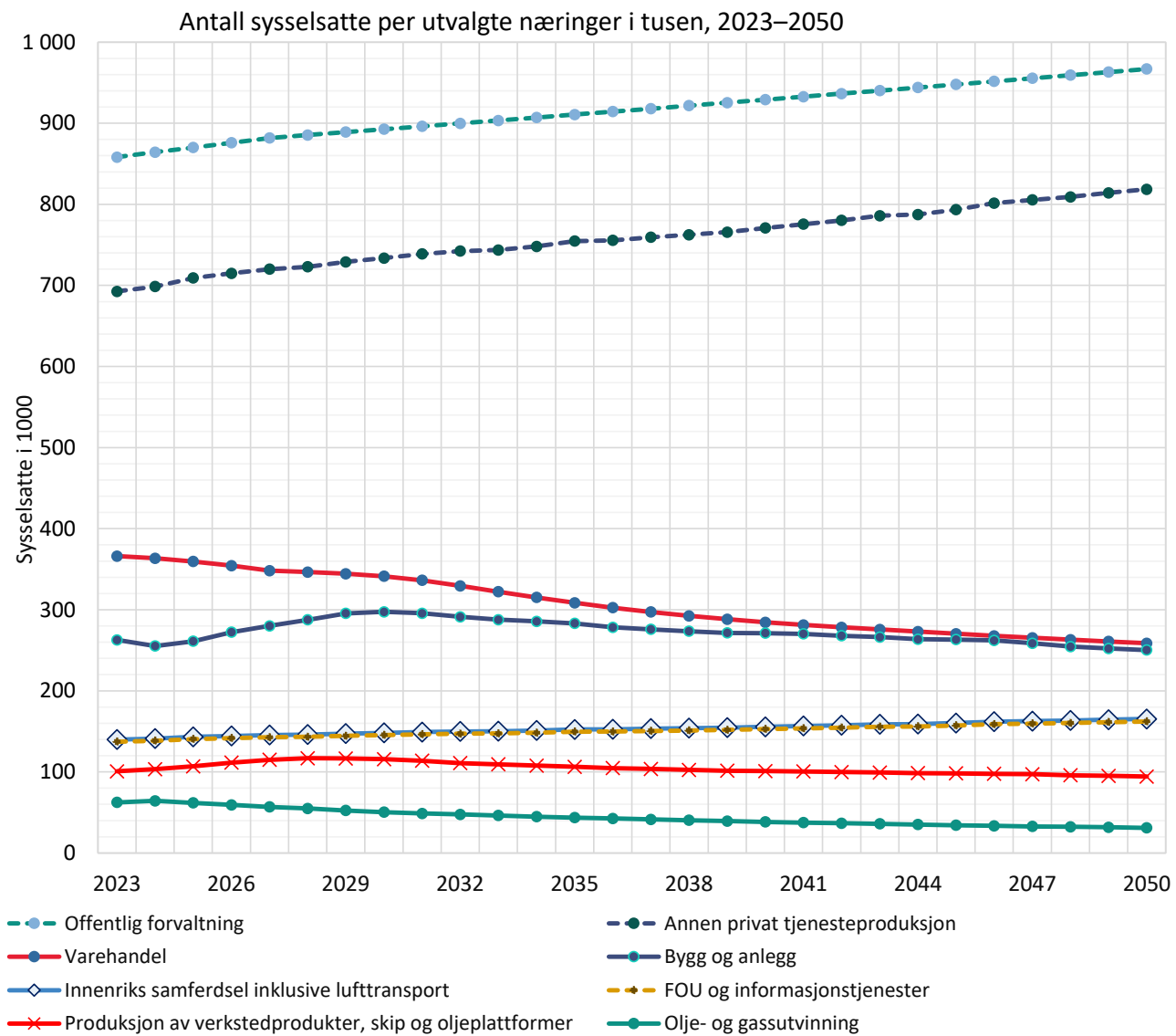
Disse framskrivningene må sånn sett kun leses som en utregning som er blind for at det kommer inn ting som er helt nye eller at yrkessammensetningen internt i næringer endrer seg. Som SSB understreker, så er det et utgangspunkt for en diskusjon om hvordan ting vil se ut i et gitt tilfelle. Det er kun en modell som sier hva som mest sannsynlig øke eller minke hvis en bakenforliggende faktor øker eller minker. Særlig det at lønninger mellom ulike utdanningsgrupper innad i næringer vil kunne endre seg når tilgangen på arbeidskraft i en næring endrer seg, og med det vri fremtidige utdanningsvalg, er ikke tatt høyde for i framskrivningene.

En etter hvert betydelig reduksjon i aktivitet og sysselsetting i petroleumssektoren – 70 prosent fra 2023 til 2050 – vil også påvirke andre næringer. Faren for økte tollbarrierer, strammere offentlige budsjett og en aldrende befolkning i mange land, internasjonal uro, økte renter, samt kostnadene ved klimaendringer og å begrense utslipp er alle faktorer som SSB antar gir en lavere vekst i internasjonal handel framover og som vil påvirke sysselsettingen i ulike næringer i Norge. Dette kan bli enda lavere om det blir handelskrig. Andre viktige faktorer, som kan endres politisk, er rente- og pengepolitikk, samt offentlige utgifter og den mer forutsigbare etterspørselen etter lærere og helsepersonell [\[149\]](#), [\[152\]](#). Antallet sysselsatte vil holde seg stabilt i primærnæringene. For de næringene som sysselsetter flest, så tilsier framskrivningene at etterspørselen etter arbeidskraft i bygg og anlegg vil øke fram til 2030, før den mot 2050 vil gå ned igjen mot 2023-nivå.

Sysselsettingen i varehandel vil falle kraftig gjennom hele perioden, mens den vil stige kraftig i både annen privat tjenesteproduksjon, innenriks samferdsel, FOU og informasjonstjenester og bank og forsikring. Framskrivningene tilsier også at ansatte i forsvaret vil øke på grunn av Norges forpliktelser i NATO [\[149\]](#) og en kraftig vekst i etterspørselen etter arbeidskraft i offentlig sektor, som i hovedsak drives av helsesektoren. I ulike deler av industrien, tilsier framskrivningene litt ulik utvikling: mens konsumproduksjon og produksjon av vareinnsats- og investeringsprodukter vil øke fram mot 2040, vil kraftkrevende industri øke til en topp rundt 2033 og verftsindustrien vil ha en enda sterkere økning fram mot ca. 2028 før den ser et markant fall ut perioden. Olje- og gassproduksjon vil øke litt de nærmeste årene, før framskrevet etterspørsel etter arbeidskraft faller ut perioden [\[151\]](#).

Framskrivningene 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 framskrivingene 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 [\[153\]](#).

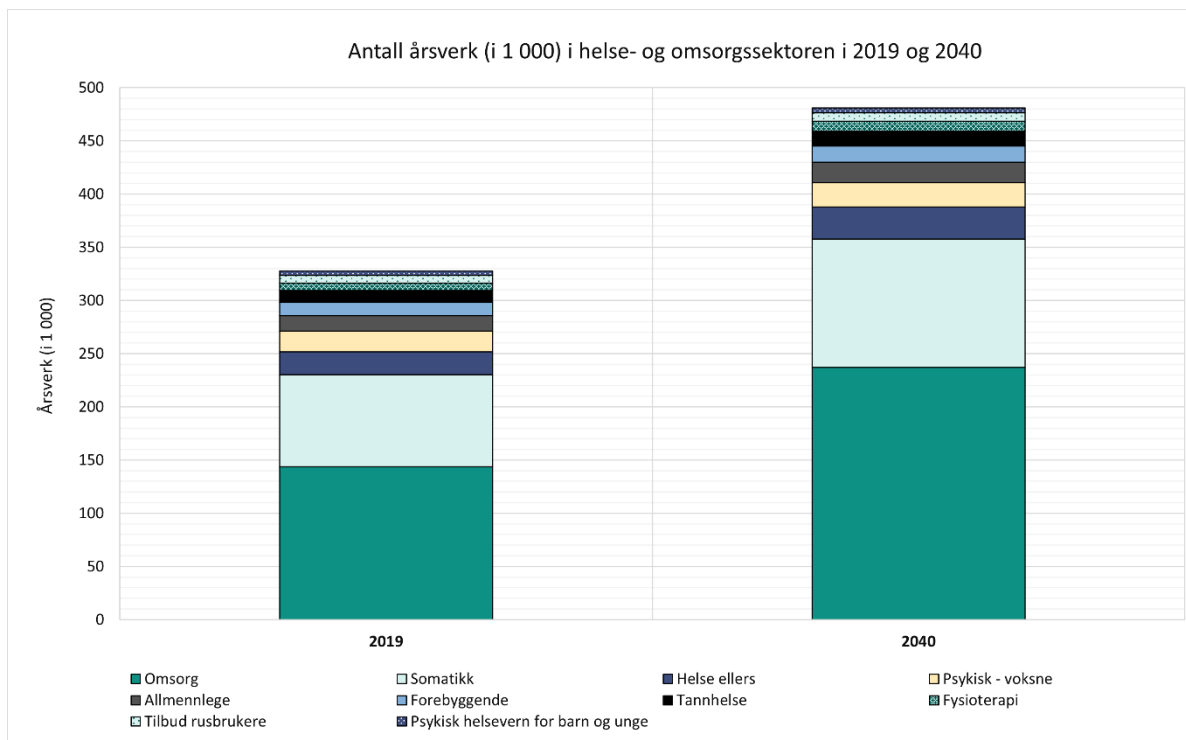


Figur 10: Antall sysselsatte per utvalgte næringer i tusen 2023–2050

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 framskrivinger for disse som er sikrere enn de overordnede næringsframskrivingene diskutert over [\[154\]](#). 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 og som en konsekvens av [høye og økende forventninger i befolkningen](#) [\[21\]](#), [\[155\]](#). [Figur 11](#) under viser en framskrivning 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. Framskrivingene i [Figur 11](#) 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 [\[154\]](#). Andre framskrivinger 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 [\[21\]](#).



Figur 11: Årsverksbehov i helse- og omsorgssektoren, 2019 til 2040.

Framskrivingene 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 [156]. 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 [21]. Regnskapstall viser at sykehusene i Nord-Norge i har en betydelig større utfordring med å dekke vaktene med fast ansatte som jobber normalarbeidstid [157]. 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 [158]. Spesialisthelsetjenesten opplever litt mindre rekrutteringsutfordringer, men især en del spesialister kan være vanskelig å få rekruttert [21].

Vi vil nå langt hvis sykefravær og tidlig avgang reduseres

Helsefagarbeidere jobber oftere i andre sektorer enn annet helsepersonell [21]. Sykepleiere forblir som oftest i helsesektoren, men en del bytter til andre næringer de første årene [159]. 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 [21]. 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 jobbkrev, liten kontroll, emosjonelle belastninger og rollekonflikt øker sykefravær i sektoren og er relatert til ergonomiske problemer [21], [160]. Disse faktorene er vanlige i sykepleieryrket, men ifølge STAMI er det stort forebyggingspotensial her. Leger jobber ofte mye til svært mye [21]. De jobber også en del når de ellers ville vært sykemeldte. I det lange løp øker dette faren for utbrenthet [161]. Høyt arbeidspress er dermed både en direkte kilde til uhelse i arbeidet og potensielt indirekte, ved at det påvirker bemanningssituasjonen.

I sektoren går mange tidlig av med pensjon, blir uføre eller jobber deltid grunnet belastningen [21]. Et mer helsefremmende arbeidsmiljø er derfor viktig for å få deltidsansatte over i heltidsstillinger [162], 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 [21]. 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 [21]. 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 [21].

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 [163], [164].

Lærermangelen kan langt på veg løses – hvis søknadstallene tar seg opp

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 [165]. Det er derfor mulig at utfordringer rundt mangel på lærere kan reduseres. Vi vet imidlertid at antallet søkere til lærerutdanningen har sunket med 34 prosent fra 2021 til 2024, så det er usikkert hvor godt denne framskrivingen står seg [166].

En framskriving 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 [167]. I dag jobber omtrent 234 000 i skoleverket [13]. 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 [168]. Hvis disse utfordringene holder seg noenlunde stabile, så vil fortsatt fokus på disse være viktig for en betydelig andel av arbeidsstokken.

Miljøendring

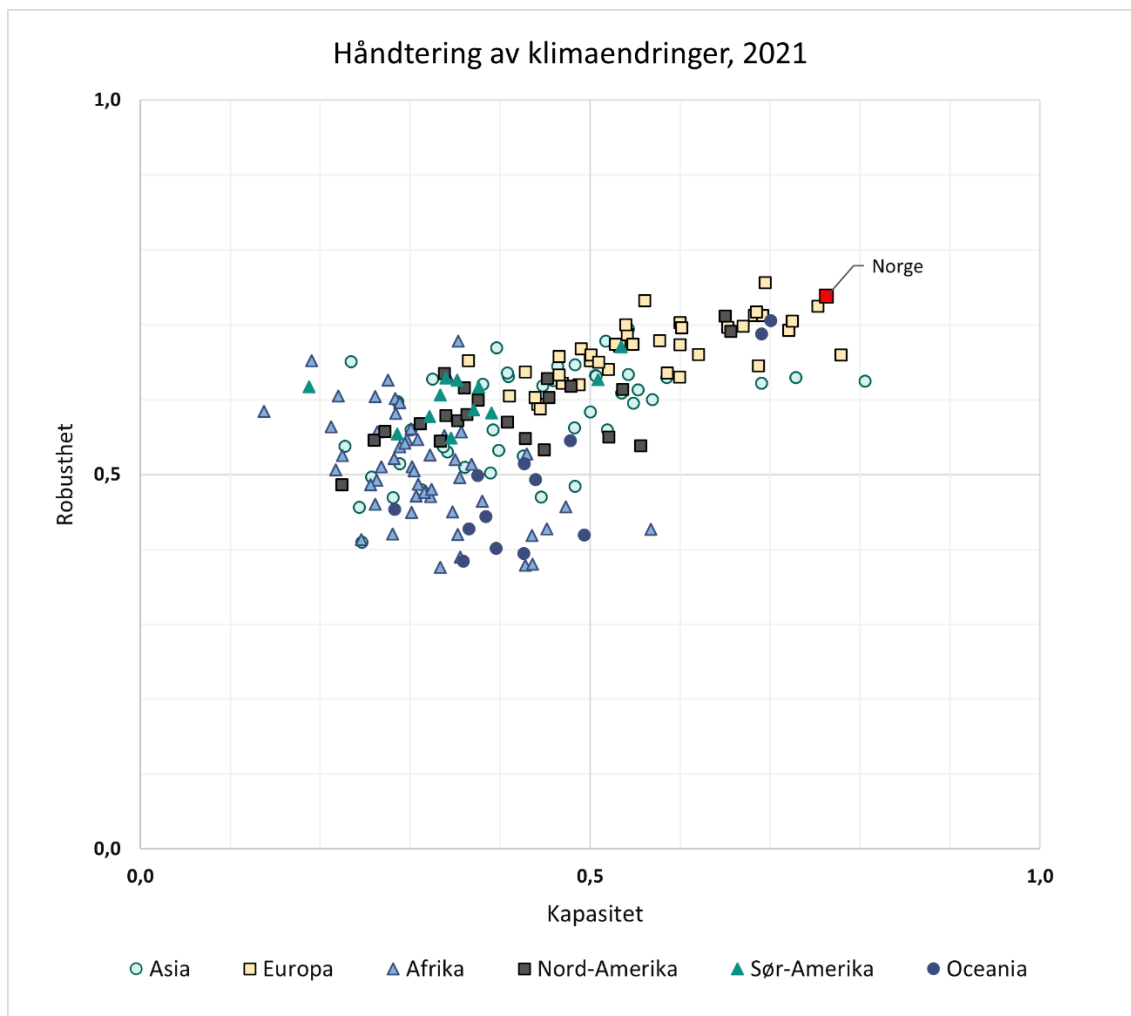
Kort oppsummert:

- 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 [169]. Dette vil forringe arts mangfold, matproduksjon, det hydrologiske kretsløpet, genetisk mangfold og energi [170]. 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 [169]. 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 [171]. Etter 2035 vil virkningene bli større. Her er situasjonen usikker og avhenger av utslipp og politiske valg [172]. Teknologisk utvikling og politiske veivalg er usikre, men avgjørende for fremtidige utslipp [173]. Våre inspektører rangerer klimaendringer som middels viktige for fremtidens arbeidsliv [174].

Som vist i [Figur 12](#) under, er Norge blant de landene med høyest robusthet målt som grad av utsatthet for klimakonsekvenser og høyest kapasitet til å håndtere klimaendringer [\[175\]](#), [\[176\]](#). Det er stor usikkerhet rundt de økonomiske konsekvensene av klimaendringer [\[173\]](#). Deres antatt viktigste konsekvenser for Norge er gjennom hvordan mer sårbare land vi er knyttet til blir rammet [\[177\]](#). Makroøkonomiske og muligens også politiske konsekvenser kan inntreffe i utviklingsland. Ekstremvær har allerede bidratt til migrasjon i sårbare områder, men lite til Europa [\[178\]](#). 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 [\[172\]](#), [\[179\]](#). Rett til asyl gjelder kun de med velbegrunnet frykt for forfølgelse. Miljøendring faller utenfor og utvidelse til å inkludere dette er lite sannsynlig [\[180\]](#), [\[181\]](#). Gjennom å forverre pågående politiske kriser, kan klimaendringer allikevel øke antall personer med krav på asyl [\[182\]](#). 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 [\[183\]](#). 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 [\[14\]](#). 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 [\[172\]](#), [\[184\]](#). 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 12: 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 [173]. Norske infrastruktur og investeringer i utlandet kan være utsatt. Vår relative robusthet, som vist i Figur 12, 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 [184]. Klimarisikoutvalget antar at moderat oppvarming vil ha både negative og positive virkninger på norsk økonomi [173]. Havet i Norden blir varmere og surere. Torsken vil få problemer, men for flertallet av fisketyper – inkludert lakseoppdrett – er endringene mot 2035 totalt positive [185]. 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 [184]. 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 [186]. Ødelagt infrastruktur og økonomisk skade øker belastningen på forsikringsordninger [187]. Økt ekstremvær øker presset og risikofylte situasjoner for akuttjenester [188].

Mulige negative konsekvenser for jord- og skogbruk

Avhengig av tilpasning, kan vi oppleve redusert eller økt jordbruksproduksjon [189], [190]. Tørken i 2018 var en trøkk, selv om tilpasningsevnen ble mest begrenset av rammebetingelsene [191]. Klimaendringene er negative for reindriftsnæringen. Næringskonflikter forsterker effekten [190]. Flere lengre tørkeperioder mot 2030 kan øke skogbrannfaren og større skogbranner gir økonomisk tap [171], [192]. Mer intense stormer, mindre tele og mer nedbør, vil gi store trefall i fremtiden, mer skadedyr og tap [193]. For arbeidshelse kan klimahendelser forringe psykisk helse ved økonomisk tap, og er et av fire områder som påvirker bønders mentale helse [194], [195], [196].

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 [197]. Kunnskap om arbeidshelseutfall av andre ekstremer er mangelfull [190]. 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 [190], [196], [198]. De yrkesgruppene hvor det er høyest eksponering for høy varme i Norge er innendørsyrker, mens det for kuldeeksponering primært er utendørsyrker [196]. 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 [199].

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 [194], [196], [200]. 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 [190], [194], [201].

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 [184], [196], [202]. 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 3](#) 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 [\[203\]](#), [\[204\]](#), [\[205\]](#), [\[206\]](#), [\[207\]](#), [\[208\]](#). I tillegg utgjør reiselivsnæringen 7,4 prosent av årsverkene, men kun deler av denne er turisme [\[209\]](#). 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 [\[210\]](#). 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 3: 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. Ifølge Future of Jobs Rapporten 2025, vil den kunne føre til en netto økning på cirka 78 millioner nye jobber globalt [192]. Akkurat hvilken type yrker som vil bli rammet og på hvilken måte er derimot usikkert.
- Et større omfang av digitalisering er forventet å være den trenden med aller størst betydning på verdens basis [192, s. 5]. Det forventes at digitalisering alene vil kunne føre til en netto økning på cirka 10 millioner nye jobber globalt.
- Den vil også føre til at arbeidstakere kontinuerlig må tilegne seg ny kompetanse. Det forventes at arbeidstakere på verdens basis vil kunne oppleve at om lag 39 prosent av deres nåværende kompetanseområde vil endres ellers bli helt utdatert innen 2030 [192, s. 6].
- 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. Ifølge Future of Jobs 2025, forventer 60 prosent av arbeidsgivere på verdens basis at digitalisering kommer til å forandre deres virksomhet innen 2030 [193, s. 5].
- Ny teknologi – spesielt digitalisering, KI og robotteknologier – medfører økt risiko knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), også kjent som informasjonsteknologi (IT), er et begrep som omfatter teknologi for innsamling, overføring, lagring, bearbeidelse og presentasjon av informasjon [211]. Mens forekomsten og omfanget av IKT varierer mellom næringer og sosioøkonomiske grupper, har den allikevel blitt en integrert del av nesten samtlige næringer [212].

