

Kristin Jesnes og Elin Svarstad

Enkeltpersonforetak i budbransjen: utvikling, drive og reguleringer



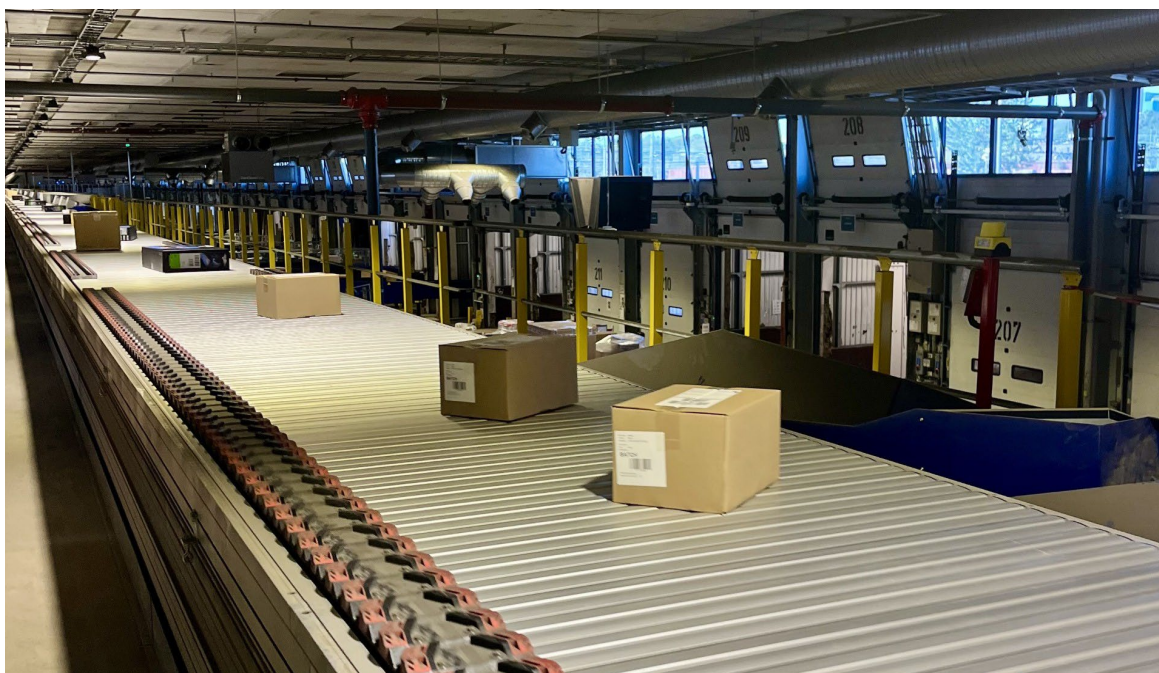


Foto: Kristin Jesnes

Enkeltpersonforetak i budbransjen: utvikling, drivere og reguleringer

I dette notatet analyseres utviklingen i bruk av enkeltpersonforetak i budbransjen de siste årene. Ved hjelp av en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder har vi kartlagt omfang av nyetableringer, reguleringer og drivere bak bruken av enkeltpersonforetak i budbransjen. Vi har også sett nærmere på hvilken veiledning bud får av myndighetene når de starter opp et enkeltpersonforetak, og diskutert spørsmål om feilregistrering og feilklassifisering i bransjen. Å følge utviklingen i bruk av oppdragstakere er relevant utover næringen i seg selv, ettersom denne måten å organisere arbeid på – muligens maskerte arbeidstakere – kan bre om seg også i annen tjenesteyting.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
1 Innledning	6
1.1 Avgrensning av vare- og budbransjen	6
1.2 Problemstillinger	7
1.3 Data og metode	7
1.4 Leserveiledning	10
2 Ansatt, frilanser eller selvstendig?	12
2.1 Arbeidsmiljøloven: Hva er en arbeidstaker?	12
2.2 Folketrygdloven og skatteretten: tre kategorier	13
2.3 Uklarhet: arbeidstaker eller oppdragstaker?	15
3 Funn: reguleringer, drivere og omfang	17
3.1 Reguleringslandskapet	17
3.2 Omfang	21
3.3 Hva driver økningen i bruk av enkeltpersonforetak?	25
4 Gråsoneproblematikken	28
4.1 Stillingsannonser og arbeidsavtaler	28
4.2 Offentlig veiledning til bud ved registrering som enkeltpersonforetak	29
4.3 Arbeidstilsynet	33
5 Åpenhetsredegjørelser	35
5.1 Budbransjen er høyrisiko	35
5.2 Hvilke tiltak igangsettes av virksomhetene?	36
5.3 Vanskelig for virksomhetene å få oversikt på tross av systemer og tiltak	37
5.4 Anerkjenner at dette er et pågående arbeid	37
6 Avslutning	39
Referanser	41

