Arbeidstilsynet

Risikobilde

Sammendrag

Innhold

Innhold **1**
Innledning **1**
Våre overordnede mål 2

Arbeidsmiljøproblemer **5**
Sykdom skiller seg ut 7
Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager 10
Arbeidsrelaterte psykiske plager 12
Arbeidsrelatert kreft 14
Arbeidsulykker 16

Seriøsitetsproblemer **18**
Prioriterte seriøsitetsproblemer 20
Brudd på lønns- og arbeidsvilkår 21
Uforsvarlig innkvartering 22
Omgåelse av arbeidsgiveransvar 23

Avsluttende bemerkninger **24**
Referanser **25**

Innledning

Risikobilde består av to deler:

- En **Hovedrapport** (internt dokument) som gir en detaljert og utfyllende beskrivelse av og begrunnelser for prioriterte arbeidsmiljøproblemer og seriøsitetsproblemer. Hovedrapporten skal brukes i Arbeidstilsynets interne prosess med valg av aktiviteter, og gi føringer for innhold i aktivitetene.
- Et **Sammendrag** (dette dokumentet) som gir en overordnet og kortfattet beskrivelse av prioriterte arbeidsmiljøproblemer og seriøsitetsproblemer.

Risikobilde har blitt utarbeidet av seksjon for arbeidsmiljøfag og seksjon for analyse i Arbeidstilsynet. Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gitt innspill på bruk av data hentet fra Faktabok 2024 og noa.stami.no og stiller seg bak de prioriterte arbeidsmiljøproblemene.

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor mer enn 223 000 virksomheter med til sammen 2,9 millioner sysselsatte i det norske, landbaserte arbeidslivet. Dette er virksomheter med svært ulike risikofaktorer i arbeidsmiljøet, samt ulike ressurser, vilje og evne til å håndtere utfordringene. Arbeidstilsynet skal prioritere innsatsen mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for utnytting, 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. *Risikobilde* er ett av tre dokumenter som brukes i Arbeidstilsynets interne prosess med å prioritere risikobasert, utadrettet innsatsen. I tillegg har vi *Utsikt* som presenterer utviklingstrekk og sentrale drivere som vil forme arbeidslivet i fremtida, og *Signal* som presenterer Arbeidstilsynets inspektørers erfaringer og vurderinger fra tilsyn.

Våre overordnede mål

I tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet fra AID for 2025 er det beskrevet tre mål som Arbeidstilsynet skal prioritere innenfor sitt samfunnsoppdrag:

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

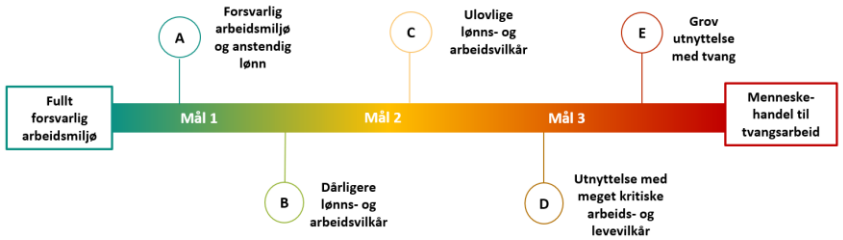
Tildelingsbrevet

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.

Det som først og fremst skiller målene fra hverandre, er arbeidsgiveres evne og vilje til å gi arbeidstakere et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår. Virksomheter befinner seg på en skala fra seriøse og anstendige arbeidsforhold, via dårligere vilkår til svært kritikkverdige arbeidsforhold og menneskehandel til tvangsarbeid. Dette er illustrert i Figur 1.

Innenfor hvert av Arbeidstilsynets tre overordnede mål, skal Risikobilde peke på de viktigste problemene i norsk arbeidsliv som Arbeidstilsynet skal rette innsatsen mot.

Innenfor hvert mål er det mange ulike problemer som det kan være aktuelt å jobbe for å redusere og å forebygge. Disse problemene er svært ulike, og vanskelige å sammenlikne.



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

Prioriterte problemer i Risikobilde

Risikobilde beskriver problemer knyttet til hvert av de overordnede målene:

- **Arbeidsmiljøproblemer** under mål 1,
- **Seriøsitetsproblemer** under mål 2 og mål 3

Arbeidsmiljøproblemene beskrevet under mål 1 kan også være relevante innenfor mål 2 og 3.

Problemene som beskrives i Risikobilde er prioritert etter en grundig vurdering etter visse kriterier, og er de som Arbeidstilsynet bør iverksette risikobaserte aktiviteter mot. Disse kriteriene beskrives nærmere under hvert mål senere i dokumentet.

Risikobaserte aktiviteter

Risikobilde er et underlag for Arbeidstilsynets **risikobaserte aktivitet.** Dette er aktivitet som bygger på kunnskap og erfaringer på et overordnet nivå. Risikobilde skal bidra til å sikre en rød tråd fra denne kunnskapen til aktivitetene som gjennomføres på et operativt nivå.

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.

Denne utgaven av *Risikobilde* inneholder beskrivelser av totalt fire arbeidsmiljøproblemer og tre seriøsitetsproblemer.

Arbeidsmiljøproblemer:

- Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- Arbeidsrelaterte psykiske plager
- Arbeidsrelatert kreft
- Arbeidsulykker

Seriøsitetsproblemer:

- Brudd på lønns- og arbeidsvilkår
- Uforsvarlig innkvartering
- Omgåelse av arbeidsgiveransvar

De viktigste endringene i Risikobilde

Det er gjort noen endringer i denne utgaven av Risikobilde sett i forhold til forrige versjon. Endringene fremgår av punktlisten under:

- Innsamlingsmetode og spørreskjema, blant annet, ble endret i Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A) 2022, i forhold til tidligere undersøkelser. I tillegg har NOA gjort endringer i inndelingen av næringsgrupper. Dette kan ha medført endringer innen arbeidsmiljøproblemene arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og arbeidsrelaterte psykiske plager.
    - Trestøv er lagt til som en prioritert eksponering innenfor arbeidsrelatert kreft.

- Ulovlig innleie er ikke lenger prioritert som et seriøsitetsproblem. Dette skyldes at omfanget av innleie har gått kraftig ned de siste årene [2]. Denne utviklingen kan skyldes både konjunkturdrevet nedgang i aktivitet for byggebransjen og ulike innstramminger i regelverket for innleie [3]. Dette, og Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn de siste årene, peker mot at omfanget av ulovlig innleie for tiden er beskjedent, sett opp mot de andre problemene. Vi følger likevel med på utviklingen, og på i hvilken grad vi får ulike uønskede tilpasninger til det nye regelverket.

- Seriøsitetsproblemet «Brudd på allmenngjort lønn» er utvidet til å omfatte også andre viktige lønns- og arbeidsvilkår. Dette er fordi vi ønsker å se flere forhold i sammenheng, som for eksempel lønn og arbeidstid.

Arbeidsmiljøproblemer

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid er nøkkelen til gode arbeidsmiljøforhold. Det er et fundament for både et sikkert og seriøst arbeidsliv, og det bidrar å forebygge negative helseutfall og redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet. Arbeidstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at norske virksomheter holder et høyt nivå med hensyn til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal derfor følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for systematisk forebyggende HMS-arbeid og bidrar til å hindre arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold.