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 [212]. 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 [213]. Norge og de andre nordiske landene skårer høyt på internasjonale rangeringer når det gjelder å ta i bruk ny teknologi [214].

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. Et større omfang av digitalisering er forventet å være den trenden med aller størst betydning på verdensbasis [215]. Økt digitalisering vil føre til endringer i økonomiske markeder ved blant annet å skape nye tjenester og forretningsmodeller [214]. Ifølge Future of Jobs Rapport 2025, forventer 60 prosent av arbeidsgivere på verdens basis at digitalisering kommer til å forandre deres virksomhet innen 2030 [215]. 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 [216].

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 forttere og/eller bedre. Dette kalles ofte for augmentasjon [215]. 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 [214], [217].

Den andre formen for teknologisk utvikling erstatter mennesker i utførelsen av oppgaver. Dette kalles gjerne for automatisering [215]. 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 vil også endre produksjonsprosesser og -metoder, som videre kan bidra til å skape nye jobber. Future of Jobs Rapport 2025 anslår at innen 2030 vil det være cirka 34 prosent av jobber som er automatisert og utføres av teknologi alene, 33 prosent av jobber vil fortsatt utelukkende utføres av mennesker, og 33 prosent vil utføres av en kombinasjon av menneske og maskin, altså augmentasjon [215].

Acemoglu og Restrepo skriver at totaleffekten på sysselsettingen vil avhenge av hvilken effekt som er sterkest, om det er erstatningseffekten fra automatisering eller virkningene via produktivetsforbedring fra augmentasjon som vil dominere. Og i hvilken grad det blir etterspørselsvekst og følgelig fremvekst av nye jobber [217]. De anslår at det vil i sum 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 skjer mer gradvis. Allerede innen 2030 kan 92 millioner jobber erstattes og 170 millioner nye jobber opprettes [215]. Dette utgjør en netto økning på 78 millioner jobber eller 22 prosent av dagens jobber.

Erstatningseffekten fra automatisering og produktivetsforbedringer fra augmentasjon kan ramme ulike bransjer og yrker svært ulikt. For eksempel vil det trolig være mer automasjon som erstatter mennesker i særlig administrative yrker som blant annet kontormedarbeidere, ledere og regnskapsførere, mens augmentasjon vil trolig være mer prevalent innenfor helse og sosial, hvor fysiske oppgaver må utføres av mennesker [218]. Dette ser vi nærmere på i delkapittelet [Kunstig intelligens og Stordata](#).

Særlig forebyggende arbeidsmiljøarbeid knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet vil bli enda viktigere fremover i forbindelse med å håndtere risikoen knyttet til frustrasjon, stress og kognitiv overbelastning som skyldes teknologi, KI og digitalisering [219]. Hvis ikke

arbeidsgivere forebygger denne risikoen, kan den påvirke virksomhetens produktivitet negativt fordi arbeidstakere opplever stress, angst og mindre tilfredshet i jobben. Forebygging handler i stor grad om god opplæring, støtte og reell medvirkning [\[219\]](#).

I Norge har Christensen, Jan, Knardahl, Stein og Nielsen, Morten sett på effektene av det de kalte for «ICT-hassels», på norsk «IKT-stri», på sykefravær grunnet psykiske diagnoser. ICT-hassels er definert som avbrudd i arbeidsoppgaver grunnet IKT-problemer. De fant at utilstrekkelig IKT-opplæring som førte til IKT-stri hadde størst statistisk sammenheng med sykefravær. Når det gjelder tiltak, fant de at både god opplæring og IKT-støtte reduserte risikoen for sykefravær, men kun hvis tiltakene var forebyggende, det vil si at de ble iverksatt før IKT-stri ble opplevd [\[220\]](#).

Det teknologiskifte kan i aller verste fall svekke demokratiet og rettstaten, noe som gjør at regelverket vil kontinuerlig måtte tilpasses [\[221\]](#). 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.
- 86 prosent av arbeidsgivere på verdensbasis forventer at KI og informasjonsbehandling kommer til å forandre deres virksomhet innen 2030.
- 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.
- Det er estimert at de store generative språkmodellene kan føre til at cirka 56 prosent av arbeidstakere i Norge vil få effektivisert arbeidstiden med minst 10 prosent.
- De store generative språkmodellene forventes å ramme yrker med høyere årslønn i større grad enn tidligere teknologier har gjort, både på verdens basis og i Norge.
- Som teknologi ellers, forventes KI å skape etterspørsel etter helt nye typer tjenester og dermed også jobber og kompetanse.
- 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» [\[222\]](#). 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 [\[223\]](#).

Med unntak av økt digitalisering, er kunstig intelligens (KI) en av de mest sentrale teknologiene som vil prege teknologisk utviklingen fremover. Senest i 2025 har Forskningsrådet økt forskningsinnsatsen på KI med 300 millioner kroner [\[224\]](#).

Ifølge NHOs arbeidsmiljøbarometer oppgir 35 prosent av virksomheter at de bruker KI, dog stort sett i begrenset grad [225]. Dessuten forventer 86 prosent av arbeidsgivere på verdensbasis at KI og informasjonsbehandling kommer til å forandre deres virksomhet innen 2030 [215].

Som nevnt innledningsvis, kan ny teknologi føre til at jobber både erstattes og opprettes avhengig av i hvilken grad teknologien henholdsvis erstatter og bistår et menneske i sitt arbeid. I begge tilfeller er det en betydelig effektivisering av arbeidsoppgaver, men følgene for arbeidstakere er ulike. Når ny teknologi bistår et menneske i sitt arbeid, er det utelukkende positivt for arbeidstakeren fordi arbeidstakeren jobber mer effektivt. Når den erstatter et menneske derimot, kan følgene være både positive og negative. Den mest negative konsekvensen er at en arbeidstaker kan miste jobben og dermed havner utenfor arbeidslivet som arbeidsledig. Den positive konsekvensen er at arbeidstakeren kan få muligheten til å utføre arbeidsoppgaver som er mindre repetitive og mer spennende, men til gjengjeld mer kognitivt krevende.

Ifølge NHOs arbeidsmiljøbarometer, oppgir virksomhetene som bruker KI at de stort sett benytter KI i forbindelse med automatisering av oppgaver som tidligere ble utført av arbeidstakere, og som et verktøy som benyttes av arbeidstakerne [225]. KI medfører at lærende maskiner gradvis kan utføre mer komplekse oppgaver [214]. Dette muliggjør en hel eller delvis automatisering av prosesser og arbeidsoppgaver som er mer kognitive heller enn rent fysiske, som f.eks. ved bruk av chatbots, språk- og tekstprosessering. Det er estimert at de store generative språkmodellene kan føre til at cirka 56 prosent av arbeidstakere i Norge vil kunne kutte arbeidstiden med minst 10 prosent [218]. Det vil si at de samme oppgavene blir gjennomført med samme eller bedre kvalitet på kortere tid. Tilsvarende tall for arbeidstakere i USA er at cirka 80 prosent vil kunne oppleve en effektivisering av arbeidstiden på 10 prosent og at cirka 19 prosent vil kunne oppleve en effektivisering på 50 prosent [218].

Det at KI muliggjør en hel eller delvis automatisering av særlig kognitive komplekse oppgaver gjør at den skiller seg fra de andre typene teknologier som tidligere har stått for de store teknologiske fremskrittene. Resultater fra en norsk analyse viser at KI forventes å erstatte yrker med høyere årslønner i større grad enn tidligere teknologier har gjort. De fant at siden de fleste høyt betalte yrker ikke er fysiske i natur, vil effektiviseringspotensialet også være høyeste i slike yrker. Følgene av dette vil avhenge av om enkelte høyt lønnede yrker blir automatisert bort, eller om arbeidet innenfor yrket blir betydelig endret og effektivisert via såkalt augmentasjon, som vi beskriver i delkapittelet om [teknologi](#) over. I begge tilfeller vil det kreve at arbeidstakere tilpasser seg og hever kompetansen. De fant også at det var særlig administrative jobber som blant annet kontormedarbeidere, ledere og regnskapsførere som kan være særlig utsatt for å bli erstattet [218].

KI vil også kunne påvirke arbeidsmiljøet ved å endre hvordan mange jobber organiseres, planlegges og gjennomføres. Ny funksjonalitet som stadig rulles ut i programvare som benyttes på arbeidsplasser betyr i praksis at KI blir innlemmet i eksisterende systemer uten at brukeren nødvendigvis eksplisitt velger tjenesten selv. Slik innebygd KI kan utfordre arbeidstakernes muligheter til å medvirke, hvis ikke arbeidsgiver har gode rutiner for å ta

gjentatte vurderinger og gi gode muligheter for medvirkning ved større oppdateringer av eksisterende tekniske verktøy.

KI i kombinasjon med digitalisering mer generelt kan for eksempel 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 [\[226\]](#). 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 juni 2024 ble KI-forordningen vedtatt. 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 [\[227\]](#).

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» [\[228\]](#). 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 arbeidstakere. 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 [\[229\]](#).

FAFO definerer HR-verktøy og såkalt sjefsvare, på engelsk «bossware», som «digitale spesialsystemer og programvareplattformer som er utviklet i den hensikt å overvåke medarbeiderne, eventuelt også ledere.» [\[230, s. 23\]](#). 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 [\[231\]](#). 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 [\[230\]](#). 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 [\[232\]](#).

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 [\[223\]](#), [\[233\]](#). Samtidig lanseres det nye KI-produkter av de store teknologiselskapene som Google og Microsoft i rekordfart. Sånn 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.
- Kunstig intelligens fører også til en utvikling når gjelder opplæring og programmering av robotteknologier, noe som kan etter hvert utvide bruksområdet betraktelig.
- 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 [\[234\]](#).

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 [\[226\]](#). 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 sånn 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 [\[235\]](#). 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 [\[236\]](#). 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 [\[212\]](#).

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 [212]. 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 [212]. 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 [237].

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**. Tingenenes 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 [\[228\]](#).

Tingenenes 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 tingenenes 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 [\[238\]](#), [\[239\]](#). På den andre siden kan smarte bærbare gjenstander misbrukes, for eksempel ved å overvåke arbeidstakerens helsedata, arbeidsinnsats eller å dele/selge dataene [\[240\]](#).

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 trådløse 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 [utforming av arbeidsplassen](#).

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 [\[241\]](#). Det var også en gjennomsnittlig økning i bruk av digital kommunikasjon med kunder og forretninger på 66 prosent [\[242\]](#). 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 [\[212\]](#). 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 [\[243\]](#). 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 [\[244\]](#). 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 [\[21\]](#).

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 [\[245\]](#). 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 [\[177\]](#). 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 [\[245\]](#):

- 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 [245]. 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 [177].

Overgangen fra en ressursøkonomi til en mer kunnskapsbasert økonomi – samt [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 [246]:

- 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 [153]. 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 [247]. 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 [245].

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 [245]. 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 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 [245].

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 [245]. 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 [153].

Petroleumssektoren har til nå sysselsatt personer med lite utdanning. En nedbygging av denne sektoren vil redusere tilgang på denne typen jobber [245]. Endringene kan øke utfordringene for gruppen med lav og middels kompetanse [153]. 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.
- Av alle de ulike driverne, anses teknologisk utvikling som den viktigste driveren når det gjelder endringer i etterspurt kompetanse i arbeidsmarkedet fremover.
- Visse typer kompetanse og ferdigheter forventes av arbeidsgivere på verdens basis å bli stadig mer relevant mot 2030.
- 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.

Teknologisk utvikling 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 [214].

Ny teknologi kan føre til økte kompetansekrav på fire ulike måter [212]:

- 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

Future of Jobs rapporten fra 2025 fant at arbeidsgivere forventer at følgende ferdigheter og kompetanse vil øke i relevans mot 2030 [\[215\]](#):

- Kunstig intelligens og stor data
- IT-sikkerhet og -nettverk
- Digital kompetanse
- Kreative og analytisk tilnærming
- Fleksibel, motstands- og endringsdyktig
- Nysgjerrig og livslang læring

Teknologisk utvikling 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 [177], [248], [249], [250]. Grønn omstilling er en måte å oppnå dette på. Her er måter å kutte utslipp og redusere biomangfoldstap, samtidig med økonomisk vekst målet [251]. Grønne industrier er havvind, batteri- og hydrogenproduksjon, CO₂-håndtering, prosessindustrien, maritim industri og skog- og tømmerindustrien og andre bioøkonomiske sektorer [252]. Næringer som vil kreve økt kraft, men som ikke bidrar til å få ned utslipp, diskuteres ikke her [253], [254], [255], [256]. Energieffektiviseringspotensialet er betydelig, men kraftig økning i fornybar kraft og nettkapasitet er både nødvendig for grønn omstilling [253]. Før vi ser på konsekvensene for arbeidslivet, sier vi hvor mye grønn omstilling som er sannsynlig ved å si noe om strømbehov, sannsynlig strømprduksjon 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 [253]. Ulike analyser antar ulik hurtighet og omfang i ny industriaktivitet. Dette er den største usikkerhetsfaktoren på etterspørselssiden [257]. Anslått fremtidig strømbehov varierer derfor. Selv lave anslag tilsier sterkere etterspørsel enn antatt vekst i strømprduksjon mot 2035. Det kan bety høyere strømpriser. Andre nordiske lands utbygging gir et betydelig kraftoverskudd i resten av Norden [253].

Vi er i økende grad knyttet til EUs satsing på strøm fra variable kilder [258]. 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 [253]. 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 nettutbygging 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 [253]. 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 [\[253\]](#), [\[259\]](#). Anslagene for tiden etter 2030 spriker og avhenger av politikk for grønn omstilling [\[118\]](#), [\[259\]](#). 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 [\[255\]](#). 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 [\[118\]](#), [\[251\]](#), [\[260\]](#). Grovt sett henger det tett sammen med teknologisk utvikling og innovasjon [\[5\]](#). Arbeidslivets rammebetingelser og næringsstruktur kan redusere overførbarheten i kunnskap fra andre land, men vi deler en rekke fellestrekk med Sverige [\[251\]](#). 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 [\[229\]](#), [\[251\]](#), [\[261\]](#). Norge ligger an til et langt lavere overskudd enn Sverige med stort utfallsrom for produksjon, forbruk og pris [\[259\]](#), [\[262\]](#). 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 [\[253\]](#), [\[261\]](#). Knapphet på nødvendig arbeidskraft forsterkes av, og kan i seg selv bremse, grønn omstilling [\[57\]](#), [\[118\]](#). Lønnsomhet kan være en like stor barriere som kompetanseknapphet [\[260\]](#).

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 [\[251\]](#), [\[263\]](#). 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 [\[251\]](#).

Hvis vedtatt klimapolitikk blir gjennomført i Norge, kan etterspørselen etter personer uten videregående eller høyere utdanning falle [\[261\]](#). 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 [\[260\]](#). Grønn omstilling vil øke etterspørselen etter især IKT, da digital teknologi ses som en viktig forutsetning for grønn teknologi [\[57\]](#). Disse er, og forventes i økt grad å bli, etterspurt i petroleum som har attraktive lønns- og arbeidsvilkår, og i Europa [\[260\]](#), [\[261\]](#). Det er i dag få som går fra petroleum til fornybar sektor [\[263\]](#). Også plankompetanse og kompetanse i sirkulær økonomi og gjenbruk og avfallshåndtering kan bli mer etterspurt i privat, men også kommunal sektor [\[57\]](#), [\[260\]](#). 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 [251]. Noe av kompetansebehovet krever sannsynligvis [immigrasjon](#) [260]. Kompetanseknapphet kan øke satsingen på lærlinger og etter- og videreutdanning av ansatte [261].

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 [5]. 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 [264]. 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 [251]. Eksisterende risikoer man kan se i grønne jobber er fallulykker, kjemiske risikoer, støy, skiftarbeid, vold og trusler, stress, stråling og mikrobiologi [229]. Et tiltak på arbeidstakersiden er fokus på livslang læring. [Hjemmekontor](#) som utslippsreducerende tiltak kan forringe sosiale relasjoner på arbeidsplassen [2], [264]. Eksponering for dieseleksos øker faren for arbeidsrelatert lungekreft, slik at elektrifisering av dieselmotorer kan redusere forekomsten [265]. 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 [6], [229].

Industrier som ikke er så avhengige av strømsituasjonen, men som hører med til det grønne skiftet er avfallshåndtering, reparasjon og byggenæringen [251]. Økokrim anslår at avfalls- og gjenvinningsvirksomheter kan søke å tjene penger på å omgå miljøregler [266]. 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 [201], [251], [264].

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 [118]. 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 [169], [264]. 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 står 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.
- Det er gnisninger mellom hva EU ønsker å bestemme sentralt og den nordiske arbeidslivsmodellen hvor partene har en sterk og selvstendig rolle.

Da Norge gjennom EØS-avtalen ble fullt ut integrert i EUs felles arbeidsmarked med fri kapital, tjenester og personer, forpliktet Norge seg samtidig til å overta EU-retten på arbeidslivsområdet. Norge har dessuten ratifisert over 100 konvensjoner fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), som binder oss folkerettslig [267]. EUs regelverk for arbeidstakere består i hovedsak av minimumsrettigheter, slik at enkelstatene kan ha strengere regler. Norge og EFTA-landene kan velge å ikke innføre EU-regler, men denne reservasjonsretten har hittil ikke vært brukt i arbeidslivsområdet. Ifølge NOU 2024:7 bygger EU-reguleringene på arbeidslivsområdet stort sett opp under norsk politikk. Noe som kan skape utfordringer framover er hva som skal bestemmes av partene, hva staten skal bestemme og hva EU skal bestemme sentralt [268].

For Norges del har åpningen av EU østover i 2004 og 2007 ført til en sterk tilstrømning av arbeidsmigranter. Norsk politisk diskusjon i kjølvannet av dette har sammenfalt med EUs såkalte «sosiale vending» og økte fokus på seriøse og anstendige arbeidsvilkår de siste årene. Dette har gitt nye reguleringer på arbeidslivsfeltet, ofte på tema som i Norge løses i partssamarbeidet, og flere er underveis. Fokuset har ført til at gamle EU-land krever tiltak. Nye medlemsland ser lavere lønnsnivå som et viktig konkurransefortrinn. EUs regelverk er derfor fullt av kompromisser. Nordeuropeiske medlemsland synes reglene ofte vanner ut arbeidstakerrettigheter og nasjonal autonomi. **Vikarbyrådirektivet**, med siktemål å anerkjenne at vikarbyrå er arbeidsgiver og likebehandling av utleide arbeidstakere, er et slikt kompromiss [268], [269]. Det såkalte **Håndhevingsdirektivet om utsendte arbeidstakere** forsøker også å regulere noe av konsekvensen av økt arbeidsmigrasjon fra EU-Øst [268], [270]. Direktivet om transparente og forutsigbare **arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet)** og **minstelønnsdirektivet** er andre eksempler på nye EU-regler som kan ses på som del av EUs sosiale vending [271]. Flere land mener at EU ikke har rett til å regulere lønn i de enkelte medlemslandene, noe EU-domstolen skal ta stilling til [268]. **Minstelønnsdirektivet** er vedtatt i EU, men ikke i Norge [272]. Disse direktivene og andre som er gjennomført i norsk rett, er minimumsdirektiv, som står fritt til å beholde strengere regler enn EU. Samtidig har EU-regler ført til strengere krav og økte rettigheter for arbeidstakere, blant annet ved virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser [214].