Forord

Budbransjen er preget av lave krav til formell kompetanse, få oppstartskostnader og utstrakt bruk av underleverandører. Klassekampens artikkelserie om budbransjen i 2022 satte søkelyset på dårlige arbeidsvilkår. I 2023 gjennomførte Fafo et forskningsprosjekt på oppdrag fra LO med sikte på å kartlegge virksomheter som driver med hjemlevering av varer på sykkel eller med varebiler under 3,5 tonn. I faktaflaket «Pakkelevering under press» ga vi en oversikt over de største aktørene, gjorde et anslag på bransjens omfang, og studerte ansettelsesformer, arbeidsvilkår og inntekt/lønn blant budene, samt hvilke reguleringer bransjen er underlagt. Under pandemien, og i tiden etter Fafo-prosjektet, har vi sett en økning i bruk av enkeltpersonforetak i budbransjen (Svarstad et al., 2025). I dette prosjektet følger vi det opp, og ser nærmere på utviklingen i bruken av enkeltpersonforetak, drivere og reguleringer.

Vi retter først og fremst en takk til alle våre informanter, og de som har tilrettelagt for bedriftsbesøk og at vi fikk være med på tverretattlig kontroll. En stor takk rettes også til LO, som er oppdragsgiver, kontaktpersoner i Fellesforbundet, Peter Hansen, Fredrik Winger-Solvang og Line Eldring, og i Fagforbundet, Odd Christian Øverland og Håvard Sivertsen, som har kommet med nyttige innspill. Takk også til Mona Bråten og Kristin Alsos ved Fafo som har kvalitetssikret notatet. Takk til Marte Olea Borg som tok språkvasken og til Sofie Steensnæs Engedal ved Fafo som har formatert og gjort notatet publisert.

Alle feil og mangler tar vi på egen kappe.

Kristin Jesnes

Prosjektleder

Oslo, november 2025

Sammendrag

I dette notatet analyserer vi utviklingen i bruk av enkeltpersonforetak (ENK) i budbransjen de siste årene. Med kvalitative og kvantitative metoder kartlegges omfang, reguleringer og drivere bak utviklingen. Vi har også sett nærmere på hvilken veiledning bud får av det offentlige når de starter opp et ENK, og diskutert spørsmål om feilregistrering og feilklassifisering i bransjen. Dette er gjort med utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt flere av dem som etablerer enkeltpersonforetak i realiteten befinner seg i et arbeidstakerforhold. Spørsmålet har fått økt oppmerksomhet etter at plattformselskaper som Foodora og Wolt etablerte seg i Norge, og det har vært diskutert i NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*. Temaet var også en sentral bakgrunn for endringen av arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljøloven i 2024.

I dette notatet avgrenser vi vare- og budbransjen til å omfatte: «varetransport med varebiler under 3,5 tonn, personbiler, sykkel og andre transportmidler mot betaling fra en annen oppdragsgiver». Vi benytter dermed en bredere definisjon enn Svarstad et al. (2025), ettersom vi også inkluderer lettere kjøretøy som personbiler samt sykkel som transportmiddel. Når vi ser på tallgrunnlaget, forholder vi oss i hovedsak til NACE-kode 53.200 Andre post- og budtjenester.