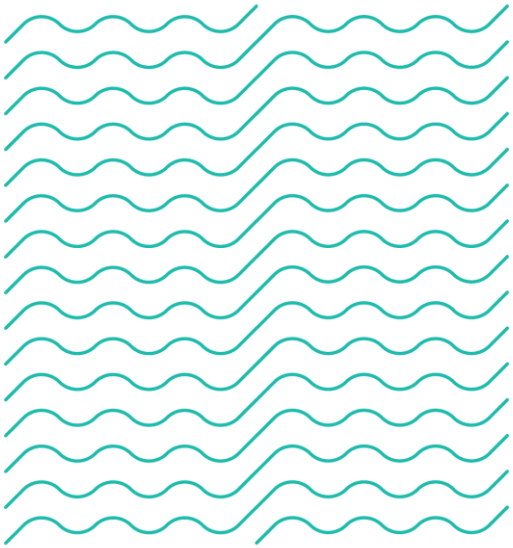
Arbeidsmiljøproblemene knytter seg til mål 1 i tildelingsbrevet: «Virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet».

Arbeidsmiljøproblemene som det anbefales at Arbeidstilsynet iverksetter aktivitet mot er prioritert ut fra en vurdering av problemets alvorlighet, omfang, forebyggingspotensial og kvaliteten på kunnskapen om problemet. Kriteriene er nærmere beskrevet på neste side.

Kriterier for prioritering av arbeidsmiljøproblemer

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

Arbeidsmiljøproblemene som presenteres skårer gjennomgående høyt på disse kriteriene. Anbefalingene er imidlertid ikke en komplett oversikt over risiko i arbeidslivet, men et kvalitetssikret utvalg.

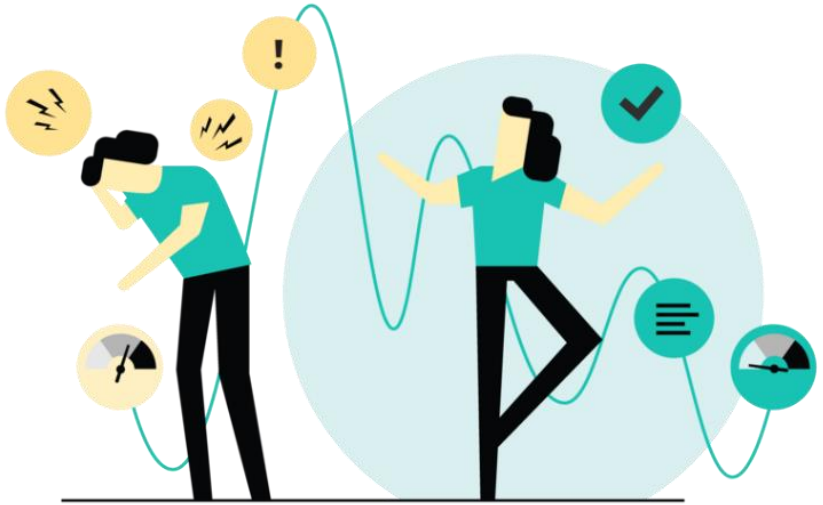


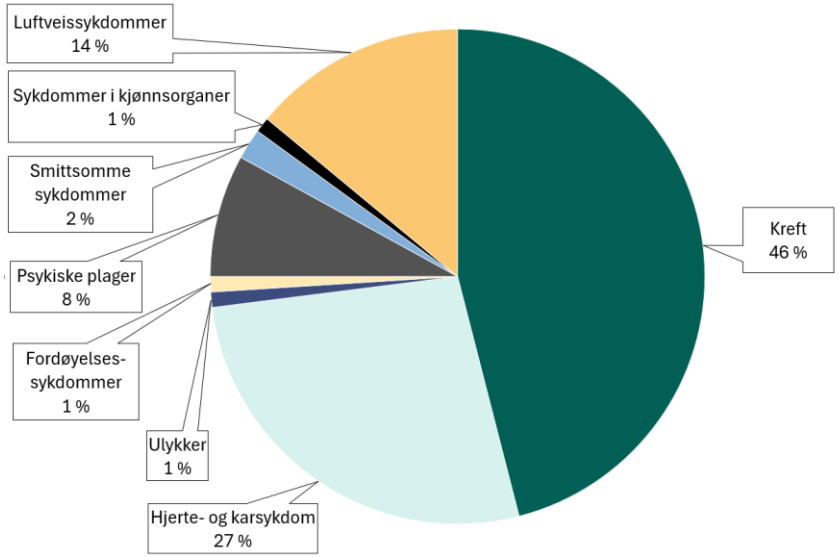
Sykdom skiller seg ut

Flere studier de senere år har vist at sykdom er den klart største årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall og tapt livskvalitet sammenliknet med arbeidsulykker. I tillegg er kostnadene knyttet til arbeidsrelaterte sykdommer betydelig større enn kostnadene knyttet til arbeidsulykker.

Arbeidsrelaterte dødsfall i Norden

En studie fra 2024 [4] presenterer estimater som viser at 99 % av arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skyldes sykdom, mens bare 1 % skyldes ulykker. Figur 2 viser at av sykdommer er kreft den viktigste årsaken til dødsfallene (46%), deretter følger hjerte- og karsykdommer (som kan skyldes stress og lang arbeidstid) (27 %), luftveissykdommer (14 %) og psykiske sykdommer inkludert selvskading (8 %).

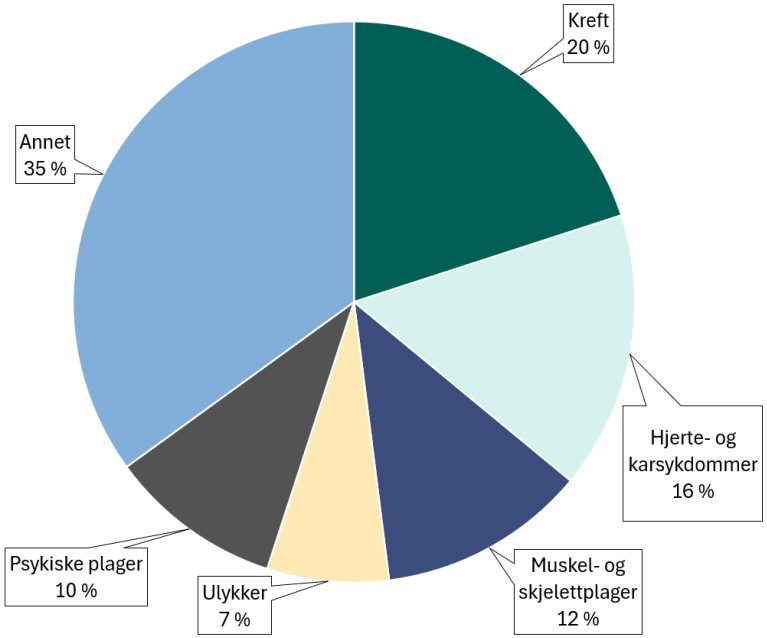




Figur 2 Årsaker til arbeidsrelaterte dødsfall i Norden

Helsetapsjusterte leveår

Helsetapsjusterte leveår (Disability Adjusted Life Years, DALYs) er en viktig indikator for å vurdere nivået og varigheten av funksjonsnedsettelse. Mens antall dødsfall er konkrete og lett forståelige, tar ikke tall på dødsfall alene hensyn til sykdommer og tilstander som følge av muskel- og skjelettlidelser, eller faktorer som repetitive bevegelser og psykososiale problemer, da disse sjelden fører til dødelige utfall. I tillegg sier ikke antall dødsfall noe om ulike stadier av uførhet og tap av livskvalitet. DALYs er derimot en bredere indikator for nivå og varighet av funksjonsnedsettelse som omfatter både tapte leveår (Years of Life Lost, YLL) forårsaket av dødsfall og år levd med sykdom (Years Lived with Disease, YLD) på grunn av permanent eller midlertidig funksjonsnedsettelse hos arbeidstakere. Dette er en internasjonalt anerkjent modell som tar hensyn til alvorlighetsgraden av sykdommer eller skader. En DALY representerer tapet av ett år med fullgod helse.