EU går 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 [273]. Til forskjell fra minimumsdirektivene, som krever at hvert medlemsland implementerer dem gjennom nasjonal lovgivning, har forordninger direkte virkning i alle medlemsland uten behov for nasjonal implementering. Norge er altså 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 ha betydd høyere snarere enn lavere krav til norsk arbeidsmiljø. Et kommende eksempel som Arbeidstilsynet vil ha ansvaret for er **maskinforordningen**, som blant annet setter strengere krav til KI, cybersikkerhet og HMS-vurdering [274].

Arbeidstakerbegrepet

I senere tid har ILO og EU fokusert mye på å sikre at arbeidstakere, inkludert de som arbeider under nye tilknytningsformer i arbeidslivet, får grunnleggende arbeidsrettslige rettigheter og vern. 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 [214]. Dette betyr at medlemslandene må følge EU-domstolens bredere definisjon i tilfeller hvor EU-retten gir bedre beskyttelse enn nasjonal rett. EU har sannsynligvis gjort dette grepet for å forhindre at nasjonale definisjoner begrenser de aktuelle EU-direktivenes beskyttelsesomfang [275]. Dette kan bidra til å sikre at flere arbeidstakere blir klassifisert som de facto arbeidstakere med de rettigheter og plikter det medfører.

Den teknologiske utviklingen er bakgrunnen for behovet for en bedre regulering av plattformarbeideres rettigheter. EUs direktiv om forbedring av arbeidsvilkår i plattformarbeid, populært kalt **plattformarbeiderdirektivet**, ble vedtatt i 2024. Siden det i EU er anslagsvis 5,5 millioner personer feilklassifisert som selvstendige næringsdrivende, som i realiteten er arbeidstakere, er det å gi mulighet for å klassifisere personer som jobber via digitale plattformer som arbeidstakere, sentralt i direktivet. Direktivet slår fast at det er opp til landene selv å fastsette kriterier for når en ansatt skal anses som arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker [268]. Om norsk regelverk, inkludert den såkalte **presumpsjonsregelen**, er tilstrekkelig for å oppfylle EU-direktivets bestemmelser, gjenstår å vurdere. Per februar 2025 vurderer norske myndigheter om direktivet vil gjøre det nødvendig å endre norsk regelverk.

Et annet forhold som direktivet om plattformarbeid regulerer, er bruk av algoritmer i arbeidslivet. Dette er et nytt område som ikke er så godt regulert i Norge i dag. Det dreier seg om at arbeidstakere skal få mer tilgang på informasjon om hvordan algoritmene virker; forbud mot bruk av bestemte informasjonstyper; at større beslutninger skal tas av et menneske; og at risikoen for diskriminering skal vurderes. Videre tar direktivet innover seg at plattformarbeid kan krysse landegrenser. Det regulerer derfor hvordan tilsynsetater skal kunne samarbeide og utveksle informasjon på tvers av landegrenser [276]. Tett knyttet til plattformdirektivet er KI-forordningen, som vi beskriver i delkapittelet om [kunstig intelligens](#).

Arbeidets organisering

Kort oppsummert:

- Nye tilknytningsformer utfordrer både rettslige rammebetingelser og deres påvirkning 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 sentralt i forholdet 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.

Ved å sette minimumskrav til arbeidets organisering, definerer arbeidsmiljøloven rammene for arbeidsmiljø og -vilkår, blant annet ved å definere arbeidstakers vern, rettigheter og plikter, samt arbeidsgivers ansvar og plikter. Som en ufravikelig vernelov slår §1-9 fast at den ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker. Arbeidsgiver kan derfor ikke inngå avtaler eller fastsette arbeidsvilkår som er dårligere enn det loven krever. Bærebjelken i loven er forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Tradisjonelt har arbeidstaker vært definert som en person som utfører arbeid i en annens tjeneste og mottar lønn for dette.

Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for personer som faller utenfor arbeidstakerbegrepet, siden man da klassifiseres som selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere. Det lovmessige vernet er da svakere, ettersom underordnings- og avhengighetsforholdet som preger et arbeidsforhold ikke er til stede. De har en oppdragsavtale og eventuelt andre avtaler og lover som regulerer deres rettigheter og plikter. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen mellomkategori mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker.

Hva det vil si å være arbeidstaker, tidligere tatt for gitt i det norske arbeidslivet, har de siste årene blitt gjenstand for debatt på grunn av fremveksten av nye arbeidsformer i gråsonen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker [\[214\]](#), [\[277\]](#), [\[278\]](#), [\[279\]](#). Særlig tvetydigheten ved arbeid som utføres innenfor plattformøkonomi. Det har utløst et behov for nærmere avklaringer rundt definisjon av [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 [\[280\]](#).

Fra 1. januar 2024 ble arbeidsmiljøloven § 1-8 endret slik at skillet mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere blir tydeligere [\[281\]](#). 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 [\[214\]](#). Presiseringen i loven vil kunne gjøre

det enklere å trekke grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker, noe som rettspraksis indikerer kan være vanskelig i gråsonetilfeller [214]. 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 i arbeidet som må fastslås. Tvil vil i praksis gå i favør arbeidstakerstatus [214]. Denne regelen vil gjøre loven i bedre stand til å fange opp omgåelser, som for eksempel plattformarbeidere [282]. Flere vil kunne få arbeidstakerstatus.

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.
- Det er tendenser til at lavt utdannede og innvandrere har blitt værende i midlertidige stillinger eller som innleide, men tendensen er svakere de siste årene
- 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.

Arbeidsmiljøloven slår fast at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv, slik at normen er fast og hel stilling [281], [283]. Arbeidsformer som avviker fra dette, har i varierende grad negative sider for arbeidstakerne og er dermed også i varierende grad omstridte. Figur 13 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 13 viser at andelen selvstendig næringsdrivende sank over hele perioden og er i europeisk sammenheng svært lav [168], [284], [285]. 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. Disse 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 [286]. 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 varebilbransjen [287], [288]. 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

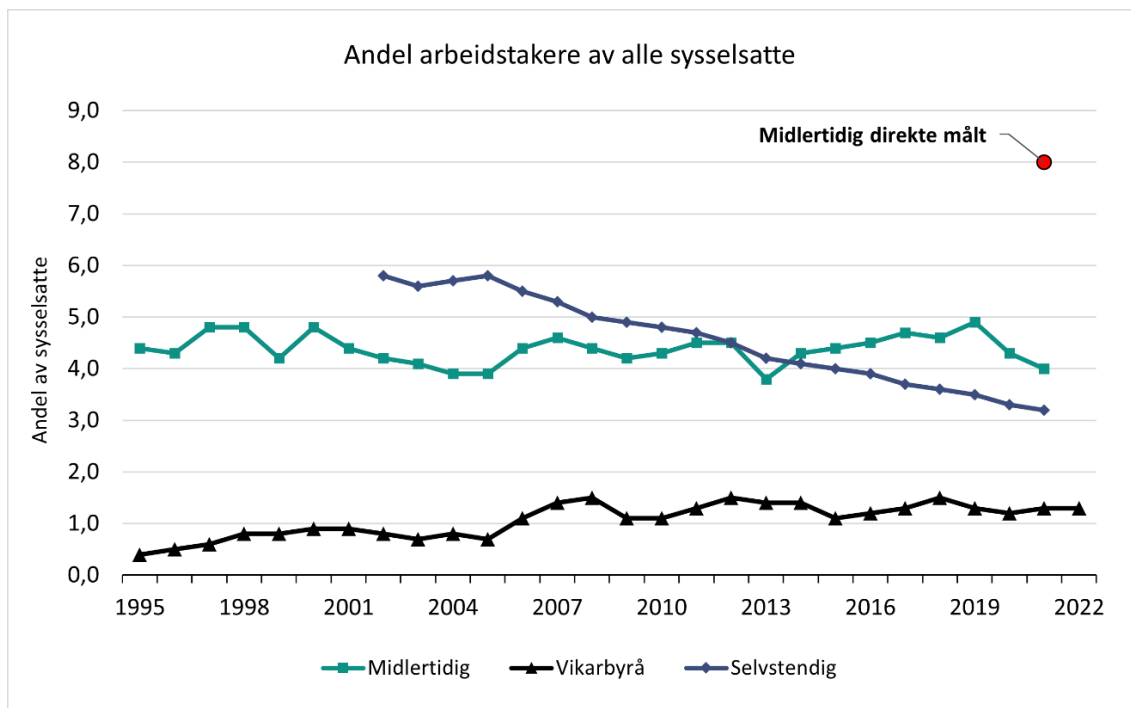
lavere enn for lastebilsjåfører og en analyse finner utfordringer med utnyttelse av arbeidskraft [288]. Fra 1. juni 2025 er derfor også varebilsjåfører omfattet av samme allmenngjøringsgoder som lastebilsjåfører [289].

Selvstendig næringsdrivende deler noen sårbarheter med andre alternative tilknytningsformer. De selvstendige 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 for denne gruppen. Det store bildet for selvstendige næringsdrivende er imidlertid at de klarer seg godt. Inntekten er høyere enn for fast ansatte og andelen som eier egen bolig er like høy [284].

Midlertidighet

Vi kan se i [Figur 13](#) at andelen i midlertidige jobber var i 2021 et sted mellom 4 og 8 prosent av alle sysselsatte, avhengig av hvordan man måler den [284], [290]. Andelen svinger mye med konjunktorene, men totalt sett er nivået vist i [Figur 13](#) stabilt i årene 1995-2022. 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 [5], [290], [291], [292]. Alt i alt, tyder dette på ingen stigning i andelen midlertidige.

Det er stor forskjell mellom næringer og sosiale grupper i andelen midlertidig ansatte. 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 også er det ett år etter, mens andre finner ikke dette [284], [290]. Det er også nokså stabilt mellom 2000 og 2019 hvilke grupper som er i de midlertidige stillingene. Det er derfor få tegn til at personer med dårlige kort på arbeidsmarkedet utgjør en større andel av midlertidige i 2019 enn i 2000 [292]. Alt i alt er det lite som tyder på at midlertidige stillinger bidrar vesentlig til økte ulikheter.



Figur 13: Andel arbeidstakere av alle sysselsatte i tre alternative tilknytningsformer, 1995 til 2021.

Innleie

Figur 13 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. Den utgjør på det høyeste 1,5 prosent av alle sysselsatte, men andre målemetoder finner litt høyere andeler, men samme trend [5], [284], [292]. Etter et betydelig fall i antallet ansatte i vikarbyrå fra 2022 til 2023, flatet antallet ut i 2024 [293], [294]. 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 [295].

Det er en sterk økning - fra rundt 7 til 60 prosent - i andelen utenlandsfødte i gruppen av innleide mellom 2000 og 2019. Mange av disse er pendlere og mange er fra Øst-Europa. For innleie er det derfor en klar endring over tid. Sannsynligheten for å gå over i fast stilling etter 1-2 år er nokså stabil over tid i perioden 2000-19 for unge arbeidstakere. Sammenlignet med disse i 2019 var sannsynligheten for å gå over i fast stilling mye lavere for arbeidsmigranter fra Øst-Europa. Det kan bety at det er en todeling blant de innleide på gang [292]. 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 [284], [290]. Ulovlig innleie kan være forbundet med sosial dumping [296]. 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 [213].

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 [284]. Denne tendensen øker over tid [297].

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 13](#) over viser har vi i Norge ikke sett økning i alternative tilknytningsformer i perioden 1995 til 2021 totalt sett. 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 [5], [284].

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 [291]. 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 [284]. 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 [291]. 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 [284]. 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 [291], [298].

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. Enkeltyper 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 antageligvis beskjedent, men det er vanskelig å ha presise tall på fenomenet.

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 [299]. 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. For enkeltsselskap finnes det sikre tall: Foodora hadde i 2022 rundt 4 000 bud. 2 800 var aktive i en måned (april) og en del av disse er ansatte. Wolt hadde rundt 3 500 bud samme år [300]. Bolt hadde i november 2023 3 000 sjåfører [301].

Plattformarbeid organiseres på en måte som gjør det krevende å måle hele fenomenet presist, og anslagene vi har for plattformarbeid totalt sett er basert på spørreundersøkelser. Det er antagelig mer utbredt blant unge, innvandrere og personer med svak tilknytning til arbeidslivet ellers. Disse gruppene kan være underrepresentert i spørreundersøkelser på temaet [302], [303]. 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 [299]. For 2022 anslo SSB at omtrent 141 000 personer i alderen 15 til 64 år hadde hatt inntekt fra en digital plattform. Den klart største gruppen hadde inntekt fra kortidsutleie av eiendom. 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. Under 10 000 hadde jobbet med varetransport, hvorav omtrent en fjerdedel jobbet ukentlig med dette. Sammenlignet med de andre plattformaktivitetene var kravene til formell kompetanse lave og innvandrerandelen 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. Det samme skillet gjelder om plattformarbeidet krever kapital eller kunnskap kontra ikke. 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 [303]. Dette er antageligvis små grupper, men anslagene er usikre, men det kan uansett være problematisk ut fra et arbeidsmiljøperspektiv.

I 2016 hadde omtrent én av tre husholdninger bestilt oppdrag gjennom plattform [304]. Plattformvirksomhetenes omsetning lå i 2015 på rundt 500 millioner kroner – 0,16 promille av BNP [305]. Omfanget av plattformøkonomi i Norge er med andre ord begrenset. Lignende nivå er funnet i Danmark og Finland [302]. Det har vært forventet en økning internasjonalt, men nasjonalt har det ennå ikke blitt omfattende [306], [307], [308], [309].

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 før 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 [\[214\]](#).

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 [\[299\]](#), [\[310\]](#). 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 [\[311\]](#). Innføringen av [presumpsjonsregelen fra 2024](#) for å avklare uenigheter om en person faktisk er ansatt er høyst relevant. Det er usikkert om endringer i yrkestransportlova påvirker mulighetene for plattformbasert persontransport [\[312\]](#).

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 [\[25\]](#). Nye organiseringsformer og kategorier av arbeidsutførere som ikke omfattes av det vernet norske arbeidstakere har, kan utvikle seg raskt.

Utforming av arbeidsplassen

Kort oppsummert:

- Mange arbeidstakere jobber i åpne kontorlandskap eller benytter hjemmekontor. Vi forventer at dette nivået holdes stabilt eller øker.
- Åpne kontorløsninger kan føre til økt risiko for sykefravær og uførhet for arbeidstakerne, og gi lavere opplevelse av kontroll med arbeidet.
- Hjemmekontor kan gi arbeidstakeren større fleksibilitet og bedre jobb-fritid-balanse, men fungerer ikke nødvendigvis som en beskyttende faktor i kombinasjon med åpne kontorløsninger.

Når det kommer til selve arbeidsplassen, har vi de senere årene sett store endringer i hvordan kontorløsninger utformes. Mens det tidligere var det tradisjonelle cellekontoret som dominerte, har vi over tid sett andre typer utforminger vokse i omfang. Kontorløsninger varierer typisk fra det tradisjonelle cellekontoret, til flermannskontor, åpent kontorlandskap og aktivitetsbaserte arbeidsplasser, med eller uten faste plasser. Felles for mange arbeidsplasser er at man benytter seg av flere av disse løsningene, gjerne i kombinasjon med hjemmekontor. I denne delen av Utsikt vil vi se nærmere på omfang og konsekvenser ved åpne kontorløsninger og hjemmekontor.

Omfang av åpne kontorløsninger og hjemmekontor

Over 60 prosent av sysselsatte jobber hele eller deler av dagen på kontor, ifølge STAMI. 64 prosent av disse arbeidstakerne jobber enten i åpne kontorlandskap eller deler kontor med andre, mens 36 prosent jobber på eget kontor. Det er derimot stor forskjell mellom ulike næringer, og andelen som jobber over halve arbeidsdagen på kontor varierer fra omtrent 6 prosent til 92 prosent mellom ulike næringer [\[23\]](#). Andelen som jobber største delen av arbeidsdagen på eget kontor ser ut til å ha gått noe ned i perioden 2019-2022, men denne målte endringen er noe usikker ifølge STAMI. Av de som jobber på kontor oppgir 22 prosent at de ikke har fast kontor plass [\[313\]](#).

Mange arbeidstakere som jobber på kontor, har også mulighet til å utføre arbeidsoppgavene sine hjemmefra. Omfanget av hjemmekontor skjøyt fart under pandemien, og omtrent alle med mulighet til å jobbe hjemmefra hadde hjemmekontor i løpet av 2020 og 2021. Dette tilsvarte omtrent halvparten av den norske arbeidsstyrken, som enten jobbet hjemmefra ved behov, eller som fast ordning [\[314\]](#). Til tross for at pandemien er over, ser vi at omfanget av hjemmekontor fortsatt holder seg på et høyt nivå. Ifølge STAMI har andelen sysselsatte som oppgir at de har mulighet for hjemmekontor holdt seg stabil i perioden 2019-2022, på litt over 40 prosent [\[23\]](#). Av disse, har andelen sysselsatte som jobber ukentlig på hjemmekontor økt med syv prosent i perioden 2019-2022. Andelen som oppgir at de benytter hjemmekontor på kveldstid har holdt seg stabil i samme periode. Det er noen næringer som bidrar spesielt til økningen i bruk av ukentlig hjemmekontor, og da særlig bank, finans og forsikring, utvinning av olje og gass, informasjons og kommunikasjon og offentlig administrasjon, sikkerhet og trygd.

Overordnede næringsframskrivninger fram mot 2040 tilsier at sysselsettingen vil øke innen privat tjenesteyting og innen kommuneforvaltningen og statlig sivilforvaltning [\[149\]](#). Disse sektorene sysselsetter allerede en stor andel av arbeidstakerne i Norge, og har en høy

andel arbeidstakere som jobber på kontor eller benytter hjemmekontor [\[23\]](#). Gitt usikkerhetsfaktorer knyttet til denne typen framskrivninger, kan vi likevel anta at det vil være en noe økning i kontorarbeidsplasser, inkludert hjemmekontor, i tiden fremover.

Hvordan påvirkes arbeidstakerne av disse kontorutformingene

I takt med at omfanget av både nye kontorløsninger og bruken av hjemmekontor har økt, kommer det stadig mer forskning, både nasjonalt og internasjonalt, som kan si noe om de positive og negative aspektene ved de ulike kontorutformingene- og løsningene. I dette kapittelet av Utsikt har vi primært valgt å forholde oss til nasjonal forskning. Det er foreløpig lite tilgjengelig forskning som skiller på risiko ved faste eller frie kontorplasser, og dette er derfor ikke adressert videre i denne utgaven av Utsikt.

Økningen i bruk av åpne kontorløsninger er gjerne drevet av et ønske om kostnadsbesparelser, der en kan redusere arealbruken per ansatt, samt et ønske om å bedre legge til rette for samarbeid mellom arbeidstakerne og økt produktivitet [\[315\]](#). Studier har derimot vist at ansikt-til-ansikt-kommunikasjon mellom ansatte faktisk ble signifikant redusert, mens elektronisk kommunikasjon økte [\[316\]](#). Samtidig kan arbeidstakere som jobber i åpne landskap, uten mulighet for å skjerme seg fra andre kollegaer, i større grad oppleve forstyrrelser og en økt kognitiv belastning på jobb, som kan påvirke både tilfredshet, ytelse og produktivitet negativt [\[23\]](#).

Når det gjelder hvordan de ulike kontorløsningene påvirker arbeidstakerne helse og risiko for sykdom, er det noe begrenset med forskning, med til dels sprikende funn. Det er derfor noe begrenset evidens for å si noe om hvordan de ulike kontorløsningene påvirker risiko for sykefravær [\[23\]](#). Flere av STAMIs studier indikerer likevel økt risiko for sykefravær ved åpne kontorløsninger [\[317\]](#), [\[318\]](#). STAMI har også funnet at arbeidstakere som jobbet i delte kontor eller åpne kontorlandskap hadde betydelige høyere sjanse for å bli uføretrygdet enn de som jobber på cellekontor [\[315\]](#). Større eksponering for virusinfeksjoner kan ifølge STAMI forklare noe av årsakene til det økte sykefraværet i delte kontor eller åpne landskap. I tillegg kan åpent landskap gi flere distraksjoner som reduserer muligheten for å konsentrere seg om arbeidsoppgavene, som igjen kan føre til utmattelse og risiko for fravær [\[23\]](#).

