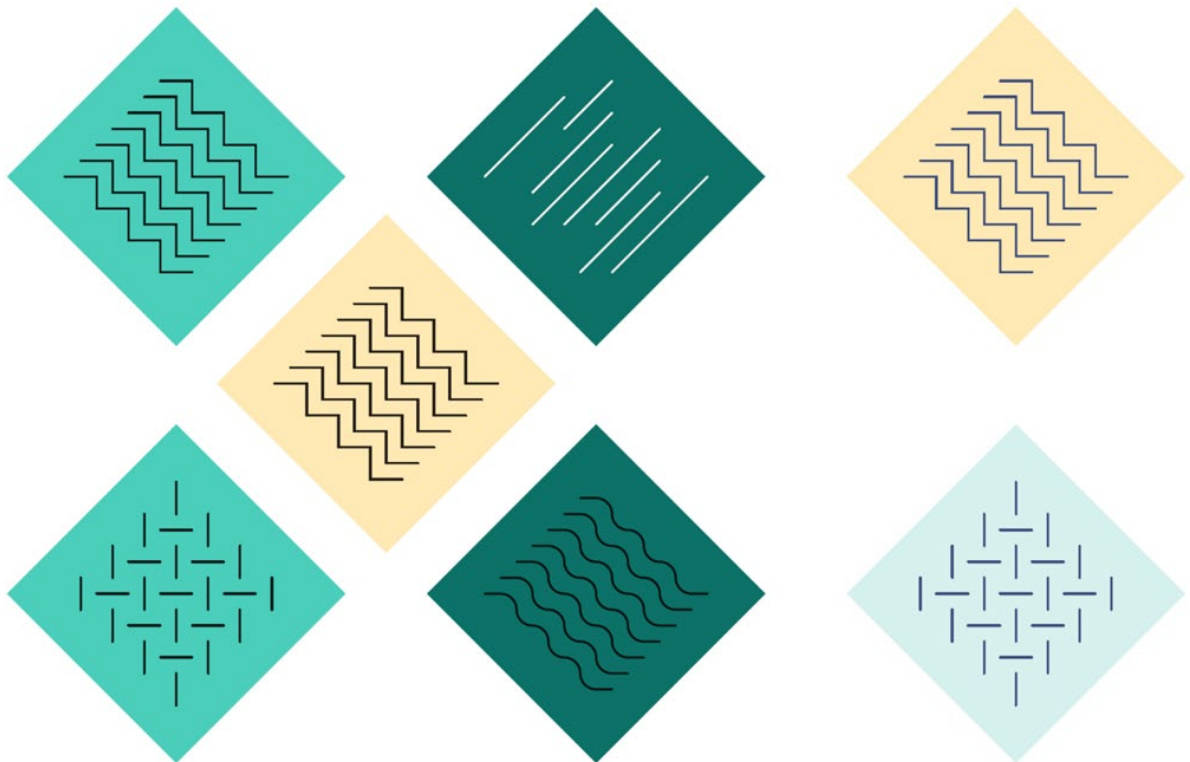




Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets Risikobilde

Sammendrag



Innhold

Innhold	1
Innledning	2
Kriterier for prioritering av arbeidsmiljøproblem	4
Kriterier for prioritering av seriøsitetsproblemer	5
Kriterier for prioritering av a-krimproblemer	5
Mål 1: Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	6
Arbeidsmiljøproblem 1: Arbeidsrelatert kreft	6
Utsatte grupper	7
Arbeidsmiljøproblem 2: Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	8
Utsatte grupper	9
Arbeidsmiljøproblem 3: Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	9
Utsatte grupper	10
Arbeidsmiljøproblem 4: Arbeidsrelaterte psykiske plager	11
Utsatte grupper	12
Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår	13
Seriøsitetsproblem 1: Brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår	14
Seriøsitetsproblem 2: Uforsvarlig innkvartering	14
Seriøsitetsproblem 3: Ulovlig innleie	15
Seriøsitetsproblem 4: Omgåelse av arbeidsgiveransvar	15
Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes	17
A-krimproblem 1: Lønnstyveri	17
A-krimproblem 2: Falsk entreprise	18
A-krimproblem 3: Fiktiv dokumentasjon	18
Avsluttende bemerkninger	20
Referanser	22

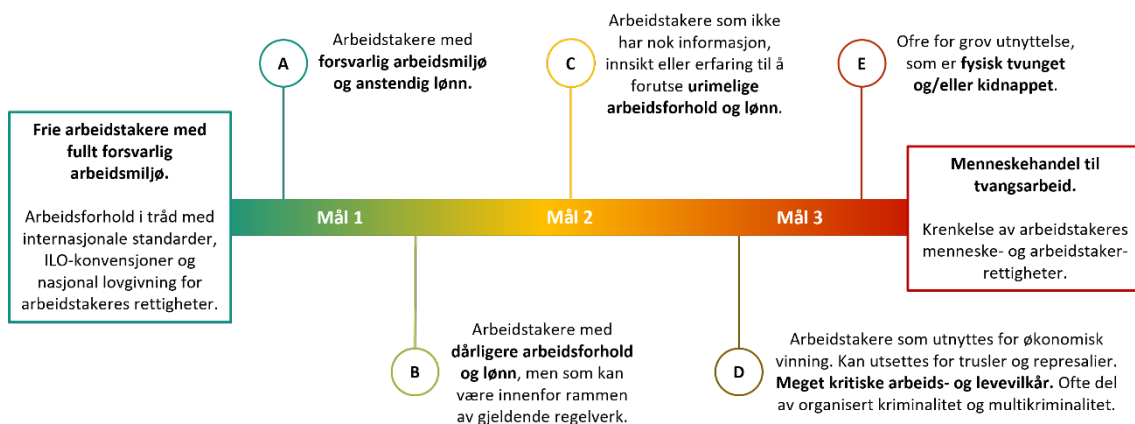
Innledning

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor mer enn 250 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet. Dette er virksomheter med svært ulike arbeidsmiljøutfordringer, samt ressurser, vilje og evne til å håndtere utfordringene. Arbeidstilsynet prioriterer innsatsen mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for utnyttning, sykdom eller skade, og mot aktører som gjennom useriøsitet og arbeidslivskriminalitet (a-krim) setter arbeidsmiljøtilstanden under press. Arbeidstilsynet skal ha målrettet aktivitet for å forebygge svært alvorlige konsekvenser som for eksempel arbeidsskadedødsfall eller alvorlige sykdommer. Vi skal også forebygge mindre alvorlige konsekvenser for en stor gruppe arbeidstakere, som i sum kan ha store samfunns- og folkehelsemessige konsekvenser, som for eksempel sykefravær på grunn av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Et nøkternt estimat viser at tapte leveår og tapt livskvalitet som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker koster samfunnet henholdsvis 15,6 milliarder kroner og 3,2 milliarder kroner per år. Dette utgjør 63 prosent av de totale samfunnskostnadene på 30 milliarder kroner per år som følge av arbeidsrelaterte sykdommer og skader. 37 prosent av kostnadene er knyttet til behandling, uførepensjon og tapt produksjon [1]. En annen studie har anslått de totale samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til ikke-optimalt arbeidsmiljø til 75 (30 – 110) milliarder kroner per år [2]. Studien mener tidligere anslag (30 milliarder kroner) er svært konservativt, da enkelte sentrale samfunnskostnader ikke er inkludert.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) gir årlig i tildelingsbrevet de økonomiske rammene for Arbeidstilsynet og angir prioriteringer, mål og rapporteringskrav. Tildelingsbrevet er sammen med instruks om virksomhets- og økonomistyring, styrende for Arbeidstilsynets årlige virksomhet og angir hvilke områder som har høyest prioritet. I tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet fra AID for 2023 er det beskrevet tre mål som Arbeidstilsynet skal prioritere:

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

Disse tre målene befinner seg på en skala fra seriøse og anstendige arbeidsforhold, via dårligere vilkår til svært kritikkverdige arbeidsforhold og, i verste fall, menneskehandel til tvangsarbeid. Dette er illustrert i Figur 1 under.