Figur 3 Årsaker til DALYs i Norge

Figur 3 viser årsaker til DALYs i Norge [4]. Andelene er noe endret i forhold til årsakene til arbeidsrelaterte dødsfall i figur 2. Eksempelvis er andelen DALYs som skyldes ulykker 7 %, mens andelen dødsfall som skyldes ulykker kun er 1 %. Denne forskjellen skyldes at arbeidsulykker forårsaker dødsfall hos mye yngre arbeidstakere, typisk i 30-årene, mens ofre for yrkesrelatert kreft

ofte går bort mot slutten av sin yrkeskarriere eller senere. Det store bildet er likevel det samme: sykdommer er den klart største årsaken til både arbeidsrelaterte dødsfall og DALYs.

De samme hovedfunnene finner vi i «EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021—2027» [5], som viser at sykdommer er årsaken til 98 % av arbeidsrelaterte dødsfall i EU. Kreft er hovedårsaken med 52 % av dødsfallene, sirkulatoriske sykdommer (hjerte- og kar sykdommer) utgjør 24 %, mens 22 % skyldes andre sykdommer. Arbeidsulykker står for 2 % av dødsfallene i EU.

Kostnader knyttet til arbeidsrelaterte sykdommer og skader

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 [6] . En annen studie har anslått de totale samfunnsøkonomiske kostnadene knyttet til ikke-optimalt arbeidsmiljø til 75 (30 – 110) milliarder kroner per år [7]. Studien mener tidligere anslag (30 milliarder kroner) er svært konservativt, da enkelte sentrale samfunnskostnader ikke er inkludert.

På de neste sidene beskrives arbeidsmiljøproblemene som Arbeidstilsynet bør rette innsats mot.

Prioriterte arbeidsmiljøproblemer

Følgende arbeidsmiljøproblemer er prioritert i Risikobilde:

- Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
- Arbeidsrelaterte psykiske plager
- Arbeidsrelatert kreft
- Arbeidsulykker

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, psykiske plager og kreft er prioritert fordi dette er viktige årsaker til arbeidsrelaterte dødsfall og tapte leveår og helsetap (DALYs). Årsakssammenhengene mellom eksponering i arbeidsmiljøet og sykdommene er godt kjent. Hjerte- og karsykdom peker seg også ut som en alvorlig årsak til arbeidsrelaterte dødsfall, men dette har vi valgt å ikke trekke frem som et eget arbeidsmiljøproblem fordi risikofaktorene i arbeidsmiljøet som fører til hjerte- og karsykdom i stor grad er sammenfallende med risikofaktorer som fører til psykiske plager og muskel- og skjelettplager som allerede omfattet av Risikobilde. I tillegg er det lavere forekomst av arbeidsrelatert hjerte- og karsykdom sammenlignet med muskel- og skjelettplager og psykiske plager [8, s. 121].

Arbeidsulykker er løftet som et prioritert arbeidsmiljøproblem fordi de representerer et betydelig samfunnsproblem, og har store konsekvenser både for den som rammes, for den enkelte virksomhet og for samfunnet som helhet.

Det er også viktig å være klar over at flere av risikofaktorene som er beskrevet under ett arbeidsmiljøproblem også kan utgjøre en risiko

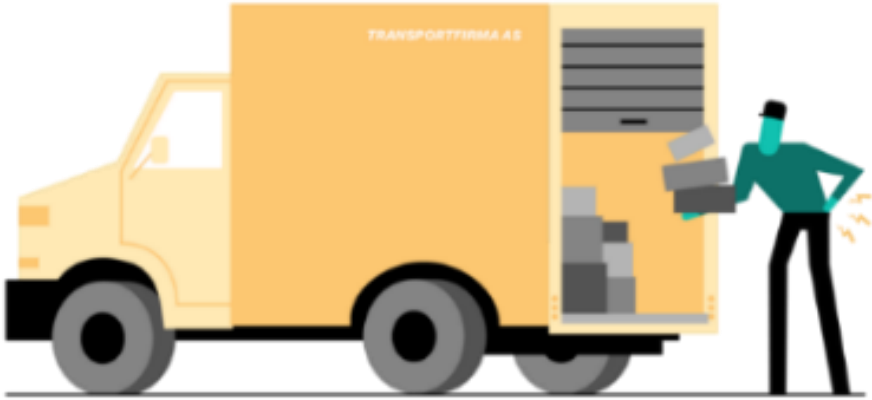
for andre arbeidsmiljøproblemer. Psykososialt arbeidsmiljø kan for eksempel også ha stor betydning for virksomhetens evne til å forebygge kreftfremkallende eksponering eller ulykker.

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er plager eller sykdommer, som plager, ubehag, smerter eller nedsatt funksjon i knokler, ledd, muskler, sener og nerver, som helt eller delvis skyldes arbeid. Det er alt fra lette forbigående plager til kroniske, langvarige plager og sterke smertetilstander. Det kan føre til redusert livskvalitet for den enkelte, og gir økt risiko for sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Muskel- og skjelettplager er utbredt i den norske yrkesbefolkningen, og en stor andel er arbeidsrelatert. 76 prosent av de sysselsatte, litt over 2 millioner personer, oppgir at de har vært plaget av muskel- og skjelettsmerter siste måned [8]. 45 prosent av de sysselsatte, cirka 1,2 millioner personer, oppgir at smertene er arbeidsrelaterte.

Sykefraværet kan være konsekvens av at muskel- og skjelettplager gjør det vanskelig å jobbe. Muskel- og skjelettdiagnoser er den største enkeltstående årsaken til legemeldt sykefravær over 16 dager. Det er diagnosegruppen som plager flest og koster mest. I 2022 var det årsaken til 35 prosent av langtidssykefraværet på norske arbeidsplasser. I 2017 var muskel- og skjelettlidelser årsaken til uføretrygd for 26 prosent av mottakerne [9]. Langtidsfraværet på grunn av muskel- og skjelettdiagnoser førte til 10,7 millioner tapte dagsverk i 2023 [10].



I noen tilfeller er det god dokumentasjon på at et spesifikt arbeidsforhold (risikofaktor) kan være en utløsende årsak til plagene. Ved for eksempel tungt fysisk arbeid og belastninger som overstiger vevets kapasitet, kan sener, ledd og muskler skades direkte. Selv om det kan være vanskelig å avgjøre hva som utløser smertene, er det godt dokumentert gjennom norsk og internasjonal forskning at årsakene til langvarige muskel- og skjelettsmerter ofte er sammensatte. Vi vet fra forskning at både ergonomiske/mekaniske, organisatoriske og psykososiale risikofaktorer kan ha betydning for utvikling og forverring av langvarige muskel- og skjelettplager og smerte.

Studier har tallfestet at om lag 25 prosent av alle sykefraværstilfeller i løpet av et år kan tilskrives mekaniske arbeidsmiljøfaktorer, mens nærmere 16 prosent kan tilskrives psykososiale forhold på jobben [8]. Mekaniske belastninger kan være knyttet både til arbeidsstillinger og arbeidsoperasjoner. Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer kan handle om hvordan arbeidet er planlagt og organisert, og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer kan handle om de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen.