En annen identifisert faktor, som kan gi negative helsekonsekvenser ved åpne kontorløsninger, er mangel på kontroll i arbeidet. Lav kontroll over arbeidet, spesielt i kombinasjon med høye jobbkraav, kan føre til økt risiko for helseplager og sykdom [\[23\]](#). STAMI har funnet at 19-34 prosent av forskjeller i sykefraværskisiko kunne forklares med lavere rapportert nivå av kontroll, for arbeidstakere i åpne kontorløsninger sammenlignet med arbeidstakere på cellekontor [\[319\]](#). Arbeidstakere som i større grad sitter på eget kontor, rapporterer høyere nivå av kontroll knyttet til tidspress og beslutninger i forbindelse med arbeidet de utfører. Arbeidstakere som gikk fra å sitte i delt eller åpen kontorløsning, til å sitte på cellekontor, opplevde til gjengjeld økt opplevelse av kontroll når det gjaldt arbeidsintensitet [\[320\]](#).

I en oppsummering av forskning på arbeid hjemmefra, konkluderer STAMI med at vi ikke kan trekke sikre konklusjoner om utstrakt bruk av hjemmekontor fører til overveiende positive eller negative helse- og arbeidsmiljøutfall for den enkelte, eller hvordan dette vil påvirke arbeidsmiljøet i virksomheter [\[321\]](#). Dette skyldes at arbeid hjemmefra er et

sammensatt fenomen som henger sammen med en rekke ulike faktorer, som sammen avgjør hvor godt det fungerer. Noen av faktorene som spiller inn, er omfanget av hjemmekontor, grad av frivillighet, arbeidsoppgaver, bolig- og familiesituasjon, og grad av samhandling med kollegaer og ledere.

Likevel vet vi at bruk av hjemmekontor kan gi flere gevinster, blant annet økt fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, mer autonomi, mer arbeidsro og bedre balanse mellom jobb og fritid for arbeidstakere. Mindre reisevirksomhet er også en gevinst for arbeidstakere, som videre har positive effekter på klimaet og miljøet. STAMI har imidlertid funnet ut at tre ting må være på plass for at hjemmekontor skal ha positiv effekt [\[322\]](#):

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

Hvorvidt hjemmekontorordningen er frivillig, har stor betydning for arbeidshelsen. At hjemmekontor er frivillig, innebærer at arbeidstakere alltid skal ha muligheten til å gå på en helt funksjonell arbeidsplass tilknyttet virksomheten. Videre kan utstrakt bruk av hjemmekontor føre til negative konsekvenser for arbeidstakere, i form av sosial isolasjon og redusert jobbmotivasjon, særlig når arbeidet hjemmefra ikke er frivillig. Utstrakt bruk av hjemmekontor kan også føre til økt opplevelse av mangel på informasjon, ressurser, utviklingsmuligheter, og mindre støtte fra kollegaer og ledere. Mye hjemmekontor kan også få konsekvenser for selve arbeidsplassen, hvor lav fysisk tilstedeværelse over tid kan påvirke samarbeid, den enkeltes tilhørighet og fellesskapsfølelsen [\[322\]](#). STAMI peker også på fleksibilitetsparadokset, hvor mange kan oppleve økte forventninger om å være tilgjengelig for arbeidsgiver når de arbeider hjemmefra, noe som kan skape en større ubalanse mellom arbeid og fritid [\[321\]](#).

Et annet tydelig funn er at arbeid hjemmefra utenfor normal arbeidstid, ser ut til å ha en utelukkende negativ virkning på arbeidsmiljø og helse [\[321\]](#). Når en arbeidstaker arbeider hjemmefra, gjelder ulike lover og regler for å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. Hjemmekontorforskriften tydeliggjør at arbeidsmiljøloven, inkludert arbeidstidsreglene, gjelder ved hjemmearbeid [\[323\]](#). Forskriften krever også at ulike forhold knyttet til arbeid hjemmefra må avtales skriftlig. I en dom avsagt av Høyesterett i 2024, ble det derimot avklart at arbeidstakere som blir skadet under pauser på hjemmekontor ikke omfattes av folketrygdloven § 13-6 andre ledd, og har ikke rett til trygdeytelser med yrkesskadefordel [\[324\]](#). Dermed er arbeidstakere kun dekket mens arbeidet på hjemmekontoret utføres, og under pauser vil arbeidstakere selv være ansvarlige for egen sikkerhet.

STAMI har funnet at arbeidstakere som har mulighet til å benytte seg av hjemmekontor har lavere sannsynlighet for sykefravær sammenlignet med de som ikke hadde samme mulighet. I sin forskning på kontorløsninger forventet derfor STAMI at bruken av hjemmekontor ville redusere forskjellen i risiko for sykefravær mellom arbeidstakerne på cellekontor og arbeidstakerne i åpent eller delt kontorlandskap. De fant derimot at det var signifikant høyere sannsynlighet for sykefravær blant ansatte i åpne kontorlandskap sammenlignet med cellekontor, til tross for at de hadde muligheten for å benytte seg av hjemmekontor [\[318\]](#). Det kan derfor tyde på at hjemmekontoret ikke har den samme

beskyttende faktoren for arbeidstakere som sitter i åpne eller delte kontorlandskap. Dette kan henge sammen med opplevelsen av frivillighet. Som beskrevet, er frivillighet et viktig premiss for at hjemmekontor skal oppleves som positivt for arbeidstakerne. For arbeidstakere som sitter i delt eller åpent landskap, kan hjemmekontor isteden være en nødvendighet ved konsentrasjonskrevende oppgaver, og derfor i mindre grad oppleves som frivillig.

Hvordan vil disse kontorutformingene påvirke fremtidens arbeidsliv

Som nevnt, har vi de senere årene sett store endringer i hvordan kontorløsninger utformes, og det er sannsynlig at disse endringene vil fortsette i årene fremover. Allerede i dag omfatter disse kontorløsningene en stor del av arbeidsstokken, hvor over 60 prosent av arbeidstakerne jobber på kontor. I henhold til næringsframskrivingene, vil sysselsettingen innenfor sektorer som kjennetegnes som kontoryrker øke frem mot 2040. Det er derfor rimelig å anta at omfanget av arbeidstakere med kontorarbeidsplasser, med mulighet for hjemmekontor, vil fortsette å være høyt og muligens økende de neste 15 årene.

Strammere budsjetter, særlig innen offentlig sektor, kan også medføre at åpne kontorløsninger blir mer vanlig, og et nødvendig tiltak for å kutte kostnader. Det er imidlertid vanskelig å spå hvordan denne utviklingen vil påvirke arbeidsmiljøtilstanden i stort, da det vil være både positive og negative aspekter ved de omtalte kontorutformingene. Åpne kontorløsninger kan, som allerede omtalt, legge til rette for økt samhandling mellom arbeidstakere, og hjemmekontor kan gi arbeidstakerne en større fleksibilitet til å tilpasse egen arbeidshverdag til oppgavene de skal utføre, samt ivareta private hensyn og jobb-fritid-balansen. Samtidig indikerer STAMI sine funn at arbeidstakere som sitter i åpne eller delte kontorløsninger har høyere risiko for sykefravær og uførhet, og at hjemmekontor ikke nødvendigvis fungerer som et kompenserende tiltak for den økte risikoen. En videre økning i denne typen kontorløsninger, kan derfor muligens føre til negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i stort. Dersom det også blir mer vanlig med underdekning på kontorarbeidsplasser, kan dette øke risikoen for sykefravær og uførhet ytterligere, ettersom dette kan utfordre premisset om frivillighet når det gjelder hjemmekontor, samt opplevelsen av kontroll. Med mindre virksomheter finner gode løsninger knyttet til en eventuell underdekning på kontorarbeidsplassen, så kan arbeidstakerne oppleve at de reelt sett ikke lenger har en funksjonell arbeidsplass å gå til.

Per i dag, kan de omtalte forskningsresultatene tyde på at det er flere negative konsekvenser ved åpne eller delte kontorløsninger, enn positive. Det er likevel viktig å poengtere at dagens forskning er relativt fersk, og i et langtidsperspektiv kan funnene endres, og virksomhetene kan finne gode løsninger som gjør at de positive utfallene øker på sikt. For å sikre forsvarlige kontorarbeidsplasser, er det viktig at kunnskapen om både positive og negative aspekter ved de ulike kontorløsningene legges til grunn ved utforming av arbeidsplassene, samt at det legges til rette for individuelle tilpasninger for arbeidstakerne. Et annet aspekt som er naturlig å nevne i forbindelse med fremtidig utvikling, er hvordan kontorutforminger kan påvirke attraktiviteten til ulike virksomheter, når det gjelder rekruttering av arbeidstakere. Behovet for arbeidskraft er stort i mange sektorer, særlig innen yrker hvor det er behov for fysisk tilstedeværelse, og som i liten grad kan betegnes som kontorarbeidsplasser. Mange arbeidstakere ønsker derimot fleksibiliteten tilknyttet det å ha hjemmekontor [\[325\]](#). Dette kan medføre at yrker og næringer som tilbyr hjemmekontor, blir mer attraktive, mens yrker som Norge er

avhengige av å øke sysselsetting innenfor i tiden fremover, for eksempel helse- og omsorgsarbeidere på grunn av eldrebølgen, blir mindre attraktive [326]. Dette kan påvirke norsk konkurransekraft, og også forsterke ulikheter i arbeidslivet. I tillegg trenger sårbare grupper, som står utenfor arbeidslivet, gode arbeidsmiljøer preget av sosial støtte for å lykkes med å komme inn. Økt bruk av hjemmekontor kan potensielt skape høyere terskler for inkludering på arbeidsplassen.

Som forskningen har vist, er det altså både positive og negative aspekter ved ulike kontorutforminger, som vil påvirke arbeidstakere, virksomheter og næringer ulikt. Arbeidslivet er i stadig endring, eksempelvis som følge av endrede økonomiske rammebetingelser, demografi, teknologi og digitalisering, som igjen vil kunne påvirke både organisering av arbeid og arbeidets natur. Det er imidlertid vanskelig å forutsi akkurat hvordan det fremtidige arbeidslivet og kontorutforminger vil se ut. Det fins allerede en del forskning på området, både nasjonalt og internasjonalt, men det er fortsatt behov for mer kunnskap om hvordan ulike kontorutforminger og kontorkonsept påvirker arbeidstakerne og arbeidsmiljøet i stort. Arbeidstilsynet vil følge den videre utviklingen, samt følge med på videre forskning, og tilpasse vår virkemiddelbruk til oppdatert kunnskap.

Politiske føringer og trepartssamarbeidet

Kort oppsummert:

- Både blant partene og fra politisk hold er det enighet om trepartssamarbeidet.
- Fagforeningsmedlemskap er totalt sett stabilt de siste 10 årene og har falt lite siden 2001, men det er et markant fall i privat sektor.
- Tariffdekningen går litt ned i privat sektor.
- Veksten i organiserte virksomheter i privat sektor er i betydelig grad blant ikke-tariffbundne virksomheter.
- Det er i hovedsak arbeidsinnvandring og vekst i noen næringer i privat sektor som har drevet organisasjons- og tariffgraden ned. Det er sannsynlig at disse to driverne vil være viktige for organisasjonsgraden og avtaledekningen framover.
- Allmenngjøring fungerer langt på vei etter hensikten og har ikke store negative konsekvenser.
- Tillitsvalgte er i mindre grad involvert i omstillingsprosesser enn det regelverket tilsier. Det kan være for liten oppmerksomhet rundt involvering av tillitsvalgte i innføring av ny teknologi.

Det er stor politisk enighet om de overordnede arbeidspolitiske målene i Norge: høy evne til omstilling; høy sysselsetting og et sikkert og seriøst arbeidsliv. Dette anses som spesielt viktig i tider med mye endring og usikkerhet [327], [328]. Partene slutter opp om frontfagsmodellen [225]. Den vanligste kritikken av frontfagsmodellen 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](#) [127]. Men alt i alt fungerte de kollektive ordningene godt gjennom finans- og koronakrisen [327]. 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 [118].

Representative ordninger og faktisk samarbeid på arbeidsplassen som prioriteres av ledelsen er viktig for flertallet av arbeidstakerne. Det er også en klar sammenheng mellom det ansatte opplever er tillitsvalgtes innflytelse og den enkeltes tilfredshet med jobben [329]. Det er kun små forskjeller i alder når det gjelder holdninger til medlemskap og den norske arbeidslivsmodellen i stort [330].

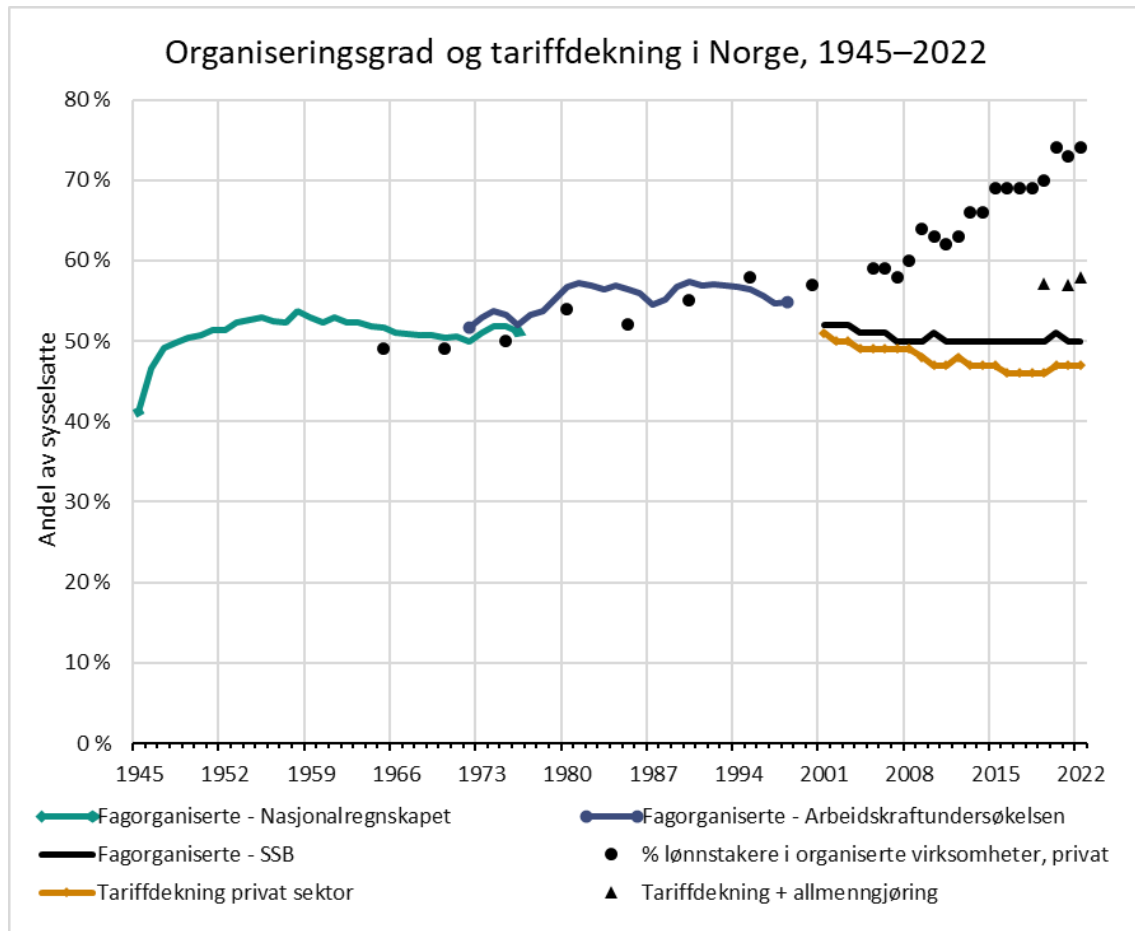
Forutsetningene for modellen er at partene har innflytelse. Organisasjonsgraden på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden må holde seg nokså høy og tariffdekningen må ikke falle betydelig [118], [331]. I Figur 14 viser vi derfor fagorganiseringsgraden, organisasjonsgraden blant virksomheter og tariffdekning over tid. Ikke-yrkesaktive medlemmer, utstasjonerte arbeidere og selvstendig næringsdrivende er tatt ut. Det varierer om innleid arbeidskraft er inkludert [332], [333], [334], [335].

Figur 14 viser at fagorganiseringsgraden steg fra 1945, og har falt med 2 prosentpoeng fra 2001 frem til 2022. Dette er registerbaserte tall. Nærings- og sektorvise tall er som oftest fra spørreundersøkelser og avviker litt fra de registerbaserte tallene i Figur 14 [332]. Det er betydelige forskjeller i fagorganisasjonsgraden 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 til mellom 37 til 38 prosent i perioden 2013 til 2017. I privat sektor, men ikke i offentlig, er det svært stor forskjell i organisasjonsgrad etter antall ansatte [334]. Nedgangen i privat sektor skyldes i stor grad nyetablering i næringer med lav organisasjons- og tariffdekningsgrad. Dette er ofte næringer med alternative og fleksible tilknytningsformer hvor personer med lav utdanning og minoritetsbakgrunn er overrepresentert [327]. Registerdata viser at også innad i næringer og yrker er det endringer: blant arbeideryrker i industrien og bygg og anlegg har organisasjonsgraden falt mest de siste 20 årene; den er stabil, men lavere blant arbeidere i private servicenæringer og stabilt høy i offentlig sektor [331].

Fagforeningsmedlemskap er klart vanligst blant fast ansatte. Andelen blant disse falt fram til 2010, men har vært stabil etterpå med rundt 55 prosent i 2021. Rundt en av tre midlertidige og en av fire i vikarbyrå var i 2021 fagorganisert, men for begge disse gruppene stiger andelen litt [284]. Fagforeningsmedlemskap er vanligst blant middelaldrende og norskfødte. Allikevel er allerede 30 til 34-åringer og innvandrere med botid på ti år nesten på snittet. De med botid på 20 år eller mer har like høy organisasjonsgrad som norskfødte. Dette er sammenhenger som er stabile fra 2017 til 2022 For 19-34-åringer som går inn i en ordinær fulltidsstilling, er andelen organiserte stabil fra 2007-2008 til 2016-2017 [333], [334], [336].

For at partssamarbeidet skal stå sterkt, bør også andelen som jobber på arbeidsplasser med høy andel fagorganiserte holde seg stabil, slik at det er representasjon bak kravene. Fra 2003 til 2020 var denne stabilt høy i offentlig sektor, men falt i viktige deler av privat sektor med unntak av tjenesteyting. Andelen organiserte lokalt er viktig også for unges tilbøyelighet til å organisere seg, og dermed også hvorvidt man er organisert i resten av yrkeskarrieren. Siden arbeidsplasser med en betydelig andel organiserte har falt over tid i privat sektor, så påvirker dette også unges organisasjonsgrad negativt. Over tid kan dette føre til lavere organisasjonsgrad i privat sektor [336]. Alt i alt tyder mye på at unges lavere organisasjonsgrad skyldes at de i større grad har deltidsjobber, hyppigere jobbskifter og hvilke bransjer de jobber i. Det er med andre ord ingen klare tegn til at større endringer i

organisasjonsgraden framover vil kunne skyldes at eldre går ut av og yngre inn i arbeidslivet. Da er endringer i næringssammensetninger og migrasjon mer sannsynlige drivere.



Figur 14: Organiseringsgrad og tariffdekning blant norske arbeidstakere og virksomheter, 1945-2023.