Figur 1: Skala for arbeidsforhold fra fullt forsvarlige og anstendige forhold til menneskehandel til tvangsarbeid, med Arbeidstilsynet overordnede mål. Inspirert av: Center mod menneskehandel, 2019: Undgå skjult tvangsarbeid. Guidelines til virksomheder og arbeidsgivere.

I *Risikobilde* skiller vi mellom **arbeidsmiljøproblemer** under mål 1, **seriøsitetsproblemer** under mål 2 og **a-krimproblemer** under mål 3. Det er viktig å være klar over at målene kan være delvis overlappende. Nærmere bestemt, arbeidsmiljøproblemene beskrevet under mål 1 kan også finnes under mål 2, og både arbeidsmiljøproblemene og seriøsitetsproblemene beskrevet under mål 1 og 2 kan finnes under mål 3, men ikke motsatt. Det som først og fremst skiller målene fra hverandre, er graden av evne og vilje fra arbeidsgivers side til å gi sine arbeidstakere et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og rettfærdige lønns- og arbeidsvilkår.

Risikobilde utarbeides for å gi et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriterte risikobaserte aktiviteter for å nå målene som beskrives i tildelingsbrevet. Formålet er å presentere arbeidsmiljøproblemer knyttet til helseutfall og problemer knyttet til useriøsitet og arbeidslivskriminalitet (a-krimproblemer) som Arbeidstilsynet bør iverksette aktiviteter mot.

Risikobilde er ikke et underlag for all aktivitet som Arbeidstilsynet gjennomfører. I tillegg til risikobaserte aktiviteter vil Arbeidstilsynet ha oppgaver som er basert på andre føringer og forpliktelser. Oppfølging av godkjenningsordninger, tips og markedskontroll er eksempler på slike oppgaver.

Risikobilde inneholder beskrivelser av totalt fire arbeidsmiljøproblemer, fem seriøsitetsproblemer og tre a-krimproblemer.

Risikobilde består av to deler:

- Et sammendrag (dette dokumentet) som gir en overordnet og kortfattet beskrivelse av valgte arbeidsmiljøproblemer, seriøsitetsproblemer og a-krimproblemer.
- *Risikobilde* gir en detaljert og utfyllende beskrivelse av og begrunnelser for valgte arbeidsmiljøproblemer, seriøsitetsproblemer og a-krimproblemer, og skal brukes i Arbeidstilsynets interne prosess med valg av aktiviteter, og gi føringer for innhold i aktivitetene.

Risikobilde har blitt utarbeidet i fire faggrupper med representanter fra seksjon for arbeidsmiljøfag og seksjon for analyse i Arbeidstilsynet. Faggruppene er definert ut fra følgende fagområder: kjemi/biologi, organisatorisk/psykososialt/ ergonomisk/inkluderende arbeidsliv, ulykke, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Bidragene fra faggruppene er koordinert av et sekretariat bestående av representanter fra seksjon for arbeidsmiljøfag. Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gitt innspill på bruk av data hentet fra Faktabok 2021 og noa.stami.no.

Arbeidsmiljøproblemene som prioriteres i *Risikobilde* er basert på kunnskap presentert i Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, supplert med analyser av Arbeidstilsynets egne data og tilsynserfaringer, og øvrig forskningslitteratur og analyser som foreligger på området. Kunnskapsunderlaget indikerer at arbeidsmiljøtilstanden ikke er vesentlig endret de siste årene, og derfor vil flere av arbeidsmiljøproblemene som prioriteres i dette *Risikobilde* ha blitt trukket frem i tidligere utgaver av *Risikobilde*.

I denne versjonen av *Risikobilde* er det gjort mindre endringer fra forrige utgave av *Risikobilde* når det gjelder mål 1: for arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade er ulykker der arbeidstaker blir påført voldsskade inkludert i listen over ulykkestyper/delproblem, samt utsatte næringer. I tillegg er statistikk om ulykker i akvakultur inkludert. Seriøsitetsproblemene under mål 2 er oppdatert med nye tall og tilstandsbeskrivelser. I tillegg er det tidligere seriøsitetsproblemet lønnsstyveri omdefinert til et a-krimproblem, mens brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår er innført som et seriøsitetsproblem. De største endringene, finner vi under mål 3. Der a-krimproblemene tidligere representerte de tre felles brukermålene innenfor a-krim samarbeidet, er de nå erstattet av tre nye a-krimproblemer som beskriver viktige utfordringer som faller inn under Arbeidstilsynets ansvarsområde. Disse er, i tillegg til lønnsstyveri, falsk entrepris og fiktiv dokumentasjon.

Kriterier for prioritering av arbeidsmiljøproblem

Arbeidsmiljøproblemene som det anbefales at Arbeidstilsynet iverksetter aktivitet mot, er prioritert ut ifra en vurdering av problemets alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial, og kvaliteten på kunnskapen om problemet.

- **Alvorlighet:** Arbeidsmiljøproblemene kan knyttes til observerbare eller antatte fremtidige negative konsekvenser som vurderes som alvorlige.
- **Omfang:** Arbeidsmiljøproblemet gjelder for en konkret gruppe av et visst omfang.
- **Forebyggingspotensial:** Årsakene til arbeidsmiljøproblemet er klart definert, og det finnes tiltak som gjør at man kan forebygge problemet.
- **Kvalitet på kunnskap:** Det finnes pålitelige kilder som beskriver arbeidsmiljøproblemet og dokumenterer sammenhengen mellom eksponering og konsekvens.

Arbeidsmiljøproblemene som presenteres er vurdert opp mot, og skårer gjennomgående høyt på, kriteriene for risikobasering knyttet til alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial og kvalitet på kunnskap. Anbefalingene er ikke en komplett oversikt over risiko i arbeidslivet, men et kvalitetssikret utvalg.

Kriterier for prioritering av seriøsitetsproblemer

Seriøsitetsproblemene er også valgt ut på bakgrunn av en vurdering av alvorlighet og omfang. Alvorlighet er vurdert både som konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet mer generelt. Siden vi ikke har like gode data på alvorlighet og omfang for seriøsitetsproblemene som for arbeidsmiljøproblemene, er vurderingen gjort med større grad av skjønn.