For å kunne forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er det viktig å rette oppmerksomheten mot sammensatte årsaksforhold.

Kjente risikofaktorer for muskel- og skjelettplager er:

Ergonomiske og mekaniske risikofaktorer:

- *arbeid med hodet fremoverbøyd*
- *arbeid i fremoverbøyd stilling*
- *gjentakende hånd- og armbevegelser*
- *stående arbeid*
- *arbeid over skulderhøyde*
- *arbeid på huk eller knær*
- *løft i ubekvemme stillinger*
- *tunge løft*
- *tungt fysisk arbeid*
- *vibrasjoner*

Organisatoriske og psykososiale risikofaktorer:

- *høye jobbkrav og lav jobbkontroll*
- *høy rollekonflikt*
- *lav lederstøtte*
- *emosjonelle krav*
- *ensformig arbeid*

Det er et stort forebyggingspotensial knyttet til muskel- og skjelettplager i arbeidslivet, og arbeidsplassen er en viktig arena for forebygging. I det forebyggende arbeidet bør man fortrinnsvis prioritere god organisering av arbeidet og tiltak som gjelder mange arbeidstakere foran individuelle tiltak. Det vil ikke alltid være mulig å fjerne risikofaktorer, selv om det bør være det første man vurderer. I noen tilfeller vil løsningen handle om å redusere risikoen. Avhengig av hvilke eksponeringer arbeidstakerne utsettes for, kan dette for eksempel innebære organisatoriske tiltak som å sikre tilstrekkelig med pauser, rotasjon og variasjon i arbeidet i tillegg til å sørge for opplæring i arbeidsteknikk og bruk av hjelpemidler. Ergonomiske tiltak kan være å utforme og innrede arbeidsplassen ut fra arbeidstakernes behov og legge til rette for bruk av hjelpemidler.

Utsatte grupper

Utsatte grupper for arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager tilhører følgende hovednæringer (ikke-prioritert rekkefølge):

- *A Jordbruk, skogbruk og fiske*
- *C Industri*
- *E Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet*
- *F Bygge- og anleggsvirksomhet*
- *G Varehandel, reparasjon av motorvogner*
- *H Transport og lagring*
- *I Overnattings- og serveringsvirksomhet*
- *N Forretningsmessig tjenesteyting*
- *Q Helse- og sosialtjenester*
- *S Annen tjenesteyting*

Arbeidsrelaterte psykiske plager

Psykiske lidelser, som for eksempel angst- eller depresjonslidelse, er tilstander som klassifiseres i henhold til internasjonale diagnosesystemer. For å bli diagnostisert med en psykisk lidelse må et bestemt antall kriterier oppfylles. En psykisk lidelse kan innebære betydelig funksjonsnedsettelse, og ofte sykefravær.

Psykiske plager er et begrep som ofte brukes om tilstander som er mindre alvorlige eller spesifikke enn psykiske lidelser. Dersom plagene helt eller delvis skyldes arbeid, sier vi at de er **arbeidsrelaterte**. Symptomene kan dreie seg om eksempelvis søvnvansker, nedstemthet og bekymring. Psykiske plager kan oppleves belastende, medføre sykefravær og være en del av forløpet i utviklingen mot mer alvorlige sykdommer eller lidelser. Forebygging av psykiske plager vil dermed også kunne bidra til å forebygge psykiske lidelser.

I 2022 oppga 39 prosent av norske sysselsatte (om lag 1 000 000 personer) psykiske plager (at de hadde vært plaget av nervøsitet, angst, rastløshet, nedtrykthet eller depresjon i løpet av den siste måneden), og 19 prosent av de sysselsatte (om lag 500 000 personer) oppga arbeidsrelaterte psykiske plager [8]. Forekomsten av psykiske plager og arbeidsrelaterte plager har vært økende siden 2013 [8]. Forekomsten og utviklingen er mest framtredende blant den yngre halvdelen av de sysselsatte.

I perioden 2018-2023 økte antallet legemeldte sykefraværstilfeller på over 16 dager grunnet psykiske plager og sykdommer fra 229 000 til 312 000, tilsvarende en økning fra 14,2 til 15,3 prosent av alle sykefraværstilfeller. [10]. Psykiske lidelser er den diagnosegruppen som knyttes til lengst varighet per sykefraværstilfelle [11]. Andelen tapte dagsverk grunnet psykiske lidelser har i perioden 2018-2023 økt fra 21 til 25,1 prosent [10]. Per 3. kvartal 2024 har psykiske lidelser passert muskel-/skjelettlidelser som største årsak til tapte dagsverk blant kvinner [11]. Psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser er i tillegg den største årsaken til uføretrygd, og andelen er økende. Ved utgangen av 2017 mottok 325 900 personer uføretrygd, hvorav 38 prosent på grunn av en psykisk lidelse eller atferdsforstyrrelse [9], [12].

Psykiske plager kan oppstå som følge av arbeidsmiljøet alene, eller som følge av et samspill mellom arbeidsmiljøet og livet ellers. Når Arbeidstilsynet skal prioritere, planlegge og gjennomføre aktiviteter for å forebygge arbeidsrelaterte psykiske plager, er risikofaktorer i arbeidsmiljøet et viktig utgangspunkt. En rekke studier og systematiske kunnskapsoppsummeringer viser sammenhenger mellom organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og psykiske plager [13], [14].

Kjente risikofaktorer for psykiske plager er blant annet

- høye jobbkrav og lav jobbkontroll
- høy rollekonflikt
- lav sosial støtte
- høye emosjonelle krav
- konflikter med ledere eller kollegaer
- mobbing
- uønsket seksuell oppmerksomhet
- vold og trusler
- nedbemanning
- jobbusikkerhet

Det er i praksis viktig at virksomhetene tar i betraktning samspillet mellom faktorene, og den samlede risikoen de utgjør.

Potensialet for å forebygge psykiske plager er stort, og arbeidslivet er en viktig arena for forebygging. Teoretisk sett kunne nærmere en tredjedel av psykiske plager vært redusert dersom faktorene emosjonelle krav, rollekonflikt, lav jobbkontroll, mobbing/trakassering, jobbusikkerhet, uønsket seksuell oppmerksomhet og vold/trusler hadde blitt fjernet [15], [16, s. 199].

Det er imidlertid ikke alltid at det er realistisk å *fjerne* alle faktorene som medfører risiko for psykiske plager. Forebygging kan også handle om, for eksempel, å redusere faktorene eller å redusere risikoen for helseplager ved tiltak som styrker beskyttende faktorer.

Alle arbeidstakere har et psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og det vil være relevant for alle virksomheter å jobbe helhetlig med dette i sitt systematiske og forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstilsynets erfaringer og forskning viser imidlertid at norske virksomheter har et stort forbedringspotensial på dette området [17], [18].