Særlig lav organisasjonsgrad blant arbeidsmigranter fra østeuropeiske EU-land

På grunn av at mange ukrainske flyktninger er på full fart ut i arbeidslivet, men også den kraftige nedgangen i arbeidsmigranter fra EU-Øst, er organisasjonsdeltakelse for ulike migrantgrupper relevant [\[53\]](#), [\[68\]](#). For alle arbeidsinnvandrere var organisasjonsandelen i 2003 – året før utvidelsen av EU østover – 32 prosent. I 2019 var den 31 prosent og i 2021 32 prosent. Andelen var på bunn i 2013 til 2014. Arbeidsinnvandrere fra EU-Øst hadde i 2021 en organisasjonsgrad på 23 prosent. Det er langt lavere enn både arbeidsinnvandrere fra andre områder og personer som har innvandret av andre grunner enn arbeid. Når andelen organiserte totalt allikevel steg fra 2013-14 fram mot 2021, skyldes det delvis botid i Norge og hvilke næringer de jobber i, slik at for arbeidsinnvandrere fra EU-Øst i privat sektor er fortsatt kun 19 prosent organisert mot norskfødtes 40 prosent. I byggenæringen er andelen 13 prosent og for menn i privat vareproduksjon er det særlig stor forskjell mellom arbeidsinnvandrere på den ene siden og innvandrere av andre grunner og norskfødte på den andre siden. Sammenligner man med andre innvandrergupper (flukt, familiegjennforening m.fl.) med samme botid, så skiller arbeidsmigranter seg totalt lite på organisasjonsgrad. Unntaket er arbeidsmigranter fra Øst-Europa som selv med lang botid ligger betydelig lavere. Arbeidsmigranter fra EU Øst som ankom i årene 2004-07 og som fortsatt bor i Norge har i snitt en organisasjonsgrad på 32 prosent i 2021, mens arbeidsmigranter fra andre land og andre migranter som ankom samtidig, lå på 45 til 50 prosent i 2021. Statistikken for innvandrere omfatter for det meste ikke de som er på korttidsopphold – såkalte «pendlere». For disse er det rimelig å anta at organisasjonsgraden er enda lavere enn for andre arbeidsinnvandrere, både siden de er kort i Norge og er overrepresentert i bransjer med lav organiseringsgrad [\[337\]](#).

De vanligste grunnene arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa oppgir for at de ikke er organiserte er at de ikke har blitt spurt eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen [\[338\]](#). Det å jobbe i en tariffdekket virksomhet, hvor det dermed er tillitsvalgte, vil øke sannsynligheten for å være fagorganisert. Blant alle organiserte er det å bli rekruttert til medlemskap på arbeidsplassen den vanligste grunnen til at man er medlem. Sammenhengen er sterkest i privat sektor og for ansatte uten høyere utdanning [\[330\]](#). Arbeidsinnvandrere fra EU-Øst er overrepresentert i virksomheter i privat sektor som ikke har tariffavtale, noe som kan forklare en god del denne gruppens lave organisasjonsgrad. Etter ti års botid er det derfor liten forskjell i organisasjonsgraden hvis man tar høyde for både næring og tariffstatus [\[337\]](#). Utfordringen er at arbeidsinnvandrere ofte er pendlere eller oppholder seg kortere, samt jobber i lommer av arbeidslivet med lav organisasjonsgrad [\[339\]](#).

Ukrainere i Norge før invasjonen delte mange kjennetegn med arbeidsmigranter fra EU-Øst. Flyktninger i jobb er i større grad fagorganiserte enn arbeidsmigranter fra EU-Øst [\[337\]](#). Yrkesdeltagelsen blant flyktninger er imidlertid betraktelig lavere enn for arbeidsmigranter [\[92\]](#). Flyktninger i jobb er derfor sannsynligvis over snittet ressurssterke, og kan derfor ha kjennetegn som samtidig øker sannsynligheten for å være organisert. Det er derfor åpent hva vi kan forvente når det gjelder ukrainske flyktninger. Bransje, tariffavtale og botid er viktige faktorer for organisasjonsgrad og vil være nyttig å følge med på framover.

I tillegg til fagforening, så er andre tillitsvalgtordninger også viktige for et godt HMS-arbeid. Av alle ansatte oppgir 83 prosent å ha verneombud eller arbeidsmiljøutvalg på jobben. Også her er kjennskapen til om man har slike ordninger lavest blant unge, lavt utdannede og innvandrere [23]. Nivået er nokså stabilt over tid: blant virksomheter med 10 eller flere ansatte var det i 2006 88 prosent av arbeidstakerne som jobbet i en virksomhet med verneombud, mot 86 i 2019 [340]. At det er tillitsvalgtrepresentanter i bred forstand i virksomheten, er med andre ord vanlig, men det er klare forskjeller i arbeidstakernes kjennskap om dette på sin arbeidsplass, og dermed også sannsynligheten for at man aktivt benytter seg av disse ordningene.

Organiserte virksomheter er også viktig for å få i stand tariffavtaler, som oftest også binder arbeidsgiver overfor uorganiserte arbeidstakere, men det krever at arbeidstakerne aktivt krever dette og at noen andre vilkår er oppfylt [341]. Det er en vekst i organiserte virksomheter uten tariffavtale. Siden veksten i andelen sysselsatte i privat sektor i organiserte virksomheter som vist i [Figur 14](#) drives i betydelig grad av slike virksomheter, sank andelen lønnstakere med tariffavtale her fra over 51 til 47 prosent mellom 2001 og 2022 [334]. Andelen arbeidstakere som jobber i organiserte virksomheter som allikevel ikke har tariffavtale har derfor økt til en tredjedel av ansatte i privat sektor [327].

Unge, lavtlønnede, lavt utdannede, minoritetspersoner og ikke fast ansatte i helstilling er de som i størst grad trenger tariffavtale, men i minst grad har det. Mens andelen med kollektive ordninger totalt sett er stabil for unge arbeidstakere fra 2003 til 2020, er den blitt lavere for innvandrere med botid under 10 år [327], [331]. I tariffdekte virksomheter er andelen fagorganiserte stabil, noe som tilsier at her er ikke partssamarbeidet svekket. En del virksomheter har tariffavtaler uten at virksomheten er organisert, men avtaledekningen er betydelig lavere enn blant organiserte virksomheter. Enkelte virksomheter gir samme vilkår som tariffavtale uten å ha avtale. Både andelen uorganiserte virksomheter med tariffavtale og andelen virksomheter med uformell tariffordning synker [332].

Næringssammensetning, arbeidsmigrasjon og organisasjonsformer forklarer mye av variasjonen i tariffavtaledekning

Endring i [næringssammensetningen](#), [arbeidsmigrasjon](#), nye måter å [organisere virksomheter på](#) og endringer i bemanningsstrategier er trender som også internasjonalt driver avtaledekningen nedover [327]. Det er store forskjeller mellom næringer i dekningsgraden. Innad i noen næringer har tariffavtaledekningen falt over tid [333], [334]. Siden noen av disse næringene forventes å vokse, så kan dette utgjøre en utfordring for den norske modellen [214]. Som nevnt ovenfor, så har andelen fagorganiserte falt de siste 20 årene blant arbeidere i bygg og anlegg og industri. Allikevel er andelen ansatte som er dekket av tariffavtale høy og stabil for arbeidere i industrien og stabilt lav for arbeidere innen privat tjenesteyting, mens for arbeidere i bygg og anlegg falt andelen fra 47 til 38 prosent fra 2003 til 2020. En større andel sysselsatte i 2020 enn i 2003 var arbeidere innen bygg og anlegg, og en mindre andel var arbeidere i industri, offentlig eide selskaper og privat service. Totalt sett forklarer denne endringen i hvor arbeideryrker finnes bare i noen grad nedgangen i avtaledekningen [331].

Organiserte virksomheter i stor grad positive til tariffavtale, men noe motstand i uorganiserte virksomheter

Blant organiserte virksomheter, ser et stort flertall fordelene ved partssamarbeid: 88 prosent av NHOs medlemmer oppgir at det er positivt for virksomheten, og at de generelt opplever et godt samarbeid med tillitsvalgte. Kun en svært liten andel oppgir at det er vanskelig å få partssamarbeidet til å fungere, men her er veldig små virksomheter overrepresentert [225]. I privat sektor ser et flertall av tariffbundne virksomheter flere fordeler enn ulemper med tariffavtale. Ikke-tariffbundne virksomheter er markant mindre positive. Her ville ti prosent forsøkt å hindre tariffavtale det i det lengste hvis de ansatte spurte. En litt større andel ville forsøkt å snakke de ansatte fra det, men gått med på det hvis de ansatte insisterte. [332]. Det kan derfor tyde på at det i et mindretall av ikke-tariffbundne virksomheter kan forekomme motstand mot tariffavtaler. I en FAFO-rapport basert på 25 intervjuer av LO-tillitsvalgte fra bransjer med lav organisasjonsgrad og tariffavtaledækning, oppgir informantene at forsøk på aktiv motarbeidelse av fagorganisering og tariffavtale bidrar til å holde fagforeningsgraden lav i disse bransjene. Dette er lokal motstand. Virksomheter som er organiserte, er forpliktet til å godta krav om tariffavtale gitt visse forutsetninger: det er sjelden problem her. Studien gir ikke grunnlag for å si noe om utbredelsen og utviklingen over tid men konkluderer med at fenomenet nok er ganske uvanlig totalt sett, men forekommer i lommer av arbeidslivet [341].

Arbeidsmigranternes tjener mindre, men det skyldes hvor de jobber, hvilke roller de har og tid i Norge

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 [339]. Økt arbeidsinnvandring har blitt pekt på som en utfordring for den norske modellen. Åpningen av EU østover førte til et tilbudssjokk av relativt billig arbeidskraft og med det problemer med sosial dumping, noe det også er frykt for at kan skje med flyktninger fra Ukraina. Som konsekvens av åpningen ble allmenngjøring – statlig bestemte minstekrav til arbeidsbetingelser – i visse områder av arbeidslivet hvor det var frykt for at arbeidsmigranter skulle tjene dårligere enn norskfødte. Antallet allmenngjorte områder har økt over tid siden 2004. Inkluderer vi allmenngjorte områder i tariffdekkningsgraden for private virksomheter, øker den med omtrent 10 prosentpoeng [333].

I perioden 2000-19 endret lønningene til arbeidsinnvandrere seg fra å være betydelig høyere til å bli betydelig lavere enn norskfødtes. Denne endringen skyldes både endringer over tid – først et tilbudssjokk av manuell arbeidskraft med lav formalkompetanse, fulgt av allmenngjøring – og at arbeidsmigrantene skiller seg fra norskfødte, slik at lønnsforskjellen mellom sammenlignbare arbeidsinnvandrere og norskfødte steg fram til 2008 og så begynte å krympe fra rundt 2015. I 2019 var den på 3-4 prosent. Selv om det er litt større lønnsgap i ubundne virksomheter – der hvor den største gruppen arbeidsinnvandrere jobber – enn i tariffbundne i privat sektor, er ikke forskjellen stor. Gapet totalt sett skyldes derfor at arbeidsmigrantene er overrepresentert i lavtlønnsyrker, men med økt gjennomsnittlig botid og andre utviklingstrekk minker gapet. hvilke deler av arbeidsmarkedet arbeidsinnvandlerne jobber i, forklarer derfor mye av lønnsgapet mellom disse og norskfødte [327].

I de allmenngjorte områdene var i 2022 seks prosent lønnet under allmenngjortsats mot ti prosent i 2021. Forskjellen skyldtes dels at satsen ikke ble endret i perioden, mens lønningene ellers økte. Utenlandske pendlere, utenlandsfødte, de som har vært i Norge i kort tid, de fra utenfor EU og jobber i ikke-tariffbundne virksomheter får i mindre grad allmenngjort lønn. De fra EU-Øst skiller seg ikke fra norskfødte, men færre får betydelig høyere lønn enn allmenngjort sats [\[342\]](#).

Få tegn på at allmenngjøringen er skadelig for partssamarbeidet

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 [\[343\]](#). Den styres av partene, for å støtte opp om den norske modellen for lønnsdannelse. Derfor 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 [\[344\]](#).

Tallene for allmenngjøring omfatter ikke personer utleid fra bemanningsbransjen (som ikke er allmenngjort), selv om disse arbeidstakerne vil være omfattet av eventuelle allmenngjøringsordninger i de yrkene de leies ut til. Tallene dekker heller ikke utstasjonerte arbeidstakere [\[342\]](#). Vi har derfor begrenset kunnskap om lønnsutviklingen i disse gruppene, men vi antar at begge gruppene kan være sårbare for utnyttelse.

Noe polarisering, men i hovedsak en oppgradering av norske jobber

Den nordiske modellen med sammenpresset 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 [\[118\]](#), [\[345\]](#). 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 [\[346\]](#). En annen studie av perioden 2001-2019 finner også at hovedtendensen er en oppgradering, dvs. en vekst i høytlønnede yrker. Trenden er tydeligst for perioden etter 2010. For kvinner er det en tydelig oppgradering i hele perioden, særlig i privat sektor, hvor både midt- og høykompetansejobber øker, men kvinner er fortsatt overrepresentert i lavtlønnsyrker. For menn er bildet mer blandet og litt mer polariserende. Oppgraderingen kan sannsynligvis til en viss grad tilskrives teknologiendring og demografiske endringer, men også økt utdanningsnivå særlig blant kvinner. Det gjenspeiler også langtidstrenden hvor industrien ansetter færre og tjenesteytende sektor øker [\[327\]](#).

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 [\[347\]](#). Norsk arbeidsliv har hittil håndtert digitalisering og automatisering ved en oppgradering snarere enn polarisering, men tariffdekning er viktig [\[327\]](#).

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. Tross flere høykompetansejobber, så er situasjonen vanskeligere for de med lav utdanning ved at det er færre lavkompetansejobber og økt konkurransen om disse jobbene. Små lønnsforskjeller gjør at det lønner seg for arbeidsgiverne å satse på kompetanseutvikling også for lavt utdannede [\[118\]](#), [\[348\]](#). For frontfagmodellens rolle i lønnsdannelsen, konkluderer en studie med heller «økt oppslutning om modellen enn forvitring» [\[118, s. 12\]](#). Et svakhetstegn er svekket mobilitet blant noen sårbare grupper: mens sannsynligheten for at midlertidige ansatte har fast ansettelse er stabil i perioden 2001-2019 og den er stabil også for unge i bemanningsbransjen, så er sannsynligheten for at arbeidstakere fra EU-Øst har fast heltidsstilling to år etter betraktelig lavere [\[292\]](#).

Partssamarbeid viktig for HMS-arbeidet, men opplevd innflytelse er ikke alltid høy

I tillegg til å koordinere arbeidsvilkår og lønn, bedrer et lokalt partssamarbeid også forutsetningene for systematisk HMS-arbeid. Allikevel finner flere undersøkelser at, når man tar høyde for andre faktorer, opplever fagforeningsmedlemmer og ansatte i virksomheter med tariffavtale mindre eller samme innflytelse på arbeidsplassen, og mindre innflytelse de siste årene på saker som er viktige. Dette paradokset kan til en viss grad skyldes virksomhetens størrelse, arbeidets art, økte forventninger når man er fagforeningsmedlem og/eller har tariffavtale, eller at mindre innflytelse kan være motivasjonen til å ha meldt seg inn. En annen forklaring kan være det faktiske gapet mellom regelverket og praksis i involvering av tillitsvalgte. Ansatte i virksomheter med tillitsvalgte oppgir på tvers av sektorer i større grad at tillitsvalgtes innflytelse har blitt mindre de siste tre årene. Selv om tillitsvalgte i tariffbundne virksomheter i privat sektor skal involveres i omorganiseringsprosesser, så sier to av ti det ikke skjer. Jo større virksomhet og jo flere fagorganiserte og representative ordninger, jo bedre er involveringen. En lav andel sier de hadde stor innflytelse på utfallet [\[329\]](#), [\[340\]](#), [\[349\]](#).

Digitalisering og involvering

Som diskutert i kapittelet om [kunstig intelligens](#), så er involvering av ansatte særlig relevant ved innføringen og bruk av ny teknologi. Det skjer i et raskt tempo og påvirker både personvernet og det psykososiale arbeidsmiljøet. Digitalisering, og utfordringer ved digitalisering av arbeidsprosesser og arbeidsorganisering er ofte ikke et tema i dialogen mellom de lokale partene på den enkelte arbeidsplass. Dette til tross for at tillitsvalgte har rett til involvering på områder som gjelder kontroll og overvåkingstiltak på arbeidsplassen [\[230\]](#), [\[349\]](#). En del virksomheter mangler tillitsvalgte og/eller verneombud, selv om regelverket nå krever at alle virksomheter med fem eller flere ansatte har verneombud [\[350\]](#). Ansatte er også lite opptatt av at tillitsvalgte skal ta opp dette sammenlignet med andre tema. Samtidig er det område hvor en lav andel ansatte opplever at de tillitsvalgte har innflytelse [\[349\]](#).

Av virksomheter som har verneombud eller tillitsvalgte, oppgav ledere i 2021 at denne rollen var involvert i hhv 36 og 34 prosent av virksomhetene i oppgradering eller innføring av digitale løsninger eller teknologier. Tallene for implementering er svært like og det er sterk sammenheng mellom involvering i anskaffelsen og i implementeringen. Det er allikevel omtrent halvparten av virksomhetene som ikke har involvert tillitsvalgte i prosessen [\[230\]](#). På spørsmål om hvor godt partssamarbeidet fungerer ved innføring av ny teknologi svarer en stor andel av NHOs medlemsbedrifter at de ikke vet eller at dette ikke er aktuelt [\[225\]](#). Blant alle virksomheter, har 46 prosent av de som har tillitsvalgte og/eller verneombud drøftet konsekvenser av personvern med ansattes representanter. For virksomheter med personvernombud, var involveringen enda lavere ved innføring av ny teknologi. Virksomheter med tillitsvalgt, verneombud eller personvernombud har høyere sannsynlighet for å ha innført konkrete personverntiltak ved innføring av teknologi [\[230\]](#). Det er allikevel mye å gå på.

Når tillitsvalgte blir stilt de samme spørsmålene som virksomhetsledere, er andelen virksomheter som gjennomfører tiltak lavere. 28 prosent av virksomhetslederne oppgav ingen tiltak, mens 54 prosent av tillitsvalgte gjorde det. Større virksomheter er gjennomgående bedre på involvering og tiltak. Det er ingen forskjell mellom offentlige og private virksomheter [\[230\]](#). Virksomheter som har tillitsvalgte er bedre på å gjennomføre personverntiltak når de innfører og tar i bruk ny teknologi, men det er ikke en tilleggseffekt av det å ha tariffavtale [\[327\]](#). Ansatte som oppgir at tillitsvalgte enten har fått mer innflytelse de siste tre årene eller er gode ansattrepresentanter, oppgir i klart større grad at de har tillit til hvordan virksomheten håndterer digital informasjon, mens når det gjelder effektivisering eller uheldige sider ved digitalisering, har dette lite å si [\[349\]](#).

Selv om det hjelper å ha tillitsvalgsressurser eller lignende i virksomheten, så er det alt i alt klare tegn på et gap mellom praksis og det lover og partsavtaler legger opp til. Også kunnskapen hos tillitsvalgte og arbeidsgivere om mulige utfordringer ved ny teknologi er begrenset [\[230\]](#). I tillegg vet vi at involveringen ofte skjer sent i løpet av anskaffelse og implementering, noe som er uheldig med tanke på mulighet til innflytelse [\[327\]](#). Det er også lavt rangert blant tema ansatte ønsker tillitsvalgte skal ta opp. Det har vært pekt på at digitalisering i større grad bør behandles av partene [\[349\]](#).

Våre vurderinger av sannsynlig utvikling framover

Større endringer i organisasjonsgraden og tariffdekningen er lite sannsynlig de nærmeste årene. Endring i oppslutningen av modellen har ikke kommet fra holdningsendring hos de unge. De har heller ikke lavere tilbøyelighet, alt annet likt, til å organisere seg. Endring i organiseringsgrad skyldes hovedsakelig endring i hvilke næringer og forretningsmodeller som ansetter og en økning i arbeidsmigranter, særlig fra EU-Øst, som har hatt kort opphold og/eller investerer lite i en «varig løsning» for seg selv i norsk arbeidsliv. Det er mulig at økt sysselsetting av ukrainske flyktninger i de deler av arbeidslivet – privat tjenesteytende sektor – hvor organisasjons- og tariffavtalegraden er lav, vil kunne redusere avtaledekningen ytterligere. Dette er i betydelig grad de samme yrkene som arbeidsinnvandrere fra EU-Øst jobber i. For ukrainske flyktninger er økt bevisstgjøring rundt den norske modellen og rollefordelingen mellom de ulike aktørene viktig.