Kriterier for prioritering av a-krimproblemer

Avdekking og bekjempelse av arbeidslivskriminalitet tar ikke utgangspunkt i vurderinger av risiko i virksomheter, men kjennetegn ved kriminelle aktører og kriminelle handlinger. Arbeidstilsynets spissede a-kriminnsats er derfor primært innrettet mot å stanse eller bekjempe de kriminelle aktørene som sådan, fremfor å utbedre arbeidsmiljøet i de helt eller delvis kriminelle virksomhetene. Arbeidsmiljøgevinsten av a-kriminnsatsen vil være knyttet til at omfanget og alvorligheten av arbeidslivskriminalitet i norsk arbeidsliv reduseres.

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

Følgende fire arbeidsmiljøproblemer er inkludert i *Risikobilde*:

- arbeidsrelatert kreft
- arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade
- arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- arbeidsrelaterte psykiske plager

Arbeidsmiljøproblem 1: Arbeidsrelatert kreft

Arbeidsrelatert kreft er tilfeller hvor man antar at eksponering for kreftfremkallende agens på jobben har vært en medvirkende årsak til utvikling av kreftsykdommen. Slike agens er vanligvis kjemiske stoffer eller stråling, men inkluderer også andre faktorer som for eksempel nattarbeid. Ifølge Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, status og utviklingstrekk [3] er det anslått at i Norden er om lag 3 prosent av alle krefttilfeller blant menn og 0,1 prosent av alle krefttilfeller blant kvinner kan tilskrives eksponering på jobb. Dette utgjør om lag 600 krefttilfeller per år.

På grunn av lang latenstid, komplekse eksponeringsbilder og mangelfulle datakilder er det ofte vanskelig å fastslå om et krefttilfelle er arbeidsrelatert. I Norge melder leger årlig inn nær 80 nye tilfeller av arbeidsrelatert kreft til Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS) og om lag 270 pasienter utredes årlig for arbeidsrelatert kreft ved arbeidsmedisinske avdelinger. Disse krefttilfellene er utbredt blant sysselsatte i typiske industri- og håndverksyrker [3]. Krefttyper der flest tilfeller kan tilskrives forhold på jobben, er mesoteliom, nese- og bihulekreft, lungekreft, strupekreft og blærekreft. Når det gjelder nordiske menn, er det anslått at 83 prosent av alle tilfeller av mesoteliom, 30 prosent av all nese- og bihulekreft, 18 prosent av all lungekreft, 6 prosent av all strupekreft, 2 prosent av all blærekreft og 1 prosent av alle leukemier kan tilskrives yrkeseksponeringer. Dette gjelder ikke nordiske kvinner, som har vært mye mindre utsatt for yrkeseksponeringer på grunn av lavere yrkesdeltakelse i eksponerte yrker

Ifølge ILO (International Labour Organization) er kreft den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall. Deres beregninger viser at over 120 000 personer i EU-land får kreft hvert år på grunn av eksponeringer de har vært utsatt for i yrkessammenheng [4]. *EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021—2027* [5] viser at kreft er hovedårsaken til arbeidsrelaterte dødsfall i EU, og utgjør 52 % av dødsfallene. I denne rapporten er det estimert at kreftfremkallende kjemikalier bidrar til 100 000 arbeidsrelaterte dødsfall i EU hvert år.

Kreftfremkallende stoffer på arbeidsplassen i dagens arbeidsmiljø kan f.eks. være ulike typer kjemiske produkt og naturlige eller prosessgenererte kjemikalier som støv, røyk og fibre. Det eksisterer ikke noen god samlet nasjonal oversikt over hvilke næringer eller yrker

som utsettes for kreftfremkallende stoffer. Ifølge Faktaboken 2021 [3] oppgir 23 prosent av de sysselsatte, det vil si om lag 603 000 personer, at de i sin arbeidshverdag kan lukte eller puste inn ulike forurensninger i arbeidsatmosfæren.- Dette inkluderer innånding av kjemikalier/kjemiske produkter, mineralstøv, metallrøyk/-støv, organisk støv, gass/damp, eksos eller brannrøyk. Høy andel som oppgir eksponering, finner vi i mannsdominerte yrker med grunnskole eller videregående skole.

Yrkesrelatert kreft kan forebygges ved at arbeidstakerne beskyttes mot eksponering for kreftfremkallende stoffer. Eksponering for kreftfremkallende kjemikalier skyldes ofte mangelfull kartlegging og risikovurdering av kjemisk helsefare. Et styrket søkelys på forebygging av eksponering for kreftfremkallende kjemikalier i arbeidslivet vil sannsynligvis også føre til økt oppmerksomhet på forebygging av eksponering for kjemikalier generelt. Dette er fordi tiltak for å forebygge eksponering for kreftfremkallende kjemikalier, i stor grad vil være de samme som for kjemikalier generelt.

I *Risikobilde* har Arbeidstilsynet valgt å trekke fram arbeidsrelatert kreft som et prioritert arbeidsmiljøproblem på bakgrunn av stort internasjonalt fokus og alvorligheten av utfallet. Siden arbeidsrelatert kreft er et arbeidsmiljøproblem som kan skyldes eksponering for svært mange ulike faktorer, har vi valgt å trekke frem noen utvalgte eksponeringer som det er særlig viktig at Arbeidstilsynet retter fokus mot.

Disse eksponeringene er:

- asbest
- dieseleksos
- radon
- respirabelt krystallinsk silika
- sveiserøyk

Utsatte grupper

Utsatte hovednæringer for de fem prioriterte eksponeringene er:

- B Bergverksdrift og utvinning
- C Industri
- E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet
- F Bygge- og anleggsvirksomhet
- G Varehandel, reparasjon av motorvogner, nærmere bestemt 45 Varehandel, reparasjon av motorvogner
- H Transport og lagring

For nærmere beskrivelse av de ulike eksponeringene, omfang, alvorlighet, forebyggingspotensiale og mer detaljer om utsatte grupper vises det til *Risikobilde*.

Arbeidsmiljøproblem 2: Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade

Arbeidsulykker representerer et betydelig samfunnsproblem, og har store konsekvenser både for den som rammes, for den enkelte virksomhet og for samfunnet som helhet. Med arbeidsulykke menes *en plutselig eller uventet ytre påkjenning eller belastning som skadelidte har vært utsatt for i forbindelse med arbeidet*. Arbeidsskader antas å utgjøre ca. 11 prosent av alle skadetilfeller i Norge.

I perioden 2014-2021 har i gjennomsnitt 31 personer omkommet per år i arbeidsrelaterte ulykker i det landbaserte arbeidslivet. Omtrent 22 000 arbeidsskader meldes til NAV hvert år. Av disse er det omtrent 10 000 (46 %), som antas å medføre fravær på mer enn tre dager. Data fra en tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU-tillegg) tyder imidlertid på at tallet på arbeidsskader er langt høyere og kan ligge rundt 100 000, men dette inkluderer også skader uten fravær.

Arbeidsulykker kan inntreffe i alle virksomheter, men det er likevel noen næringer som er mer utsatt enn andre fordi de i større grad utfører risikofylte arbeidsoppgaver. Samtidig er det noen arbeidsoperasjoner/aktiviteter innad i næringene som er mer risikofylte enn andre, og det kan også være enkelte grupper arbeidstakere som er mer eksponert for risiko enn andre.