Budbransjen beskrives ofte som en uregulert bransje med høy risiko for arbeidslivskriminalitet. Dette ble satt på dagsorden på grunn av Klassekampens artikkelserie om budbransjen i 2022. Problemene ble ytterligere illustrert våren 2025, da Økokrim og NRK avdekket at en rekke bud som leverer for Wolt og Foodora benyttet såkalte stråmanns-virksomheter – der kontoer leies ut til andre sårbare arbeidere.

Vi har sett nærmere på det vi kaller reguleringslandskapet. Bransjen har gått fra å være nærmest uregulert til å omfattes av flere reguleringer. Det er innført krav om løyve for varebiler over 2,5 tonn ved internasjonal transport, og fra 2026 vil dette også gjelde for nasjonal transport. Fra samme tidspunkt innføres det krav om fartsskriver og kjøre- og hviletid for denne vektclassen, samt HMS-kort for *alle* virksomheter som transporterer andres varer. Regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2022, 2025), sammen med a-krim-samarbeidet, ser ut til å bidra til styrket (tverretattlig) kontroll og håndhevelse av regelverket. Åpenhetsloven stiller krav om åpenhet rundt virksomheters ansvar for menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. EUs plattformdirektiv, som forventes å bli implementert i norsk regelverk, kan bidra til ytterligere åpenhet rundt algoritmisk styring – en styringsform der plattformer som Foodora og Wolt bruker teknologi og data til å styre og «optimalisere» arbeidsprosessen.

Åpenhetsloven (2022) har som formål å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i hele leverandørkjeden. Siden 30. juni 2023 har store norske virksomheter vært pålagt å publisere årlige åpenhetsredegjørelser hvor de redegjør for aktsomhetsvurderinger de foretar i leverandørkjeden, og vi ser dette som en del av reguleringslandskapet. Vi har analysert 17 slike redegjørelser fra til sammen elleve virksomheter. Vi finner at nesten alle virksomhetene peker på bruk av enkeltpersonforetak

og underleverandører som en risikofaktor for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv, særlig knyttet til lønn, arbeidstid, kjøre- og hviletid, og risiko for utnyttelse. Mange virksomheter har igangsatt tiltak for å møte utfordringene i leverandørkjeden, men utfordringene består. Flere virksomheter har vanskeligheter med å identifisere hvem som faktisk utfører oppdragene, til tross for at de beskriver å ha systemer for oppfølging.

Tidligere anslag viser at det var om lag 8200 personer registrert i næringskoden 53.200 Andre post- og budtjenester i 2023 (Svarstad et al., 2025). De fleste av disse er arbeidstakere, og andelen ENK i næringskoden er relativt lav, men Svarstad et al. (2025) fant en økning i bruk av enkeltpersonforetak i budbransjen. Vi har hentet informasjon om utviklingen i nyetablerte enkeltpersonforetak fra Enhetsregisteret via Brønnøysundregistrenes nettsider. Tallene derfra viser at det månedlige antallet nyetablerte ENK i næringskode 53.200 varierer mellom 33 (mai 2023) og 194 (oktober 2024), som tilsvarer mellom to og fem prosent av det totale antallet nyetablerte ENK nasjonalt. Det kan dermed tyde på at en relativt stor andel av nyetablingene skjer innen denne bransjen. Majoriteten er etablert i Oslo-regionen. Vi finner også en tydelig vekst i antall nyetablinger i perioden januar 2023 til oktober 2024. Økningen kan ha sammenheng med allmenngjøringen i varebilbransjen, som ble kunngjort i god tid før iverksettelsen 1. juni 2025, men det kan også henge sammen med en opptrapping før Black Week og julehandelen og veksten i app-basert matlevering.