Endringer i næringssammensetningen er en annen faktor som kan påvirke organisasjonsgraden og avtaledekningen i betydelig grad. Hvis avtaledekningen fortsetter å falle, kan den i enkelte næringer bli så lav at det ikke regulerer konkurransen her. Dette kan bidra til en todeling blant arbeidstakere [\[327\]](#). Mye av sysselsettingsveksten i privat sektor de siste 15 til 20 årene var i ikke-bundne bedrifter, noe som svekker lokalt partssamarbeid. I noen næringer i privat sektor bør tiltak som styrker tariffdekningen vurderes og med dette tiltak som styrker andelen fagorganiserte. Omtrent halvparten av arbeidsgivere uten tariffavtale sier de ville inngått det om de ansatte hadde krevd det [\[332\]](#). 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. Her 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. Dette vil være for det meste være virkemidler Arbeidstilsynet ikke rår over, men forskere har pekt på en styrking av treparts bransjeprogram, allmenngjøringsordningene og håndhevingen av lovfestede rettigheter. Dette er områder som berører Arbeidstilsynet direkte, men som bestemmes av regjeringen. Et grep Arbeidstilsynet har innflytelse over er å bidra til å tette juridiske smutthull i forretningsmodeller og bemanningsstrategier [\[327\]](#).

Det er mye å vinne på oppmerksomhet rundt at organisasjoner finnes. Det er lite vond vilje å spore hos virksomheter rundt involvering i innføring av ny teknologi. Arbeidsgivere bruker i svært liten grad informasjon fra digitale løsninger til å kontrollere enkeltansatte [\[230\]](#). For både arbeidsgivere og ansatte er det mye å vinne på bevisstgjøring om tidlig nok involvering i anskaffelsen og implementeringen av ny teknologi.

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 [351]. Makroøkonomisk bidro pandemien til økonomisk nedgang, inflasjon og derigjennom økte renter [266]. Ved utgangen av 2024 anslo Norges Bank at kostnadssjokkene som kom som konsekvens av pandemien hadde blitt uttømt [130]. En klar konsekvens var at hjemmekontor ble mer vanlig. Høsten 2023 ble sykdommen ikke lenger regnet som farlig for friske personer [352]. Selv om man skal forholde seg til den som andre smittsomme luftveissykdommer, kan det komme smittetopper fremover [353].

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 [351]. 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 [354]. 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 [351]. 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 [188]. 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 [355]. 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.

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 [\[356\]](#). [Tabell 4](#) 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.

Tabell 4: Sannsynlighetsgrader basert på politiets etterretningsdoktrine.

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

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 3,24 millioner i 2024 til ca. 3,4 millioner i 2035, før det begynner å minke svakt [\[16\]](#), [\[17\]](#). 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.
- Alt i alt er det derfor **sannsynlig** at Arbeidstilsynet vil ha et ansvar for flere arbeidstakere og virksomheter.
- 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 [\[5\]](#).
- Hvis faktisk avgangsalder økes, så er det **sannsynlig** at det for de eldste arbeidstakerne vil være et høyere nivå på arbeidsrelatert sykefravær og frafall.

- 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.
- Å sikre bedre arbeidshelse for seniorer vil ikke være begrenset til å overholde regelverket. Her kan veiledning som virkemiddel være noe Arbeidstilsynet kan bidra med for å legge til rette for god arbeidshelse for seniorer. Faktorer som tungt fysisk arbeid og skiftarbeid kan være ekstra viktige å ha fokus på.
- 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 [357].
- 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 og en mer usikker geopolitisk situasjon.
- 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 og uro 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 usikkert, men framskrivingene 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. Det er **sannsynlig** at en større andel av migranter til Norge vil komme fra tredjeland. Det er også **meget sannsynlig** at det vil være nettoimmigrasjon til Norge fram mot 2035-40.
- På grunn av at mange arbeidsmigranter har blitt boende, så er det **sannsynlig** at totalantallet av disse i arbeidsfør alder vil øke framover, men andelen personer fra tredjeland i arbeidsfør alder vil sannsynligvis vokse enda mere. Arbeidstilsynet bør derfor styrke sin kompetanse på disse områdene, slik vi har gjort for migranter fra EU-Øst. Vi bør tidlig informere migrantene om sentrale forskjeller mellom arbeidslivet og rammene rundt det mellom Norge og opprinnelseslandet.
- [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.

Et stort antall ukrainske flyktninger gir både muligheter for Norge og utfordringer for Arbeidstilsynet

- Det er **meget sannsynlig** at en majoritet av ukrainske flyktninger blir værende permanent i Norge hvis de får tillatelse til det.
- Det er **sannsynlig** at en økende andel av de ukrainske flyktningene vil prøve seg på det norske arbeidsmarkedet i årene som kommer. Hvis mange blir værende, så er det **meget sannsynlig** at det vil påvirke norsk arbeidsliv både på kort og lang sikt.
- Hvor stor andel som vil komme seg i jobb og hva slags jobber de vil få vil i stor grad påvirkes av hvor gode de blir i norsk. Dette vil også påvirke hvor sårbare de vil være for utnyttelse i arbeidsmarkedet. Arbeidstilsynet bør ta høyde for et scenario hvor et stort antall ukrainske flyktninger er på arbeidsmarkedet og hvor en betydelig andel av disse har begrensede norskferdigheter.
- Vi mangler sikker kunnskap om helsetilstanden til flyktningene og hvordan det vil påvirke om de kommer seg i jobb, hva slags jobb de får og hvilke utfordringer dette kan ha i deres eventuelle jobbsituasjon.
- Det er **sannsynlig** at kun en liten andel av ukrainske flyktninger over 55 år vil komme i arbeid.
- Det er **sannsynlig** at relativt rausere ordninger enn nabolandene hittil har redusert tilbøyeligheten til å akseptere dårlige arbeidsvilkår.
- Det er **mulig** at ny politisk ledelse i USA vil medvirke til en raskere avslutning på krigen.

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.**

- Det er **sannsynlig** at innføring av ny teknologi, særlig kunstig intelligens, vil fortsette i dagens høye eller enda høyere tempo.
- 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 [\[149\]](#).
- 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 [\[245\]](#).

- Resultater fra en norsk analyse viser også at det er **sannsynlig** at KI erstatter yrker med høyere årslønner i større grad enn tidligere teknologier har gjort [218]. Analysen fant at siden de fleste høyt betalte yrker ikke er fysiske i natur, ville effektiviseringspotensialet også være høyest i slike yrker. Følgene av dette vil avhengig av om enkelte høyt lønnede yrker blir automatisert bort eller om arbeidet innenfor yrket blir betydelig endret og effektivisert via augmentasjon. I begge tilfeller vil det kreve at arbeidstakere tilpasser seg og hever kompetansen. De fant også at det var særlig administrative jobber som blant annet kontormedarbeidere, ledere og regnskapsførere som kan være særlig utsatt for å bli erstattet.
- Totalt 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 krever kontinuerlig kompetanseheving for en stor andel av arbeidstakerne. 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** 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. Systematisk og forebyggende arbeidsmiljøarbeid samt medvirkning vil bli stadig viktigere.
- Det er en viss frykt for todeling av arbeidslivet i Norge. Dette har kun skjedd i begrenset grad. En todeling av arbeidslivet innebærer at andelen som jobber i yrkene i toppen av yrkeslønnfordelingen øker, samtidig som andelen som jobber i yrkene på midten og i bunnen går ned. Frykten er særlig knyttet til økte lønnsforskjeller og mindre sosial mobilitet. Hittil konkluderer flere studier med at det i større grad er snakk om en oppgradering av jobbene. Det er særlig dårligere lønnsutvikling blant arbeidsinnvandrere i visse roller og næringer og dårligere mobilitet blant arbeidsinnvandrere i innleie som tyder på todeling.
- 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 [348]. 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 [348].

Teknologisk utvikling vil endre eksponeringer og øke behovet for involvering

- 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.
- Det er **sannsynlig** at økt bruk av ny teknologi, særlig KI og robotteknologi, øker risikoer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er **sannsynlig** at forebyggende arbeidsmiljøarbeid for å håndtere kognitiv overbelastning og såkalt IKT-stri blir viktigere framover. I dette vil god IKT-opplæring, støtte, samt tidlig og reell involvering i anskaffelse og implementering av ny teknologi være viktig. Her er det allerede et betydelig gap mellom hva regelverket krever og virksomhetenes praksis, og bevisstheten rundt dette både blant arbeidstakere- og arbeidsgivere er for lav.
- Det er **sannsynlig** at en økende mengde data kombinert med bruk av kunstig intelligens vil øke risikoen for overvåking og brudd på personvernregelverket hvis ikke virksomhetene håndterer dataene på en skikkelig måte.
- Den raske teknologiske utviklingen gjør at regelverket må tilpasses kontinuerlig. Til dels manglende kunnskap om regelverket på området kan tyde på at Arbeidstilsynet bør styrke sitt arbeid på informasjon rundt regler rundt involvering og personvern når det kommer til innføring av ny teknologi.

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

Grønn omstilling er i gang, men omfanget og dermed konsekvensene for temaer som berører Arbeidstilsynet 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 strømmettet 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.

Kontorløsninger og hjemmekontor kan påvirke arbeidshelsen

Som følge av utvikling i teknologi og digitalisering vil både organisering av arbeid og arbeidets natur endres. Det er **sannsynlig** at omfanget av [hjemmekontor](#) holdes stabilt eller øker, 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 [\[323\]](#). 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.

- Mange arbeidstakere jobber i åpne kontorlandskap eller benytter hjemmekontor. Det er **sannsynlig** at antallet holdes stabilt eller øker.
- Åpne kontorløsninger kan føre til økt risiko for sykefravær og uførhet for arbeidstakerne. Dette kan skyldes at arbeidstakerne opplever flere distraksjoner som reduserer muligheten for å konsentrere seg om arbeidsoppgavene, samt større risiko for spredning av virus. Ansatte i åpne kontorlandskap opplever lavere kontroll med arbeidet når det gjelder beslutninger og tidspress enn ansatte på cellekontor. Hvis det ikke gjøres tilpasninger, så er det **sannsynlig** at åpne kontorløsninger er mer negativt for arbeidshelsen enn cellekontor.
- Hjemmekontor kan gi arbeidstakeren større fleksibilitet og bedre jobb-fritid-balanse, men fungerer ikke nødvendigvis som en beskyttende faktor i kombinasjon med åpne kontorløsninger. Det er usikkert hvilken totaleffekt økt bruk av hjemmekontor har på arbeidshelsen.
- Hjemmekontor må være frivillig for å ikke ha en negativ effekt på arbeidshelsen. Arbeid hjemmefra utenfor normalarbeidstid er negativt for arbeidshelsen.
- Det er **sannsynlig** at en videre økning i åpne kontorlandskap og hjemmekontor kan føre til negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i stort.
- Det er **mulig** at økt bruk av hjemmekontor kan skape høyere terskler for inkludering på arbeidsplassen.

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 for arbeidslivet som et hele. Det er **mulig** at et stort antall flyktninger som skal på arbeidsmarkedet og framveksten av nye forretningsmodeller utfordrer dette bildet for mindre deler av privat sektor.
- 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. Dette kan være et alternativ til innleie av vikarer og dermed noe Arbeidstilsynet bør følge med på.
- Omfanget av [plattformøkonomien](#) i Norge er antageligvis beskjedent, men ikke lett å få presise tall på. Utviklingen bør følges nøye med på, på linje med andre måter å organisere arbeidet på som tradisjonelt sett ikke har vært så utbredt i Norge.
- 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. Det er **mulig** flere vil få arbeidstakerstatus som resultat av regelverksendringene.
- 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.

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 endringer innad i den enkelte virksomhet 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. Andelen organiserte innen byggenæringen har falt over tid.
- [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**.
- 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 [\[214\]](#). Hvis organiseringsgraden i Norge synker, vil dette kunne ha store konsekvenser for arbeidstakernes rettigheter.
- I noen næringer i privat sektor bør tiltak som styrker tariffdekningen vurderes og med dette tiltak som styrker andelen fagorganiserte. Dette er i stor grad nye virksomheter.
- Migranter fra EU-Øst er mindre organiserte, men det skyldes i stor grad hvor de jobber, hvilke roller de har og hvor lenge de har jobbet i Norge.
- Det er **mulig** at økt sysselsetting av ukrainske flyktninger i de deler av arbeidslivet – privat tjenesteytende sektor – hvor organisasjons- og tariffavtalegraden er lav, vil kunne redusere avtaledekningen ytterligere. For disse er økt bevisstgjøring rundt den norske modellen og rollefordelingen mellom de ulike aktørene viktig.
- Holdningen til fagforeningsmedlemskap blant unge er ikke lavere og, gitt samme kjennetegn som eldre arbeidstakere, har de samme tilbøyelighet til å organisere seg.

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 fem 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 som gjør det viktig for Arbeidstilsynet å ruste seg til å kunne henge med i utviklingen
- Det er **sannsynlig** at allerede økte hindre for global frihandel blir ytterligere styrket med ny politisk ledelse i USA januar 2025. Dette 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, som vi diskuterer ovenfor. Det er mulig at ny politisk ledelse i USA vil medvirke til en raskere avslutning på krigen.

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. Dess mer den globale oppvarmingen,

dess høyere er sannsynligheten for miljøendringer av lav sannsynlighet og høy konsekvens.

- 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 15](#), men antakelig innenfor den grønne ruten, selv om det i enkelte næringer er en god del virksomheter som 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 15: 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 2024 og hittil i 2025 gjør at vi er enda mer usikre enn tidligere: [krigen i Ukraina](#) med mange [flyktninger](#) har gitt rekordhøy innvandring til Norge. Hvor mange ukrainske flyktninger Norge vil motta, hvor mange som blir værende på kort og lang sikt og hvordan disse vil integreres i arbeidslivet er usikkert. Hva den nye amerikanske presidentens politikk på våpenstøtte til Ukraina og fredsforhandlinger blir er et viktig

usikkerhetsmoment for dette [\[124\]](#). Ytterligere [rask utvikling av KI](#), og særlig generativ KI, bidrar også til uforutsigbarheten, noe usikkerhet rundt takten i [grønn omstilling](#) også gjør. Til sist, bidrar svært usikker [global økonomisk utvikling](#) med mulig betydelig økning i tollsatser, 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 den [teknologiske utviklingen](#) gjør mye arbeid sikrere fysisk sett, samtidig som andelen som oppgir å ha arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager øker. Den raske utviklingen og implementeringen av ny teknologi på norske arbeidsplasser bidrar ytterligere til dette: det blir sannsynligvis mindre farlige og fysisk krevende arbeidsoppgaver, samtidig som faren for kognitiv overbelastning øker, som igjen kan gi psykiske plager. Endringen fra cellekontor til mer bruk av hjemmekontor og åpne landskap er nokså ny, men kan gi utfordringer, men også muligheter. 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. Særlig når det gjelder ny teknologi er det for lav bevissthet rundt krav til involvering av ansatte og deres representanter. Det vil være et sterkt behov for at Arbeidstilsynet kontrollerer og veileder om dette framover, men sammensetningen av virkemiddelbruken bør vurderes.

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. Samtidig skaper mulig høyere tollbarrierer usikkerhet. Den fremskrevne [nedgangen i netto innvandring](#) til Norge på lang sikt tilsier isolert sett redusert tilgang på sårbar arbeidskraft for kriminelle aktører. Det store antallet [ukrainske flyktninger](#) i arbeidsfør alder gjør utviklingen usikker: det er usikkerhet både hvor mange som får bli værende og hvor godt

norsk de vil beherske og dermed i hvor stor grad de vil komme i arbeid. På kortere sikt ser vi også at den kraftige nedgangen i antall utenlandske arbeidstakere under koronapandemien var forbigående. Samtidig ser vi at antallet arbeidsmigranter fra EU-Øst har falt mye de siste ti årene. Ukrainske flyktninger har til en viss grad fylt dette tomrommet, men utviklingen de neste par årene blir viktig. Særlig siden dette i stor grad er næringer hvor dårlige arbeidsvilkår er utbredt og avtaledækningen er lav, vil det være viktig at de får en god forståelse av sine rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv, og hvordan det norske partssamarbeidet virker.

Økte forskjeller kan isolert sett øke mulighetsrommet for kriminelle til å utnytte sårbare grupper, men norsk arbeidsliv er helt overordnet også preget av en oppgradering i form av en større andel gode jobber. Det er heller ikke arbeidsmarkedet som er den viktigste driveren av økonomisk ulikhet i Norge. Både pandemien og krigen i Ukraina bidro til prisøkning på de fleste områder, men prisøkningen ser ut til å bevege seg mot et normalt nivå. Vi skal uansett være oppmerksomme på at pris kan være 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. Modus kan variere, men motivene vil være mer konstante. 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. Det vil imidlertid være viktig å følge med på innføringen av ny teknologi. 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: A modified Delphi survey of work environment experts in Norway and Denmark», Statens arbeidsmiljøinstitutt og Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, STAMI-rapport 2/22, 2021. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://stami.no/publikasjon/future-of-work-work-environment-and-occupational-health-a-modified-delphi-survey-of-work-environment-experts-in-norway-and-denmark/>
- [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] EU-OSHA, «First findings of the fourth European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2024)», European Union Agency for Safety and Health at Work, 2024. Åpnet: 10. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på:
https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf
- [5] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [6] 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>
- [7] 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>
- [8] J. Takala, P. Härmäläinen, R. Sauni, W. Husberg, S. Neupane, og Y. Samant, «Work today and in the future Part three: Work-related fatalities, diseases and costs in the Nordic countries», 2024. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://niva.org/app/uploads/work-related-deaths-report-24.4.2024.pdf>
- [9] EU Commision, *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS*. 2021. Åpnet: 2. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

- [10] 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>
- [11] Arbeidstilsynet, «Arbeidstilsynets Risikobilde - sammendrag», 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapporter/risikobilde/risikobilde-sammendrag-2025.pdf>
- [12] Arbeidstilsynet, «Arbeidsskadedødsfall i Norge», Kompass tema 3:2020, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema_nr3_2020-arbeidsskadedødsfall.pdf
- [13] 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>
- [14] 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
- [15] 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>
- [16] A. M. Tømmerås og M. J. Thomas, «Nasjonale befolkningsframskrivinger 2024», 2024.
- [17] 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>
- [18] SSB, «12981: Framskrevne forsørgerbrøker, etter region, alternativ, år og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 14. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [19] 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/>
- [20] 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>

- [21] 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>
- [22] S. Leknes og S. A. Løkken, «Befolkningsframskrivninger for», 2020:27, 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/429172?_ts=173fc97ddf0
- [23] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024», Oslo, STAMI-rapport årgang 25, nr. 7, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/wp-content/uploads/2024/09/Faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2024.pdf>
- [24] Finansdepartementet, «Meld. St. 31 (2023–2024) Perspektivmeldingen 2024», regjeringen.no, Stortingsmelding, aug. 2024. Åpnet: 30. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/>
- [25] 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>
- [26] L. Peng og A. H. S. Chan, «Adjusting work conditions to meet the declined health and functional capacity of older construction workers in Hong Kong», *Safety Science*, bd. 127, s. 104711, jul. 2020, doi: 10.1016/j.ssci.2020.104711.
- [27] SSB, «10914: Rapporterte arbeidsulykker, etter alder og år. I alt, Rapporterte arbeidsulykker (per 1000 ansatte).. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 5. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [28] B. A. Mostue, S. Glas, C. Å. Nyrønning, og H. M. Gravseth, «Ulykker i bygg og anlegg - rapport 2022», Kompass tema 1:2022, 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/kompass-rapport-01-2022-ulykker-bygg-og-anlegg>
- [29] Ipsos, «Norsk seniorpolitisk barometer 2021». Åpnet: 21. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ipsos.com/nb-no/norsk-seniorpolitisk-barometer-2021>
- [30] EU-OSHA, «HMS-styring i lys av en aldrende arbeidsstyrke». Åpnet: 31. oktober 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/no/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- [31] L. L. Andersen, J. Calatayud, R. Núñez-Cortés, A. Polo-López, og R. López-Bueno, «Facilitators and barriers for working beyond statutory pension age: A prospective cohort study across 26 European countries», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, bd. 50, nr. 8, s. 622–630, 2024, doi: 10.5271/sjweh.4189.