Basert på hyppige ulykkestyper og arbeidsoperasjoner som leder til arbeidsskadedødsfall og/eller alvorlige ulykker, er arbeidsmiljøproblemet arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade delt inn i sju ulykkestyper/delproblem:

- fallulykker ved arbeid i høyden
- ulykker hvor arbeidstaker blir truffet av gjenstand
- ulykker hvor arbeidstaker blir klemt/fanget
- ulykker hvor arbeidstaker blir stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand
- arbeidsulykker i trafikken
- ulykker med kjøretøy, på annet sted enn offentlig vei
- ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade

Ulykker skyldes som regel en kombinasjon av flere årsaker; menneskelige, teknologiske, organisatoriske og andre årsaker. Menneskelige årsaker er ofte knyttet til kognitive feilhandlinger og brudd på praksis eller prosedyrer. Teknologiske årsaker er ofte knyttet til mangler ved barrierer. Organisatoriske årsaker er ofte mangler ved risikovurderinger og mangler ved kompetanse og opplæring. Andre årsaker dreier seg ofte om natur- og værforhold. Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade kan forebygges ved at virksomhetene jobber systematisk med [\[6\]](#):

- å etablere god og helhetlig sikkerhetsstyring
- god planlegging og kommunikasjon
- å sikre systematisk barrierestyring
- å sikre den tekniske tilstanden og egnetheten ved materialer og utstyr
- sårbare grupper
- å forebygge menneskelige feilhandlinger

Utsatte grupper

Utsatte hovednæringer i ikke-prioritert rekkefølge:

- A Jordbruk, skogbruk og fiske (inkl. akvakultur)
- B Bergverksdrift og utvinning
- C Industri
- D-E Elektrisitet, vann og renovasjon
- F Bygge- og anleggsvirksomhet
- H Transport og lagring, først og fremst 49.4 Godstransport
- N Forretningsmessig tjenesteyting
- Q Helse- og sosialtjenester (gjelder ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade)
- Off. adm., forsvar, sosialforsikring (gjelder ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade)
- P Undervisning (gjelder ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade)

I tillegg til de næringene nevnt som utsatte grupper over, er også unge arbeidstakere og utenlandske arbeidstakere betegnet som særlig utsatte grupper for alvorlig skade ved arbeidsulykke.

I *Risikobilde* finnes utfyllende beskrivelser av ulykkestyper, utsatte grupper, årsaker og forebyggingspotensiale for Arbeidsmiljøproblem 2: Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade.

Arbeidsmiljøproblem 3: Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Muskel- og skjelettplager er vanlige i dagens arbeidsliv. Tall fra faktaboka [3] viser at sju av ti sysselsatte oppgir at de har hatt muskel- og skjelettplager siste måned. Dette tilsvarer nærmere 1 780 000 personer. Over halvparten av disse (56 %) oppgir at plagene helt eller delvis skyldes jobben, dette tilsvarer omtrent 38 % av alle sysselsatte. Forekomsten av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager har endret seg fra 42 % til 38 % i perioden 2000 til 2019. Nakke- /skulder-plager og korsryggsmerter er de vanligste plagene.

Muskel- og skjelettplager har stor betydning både for yrkesdeltakelse, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Muskel- og skjelettlidelser utgjør den største andelen av det legemeldte sykefraværet i Norge, og i 2019 var diagnosegruppen årsaken til 39 prosent av langtidssykefraværet (over 16 dager) på norske arbeidsplasser. Langtidsfraværet relatert til muskel- og skjelettdiagnoser medfører nærmere 10 millioner tapte dagsverk per år. Studier viser at om lag 23 % av alle sykefraværstilfeller kan settes i sammenheng med mekaniske faktorer i arbeidsmiljøet [3].

Det er et stort forebyggingspotensial knyttet til muskel- og skjelettplager i arbeidslivet, og arbeidsplassen er en viktig arena for forebygging. Studier viser at en rekke faktorer i arbeidsmiljøet har betydning for muskel- og skjelettplager og det er viktig å jobbe forebyggende med disse risikofaktorene før smerter og plager oppstår. Studier av den norske yrkesbefolkningen anslår at to av fem tilfeller av korsryggsmerter og nærmere ett av

fire tilfeller av nakke/skulderplager kan settes i sammenheng med forhold på arbeidsplassen. Det er anslått at 24 prosent av tilfellene av rygg smerter kunne vært unngått dersom man reduserte mekaniske arbeidsmiljøfaktorer som langvarig stående arbeid, løft i ubekvemme stillinger og arbeid som krever at man sitter på huk/kne. Videre kunne 16 prosent av tilfellene av rygg smerter vært unngått dersom man reduserte opplevelsen av høye jobbkrav og lav selvbestemmelse. Denne kunnskapen indikerer at det ligger et betydelig forebyggingspotensial på den enkelte arbeidsplass.

Basert på forskningen til STAMI og internasjonal forskning, vet vi at både mekaniske eksponeringer, organisatoriske- og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer kan ha betydning for utviklingen og forverringen av muskel og skjelettplager.

Forskning viser at følgende forhold i arbeidsmiljøet har betydning for muskel- og skjelettplager:

- arbeid med hodet fremoverbøyd
- arbeid i fremoverbøyd stilling
- gjentatte og ensidige hånd/armbevegelser
- stående arbeid
- arbeid med løftede armer
- løft i ubekvemme stillinger
- arbeid på huk eller knær
- tunge løft
- tungt fysisk arbeid
- vibrasjoner
- høye kvantitative krav og lav kontroll
- rollekonflikt
- lav lederstøtte
- monotont arbeid

Kjente risikofaktorer som har betydning for nye og tilbakevendende og vedvarende muskel- og skjelettplager, er nærmere omtalt i *Risikobilde*. Det er disse forholdene (eksponeringene) Arbeidstilsynet må ta utgangspunkt i ved planlegging og gjennomføring av aktiviteter for å sikre arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle.

Utsatte grupper

Følgende næringer har høy forekomst av etablerte risikofaktorer for muskel- og skjelettplager, forekomst av muskel- og skjelettplager, og sykefravær knyttet til muskel- og skjelettplager. Næringene er listet i prioritert rekkefølge på hovednæringsnivå (NOAs næringsgrupper er listet uprioritert innenfor hovednæringene):

1. Q Helse- og sosialtjenester

- Sykehjem/pleie- og omsorgsinstitusjon
- Hjemmetjenesten
- Sykehustjenester
- Lege-/tannlegeklinikker

2. **F Bygge- og anleggsvirksomhet**
 - Byggevirksomhet
 - Anleggsvirksomhet
3. **G Varehandel, reparasjon av motorvogner**
 - Bilverksted/-handel
4. **I Overnattings- og serveringsvirksomhet**
 - Overnatting/servering
5. **S Annen tjenesteyting, N Forretningsmessig tjenesteyting**
 - Kontortjenester/personlig tjenesteyting
 - Arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå
6. **A Jordbruk, skogbruk og fiske**
 - Jord-/skogbruk/fiske/ akvakultur
7. **H Transport og lagring**
 - Passasjertransport vei/bane

I *Risikobilde* finnes en mer detaljert oversikt (tabell 12), samt mer informasjon om utsatte undernæringer og yrkesgrupper.