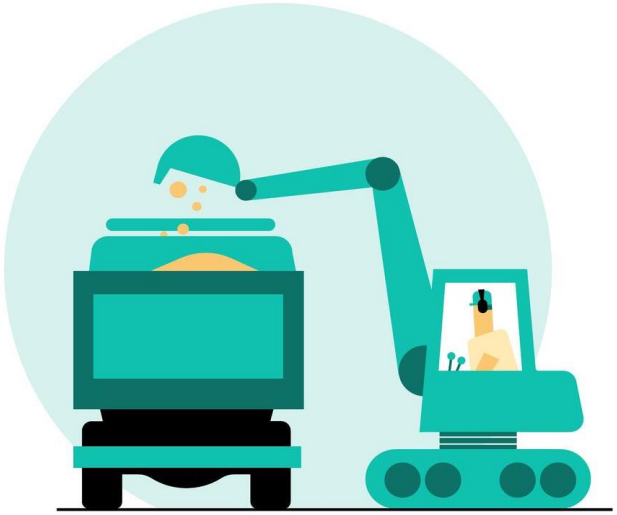
Forebyggingspotensialet er trolig størst i næringene og yrkene med høyest forekomst av psykiske plager og risikofaktorer i arbeidsmiljøet, og der hvor virksomhetene ikke jobber godt systematisk og forebyggende med disse.

Utsatte grupper

Utsatte grupper for arbeidsrelaterte psykiske plager tilhører følgende hovednæringer (ikke prioritert rekkefølge):

- *Q Helse- og sosialtjenester*
- *P Undervisning*
- *I Overnattings- og serveringsvirksomhet*
- *G Varehandel, reparasjon av motorvogner*
- *H Transport og lagring*
- *N Forretningsmessig tjenesteyting*
- *O Offentlig adm. og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning*
- *R Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter*

Arbeidsrelatert kreft



I *Risikobilde* har Arbeidstilsynet valgt å trekke fram arbeidsrelatert kreft som et prioritert arbeidsmiljøproblem. Dette ble også prioritert i forrige utgave av Risikobilde. Siden arbeidsrelatert kreft er et arbeidsmiljøproblem som kan skyldes eksponering for svært mange ulike faktorer, har vi i valgt å trekke frem noen utvalgte eksponeringer som det er særlig viktig at Arbeidstilsynet retter fokus mot.

Disse eksponeringene er:

- Asbest
- Dieseleksos
- Kvarts (Respirabelt krystallinsk silika)
- Radon
- Sveiserøyk
- Trestøv

Mange arbeidstakere har historisk sett vært eksponert for kreftfremkallende kjemikalier (stoffer og stoffblandinger) på arbeidsplassen. Man kan bli eksponert for kjemikalier gjennom flere opptaksveier. Opptak gjennom luftveier er den opptaksveien vi har mest kunnskap om. I tillegg kan hudkontakt med kreftfremkallende kjemikalier utgjøre en risiko, og en del kjemikalier kan tas opp både ved innånding og hudkontakt.

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.

Kreftfremkallende kjemikalier kan utgjøre svært ulik risiko for utvikling av kreft, avhengig av blant annet type kjemikalie, eksponeringstid og dose. I tillegg vil det være store individuelle forskjeller mellom mennesker når det gjelder sammenheng mellom dose man eksponeres for og helsekonsekvens. Krefttilfeller som oppstår i dag, skyldes ofte eksponering flere tiår tilbake.

Som nevnt innledningsvis er kreft den viktigste årsaken til arbeidsrelaterte dødsfall. Nordiske tall (referanse) viser at kreft utgjør 46 % av arbeidsrelaterte dødsfall. ILOs 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 [5]. «EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021—2027» [19] 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.

En betydelig andel arbeidstakere jobber i et arbeidsmiljø hvor de kan stå i fare for å bli eksponert for kjemikalier. På grunn av lang latenstid, komplekse eksponeringsbilder og mangelfulle datakilder er det ofte vanskelig å fastslå om et krefttilfelle er arbeidsrelatert. Det eksisterer ikke noen god samlet nasjonal oversikt over hvilke næringer eller yrker som utsettes for kreftfremkallende kjemikalier. Men det vil i stor grad være sammenfallende med de næringene og yrkene som oppgir høy eksponering for støv, røyk, gass eller damp i arbeidsluften.

Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024 [8] viser at om lag 17 prosent av de sysselsatte, tilsvarende 450 000 personer, oppgir at de kan se eller lukte støv, røyk, gass eller damp i sitt daglige arbeid.

Ifølge Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2024, status og utviklingstrekk [8] 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.

STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø og helse [8] beskriver forekomsten av legemeldte tilfeller av mistenkte arbeidsrelaterte svulster fra Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS) i perioden 2014–2022, etter henholdsvis næring og yrke. Den klart hyppigste kreftformen som ble meldt inn, var lungekreft, med mesoteliom som den nest hyppigste kreftformen. Nesten alle tilfellene gjelder menn, og de aller fleste er over 55 år. Det er næringer og yrker knyttet til industri og bygge- og anleggsvirksomhet som har høyest forekomst. Næringen med flest antall meldte tilfeller per 100 000 sysselsatte er industri (ekskludert næringsmiddelindustri), etterfulgt av byggevirksomhet og anleggsvirksomhet. Tilsvarende yrker på topp er rørlegger, etterfulgt av bygningsarbeider og mekaniker. Gjennomsnittlig forekomst er om lag 3 tilfeller per 100 000 sysselsatte per år, mens forekomsten er om lag ti ganger så stor for rørleggere.

Til tross for at det finnes omfattende lover og regelverk, veiledninger og praktiske verktøy, observeres både utilstrekkelig og manglende kunnskap om hvordan slike farlige kjemikalier skal håndteres.

Arbeidsrelatert 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.

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*

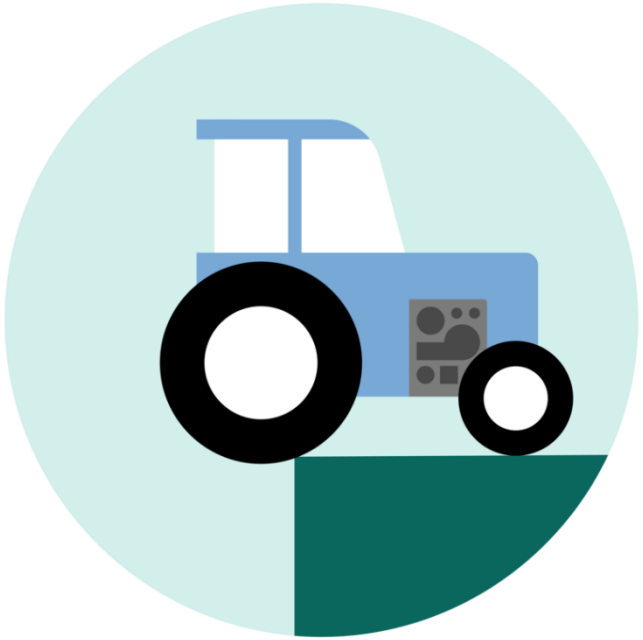
Arbeidsulykker

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 2015-2024 har i gjennomsnitt 27 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 halvparten som antas å medføre fravær på mer enn tre dager. Om lag 53 000 sysselsatte får årlig en arbeidsskade med sykefravær, ifølge levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø. 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.

Arbeidstilsynet vil prioritere sin innsats mot å forebygge de mest alvorlige arbeidsulykkene. Basert på hyppige ulykkestyper og arbeidsoperasjoner som leder til arbeidsskadedødsfall og/eller alvorlige ulykker, er arbeidsmiljøproblemet arbeidsulykker delt inn i sju ulykkestyper/delproblem:



- Fallulykker, spesielt 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 årsaksfaktorer; menneskelige, teknologiske, organisatoriske og andre årsaker. Menneskelige årsaksfaktorer er ofte knyttet til kognitive

feilhandlinger og brudd på praksis eller prosedyrer. Teknologiske årsaksfaktorer er ofte knyttet til mangler ved barrierer og dårlig teknisk tilstand på kjøretøy. Organisatoriske årsaksfaktorer er ofte mangler ved risikovurderinger og mangler ved kompetanse og opplæring. Andre årsaksfaktorer dreier seg ofte om natur- og værforhold.