- [32] S. F. Fossanger, «Seniorer i Norge 2024», Statistisk sentralbyrå, 178, feb. 2025. Åpnet: 10. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/artikler/seniorer-i-norge-2024/_/attachment/inline/a4172794-4624-4bca-a487-78b12dba586d:d4efe6a9a5d28bb2ef36591c01c5b89fae47524f/SA178_web.pdf
- [33] M. Wahrendorf, N. Dragano, og J. Siegrist, «Social Position, Work Stress, and Retirement Intentions: A Study with Older Employees from 11 European Countries», *European Sociological Review*, bd. 29, nr. 4, s. 792–802, aug. 2013, doi: 10.1093/esr/jcs058.
- [34] Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, «Utredning om seniorer i statlig tariffområde», Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, Rapport, apr. 2024. Åpnet: 28. oktober 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/utredning-om-seniorer-i-statlig-tariffomrade/id3034540/>
- [35] SSB, «Fakta om innvandring», SSB. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- [36] 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>
- [37] M. J. Thomas og A. M. Tømmerås, «Norway's 2024 national population projections», Statistisk sentralbyrå, 2024/19, 2024. Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/en/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/norways-2024-national-population-projections>
- [38] SSB, «05476: Flyttinger, etter statistikkvariabel, statsborgerskap og år. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107152>
- [39] SSB, «07113: Innvandring, etter innvandringsgrunn, landbakgrunn, år og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 15. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107062>
- [40] SSB, «06318: Innvandring, etter innvandringsgrunn og status 1990-2011 - 1990-2022. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 18. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/06318>
- [41] 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>
- [42] SSB, «12695: Sysselsatte innvandrere. 4. kvartal, etter næring (SN2007), år, innvandringsgrunn og statistikkvariabel. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 7. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107277>
- [43] A. Steinkeller, «Hvem er arbeidsinnvandrerne fra de nyeste EU-landene?», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/hvem-er-arbeidsinnvandrerne-fra-de-nyeste-eu-landene>

- [44] 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>
- [45] 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>
- [46] SSB, «12315: Lønnstakere, jobber og lønn, etter innvandringskategori, statistikkvariabel og kvartal. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 15. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107214>
- [47] 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/statbank/sq/10107225>
- [48] «13903: Kjønn-, landbakgrunn- og aldersfordeling blant lønnstakere ikke registrert bosatt. Årstall 2015 - 2023. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107245>
- [49] H. H. Strand og V. Røv, «Nedgang i antall utstasjonerte arbeidstakere i 2023», SSB. Åpnet: 10. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/nedgang-i-antall-utstasjonerte-arbeidstakere-i-2023>
- [50] 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>
- [51] M. I. Kirkeberg, «32 400 ukrainske flyktninger ble bosatt i fjor», SSB. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn/artikler/32-400-ukrainske-flyktninger-ble-bosatt-i-fjor>
- [52] 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>
- [53] E. Bøckmann, S. Handloegten, J. S. Huseby, og A. M. Ødegård, «Arbeidsmigrasjon i usikre tider: Oppdaterte tall og analyser», Fafo, Oslo, Fafo-notat 2204:15, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/10409.pdf>
- [54] I. Haugland, «Innvandrere er mer utsatt for arbeidsmiljøbelastninger», SSB. Åpnet: 4. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/artikler/arbeidsmiljo-blant-innvandrere>
- [55] 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>

- [56] 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/5cd186e415fcc0b3106f4919/1557235436578/Report+7-2019+Possibilities+for+low-skilled+immigrants+in+the+Norwegian+labour+market+of+tomorrow_final.pdf
- [57] 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>
- [58] SSB, «11327: Innvandring, utvandring og nettoinnvandring, etter statsborgarskap 2007K1 - 2023K3. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 16. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107150>
- [59] SSB, «14284: Framskrevet befolkningsendringer, etter innvandringskategori / landbakgrunn, alternativ, statistikkvariabel og år. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 10. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10107163>
- [60] UDI, «Statistikk om Ukrainasituasjonen», UDI. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/ukraina/>
- [61] 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>
- [62] FN, «Mennesker på flukt». Åpnet: 13. juni 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fn.no/tema/flyktninger/mennesker-paa-flukt>
- [63] J.-P. Brekke, D. Damsa, K. F. Evertsen, V. W. Hansen, H. Lidén, og E. Paasche, «Tilrettelegging for -integrering av -flyktninger i Norge», 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3116715/ISF_Rapport_3_24_UUweb.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- [64] V. Hernes *mfl.*, «Reception, settlement and integration of Ukrainian refugees in Norway: Experiences and perceptions of Ukrainian refugees and municipal stakeholders (2022-2023)», Norwegian Institute for Urban and Regional Research (NIBR), Report, 2023. Åpnet: 26. februar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3114138>
- [65] G. Tyldum, I. Kjeøy, og R. Lillevik, «Different policies, different outcomes. The reception of Ukrainian refugees in Sweden and Norway», 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2023/967-second-edition.pdf>
- [66] UDI, «Scenarioer for antall fordrevne fra Ukraina i 2025», feb. 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/globalassets/statistikk-og-analyse/ukraina/scenarioer-om-antall-fordrevene-fra-ukraina-04.02.25.pdf>

- [67] A. Steinkeller, «Krigen i Ukraina ga historisk innvanderverkest», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre/artikler/krig-ga-innvandringsvekst>
- [68] Arbeidstilsynet, «Ukrainske flyktninger og norsk arbeidsliv», Nr. 2-2024, des. 2024. Åpnet: 20. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på:
<https://arbeidstilsynet.sharepoint.com/sites/Arbeidsmiljofag/Delte%20dokumenter/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FArbeidsmiljofag%2FDelte%20dokumenter%2FInnsikt%2F2023%2FInnsikt%2D2024%2D2%2Epdf&parent=%2Fsites%2FArbeidsmiljofag%2FDelte%20dokumenter%2FInnsikt%2F2023%2FInnsikt>
- [69] Migrationsverket, «Sökande från Ukraina». Åpnet: 14. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik/Sokande-fran-Ukraina.html>
- [70] UDI, «Søknader om kollektiv beskyttelse etter søknadsuke (2022-2024)», UDI. Åpnet: 30. august 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/soknader-om-kollektiv-beskyttelse-etter-soknadsuke-2022-2023/>
- [71] Udlændingestyrelsen, «Tal vedr. særloven», Tal vedrørende personer, der er fordrevet fra Ukraine. Åpnet: 14. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://us.dk/tal-og-statistik/tal-vedr-saerloven/>
- [72] World Bank Group, «World Development Indicators». 2024. Åpnet: 14. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators/preview/on>
- [73] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Hurtigarbeidende gruppe om tiltak for økt arbeidsmarkedsintegrering blant fordrevne fra Ukraina».
- [74] Statistikmyndigheten, «Liten grupp ukrainare i Sverige före kriget», Statistikmyndigheten SCB. Åpnet: 29. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/liten-grupp-ukrainare-i-sverige-fore-kriget/>
- [75] M. Elinder, O. Erixson, og O. Hammar, «Where Would Ukrainian Refugees Go if They Could Go Anywhere?», jun. 2023. Åpnet: 2. august 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/01979183221131559>
- [76] Europakommisjonen, «Temporary protection - European Commission». Åpnet: 14. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en
- [77] V. Hernes og Å. Danielsen, «Reception and integration policies for displaced persons from Ukraine in the Nordic countries – a comparative analysis», Policy Brief 2024:1, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3125012>
- [78] UDI, «Scenarioer for antall fordrevne fra Ukraina i 2024», Utlendingsdirektoratet, jun. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/globalassets/statistikk-og-analyse/ukraina/scenarioer-om-antall-fordrevne-fra-ukraina-4.-juni-2024.pdf>

- [79] B. Bilecen, M. Gamper, og M. J. Lubbers, «The missing link: Social network analysis in migration and transnationalism», *Social Networks*, bd. 53, s. 1–3, mai 2018, doi: 10.1016/j.socnet.2017.07.001.
- [80] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Nye tiltak for å fortsatt sikre kontroll på innvandringen», Regjeringen.no. Åpnet: 2. august 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ukraina/id3023283/>
- [81] Dagsavisen, «Kraftig nedgang i ukrainske asylsøkere», Dagsavisen. Åpnet: 14. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2024/03/25/kraftig-nedgang-i-ukrainske-asylsokere/>
- [82] J. Hoem, «UDI ankomstsenter i Råde tar imot færre ukrainere: Kommer flere fra Libanon», NRK. Åpnet: 25. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nrk.no/ostfold/udi-ankomstsenter-i-rade-tar-imot-faerre-ukrainere_-kommer-flere-fra-libanon-1.17127805
- [83] E. H. Kvalø, «Halvparten av ukrainerne er sysselsatt etter avsluttet introduksjonsprogram», SSB. Åpnet: 10. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-med-kollektiv-beskyttelse-er-sysselsatt-etter-endt-introduksjonsprogram>
- [84] E. H. Kvalø, «Mange ukrainske flyktninger i salgs- og serviceyrker», SSB. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/mange-ukrainske-flyktninger-i-salgs-og-serviceyrker>
- [85] V. Hernes, A. Aasland, O. Deineko, M. H. Myhre, og T. Myrvold, «Settlement, integration and employment under a temporary perspective: Experiences and perceptions of Ukrainian refugees and municipal refugee services (2023-2024)», Norwegian Institute for Urban and Regional Research (NIBR), Report 2024:10, 2024. Åpnet: 15. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3172723>
- [86] K. Doraï, «Pressures for refugees to return to Syria in the context of the crisis in Lebanon», Fafo, Oslo, Fafo-notat, mar. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.fafo.no/images/pub/2023/brief-return_to_syria.pdf
- [87] Justis- og beredskapsdepartementet, «Fordrevne fra Ukraina får forlenget oppholdstillatelsen i Norge med ytterligere ett år», Regjeringen.no. Åpnet: 10. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fordrevne-fra-ukraina-far-forlenget-oppholdstillatelsen-i-norge-med-ytterligere-ett-ar/id3087364/>
- [88] S. Rosenberg, «How Vladimir Putin and Donald Trump shook up the world in a week». Åpnet: 19. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bbc.com/news/articles/c3w16z7dvz7o>
- [89] Arbeidstilsynet, «Krigen i Ukraina og dens mulige konsekvenser for norsk arbeidsliv», *Innsikt - analyseneytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2022, nr. 3.
- [90] UDI, «Scenarioer for antall fordrevne fra Ukraina i 2024 og 2025», okt. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.udi.no/globalassets/statistikk-og-analyse/ukraina/scenarioer-om-antall-fordrevne-fra-ukraina-10-oktober-2024.pdf>

- [91] NAV, «Statistikk om fordrevne personer fra Ukraina. Tall for oktober 2024.», 2024.
- [92] K. Von Simson, J. Sørbo, og K. Myklathun, «Ukrainske flyktningers vei inn på arbeidsmarkedet», 2024, doi: 10.60847/NAV.4794.
- [93] Y. Helland, T. M. Hansen, T. S. Skogheim, og A. S. Labberton, «Information on, and access to, healthcare services among refugees from Ukraine arriving in Norway», *European Journal of Public Health*, bd. 33, nr. Supplement_2, s. ckad160.926, okt. 2023, doi: 10.1093/eurpub/ckad160.926.
- [94] T. M. Hansen, T. S. Skogheim, og Y. Helland, «Health & healthcare needs among refugees from Ukraine arriving in Norway during 2022», *European Journal of Public Health*, bd. 33, nr. Supplement_2, s. ckad160.691, okt. 2023, doi: 10.1093/eurpub/ckad160.691.
- [95] Lovdata, «Midlertidig forskrift om endring i integreringsforskriften (økt arbeidsretting av introduksjonsprogrammet)». Åpnet: 9. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2024-01-30-146>
- [96] B. Dapi og G. Tyldum, «Introduksjonsprogram for ukrainske flyktninger. Hvilket tilbud fikk de i 2022?», Fafo, Policy Brief, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2023/Analysenotat-ukrainske-flyktninger.pdf>
- [97] «Kapittel 5 Introduksjonsstønad», IMDi. Åpnet: 13. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/juridisk-veileder-til-integreringsloven/kapittel-5-introduksjonsstønad/>
- [98] Migrationsverket, «Financial support». Åpnet: 13. november 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Protection-under-the-Temporary-Protection-Directive/Financial-support.html>
- [99] M. T. Dzamarija, «På flukt fra Bosnia-Hercegovina til Norge på 1990-tallet. Bosniere - integreringsvinnere?», *Samfunnsspeilet*, bd. 2016, nr. 4, s. 15–20, 2016, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/ssp/_attachment/288230?_ts=15acd14e0f0
- [100] K. Myklathun og O. Skjøstad, «NAVs bedriftsundersøking 2024: Redusert mangel på arbeidskraft.», 2024–1, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi387ur5ImKAXVAIHXjSBMUQFnoECBQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.nav.no%2F_%2Fattachment%2Fdownload%2F466dae46-6a7a-445d-ad53-cbf58f0b0341%3A8988f8890bda1590aee7a2d755cd8aa51f57ad9f%2FNAV-rapport%2520nr.%25201%2520NAV%2520bedriftsunders%25C3%25B8kelse2024_ny.pdf&usg=AOvVaw3eE8HfOv5gRSAuPbtZRLg-&opi=89978449
- [101] K. Myklathun, S. Othilde, og J. Sørbo, «Utviklingen på arbeidsmarkedet: NAVs arbeidsmarkedsprognose 2-24», 2024, doi: 10.60847/NAV.4799.
- [102] SSB, «Konjunkturutvikling i norsk og internasjonal økonomi», *Økonomiske analyser*, bd. 2024, nr. 4, 2024, Åpnet: 27. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/okonomiske-analyser/okonomiske-analyser-4-2024/_/attachment/inline/cf27e274-e9da-45e2-835b-a69ef6612ea1:c07413d17cab77ff004009aaeb0b896fc90ede0c/OA2024-4.pdf

- [103] E. N. Larsen og A. H. Midtbøen, «Det etniske hierarkiet», *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, bd. 65, nr. 4, s. 207–226, 2024, doi: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfs.65.4.1>.
- [104] C. Berge og M. H. Skjæveland, «Hvor mange ukrainere jobber i Norge?», SSB. Åpnet: 2. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/hvor-mange-ukrainere-jobber-i-norge>
- [105] M. Pettersen, «18 prosent i yrkesaktiv alder er utenfor», SSB. Åpnet: 10. september 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger/artikler/18-prosent-i-yrkesaktiv-alder-er-utenfor>
- [106] SSB, «13888: Landbakgrunn-, og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber, etter næring (8 grupper) og arbeidssted (F) 2016K1 - 2024K2. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 30. august 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/sq/10100889>
- [107] Økokrim, «Trusselvurdering 2024», Økokrim, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://img8.custompublish.com/getfile.php/5363097.2528.ajtsilqbikkmsk/2024_Trusselvurdering_%C3%98kokrim_nett.pdf?return=www.okokrim.no
- [108] 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.
- [109] Etterretningstjenesten, «Fokus 2023», mar. 2023. Åpnet: 22. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.etterretningstjenesten.no/publikasjoner/fokus/innhold>
- [110] 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>
- [111] 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>
- [112] S. Davies, G. Engström, T. Pettersson, og M. Öberg, «Organized violence 1989–2023, and the prevalence of organized crime groups», *Journal of Peace Research*, bd. 61, nr. 4, s. 673–693, doi: <https://doi.org/10.1177/00223433241262912>.
- [113] 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/>
- [114] M. Nord *mfl.*, «Democracy Report 2024: Democracy winning and losing at the ballot», University of Gothenburg: Varieties of Democracy Institute (V-Dem Institute), 2024. Åpnet: 10. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.v-dem.net/documents/44/v-dem_dr2024_highres.pdf

- [115] 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
- [116] 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/>
- [117] 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>
- [118] 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>
- [119] 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.
- [120] 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](https://doi.org/10.1177/2233865915598545).
- [121] 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.
- [122] 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](https://doi.org/10.1093/isq/sqaa094).
- [123] Politiets sikkerhetstjeneste, «Nasjonal trusselvurdering 2023», 2023. Åpnet: 22. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/ntv-2023/>
- [124] Etterretningstjenesten, «Fokus 2025», Etterretningstjenesten, 2025. Åpnet: 28. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.etterretningstjenesten.no/publikasjoner/fokus/fokus-pa-norsk/Fokus2025%20-%20NO%20-%20Weboppslag%20v4.pdf/_attachment/inline/23849b35-548a-4f8b-a1fc-a30f4a7d6b77:62422850e2c371d06db67622dbf2c09ae678264d/Fokus2025%20-%20NO%20-%20Weboppslag%20v4.pdf
- [125] J. Beale, «What pause in US military aid could mean for Ukraine», BBCnews. Åpnet: 4. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bbc.com/news/articles/ce8yz5dk82wo>

- [126] 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
- [127] Å. A. Seip og E. Svarstad, «Frontfagsmodellen under press», 2023:14, 2023. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fao.no/images/pub/2023/10392.pdf>
- [128] 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>
- [129] Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, «Risiko 2025: Et sikkert Norge i en usikker verden», Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, 2025. Åpnet: 3. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6290dec36c374ee191e5c7dbba18a258/risiko-2025.pdf>
- [130] Norges Bank, «Pengepolitisk rapport 4/2024», *Pengepolitisk Rapport 4/2024*, bd. 2024, nr. 4, des. 2024, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.norges-bank.no/contentassets/d5ec881d66e04f6bb66d98c0359061d7/ppr_424_1330.pdf?v=19122024141543
- [131] SSB, «Fakta om norsk økonomi», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-okonomi>
- [132] «Arbeidsledighet i Norge», SSB. Åpnet: 25. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsledighet-i-norge>
- [133] KS, «Norsk økonomi 2024-25: Klar for oppgang», KS. Åpnet: 27. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ks.no/fagomrader/okonomi/sjefokonomens-side/norsk-okonomi-2024-25-klar-for-oppgang/>
- [134] 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.
- [135] 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/>
- [136] H. R. Varian, *Intermediate microeconomics: a modern approach*, 8. ed. New York, NY: Norton, 2010.
- [137] SSB, «Elektrisitetspriser», SSB. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/energi-og-industri/energi/statistikk/elektrisitetspriser>
- [138] D. Harvey, «Globalization in question», 56, 1997. [Online]. Tilgjengelig på: https://canvas.harvard.edu/files/3747750/download?download_frd=1
- [139] P. Dicken, *Global shift: mapping the changing contours of the world economy*, 5. ed., Reprinted. London: Sage Publ, 2009.

- [140] D. B. Massey, *Spatial dimensions of labour: social structure and the geography of production*, Repr. i *Critical human geography*. Basingstoke: Macmillan, 1990.
- [141] J. Peck, *Offshore: Exploring the Worlds of Global Outsourcing*. Oxford University Press, 2017. doi: 10.1093/acprof:oso/9780198727408.001.0001.
- [142] 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.
- [143] 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.
- [144] 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>
- [145] 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.
- [146] Global Trade Alert, «Global Trade Alert». Åpnet: 29. november 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.globaltradealert.org/global_dynamics/day-to_1129
- [147] 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/>
- [148] 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
- [149] T. C. Vigtel, «Framskriving av tilbud av og etterspørsel etter utdanning mot 2050», 2024/48, 2024. Åpnet: 4. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/framskriving-av-tilbud-av-og-etterspørsel-etter-utdanning-mot-2050>
- [150] 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
- [151] T. C. Vigtel, «Teknisk dokumentasjon av ADMOD-framskrivingen», Statistisk sentralbyrå, 2024/52, 2024. Åpnet: 4. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/teknisk-dokumentasjon-av-admod-framskrivingen>
- [152] P. Boug mfl., «Fiscal policy, macroeconomic performance and industry structure in a small open economy», *Journal of Macroeconomics*, bd. 76, s. 103524, jun. 2023, doi: 10.1016/j.jmacro.2023.103524.