Arbeidsmiljøproblem 4: Arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykisk helse har stor betydning for yrkesdeltagelse, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Tall fra Faktaboka [3] viser at i perioden 2017–2019 var psykiske lidelser årsak til 24 prosent av det legemeldte sykefraværet med over 16 dagers varighet. Langtidssykefraværet medfører om lag 5,5 millioner tapte dagsverk per år. I de siste årene, og i et lengre perspektiv, har det vært en økning i legemeldt sykefravær på grunn av psykiske plager og lidelser, både i antall og i forhold til andre årsaker til sykefravær. Det har også vært en økning i andelen med psykiske lidelser blant uføretrygdede.

Andelen sysselsatte som rapporterer om psykiske plager som nervøsitet, angst, rastløshet, nedtrykthet eller depresjon i løpet av den siste måneden har gått noe opp de siste årene. Andelen ligger nå på 22 prosent (569 000 yrkesaktive). Det er 3 prosentpoeng høyere enn i 2016. Over halvparten av de med plager (297 000 yrkesaktive) oppgir at plagene helt eller delvis skyldes forhold på jobben; dvs. at plagene er *arbeidsrelaterte*. Dette tilsvarer en andel på 11 prosent. I utsatte yrkesgrupper er dette tallet så høyt som 20 prosent.

Studier viser at en rekke faktorer i det organisatoriske og det psykososiale arbeidsmiljøet har betydning for psykiske plager. Over en fjerdedel av forekomsten av lettere psykiske plager blant yrkesaktive kan tilskrives organisatoriske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet. Dette kan sees som et uttrykk for forebyggingspotensial, dvs. at 28 prosent av tilfellene med lettere psykiske plager kunne vært unngått ved å fjerne ugunstig organisatorisk og psykososial eksponering i arbeidsmiljøet.

Omfattende forskning har identifisert at følgende arbeidsmiljøforhold er relatert til psykiske plager og lidelser:

- høye jobbkrev og lav jobbkontroll– i kombinasjon og hver for seg
- høye emosjonelle krav
- ubalanse mellom innsats og belønning
- mobbing
- høy grad av rollekonflikt
- lav sosial støtte
- jobbusikkerhet
- vold og trusler
- uønsket seksuell oppmerksomhet

Mer utfyllende beskrivelser av disse risikofaktorene finnes i *Risikobilde*. Det er disse forholdene (altså eksponeringene) Arbeidstilsynet må ta utgangspunkt i ved planlegging og gjennomføring av aktiviteter for å sikre arbeidsmiljølovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot psykiske skadevirkninger (arbeidsmiljøloven § 1-1), forebygger faktorer som kan innvirke negativt på arbeidstakernes psykiske helse (arbeidsmiljøloven § 4-1 (1)) og at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger (arbeidsmiljøloven § 4-1 (2)).

Utsatte grupper

Følgende næringer har høy forekomst av etablerte risikofaktorer for psykiske plager, forekomst av psykiske plager og sykefravær knyttet til psykiske plager. Næringene er listet i prioritert rekkefølge på hovednæringsnivå (NOAs næringsgrupper er listet uprioritert innenfor hovednæringene):

- 1. Q Helse- og sosialtjenester**
 - Sykehjem/pleie- og omsorgsinstitusjon
 - Hjemmetjenesten
 - Sykehustjenester
 - Lege-/tannlegeklinikker
 - Barnehage/SFO
 - Barnevern/sosialkontor
- 2. H Transport og lagring**
 - Passasjertransport vei/bane
- 3. I Overnattings- og serveringsvirksomhet**
 - Overnatting/servering
- 4. N Forretningsmessig tjenesteyting**
 - Arbeidskraftutleie/bemanningsbyrå

I *Risikobilde* finnes en mer detaljert oversikt (tabell 13), samt mer informasjon om utsatte undernæringer og yrkesgrupper.

Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Dersom en virksomhet tilbyr sine arbeidstakere dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge, bryter det med det vi betrakter som seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår. Dette omfatter både tilfeller som defineres som sosial dumping, altså der utenlandske arbeidstakere får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er normalt i samme yrke, og tilfeller der norske arbeidstakere rammes. Virksomheter som ikke har seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår kan virke svekkende for arbeidsmiljøet ikke bare innenfor egen virksomhet, men for hele næringer.

Det finnes ikke tall på hvor mange virksomheter som ikke har seriøse og anstendige arbeidsvilkår, eller hvor mange arbeidstakere som er utsatt for dette. Dette skyldes blant annet at det ikke finnes klare og målbare definisjoner på hva vi anser som seriøse og anstendige arbeidsvilkår, eller hva som skal til for at en virksomhet kan kalles useriøs. Generelt, kan vi si at slike virksomheter har lagt seg på en arbeidsmiljøstandard hvor de i beste fall kun følger minstekrav, i verste fall bryter deler av arbeidsmiljølovgivningen. Dette kan dreie seg om både bevisste og ubevisste lovbrudd. Lovbruddene er likevel ikke satt i system på samme måte som hos de kriminelle, og kan like gjerne skyldes manglende evne som en uvilje mot å følge regelverket.

Seriøse og anstendige arbeidsvilkår omfatter i utgangspunktet alle deler av arbeidsmiljø- og allmenngjøringsregelverket. Enkelte forhold forbindes likevel oftere med denne tematikken, fordi de gjerne har med arbeidstakeres grunnleggende rettigheter å gjøre, og kan virke konkurransevridende.

Følgende seriøsitetsproblemer er inkludert i *Risikobilde*:

- brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår
- uforsvarlig innkvartering
- ulovlig innleie
- vedvarende midlertidighet
- omgåelse av arbeidsgiveransvar

Seriøsitetsproblem 1: Brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår

Allmenngjøring av utvalgte tariffområder er innført for å motvirke dårlige lønnsvilkår for utenlandske arbeidstakere i Norge og hindre konkurransevridning som følge av dette. Dette innebærer en lovfestet minstelønn for alle arbeidstakere som er omfattet av et allmenngjort tariffområde. Per januar 2024 er ni tariffområder allmenngjort i Norge:

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

Felles for de allmenngjorte områdene er at de har stort innslag av utenlandsk arbeidskraft, og at risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor. Bygg og overnatting, servering og catering utgjør de største tariffområdene målt i antall arbeidstakere. Fafos analyser av lønnsstatistikk har vist at andelen lønnsforhold under allmenngjort tariff varierer mellom de ulike bransjene, og også over tid og med ulike demografiske kjennetegn [\[7\]](#). Utenlandsfødte, og særlig arbeidstakere som er i Norge på korttidsopphold, er mer utsatt for å få lønn under allmenngjort tariff enn norskfødte arbeidstakere. Dette samsvarer også med Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn.