Arbeidsrelaterte ulykker med alvorlig skade kan forebygges ved at virksomhetene jobber systematisk med:

- 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
- Ivareta sikkerheten til 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 og 49.3 Landtransport med passasjerer*
- *N Forretningsmessig tjenesteyting*
- *O Off.adm., forsvar, sosialforsikring (gjelder spesielt ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade)*
- *P Undervisning (gjelder spesielt ulykker hvor arbeidstaker blir påført voldsskade)*
- *Q Helse- og sosialtjenester (gjelder spesielt 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.

Seriøsitetsproblemer

I det store og hele, er norsk arbeidsliv preget av seriøse lønns- og arbeidsforhold. Det finnes likevel et visst innslag av virksomheter og aktører som ikke evner eller ønsker å sørge for seriøse arbeidsforhold for sine arbeidstakere.

Seriøsitetsproblemene beskrevet i Risikobilde knytter seg til mål 2 og 3 i tildelingsbrevet.

Mål 2: Virksomhetene ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Mål 3: Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Målene retter seg mot delvis overlappende fenomener; useriøse lønns- og arbeidsvilkår og arbeidslivskriminalitet (a-krim).
Begrepene defineres ofte på denne måten [20]:

- **Useriøse lønns- og arbeidsvilkår** er når arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovfestet, tariffestet eller normalt for samme yrke i Norge.

- **A-krim** er handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter.

Hovedforskjellen mellom mål 2 og mål 3 er at a-krim kan innebære både grovere og mer kalkulerte former for utnyttelse og regelverksbrudd enn useriøse lønns- og arbeidsvilkår. Dette er illustrert i Figur 1 innledningsvis i rapporten. Selve regelverksbruddene kan likevel være like. I denne utgaven av Risikobilde omtaler vi derfor problemer knyttet til disse to målene samlet.

Både useriøsitet og a-krim har potensielt svært negative konsekvenser både på samfunns-, virksomhets- og individnivå. Uten effektive mottiltak kan useriøse og kriminelle aktører i arbeidslivet virke konkurransevridende og i verste fall gjøre det umulig å drive virksomhet med en høy arbeidsmiljøstandard. Dette kan igjen føre til et negativt skifte i arbeidsmiljøtilstanden i utsatte deler av arbeidslivet.

Det er krevende å måle omfanget av useriøsitet og a-krim, og det finnes få kilder til kunnskap om tilstand og utvikling av disse problemene i Norge. Utfordringene er størst i arbeidsintensive bransjer med lave krav til kompetanse og hvor det i stor grad benyttes ufaglært, midlertidig og utenlandsk arbeidskraft [21]. Faktorer som øker faren for utnyttelse er blant annet fattigdom, språklige og kulturelle barrierer, lite kunnskap om rettigheter og manglende sosialt nettverk i Norge [22]. Dette innebærer at omfanget av useriøsitet og a-krim påvirkes av tilgangen på utenlandsk arbeidskraft med disse kjennetegnene. Denne tilgangen avhenger i sin tur av blant annet konjunkturer og andre makroøkonomiske faktorer i inn- og utland [23] [24].

Prioriterte seriøsitetsproblemer

Hvilke former useriøsitet og a-krim tar, endrer seg hele tiden. Fra Arbeidstilsynet sitt ståsted, omfatter dette særlig problemstillinger rundt lønns- og arbeidsvilkår, innkvartering, ivaretakelse av arbeidsgiveransvar og inn- og utleie av arbeidskraft.

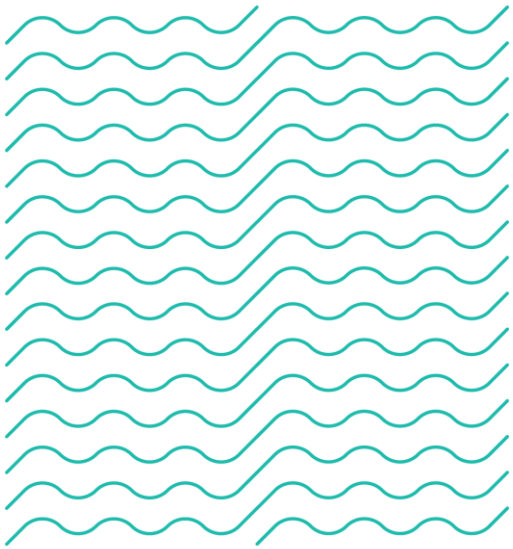
Arbeidstilsynet har vurdert ulike utfordringer knyttet til useriøsitet og a-krim opp mot hverandre etter kriteriene sannsynlighet (omfang) og konsekvens (alvorlighet). Dette er gjort med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk og faglig skjønn. Alvorligheten er vurdert både som konsekvenser for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet mer generelt.

Basert på dette, prioriterer vi følgende seriøsitetsproblemer:

- Brudd på lønns- og arbeidsvilkår
- Uforsvarlig innkvartering
- Omgåelse av arbeidsgiveransvar

Ulovlig innleie og utleie av arbeidskraft er ikke prioritert i denne utgaven av Risikobilde, på grunn av at omfanget av innleie har gått ned de siste årene [2]. Denne utviklingen kan skyldes både konjunkturdrevet nedgang i aktivitet for byggebransjen og ulike innstramminger i regelverket for innleie [3]. Dette, og våre egne erfaringer fra tilsyn de siste årene, peker mot at omfanget av ulovlig innleie for tiden er beskjedent, sett opp mot de andre problemene. Vi følger likevele med på utviklingen.

Under følger en beskrivelse av de prioriterte seriøsitetsproblemene.



Brudd på lønns- og arbeidsvilkår

En arbeidsgiver kan urettmessig spare inn på lønnskostnader blant annet ved å gi lavere lønn enn det som er lovfestet, foreta trekk i lønn uten avtale, unnlate å betale lovfestede tillegg eller feriepenger eller ikke betale lønn for all tid en arbeidstaker har jobbet.

Det er innført allmenngjøring av enkelte tariffområder, hvor det er stort innslag av utenlandsk arbeidskraft og risikoen for at lønninger synker til under tariffmessige standarder anses som stor. Ved inngangen av 2025 er det allmenngjort minstelønn innenfor hele eller deler av følgende ni tariffområder:

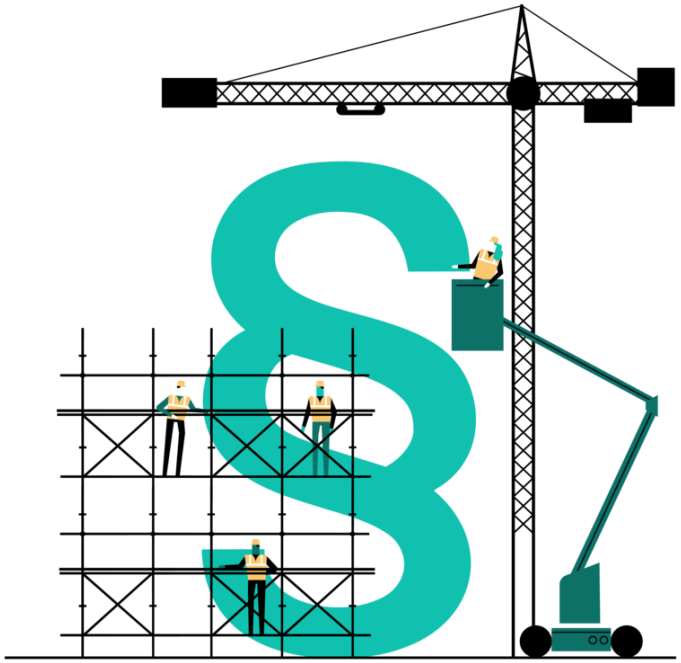
- bygg
- elektro
- fiskeindustri
- godstransport på vei
- jordbruk og gartnerier
- overnatting, servering og catering
- persontransport med turbil
- renhold
- skips- og verftsindustrien

Bevisste og utilbørlige brudd på regelverket, der en arbeidsgiver unnlater å utbetale lønn eller andre godtgjørelser til en arbeidstaker, omtales som lønnstyveri.