Driverne for utviklingen i enkeltpersonforetak er sammensatte. Det handler både om lange leverandørkjeder, og press på gratis levering, mulighetene ny teknologi gir til å organisere mange bud via plattformer, men også om at virksomheter selv legger press på bud til å etablere ENK. Flere informanter fra offentlige etater forteller at de opplever at bud registrerer seg som ENK uten at det virker som om de er fullt klar over hva det innebærer. Når de offentlige etatene møter disse personene – enten ansikt til ansikt, over telefon, i chat eller på nett – gir de veiledning om hva det betyr å etablere et ENK, og stiller kontrollspørsmål for å avklare om vedkommende egentlig burde vært arbeidstaker. Samtidig, som en av informantene påpeker, er det ikke alltid et reelt alternativ å la være å opprette et ENK, ettersom dette er en forutsetning for mange oppdrag i bransjen. Arbeidstilsynets tolkning av sitt mandat, kombinert med begrensede interne ressurser, har så langt ført til lite oppmerksomhet mot enkeltpersonforetak i bransjen. Mer kontroll og håndheving kan bidra til bedre avklaringer hva angår feilklassifisering på dette området.

Økt press fra nasjonale tilsynsmyndigheter og medieoppslag har ført til at de største aktørene i bransjen i større grad ansetter underleverandører (Svarstad et al., 2025). Samtidig er det fortsatt frustrasjon blant tillitsvalgte vi har intervjuet over at små, «useriøse» aktører får operere uforstyrret og legger press på lønns- og arbeidsvilkår. Avsløringene om arbeidskriminalitet i app-basert matlevering våren 2025 har aktualisert dette. Mye av reguleringene som er innført, omfatter i all hovedsak kjøretøy over 2,5 tonn, foruten de nye HMS-kortene som gjelder for alle som transporterer varer fra andre, som innføres fra 2026. Enkeltpersonforetak faller også utenfor allmenngjøringen. Selv om det er forsøk på reguleringer av bransjen, er det kjøretøy og organiseringsformer som gjør at noen likevel er utenfor disse reglene, og som da kan bidra til å presse vilkårene nedover.

Enkelte har også tatt til orde for at grensene bør senkes ytterligere, men først må man høste erfaringer med den nye grensen på 2,5 tonn.

1 Innledning

Bruken av enkeltpersonforetak i budbransjen har økt betydelig de siste årene (Svarstad et al., 2025). Antallet årlige nyregistreringer av enkeltpersonforetak innen Andre post- og budtjenester har nær doblet seg fra 2020 til 2024 (Svarstad et al., 2025). Enkeltpersonforetak (ENK) er en selskapsform som er enkel å opprette og, i motsetning til aksjeselskaper (AS), er den ofte foretrukket av personer som driver virksomhet med lavere økonomisk risiko. Et AS velges gjerne av dem som ønsker å bygge en større virksomhet, ansette medarbeidere og begrense personlig ansvar (Altnn, 2025a). I motsetning til ansatte og eiere av et AS, som ofte er ansatt i eget selskap, bærer innehavere av et ENK all økonomisk risiko. I tillegg vil de, siden de ikke er ansatt i selskapet, mangle den beskyttelsen arbeidstakere har, og de har blant annet ikke rett på feriepenger og må selv spare til pensjon (Alsos et al., 2022, se også kapittel 2). De bærer også i utgangspunktet risiko for helse, miljø og sikkerhet.

En bekymring knyttet til økningen i bruk av enkeltpersonforetak er gråsoneproblematikken, som også var tema i Svarstad et al. (2025). Er budene feilklassifisert, og skulle de egentlig hatt arbeidstakerstatus? Omgåelse av arbeidsgiveransvar og feilklassifisering har de siste årene vært en aktuell problemstilling som også ble diskutert i NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Som følge av utredningen endret myndighetene arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljøloven fra 2024, med en presisering av hva det vil si å være arbeidstaker og introduserte en presumsjonsregel som legger bevisbyrden på virksomhetene (mer om dette i kapittel 2). Om man er arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende, er først og fremst et rettslig spørsmål som må avklares i enkeltsaker i retten. Arbeidstilsynet har også mulighet til å skjære gjennom den formelle organiseringen hvis de mener at virksomheten har underleverandører i form av enkeltpersonforetak som egentlig skulle vært arbeidstakere.