Oppdragsgivere har en viktig rolle gjennom sin plikt til å informere om og påse at leverandører etterlever gjeldende allmenngjøringsregelverk. Arbeidstilsynets erfaringer er at mange oppdragsgivere enten mangler kunnskap om at de har et slikt ansvar, eller at de ikke har tilstrekkelige ressurser og systemer til å følge opp påseplikten i praksis. Disse er derfor også en viktig målgruppe i vår innsats.

Seriøsitetsproblem 2: Uforsvarlig innkvartering

I en del tilfeller er det arbeidsgiver som sørger for bolig til sine arbeidstakere. Dette er særlig aktuelt innenfor sesongarbeid eller annet kortvarig arbeid hvor arbeidstakere arbeider på et annet sted enn sitt faste bosted. Det finnes en rekke eksempler på dårlige, uverdige og ulovlige boforhold for arbeidstakere. I henhold til regelverket skal boligen være dimensjonert for antallet personer som bor der, og boligens standard skal være i tråd med den teknologiske og sosiale samfunnsutviklingen. Innkvarteringen skal kunne holdes ren og ryddig, det skal være mulighet til privatliv og verdighet og relevante smitteverntiltak skal ivaretas. Det er detaljerte krav til hvordan innkvarteringen skal være innrettet for å være i tråd med dette.

Det foreligger ikke tall på hvor mange arbeidstakere som blir skadet eller utvikler helseplager som følge av uforsvarlig innkvartering. Omfanget av arbeidstakere som har behov for innkvartering er også ukjent. I løpet av 2022 kom i underkant av 170 000

utenlandske arbeidstakere til Norge på korttidsopphold, enten som pendlere over grensen daglig eller ukentlig, eller for å jobbe og oppholde seg i Norge i sammenhengende perioder [8]. Det var klart flest utenlandske pendlere innen NACE 35–43 Bygge- og anleggsvirksomhet og Elektrisitet, vann og renovasjon. Primærnæringene har også mange utenlandske pendlere i perioder, på grunn av sesongarbeid. I tillegg er det verdt å merke seg at både transportnæringen og overnatting og servering hadde en økning i antall utenlandske pendlere i 2022 sammenlignet med før pandemien.

Utenlandske pendlere kommer i størst grad fra EU-land i Øst-Europa. Pendlere fra Norden utgjør den nest største gruppen. Det er en klar overvekt av menn, og en høyere andel yngre enn lønnsstakere bosatt i Norge.

Seriøsitetsproblem 3: Ulovlig innleie

Virksomheter i Norge skal som hovedregel ansette arbeidstakere fast, uten tidsbegrensning. På bestemte vilkår kan en virksomhet ansette eller leie inn arbeidstakere midlertidig. Innleie skal likevel ikke gi andre driftsmessige fordeler fremfor fast ansettelse.

Ved å spare inn på kostnader knyttet til arbeidskraft, utstyr og lokaler gjennom å leie inn arbeidsutførere i stedet for å ansette fast, kan virksomheter vinne oppdrag og oppnå økonomisk gevinst. Når virksomheter med bedre arbeidsvilkår taper i konkurransen mot slike, kan det på sikt føre til en generell svekkelse av arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet.

Organisering av arbeid gjennom innleie av arbeidskraft gir en løs tilknytning mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og det kan være vanskelig for innleide arbeidstakere å stille krav til arbeidsmiljøet. Dersom innleier og/eller utleier ikke ivaretar sitt lovpålagte ansvar for arbeidstakeren, kan dette også føre til et uforsvarlig arbeidsmiljø for de som utfører arbeidet, med økt risiko for uønskede helseutfall.

Omfanget av ulovlig innleie er, som med alle skjulte fenomener, vanskelig å måle. Hvorvidt et innleieforhold er lovlig eller ikke, kan dessuten være komplekst å avgjøre. De mange endringene i regelverket de siste årene gjør det også utfordrende å følge utviklingen.

Totalt sett, utgjorde ansatte i bemanningsforetak i 2021 1,3 prosent av alle sysselsatte [9]. Fafo har dokumentert at ulovlig innleie tidligere har vært mest utbredt i byggebransjen [10]. De fant også at omfanget av brudd synes å være nokså stort blant virksomhetene i bransjer som bruker øst-europeisk innleid arbeidskraft i stort omfang, hvor byggebransjen igjen peker seg ut.

Seriøsitetsproblem 4: Omgåelse av arbeidsgiveransvar

I en del tilfeller kan aktører ha en interesse av å ikke ansette en arbeidstaker, men heller bruke vedkommende som en selvstendig oppdragstaker, selv om det i realiteten og juridisk sett foreligger et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold. Dette er en omgåelse av arbeidsgiveransvar, for å spare kostnader og slik få økonomisk gevinst og konkurransefortrinn. Fast ansettelse gir en arbeidstaker viktige rettigheter når det gjelder

arbeidsmiljø og, i de tariffområdene det gjelder, allmenngjort lønn. Det gir også rett til sykepenger og yrkesskadeforsikring, feriepenger og pensjon. Det er derfor alvorlig når en virksomhet avskjærer en arbeidstaker adgang til disse rettighetene ved å omgå sitt arbeidsgiveransvar.

Denne måten å organisere arbeid på, er særlig vanlig innenfor plattformøkonomien, men også utbredt i tradisjonelt oppdragsstyrte næringer uten at formidlingen nødvendigvis skjer gjennom en teknologisk plattform. Plattformøkonomi gjør det imidlertid enklere for en oppdragsgiver å formidle oppdrag og styre flere oppdragstakere på én gang, og muliggjør derfor omgåelse av arbeidsgiveransvar i et større omfang.

Som med alle skjulte fenomener, er det vanskelig å presist måle omfanget av dette problemet. Én måte å anslå det på, er å se på hvor mange selvstendig næringsdrivende som er avhengige av én oppdragsgiver, og som ikke bestemmer sin egen arbeidstid. SSB har funnet at om lag 7 000 selvstendig næringsdrivende uten ansatte i 2017 både var avhengige av én kunde og ikke selv bestemte sin egen arbeidstid [13]. Dette tilsvarte 4 prosent av alle selvstendig næringsdrivende og 0,5 prosent av alle sysselsatte i landet. Blant disse igjen svarte 9 prosent, tilsvarende 1 prosent av alle selvstendig næringsdrivende, at de hadde blitt bedt av sin tidligere arbeidsgiver om å bli selvstendig næringsdrivende. Fremveksten av plattformøkonomi gjør at disse tallene kan ha økt siden 2017. I tillegg kan mørketall gjøre at det reelle omfanget er større.

Fra 1. januar 2024 er måten arbeidstakere defineres på i arbeidsmiljøloven endret, slik at det skal bli enklere og tydeligere å skille mellom en arbeidstaker og en oppdragstaker. Det er også innført et skjerpet krav til oppdragsgiver, som innebærer at en oppdragstaker skal regnes som ansatt med mindre oppdragsgiver kan gjøre det overveiende sannsynlig at vedkommende er selvstendig. Dette kan på sikt føre til at flere får fast ansettelse.