En del virksomheter sparer dessuten kostnader gjennom brudd på regelverket som skal sikre arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet. Dette kan eksempelvis være brudd på forhold knyttet til arbeidstid, utforming av arbeidsplassen, opplæring og tilrettelegging og bruk av beskyttelsesutstyr.

Utsatte grupper

Det finnes ikke gode estimater på hvor mange arbeidstakere som ikke får lovpålagte lønns- og arbeidsvilkår i norsk arbeidsliv. Utenlandske arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa eller land utenfor EU og EØS, særlig de som har vært kort tid i Norge, er en særlig utsatt gruppe. Også unge, norske arbeidstakere kan være utsatt. Felles for disse gruppene er at de har en svak posisjon på arbeidsmarkedet, lite erfaring med norsk arbeidsliv og lav organiseringsgrad. Arbeidstakere innenfor utvalgte allmenngjorte områder, samt innen bilpleie og detaljhandel, vurderes å være mest utsatt.



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.

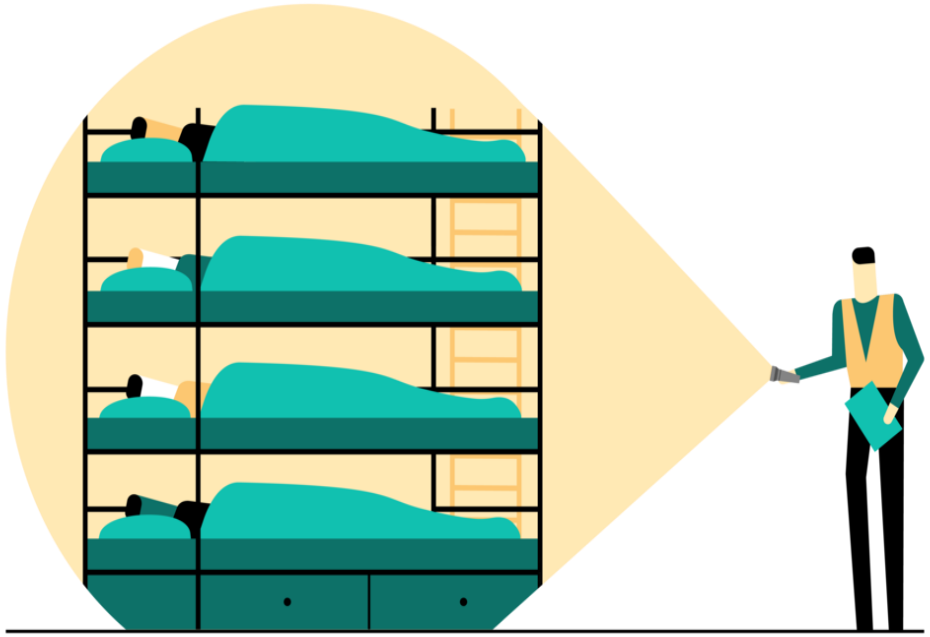
Dårlige boforhold kan føre til helseplager. Arbeidsgiver skal derfor sørge for at innkvartering som stilles til rådighet for arbeidstaker, er forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Boligen skal også gi mulighet til privatliv og verdighet for de som bor der.

Det foreligger ikke tall på hvor mange arbeidstakere som blir skadet eller utvikler helseplager som følge av uforsvarlig innkvartering. I tilsyn finner imidlertid Arbeidstilsynet en rekke eksempler på dårlige og uverdige boforhold for arbeidstakere. I 2023 og 2024 har vi avdekket brudd på krav til innkvartering i ett av fem tilsyn der dette er kontrollert. Funnene gjelder særlig innenfor jordbruk, skogbruk og fiske, hvor innkvartering av sesongarbeidere er utbredt.

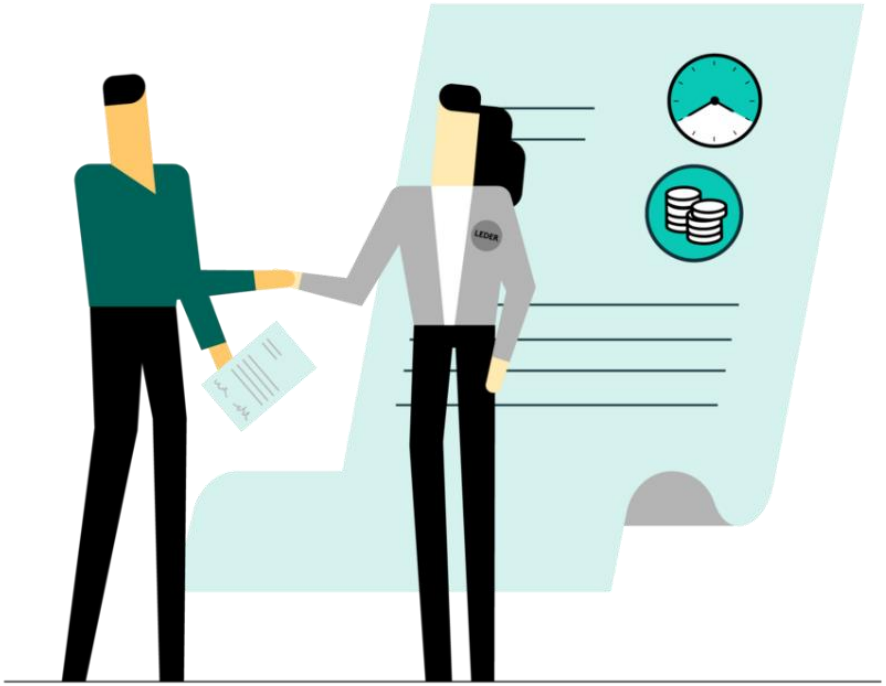
Omfanget av arbeidstakere som innkvarteres av arbeidsgiver er ukjent, men det er naturlig å anta at det gjelder mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge i kortere perioder for å arbeide. Tall fra SSB viser at det i snitt var ca. 90 000 ikke bosatte lønnstakere i Norge per måned i 2024.

Utsatte grupper

Den største gruppen ikke bosatte lønnstakere i Norge er fra EU-land i Øst-Europa. Over halvparten jobber innen bygge- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting og industri. Arbeidstakere innen grøntnæringen og transport er også utsatt.



Omgåelse av arbeidsgiveransvar



Formell ansettelse i en virksomhet gir en rekke grunnleggende rettigheter når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, sykepenger, yrkesskadeforsikring, feriepenger og pensjon. I noen tilfeller kan en virksomhet la være å ansette noen som utfører arbeid for dem, og heller bruke vedkommende som en selvstendig oppdragstaker. Dette er for å spare kostnader og slik få et konkurransefortrinn.