- [153] 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
- [154] Z. Jia, T. Kornstad, N. M. Stølen, og G. Hjemås, «Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040», 2023:2, 2023.
- [155] 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>
- [156] 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>
- [157] I. H. Hove, «Mest bruk av vikarbyrå ved sykehusene i Nord-Norge», SSB. Åpnet: 4. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/helse/helsetjenester/artikler/mest-bruk-av-vikarbyra-ved-sykehusene-i-nord-norge>
- [158] 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.
- [159] SSB, «Nytutdannede sykepleiere og grunnskolelærere i arbeidsmarkedet. Hvor starter de å jobbe, og hvor lenge blir de i yrket sitt?».
- [160] 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/>
- [161] 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/>
- [162] 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>
- [163] «Nasjonalt arbeidstidsregister (A-TID)», STAMI. Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/vare-tjenester/nasjonalt-arbeidstidsregister-a-tid/>
- [164] Universitetet i Bergen, «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>

- [165] T. Gunnes, R. Ekren, og H. S. Arnesen, «LÆRERMOD 2020-2040. Tilbud og etterspørsel for fem grupper av lærerutdanninger», 2023/13, 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/laererm-2020-2040/_/attachment/inline/88e4a930-a958-4dcf-8e60-a6b5a346a131:bb13eb2cac67aecc1a4b5b001a849a835a56a2b9/RAPP2023-13.pdf
- [166] Samordna Opptak, «Workbook: Dashboard utdanningsområde - utdanningstype». Åpnet: 4. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://rapport-dv.uhad.no/t/SO-datavarehus/views/Dashboardutdanningsomrde-utdanningstype_17131687875490/Skertallperutdanningsomrderog-typer?%3Aembed=y&%3Aiid=1&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y
- [167] 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/>
- [168] 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/>
- [169] 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
- [170] IPBES, «Summary for policymakers of the global assessment report on biodiversity and ecosystem services», Zenodo, nov. 2019. doi: 10.5281/zenodo.3553579.
- [171] 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
- [172] 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
- [173] 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>
- [174] Arbeidstilsynet, «Arbeidsmiljøtilstanden i Norge - status, utfordringer og trender», *Innsikt - analysenytt fra Arbeidstilsynet*, bd. 2021, nr. 4, 2021.
- [175] 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.
- [176] 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/>

- [177] 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/klimautvalget-2050-web-2.pdf>
- [178] 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.
- [179] 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.
- [180] Flyktningkonvensjonen, *Konvensjon om flyktningers stilling*. Geneve, 1951. Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1951-07-28-1>
- [181] 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.
- [182] B. O'Neill mfl., «Key Risks Across Sectors and Regions», Cambridge University Press, Cambridge, UK, jun. 2023. doi: 10.1017/9781009325844.
- [183] Utlendingsnemda, «Dublin-saker». Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.une.no/sakstyper/dublinsaker/>
- [184] 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>
- [185] 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>
- [186] 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>
- [187] 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.
- [188] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, «Analyser av krisescenarier 2019», Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, 2019. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/p1808779_aks_2018.cleaned.pdf

- [189] 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.
- [190] 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.
- [191] 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.
- [192] 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
- [193] 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
- [194] 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/>
- [195] 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.
- [196] 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>
- [197] 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.
- [198] Global Facility for Disaster Reduction and Recovery, «ThinkHazard - Norway». [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.thinkhazard.org/en/report/186-norway/EH>
- [199] C. Cao, «Three essays on transportation and environmental economics», NTNU, 2023.

- [200] 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>
- [201] 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>
- [202] 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.
- [203] SSB, «Landbruksteljing», SSB. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/landbrukstellinger/statistikk/landbruksteljing>
- [204] Fiskeridirektoratet, «Oppdrett». [Online]. Tilgjengelig på: <https://statistikkbanken.fiskeridir.no:443/PxWeb/sq/c493b445-9186-4897-959f-672a4075b6f1>
- [205] Fiskeridirektoratet, «Fiskere fra fiskermanntallet», Fiskeridirektoratet. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoe-og-tillatelser/Fiskermanntallet/fiskere-fra-manntallet>
- [206] SSB, «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>
- [207] SSB, «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/>
- [208] 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/>
- [209] SSB, «10604: Sysselsetting i reiselivsnæringene 2011 - 2021.», SSB. Åpnet: 9. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/10604>
- [210] 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, Åpnet: 4. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5176103/>
- [211] SNL, «informasjons- og kommunikasjonsteknologi», *Store norske leksikon*. 23. august 2023. Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://snl.no/informasjons-_og_kommunikasjonsteknologi
- [212] 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>

- [213] 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/>
- [214] Arbeids- og 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/>
- [215] World Economic Forum, «Future of Jobs Report 2025», World Economic Forum, 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- [216] 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>
- [217] 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.
- [218] Trygve Svalheim, John Skjeldrum, Jonas Erraia, Kristoffer Midttømme, og Sebastian Winther-Larsen, «En analyse av potensialet for kunstig intelligensdrevet effektivisering i norsk næringsliv», *Samfunnsøkonomen*, bd. 38, nr. 6, 2024.
- [219] European Agency for Safety and Health at Work., *Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health*. LU: Publications Office, 2024. Åpnet: 13. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/0488296>
- [220] J. O. Christensen, S. Knardahl, og M. B. Nielsen, «IT really matters: Associations of computer hassles and technical support with medically certified sickness absence due to mental health complaints», *Computers in Human Behavior Reports*, bd. 16, s. 100537, des. 2024, doi: 10.1016/j.chbr.2024.100537.
- [221] 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
- [222] 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/>
- [223] 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>

- [224] Kunnskapsdepartementet, «KI-milliarden er forsterket med 300 millioner kroner», Regjeringen.no. Åpnet: 4. mars 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ki-milliarden-er-forsterket-med-300-millioner-kroner/id3085942/>
- [225] NHO, «Arbeidsmiljøbarometeret», Næringslivets Hovedorganisasjon, 3/2024, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.nho.no/siteassets/nhos-arbeidsmiljobarometer-2024.pdf>
- [226] 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>
- [227] 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/>
- [228] 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>
- [229] Arbetsmilöverket, «Omvärldsrapport 2023», 2023.
- [230] 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>
- [231] 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/>
- [232] 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>
- [233] 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/>
- [234] SSB, «12351: Private føretak. 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/>
- [235] 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>
- [236] 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/>

- [237] 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.
- [238] 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/>
- [239] 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.
- [240] 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/>
- [241] 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/>
- [242] 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/>
- [243] 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>
- [244] 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
- [245] 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/>
- [246] 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>
- [247] D. H. C. Chen og C. J. Dahlman, «The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations», The World Bank, Washington, DC, 2006.
- [248] Climate action tracker, «Norway». Åpnet: 26. september 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://climateactiontracker.org/countries/norway/>

- [249] 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>
- [250] 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.
- [251] Bjerkesjö, 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>
- [252] 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
- [253] NOU 2023, «NOU 2023:3 Mer av alt raskere», 2023:3. Åpnet: 5. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f15fcec3143d1bf9cade7da6afe6e/no/pdfs/nou202320230003000dddpdfs.pdf>
- [254] A. Torvanger og O. Løfsnes, «Klimaeffekten av elektrifisering av Utsira-høyden», bd. 128, nr. 9, s. 13–22, 2014, [Online]. Tilgjengelig på: <https://samfunnsokonomene.no/app/uploads/2019/04/Samfunns%C3%B8konomnen-nr-9-2014-1.pdf>
- [255] Olje- og energidepartementet, «Energi til arbeid», 2021 2020. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/3d9930739f9b42f2a3e65adadb53c1f4/no/pdfs/stm202020210036000dddpdfs.pdf>
- [256] 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>
- [257] 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/no/sved/vedlegg3.pdf>
- [258] 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.
- [259] 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

- [260] 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>
- [261] 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>
- [262] Thema og Multiconsult, «Drivere og usikkerhet i langsiktige energimarkedsanalyser», 2022. Åpnet: 10. oktober 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/5f15fcec3143d1bf9cade7da6afe6e/no/sved/vedlegg2.pdf>
- [263] 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
- [264] 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
- [265] 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>
- [266] Økokrim, «Økokrims trusselvurdering 2022 - Økokrim». Åpnet: 4. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.okokrim.no/oekokrims-trusselvurdering-2022.6527255-549350.html>
- [267] FN, «ILO-konvensjoner», ILO-konvensjoner. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fn.no/avtaler/arbeidsliv/ilo-konvensjoner>
- [268] NOU, «NOU 2024:7 Norge og EØS: Utvikling og erfaringer», NOU 2024:7, 2024. Åpnet: 23. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/15ef86ab491f4856b8d431f5fa32de98/no/pdfs/nou202420240007000dddpdfs.pdf>
- [269] Regjeringen, «Vikarbyrådirektivet», Regjeringen.no. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2008/mars/vikarbyradirektivet/id2432770/>
- [270] Regjeringen, «Håndhevingsdirektivet», Regjeringen.no. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2015/mai/handhevingsdirektivet/id2434809/>
- [271] Regjeringen, «Direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår», Regjeringen.no. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2018/feb/direktivforslag-om-tydelige-og-forutsigbare-arbeidsvilkar/id2594358/>

- [272] Regjeringen, «Direktivet om tilstrekkelige minstelønninger i EU», Regjeringen.no. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2020/nov/direktivforslag-om-tilstrekkelige-minstelønninger/id2786982/>
- [273] 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>
- [274] Regjeringen, «Maskinforordningen», Regjeringen.no. Åpnet: 26. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/okt/forslag-til-maskinforordning/id2951107/>
- [275] 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>
- [276] Lovdata, «Plattformdirektivet: forbedring av arbeidsvilkår for personer som arbeider via digitale plattformer». Åpnet: 17. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://europolov.no/rettsakt/plattformdirektivet-forbedring-av-arbeidsvilkar-for-personer-som-arbeider-digitale-plattformer/id-29704>
- [277] 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
- [278] 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
- [279] 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>
- [280] OECD, «OECD Employment Outlook 2019». 2019. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9ee00155-en>
- [281] 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>
- [282] 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>

- [283] 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.
- [284] 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
- [285] R. K. Andersen, K. Jesnes, K. Nergaard, T. Nesheim, og S. Trygstad, «Tilknytningsformer i arbeidslivet». Fafo, oktober 2018. Åpnet: 24. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/2018-10-faktaflak.pdf>
- [286] 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>
- [287] Arbeidstilsynet, «Varebilsegmentet: Kjennetegn og tilsynserfaringer i et kriminalisert marked», 3–2022, 2022.
- [288] 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>
- [289] Arbeidstilsynet, «Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei». Åpnet: 17. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/forskrift-om-delvis-allmenngjoring-av-tariffavtaler-for-godstransport-pa-vei/>
- [290] 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>
- [291] 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%20bog%2batypisk%2barbeid%2bi%2bforetak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [292] K. Nergaard og J. Svalund, «3. Midlertidige ansettelser og innleie som kilde til ulikhet», i *Ulikhetens drivere og dilemmaer*, Universitetsforlaget, 2023, s. 54–73. doi: 10.18261/9788215065403-23-03.

- [293] F. S. Edelmann, «Nedgangen i utleie av arbeidskraft har stoppet opp», SSB. Åpnet: 17. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/nedgangen-i-utleie-av-arbeidskraft-har-stoppet-opp>
- [294] K. Alsos, R. K. Andersen, M. M. Frisell, B. Gran, K. Nergaard, og S. Trygstad, «Virkninger av innstramninger i innleieregelverket», Fafo og Samfunnsøkonomisk Analyse, Oslo, Fafo-notat 2024:2, 2024. Åpnet: 23. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/virkninger-av-innstramninger-i-innleieregelverket>
- [295] K. Nergaard, «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv», 2018:38, 2018. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf>
- [296] Arbeidstilsynet, «Risikobilde», 2023.
- [297] SSB, «13630: Landbakgrunn- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere, jobber og kontantlønn. Foreløpige og endelige tall 2016M01 - 2023M10. Statistikkbanken», SSB.
- [298] 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>
- [299] 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>
- [300] K. Jesnes og S. M. Oppegaard, «Plattformmediert gigarbeid i Norge: Fleksibilitet, uforutsigbarhet og ulikhet», i *Ulikhetens drivere og dilemmaer*, Oslo: Universitetsforlaget, s. 137–156.
- [301] H. Berglihn, Ø. Finstad, M. Noem, og P. Thrana, «Bolt-sjefen: – Mange store etablerte drosjeaktører ønsker ikke konkurranse (+)», DN.no. Åpnet: 17. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.dn.no/samferdsel/taximarkedet/bolt/oslo-taxi/bolt-sjefen-mange-store-etablerte-drosjeaktorer-onsker-ikke-konkurranse/2-1-1556727>
- [302] 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>
- [303] H. H. Lien, «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>

- [304] I. Kjørstad og D. Slettemeås, «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>
- [305] 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/>
- [306] 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.
- [307] 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
- [308] 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/>
- [309] J. I. Steen, J. R. Steen, K. Jesnes, og R. Røtnes, «The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries», 2019.
- [310] S. M. Oppegaard, «Hva er gig- og plattformøkonomien?», *Ramazzini*, bd. 27, nr. 1, s. 7–9, 2020, [Online]. Tilgjengelig på: https://www.legeforeningen.no/contentassets/031c7db949c74d08b5e237dea975ac47/ramazzini-01-2020_uann.pdf
- [311] 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.
- [312] Lovdata, «Lov om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportlova) - Kap. 4. Transport som kan drivast utan løyve - Lovdata». Åpnet: 17. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-21-45/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4
- [313] SSB, «14147: Kontorutforming og hjemmearbeid, etter ulike arbeidsforhold, statistikkvariabel og år. Statistikkbanken», SSB. Åpnet: 4. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/system/>
- [314] 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

- [315] M. B. Nielsen, J. S. Emberland, og S. Knardahl, «Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, bd. 47, nr. 1, s. 22–32, 2021, doi: 10.5271/sjweh.3907.
- [316] E. S. Bernstein og S. Turban, «The impact of the ‘open’ workspace on human collaboration», 2018, doi: 10.1098/rstb.2017.0239.
- [317] M. B. Nielsen og S. Knardahl, «The impact of office design on medically certified sickness absence», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, bd. 46, nr. 3, s. 330–334, 2020, doi: 10.5271/sjweh.3859.
- [318] R. H. Borge, H. A. Johannessen, K. I. Fostervold, og M. B. Nielsen, «Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample», *Scand J Work Environ Health*, bd. 49, nr. 3, s. 222–230, apr. 2023, doi: 10.5271/sjweh.4078.
- [319] R. H. Borge, H. A. Johannessen, K. I. Fostervold, og M. B. Nielsen, «Does job control contribute to differences in physician-certified sickness absence across office concepts? A mediation analysis in a nationally representative sample», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, bd. 50, nr. 6, s. 416–425, 2024, doi: 10.5271/sjweh.4167.
- [320] M. B. Nielsen, J. O. Christensen, og S. Knardahl, «The contribution of office design to the appraisal of job control: A longitudinal study», *Scandinavian Journal of Psychology*, bd. 64, nr. 6, s. 755–765, 2023, doi: 10.1111/sjop.12933.
- [321] T. K. Dalsbø, L.-K. Lunde, I. L. Jørgensen, og J. O. Christensen, «Oppdatering av forskningsstatus for arbeid hjemmefra, arbeidsmiljø og helse - en sonderende oversikt», mai 2024.
- [322] L. Fløvik *mfl.*, «Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering», Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2760053>
- [323] 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/forskriftsendringene-ble-fastsatt-ved-kongelig-resolusjon-18.-mars-2022-og-trer-i-kraft-1.-juli-2022..pdf>
- [324] Lovdata, «Norges Høyesterett - Dom: HR-2024-1571-A - Lovdata». Åpnet: 6. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/HRSIV/avgjorelse/hr-2024-1571-a?q=yrkesskade%20p%C3%A5%20hjemmekontor>
- [325] Opinion, «Hjemmekontor forblir populært». Åpnet: 6. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.opinion.no/innlegg/hjemmekontor-forblir-populaert>
- [326] L. Stalsberg, «Hvordan vil det nye arbeidslivet etter pandemien se ut?», *Arbeid og Helse*, s. 6–10, 2021, Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/content/uploads/2021/12/Arbeid-og-Helse-2021.pdf>

- [327] K. Alsos, S. M. Oppegaard, og S. Trygstad, *Den norske arbeidslivsmodellen - status og utfordringer i en brytningstid*. Gyldendal, 2024.
- [328] NOU 2023:30, «Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi», Finansdepartementet, NOU 2023:30, des. 2023. Åpnet: 21. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-30/id3018750/>
- [329] E. M. Dahl og I. M. Hagen, «Medbestemmelsesbarometeret 2024: Ledelse, demokrati og jobbtilfredshet», Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet - storbyuniversitetet, AFI-Rapport 2024:14, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3165283>
- [330] K. Nergaard, «Holdninger til fagorganisering», Fafo, FAFO-rapport 2020:33, 2020. Åpnet: 24. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/holdninger-til-fagorganisering>
- [331] K. Alsos og K. Nergaard, «2. Et organisert arbeidsliv – et gode for alle også i fremtiden?», i *Ulikhetens drivere og dilemmaer*, i Books. , Universitetsforlaget, 2023, s. 35–53. doi: 10.18261/9788215065403-23-02.
- [332] K. Alsos, K. Nergaard, og E. Svarstad, «Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler», 2021:7, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/arbeidsgiverorganisering-og-tariffavtaler>
- [333] K. Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021», 2022:9, 2022. [Online]. Tilgjengelig på: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021
- [334] K. Nergaard, «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022», Fafo, Oslo, Fafo-notat 2024:05, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/10405.pdf>
- [335] T. A. Stokke, «Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998», 2000:10, 2000. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.fafo.no/media/com_netsukii/643.pdf
- [336] K. Nergaard og E. Svarstad, «Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr et kollektivt trykk?», *Søkelys på arbeidslivet*, bd. 38, nr. 2, s. 81–98, sep. 2021, doi: 10.18261/issn.1504-7989-2021-02-01.
- [337] K. Nergaard og A. M. Ødegård, «Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021», Fafo, Fafo-notat 2024:01, 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.fafo.no/images/pub/10395_ny_1.pdf
- [338] A. M. Ødegård og R. K. Andersen, «Arbeids- og levekår for bosatte arbeidssinnvandrere fra Polen og Litauen», Fafo, 2021:14, 2021. Åpnet: 18. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20781.pdf>
- [339] K. Nergaard og A. M. Ødegård, «Organisasjonsgrad blant arbeidssinnvandrere», 2022:12, 2022. Åpnet: 14. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2022/10368.pdf>
- [340] S. Trygstad og R. Steen-Jensen, «5. Demokrati på jobben», i *Ulikhetens drivere og dilemmaer*, Universitetsforlaget, 2023. doi: 10.18261/9788215065403-23-05.

- [341] M. Bråten og K. Nergaard, «Fagforeningsknusing på norsk: Sett fra fagforeningenes ståsted», Fafo, FAFO-rapport 2024:43, 2024. Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fagforeningsknusing-pa-norsk>
- [342] 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>
- [343] A. Benedictow *mfl.*, «Evaluerings 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+Evaluerings+av+ordningen+med+allmenngj%C3%B8ring+av+tariffavtaler.pdf>
- [344] L. Eldring og K. Alsos, «Lovfestet minstelønn: Norden og Europa – en oppdatering», 2014:20, 2014. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/images/pub/2014/10207.pdf>
- [345] 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>
- [346] 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.
- [347] B. Jordfald, E. Svarstad, og R. Nymoen, «Hvem er de lavlønte?», 2021:29, 2021. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/en/publications/hvem-er-de-lavlonte>
- [348] 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.
- [349] E. Moen Dahl og I. M. Hagen, «Medbestemmelsesbarometeret 2022: Hva nå? Mikromodellens møte med nye utfordringer», Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet - storbyuniversitetet, Report, jan. 2023. Åpnet: 23. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://oda.oslomet.no/oda-xmloi/handle/11250/3045621>
- [350] Arbeidstilsynet, «Verneombud». Åpnet: 23. januar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/>
- [351] 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/>
- [352] Helsedirektoratet, «Endringslogg», Helsedirektoratet. Åpnet: 5. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/koronavirus/endringslogg>
- [353] 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/>

- [354] 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>
- [355] Arbeidstilsynet, «Årsrapport 2021», apr. 2022. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705ebe9c18/arbeidstilsynets-arsrapport-2021.pdf>
- [356] Politiet, «Etterretningsdoktrinen for politiet», 2020. Åpnet: 9. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://kudos.dfo.no/documents/19069/files/19332.pdf>
- [357] 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>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Utsikt – Utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme fremtidens arbeidsliv

3. 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, Vegard Stolsmo Foldal, Ingrid Stette Haarberg, Thomas Sætre Jakobsen, Cecilie Åldstedt Nyrønning og Jan Erik Sørheim.

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

ole.magnus.theisen@arbeidstilsynet.no

Utgitt:

Mars 2025

Postadresse:

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN 978-82-94086-10-8

arbeidstilsynet.no