Siden arbeidstakere som er feilklassifisert som selvstendige oppdragstakere mangler vernet som regelverket gir til arbeidstakere, er de utsatt for en rekke risikofaktorer i arbeidsmiljøet som de må håndtere selv. I tillegg mangler de rettigheter til ytelse og pensjon. Denne måten å organisere arbeid på kan også virke konkurransevridende og dermed negativt på arbeidsmiljøtilstanden i hele bransjer. Det kan også føre til svekket medvirkning og samarbeid i arbeidslivet [14].

Som med de andre seriøsitetsproblemene, er det personer med få alternativer på arbeidsmarkedet som er særlig utsatt for omgåelse av arbeidsgiveransvar. Dette innebærer at unge, arbeidsinnvandrere og personer med få eller lave formelle kvalifikasjoner er særlig utsatt. Vi antar at omgåelse av arbeidsgiveransvar er særlig utbredt i oppdragsstyrte og arbeidsintensive næringer med leverandørkjeder i flere ledd, som bygge- og anleggsnæringen, transportnæringen og renhold.

Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet (a-krim) er handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen. Dette innebærer ulike former for profittmotivert kriminalitet i arbeidslivet.

A-krim har potensielt svært negative konsekvenser både på samfunns-, virksomhets- og individnivå. Uten effektive tiltak kan kriminelle aktører i arbeidslivet gjøre det umulig å drive seriøs virksomhet med en høy arbeidsmiljøstandard. Dette kan føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet.

Samtidig har arbeidstakere i kriminelle virksomheter individuelt sett høyere risiko i eget arbeidsmiljø. Et gjennomgående trekk ved a-krim er jo nettopp at arbeidstakere utnyttes gjennom grove og systematiske brudd på arbeidsmiljøregelverket. Arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemene som omtales ellers i *Risikobilde* er derfor også svært relevante for a-krim.

Følgende a-krimproblemer beskrives i *Risikobilde*:

- lønnstyveri
- falsk entreprise
- fiktiv dokumentasjon

A-krimproblem 1: Lønnstyveri

I januar 2022 ble en ny bestemmelse om lønnstyveri implementert i norsk straffelov. Denne bestemmelsen retter seg mot arbeidsgivere som bevisst beriker seg av arbeidstakers lønn, feriepenger eller annen godtgjøring. Eksempler på lønnstyveri er bevisste og utilbørlige brudd på reglene om allmenngjort minstelønn, overtidsbetaling, feriepenger, ulovlige fradrag fra lønn og annen godtgjøring. Det typiske er at det ikke betales lønn i det hele tatt eller at lønnen er for lav i forhold til hva som følger av lov eller avtale.

Lønnstyveri har konsekvenser for både arbeidstakere og for seriøse virksomheter. For den enkelte arbeidstaker vil slik underbetaling kunne ha alvorlige konsekvenser gjennom manglende penger til et verdig livsopphold. For seriøse virksomheter vil lønnstyveri i verste fall kunne føre til en utkonkurrering.

Arbeidstilsynet mangler kvantitative data om omfanget av lønnstyveri, men har i perioden 2019–2023 gjennomført omtrent 6 000 tilsyn innenfor a-kriminnsatsen, hvor forhold knyttet til allmenngjort lønn, overtidsbetaling og/eller lønnsutbetaling er kontrollert. Cirka 25 prosent av disse tilsynene avdekket minst ett brudd på slike forhold. Manglende tilgang på dokumentasjon som gyldige timelister og lønnslipper gjør det utfordrende å avsløre lønnstyveri, og å bygge saker som kan føre frem i rettssystemet. Per januar 2024, har én

anmeldelse fra Arbeidstilsynet resulterte i domfellelse for lønnsstyveri, men flere saker er i prosess.

Utenlandske arbeidstakere, spesielt arbeidsinnvandrere, er en særlig sårbar gruppe for lønnsstyveri. Manglende kunnskap om rettigheter og lav organisasjonsgrad gjør disse mer utsatt. Uten tilgjengelig statistikk, er det vanskelig å fastslå omfanget og hvilke grupper av utenlandske arbeidstakere som er mest utsatt for lønnsstyveri.

A-krimproblem 2: Falsk entreprise

Ved entreprise bruker en oppdragstaker egne ansatte til å utføre arbeid på oppdrag fra en oppdragsgiver. Oppdragstakeren er forpliktet til å levere et bestemt resultat, og arbeidstakerne er underlagt oppdragstakerens ledelse og kontroll. Entrepriser er altså kontrakter mellom virksomheter. Organisering av oppdrag som entreprise i stedet for et innleieforhold eller arbeidstaker-/arbeidsgiverforhold, utnyttes i visse tilfeller av kriminelle for økonomisk vinning og redusert ansvar og risiko. Dette kalles falsk entreprise.

Oslo Economics har anslått at all entreprise som utføres hos oppdragsgiver omfatter 10 prosent av sysselsatte i norsk arbeidsliv [15]. Det er særlig utbredt innen næringene bygg og anlegg og forretningsmessig tjenesteyting, men benyttes også i flere andre næringer.

Vi har lite systematisk kunnskap om hvem som er mest utsatt for falsk entreprise. Skatteetaten har imidlertid analysert skatterettslige feilklassifiseringer i renhold, bygg, anlegg, og transport, og funnet en betydelig forekomst av feilklassifiseringer innen alle disse bransjene [16]. Lav omsetning, lav fakturert timepris, og lav alder på enkeltpersonforetakseiere økte sannsynligheten for feilklassifisering.

A-krimproblem 3: Fiktiv dokumentasjon

Virksomheter som leverer fiktiv dokumentasjon og uriktige opplysninger under en tilsynsprosess er en betydelig utfordring. Fiktiv eller uriktig dokumentasjon kan være brudd på straffelovens bestemmelser i kapittel 29 om dokumentforfalskning, men kan også være i et juridisk grenseland ved at oversendt dokumentasjon bevisst gir et misvisende eller ufullstendig bilde av virkeligheten.

Fiktiv dokumentasjon handler typisk om å skjule brudd på regelverket. Dette gjøres innenfor Arbeidstilsynets ansvarsområde oftest ved å skjule brudd på regler om arbeidstid og allmenngjort lønn. Fiktiv dokumentasjon henger med andre ord tett sammen med begreper og problemer som lønnsstyveri og sosial dumping. Fiktiv dokumentasjon kan ha en direkte konkurransevridende virkning ved at alvorlige og bevisste brudd på arbeidsmiljøregelverket ikke avdekkes og sanksjoneres.

Konsekvensene av fiktiv dokumentasjon inkluderer konkurransevridning i anbudskonkurranser, og potensielle konkurser for virksomheter som overholder lønnsbetingelsene i offentlige prosjekter, og svekket omdømme for Arbeidstilsynet.

Kriminelle aktører utnytter bevisst underbetaling som en forretningsstrategi, og press på pris kan føre til at lovlige virksomheter også underbetaler ansatte for å konkurrere.

I noen tilfeller kan useriøse og kriminelle aktører misbruke og dra nytte av Arbeidstilsynets veiledningsplikt, på den måten at kriminelle aktører indirekte og utilsiktet får bistand til hvordan de skal utforme etterspurt dokumentasjon.