Generelt vet vi at fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv, og at det ikke er tegn til at omfanget av andre tilknytningsformer har økt de siste årene [25]. SSB har tidligere estimert, på grunnlag av data fra 2017, at 4 prosent av de som var selvstendig næringsdrivende uten ansatte det året, var «avhengige selvstendig næringsdrivende». Dette betød at de både var økonomisk avhengige av én kunde og at de ikke bestemte sin egen arbeidstid [26]. Dette tilsvarer 0,5 prosent av alle sysselsatte, altså en svært liten andel. Det kan imidlertid være mørketall, og bildet er i stadig endring, blant annet på grunn av fremveksten av plattformøkonomi.

For å redusere adgangen til å utnytte gråsonen mellom oppdrag og ansettelse ble begrepet «arbeidstaker» presisert i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2024. I tillegg ble det innført en presumsjonsregel, som innebærer et skjerpet beviskrav til en oppdragsgiver. Vi har foreløpig ikke grunnlag for å vurdere hvorvidt lovendringen har ført til at problemet er blitt redusert. Det er også relativt nylig innført flere innstramminger i adgangen til innleie av arbeidskraft, noe som kan føre til økning i organisering av arbeid som entrepriser [27].

Utsatte grupper

Oppdragsstyrte næringer som transport, renhold og bygg og anlegg har vist seg å være særlig utsatt for omgåelse av arbeidsgiveransvar [28]. Dette sammenfaller med deler av markedet for digitale

plattformer, som formidler tjenester som krever arbeidskraft innen særlig transport (herunder matlevering) og rengjøring.

Avsluttende bemerkninger

Risikobilde er utarbeidet for å gi et faglig underlag for Arbeidstilsynets risikobaserte, utadrettete aktiviteter. 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 fire arbeidsmiljøproblemer og tre seriøsitetsproblemer som det anbefales at Arbeidstilsynet iverksetter forebyggende tiltak mot:

Arbeidsmiljøproblemer:

1. Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager
2. Arbeidsrelaterte psykiske plager
3. Arbeidsrelatert kreft
4. Arbeidsulykker med alvorlig skade

Seriøsitetsproblemer:

1. Brudd på lønns- og arbeidsvilkår
2. Uforsvarlig innkvartering
3. Omgåelse av arbeidsgiveransvar

Tabell 1 oppsummerer arbeidsmiljøproblemene og seriøsitetsproblemene 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- og seriøsitetsproblemer som i tillegg er aktuelle selv om de ikke kommer frem i *Risikobilde* eller i tabellen.

Tabell 1 Oversikt over arbeidsmiljø- og seriøsitetsproblemene og hvilke hovednæringer som er mest utsatt.

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		
Seriøsitets-problemer	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					

Referanser

[1] Socialstyrelsen, «Undgå skjult tvangsarbejde Guidelines til virksomheder og arbejdsgivere». 2019. Åpnet: 19. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.cmm.dk/media/13558/undga-skjult-tvangsarbejde-guidelines-til-virksomheder-og-arbejdsgivere.pdf

[2] SSB, «Nedgangen i utleie av arbeidskraft har stoppet opp», SSB. Åpnet: 28. november 2024. [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

[3] 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

[4] J. Takala, P. Hämäläinen, 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

[5] EU-OSHA, «Eliminating occupational cancer in Europe and globally», *OSHwiki*. 27. februar 2022. [Online]. Tilgjengelig på: https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/eliminating-occupational-cancer-europe-and-globally

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

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

[8] 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

[9] Nav, «Arkiv - Diagnoser uføretrygd per desember 2017», nav.no. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/relatert-informasjon/arkiv-diagnoser-uforetrygd-per-desember-2017_

[10] Nav, «Sykefraværsstatistikk - Årsstatistikk. Statistikk for året 2023», nav.no. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravaersstatistikk-arsstatistikk

[11] Nav, «Sykefraværsstatistikk - Kvartalstatistikk», nav.no. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar

[12] Nav, «Diagnoser uføretrygd. Statistikk per desember 2020», nav.no. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/diagnoser-uforetrygd

[13] S. B. Harvey *mfl.*, «Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems», *Occup. Environ. Med.*, bd. 74, nr. 4, s. 301–310, mar. 2017, doi: 10.1136/oemed-2016-104015.

[14] I. Niedhammer, S. Bertrais, og K. Witt, «Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis», *Scand. J. Work. Environ. Health*, bd. 47, nr. 7, s. 489–508, okt. 2021, doi: 10.5271/sjweh.3968.

[15] H. A. Johannessen, T. Tynes, og T. Sterud, «Effects of Occupational Role Conflict and Emotional Demands on Subsequent Psychological Distress: A 3-Year Follow-Up Study of the General Working Population in Norway», *J. Occup. Environ. Med.*, bd. 55, nr. 6, s. 605, jun. 2013, doi: 10.1097/JOM.0b013e3182917899.

[16] 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

[17] Arbeidstilsynet, «Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. Utredning av Arbeidstilsynet 2023», sep. 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/1715bdd4ec5943358b024e206969a5d4/behov-for-bedre-regulering-av-arbeidsmiljolovens-krav-til-psykososialt-arbeidsmiljo.-utredning-av-arbeidstilsynet-2023.pdf

[18] S. Thun, M. P. Buvik, L. Øyum, og S. O. Ose, «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?», SINTEF, 2022. Åpnet: 4. mars 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://hdl.handle.net/11250/3044281

[19] 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

[20] Regjeringen, «Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 1. oktober 2022. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/

[21] Økokrim, «Status arbeidslivskriminalitet, mars 2023», Økokrim, mar. 2023. Åpnet: 20. desember 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://img8.custompublish.com/getfile.php/5140104.2528.j7p7jqusmmbmjm/Statusrapporter%2BA-krim%2B%E2%80%93%2BMars%2B2023.pdf?return=okokrim.custompublish.com

[22] European Union Agency for Fundamental Rights, «How workplace inspectors can protect third-country workers' rights - Training manual», European Union Agency for Fundamental Rights, nov. 2024. [Online]. Tilgjengelig på: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-workplace-inspectors-training-manual_en_1.pdf

[23] F. W. Eggen, J. I. Steen, og M. Walbækken, «Eksterne faktorer: Arbeidslivskriminalitet og arbeidsinnvandring», Samfunnsøkonomisk Analyse, Oslo, 2/2019, feb. 2019.

[24] 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

[25] 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

[26] C. Sundt og H. Lien, «Få selvstendig næringsdrivende er avhengige av kun én enkeltkunde», Statistisk sentralbyrå, 2018/24, des. 2018. Åpnet: 12. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fa-selvstendig-naeringsdrivende-er-avhengige-av-kun-en-enkeltkunde

[27] NTAES, «Situasjonsbeskrivelse 2020. Arbeidslivskriminalitet», jan. 2020. [Online]. Tilgjengelig på: https://ntaes.no/reports/NTAES%20Rapport%20Situasjonsbeskrivelse%202020.pdf

[28] Skatteetatens analysenytt, «Lønn eller næringsinntekt? Mye feil når AS betaler ENK», Skatteetaten, mai 2021. Åpnet: 13. desember 2023. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.skatteetaten.no/om-skatteetaten/analyse-og-rapporter/analysenytt/lonn-eller-naringsinntekt-mye-feil-nar-as-betaler-enk/