I mange tilfeller kan bistand fra arbeidstagere selv være avgjørende. Dette er ikke alltid til stede. Noen medvirker bevisst til for eksempel svart eller på andre måter ulovlig arbeid. I slike relasjoner er det ofte sterke lojalitetsbånd, et strengt hierarki og bruk av trusler. En ting er arbeidstakere som blir utnyttet, noe annet er arbeidstakere som medvirker. En må være klar over at en kan møte begge deler i en tilsynsprosess.

Problemet med fiktiv dokumentasjon vurderes å være størst i de delene av arbeidslivet hvor det kan benyttes til å hente økonomisk gevinst. Dette er innenfor de allmenngjorte områdene: Bygg, elektrofagene, fiskeindustri, godstransport på vei, jordbruk og gartneri, overnatting, servering, catering, renhold, skips- og verftsindustri, samt turbuss.

Avsluttende bemerkninger

Risikobilde er utarbeidet for å gi et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriteringer. Basert på empiriske analyser av nasjonale data relevant for arbeidsmiljø og –helse, Arbeidstilsynets egne data og tilsynserfaringer, samt øvrig forskningslitteratur og analyser på området, peker *Risikobilde* på totalt fire arbeidsmiljøproblemer, fem seriøsitetsproblemer og tre a-krimproblemer som det anbefales at Arbeidstilsynet iverksetter forebyggende tiltak mot:

- **arbeidsmiljøproblemer**
 - arbeidsrelatert kreft
 - arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade
 - arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
 - arbeidsrelaterte psykiske plager
- **seriøsitetsproblemer**
 - brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår
 - uforsvarlig innkvartering
 - ulovlig innleie
 - vedvarende midlertidighet
 - omgåelse av arbeidsgiveransvar
- **a-krimproblemer**
 - lønnstyveri
 - falsk entreprise
 - fiktiv dokumentasjon

Tabell 2 oppsummerer arbeidsmiljøproblemene, seriøsitetsproblemene og a-krimproblemene som er beskrevet i *Risikobilde* og viser hvilke hovednæringer som er mest utsatt. Tabellen viser at noen hovednæringer har flere ulike problemer og er derfor særlig utsatt. Merk at tabellen *ikke* gir en oversikt over alle arbeidsmiljøproblemer som kan forekomme innenfor hver enkelt næring. **Det vil si at når Arbeidstilsynet iverksetter aktiviteter innenfor en næring, vil det være andre arbeidsmiljø-, seriøsitets- og a-krimproblemer som i tillegg er aktuelle selv om de ikke kommer frem i *Risikobilde* eller i tabellen.**

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

Overordnet mål	Problemer	Jord- /skogbruk/ sjønærning	Bergverksdrift og utvinning	Industri	Elektrisitet, vann og renovasjon	Bygg og anlegg	Varehandel og verksted	Transport og lagring	Overnatting og servering	Forretningsmessig tjenesteyting	Off. adm., forsvar og sos. forsikring	Helse og sosial	Annen tjenesteyting	Undervisning
Arbeidsmiljø- problemer	Arbeidsrelatert kreft	X	X	X	X	X	X	X						
	Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade	X	X	X	X	X		X		X	X	X		X
	Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager	X				X	X	X	X	X		X	X	
	Arbeidsrelaterte psykiske plager							X	X	X		X		
Seriøsitet- problemer	Brudd på allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår	X		X		X		X	X	X				
	Uforsvarlig innkvartering	X		X	X	X		X	X	X				
	Ulovlig innleie					X				X				
	Omgåelse av arbeidsgiveransvar					X		X		X				
A-krim- problemer	Lønnstyveri	X		X	X	X		X	X	X				
	Falsk entreprise					X		X		X				
	Fiktiv dokumentasjon	X		X	X	X		X	X	X				

Referanser

- [1] Hem, K., Dahl, Ø., Rohde, T., og Øren, A., «Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader», SINTEF, SINTEF rapport A27430, 2016. Tilgjengelig på: <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdmmmer-og-skader.pdf>
- [2] Oslo Economics, «Samfunnsnyttten-av-bedriftshelsetjenesten.pdf», mai 2018. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttten-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- [3] STAMI, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Statens arbeidsmiljøinstitutt, Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [4] EU-OSHA, «Eliminating occupational cancer in Europe and globally», *OSHwiki*. 27. februar 2022. Tilgjengelig på: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/eliminating-occupational-cancer-europe-and-globally>
- [5] 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. Tilgjengelig på: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>
- [6] Arbeidstilsynet, «Arbeidsskadedødsfall i Norge», 3, 2020. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema_nr3_2020-arbeidsskadedodsfall.pdf
- [7] E. Svarstad og B. Dapi, «Lønn i allmenngjorte bransjer 2021», Fafo, 2022:14, jan. 2023. Tilgjengelig på: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/lonn-i-allmenngjorte-bransjer-2021>
- [8] C. Berge og I. Johansen, «Utenlandske pendlere tilbake på nivået før pandemien», SSB. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utenlandske-pendlere-tilbake-pa-nivaet-for-pandemien>
- [9] S. Cools, M. F. Hoen, og M. Strøm, «Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021», 2023:9, 2023. Tilgjengelig på: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3103729/Rapport_9_23_Atypisk_arbeid_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [10] A. C. Bergene, K. Nergaard, og J. Svalund, «Brudd på reglene om adgangen til midlertidig ansettelse og innleie», Fafo, 2018:47, jan. 2019. Tilgjengelig på:

<https://www.fafo.no/en/publications/fafo-reports/brudd-pa-reglene-om-adgangen-til-midlertidig-ansettelse-og-innleie>

[11] SSB, «1 av 10 jobber i midlertidige stillinger», SSB. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert/artikler/1-av-10-jobber-i-midlertidige-stillinger>

[12] SSB, «Over 200 000 midlertidig ansatte», ssb.no. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>

[13] SSB, «Få selvstendig næringsdrivende er avhengige av kun én enkeltkunde», ssb.no. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fa-selvstendig-naeringsdrivende-er-avhengige-av-kun-en-enkeltkunde>

[14] A. sosialdepartementet, «NOU 2021: 9 Den Norske Modellen og Fremtidens Arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering», regjeringen.no, NOU, jun. 2021. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>

[15] E. M. Sæther, «Kartlegging av omfang og særtrekk ved entrepriser», Oslo Economics, 2020–56, 2020. Tilgjengelig på: <https://osloeconomics.no/publication/kartlegging-av-omfang-og-saertrekk-ved-entrepriser/>

[16] Skatteetatens analysenytt, «Lønn eller næringsinntekt? Mye feil når AS betaler ENK», Skatteetaten, mai 2021. Tilgjengelig på: <https://www.skatteetaten.no/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analysenytt/lonn-eller-naringsinntekt-mye-feil-nar-as-betaler-enk/>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Arbeidstilsynets risikobilde - sammendrag

Ansvarlig redaktør: Gunn Robstad Andersen

Redaktør: Anne Marie Lund Eikrem

Redaksjon: Bodil Aamnes Mostue, Robert Ekle, Marianne E. Nordtømme,
Marius Sjøberg, Beate Vinje Røstad

Utgitt:

Mars 2024

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

arbeidstilsynet.no