Et annet tema i Svarstad et al. (2025) er feilregistrering i ulike næringskoder (NACE-koder), som gjør det utfordrende å kartlegge omfanget av bransjen. I Svarstad et al. (2025) kartlegges ikke bare Andre post- og budtjenester, men også Godstransport på vei og Flyttetjenester. Bakgrunnen for dette er at det er glidende overganger mellom hvilken næringskode virksomhet registreres i, både fordi det kan være overlap mellom flere næringskoder, og fordi registreringer kan være unøyaktige eller virksomhetens drift kan endre seg over tid. I enkelte tilfeller kan registreringen av ulike årsaker være feil (Svarstad et al., 2025). Vi har derfor i dette notatet vært opptatt av hvilken veiledning budene får fra myndighetene når de registrerer seg i en NACE-kode.

1.1 Avgrensning av vare- og budbransjen

Svarstad et al. (2025) definerte vare- og budbransjen som «varetransport med varebiler mot betaling fra en annen oppdragsgiver» (s. 4). I dette notatet setter vi søkelys på et litt bredere segment. I tillegg til varebiler under 3,5 tonn, inkluderer vi personbiler, sykkel, elkjøretøy og andre lettere transportmidler. Tyngre kjøretøy med totalvekt over 3,5 tonn ligger utenfor. Definisjonen vår av vare- og budbransjen i dette notatet er:

Varetransport med varebiler under 3,5 tonn, personbiler, sykkel og andre transportmidler mot betaling fra en annen oppdragsgiver.

Med en litt bredere definisjon kan vi bygge på de estimatene av omfang som er gjort i Svarstad et al. (2025),¹ og samtidig inkludere varetransport med andre kjøretøy. Det betyr at vi inkluderer personbiler og sykkel som transportmiddel via Wolt og Foodora som driver med hjemlevering av mat (fra restauranter og egne lager), og som ofte omtales som plattformarbeid eller app-basert matlevering.

1.2 Problemstillinger

I dette notatet er vi opptatt av utviklingen av enkeltpersonforetak i budbransjen, herunder omfang, drivere, reguleringer, tiltak fra virksomhetene og hvilken veiledning budene får fra offentlige etater når de registrerer seg med ENK. Under har vi konkretisert en rekke underproblemstillinger:

Omfang og tiltak

- Hva er omfanget av nyetablerte ENK i budbransjen de siste årene?
- Hva er driverne bak økningen i ENK i bransjen?
- Hvordan reguleres feltet? Hvilke tiltak gjennomføres av myndighetene for å regulere bruken av ENK?
- Gjennomfører virksomhetene tiltak for å bidra til økt/redusert bruk av ENK? I så fall, hvilke tiltak?

Gråsoneproblematikken

- Hvorfor forekommer feilregistreringer (NACE) og feilklassifisering?
- Hvilken veiledning gir offentlige etater til bud om hvilke næringskoder de skal registrere seg i?
- Hvordan ser stillingsannonser og kontrakter ut for budene?

1.3 Data og metode

Formålet med dette notatet er å få mer kunnskap om organiseringen av budbransjen, spesielt økningen i enkeltpersonforetak. Men det er ikke nødvendigvis rett fram å kartlegge budbransjen, som vi har vært inne på, både med tanke på avgrensning og tilgang på data. Vi har dermed forsøkt å kombinere en rekke kvalitative og kvantitative metoder for å samle inn nok empiri for å gi et oversiktsbilde. I tabellen under gir vi en oversikt over de ulike metodene for datainnsamling og hvilke problemstillinger de svarer på.

¹ Estimaten som er gjort i Svarstad et al. (2025) er gjort med utgangspunkt i følgende tre næringsgrupper: 53.200 Andre post- og budtjenester, 49.410 Godstransport på vei og 49.420 Flyttetjenester.

Tabell 1. Metodisk tilnærming til problemstillinger.

Problemstilling	Data fra Enhetsregisteret	Åpenhetsredegjørelser	Kvalitative intervjuer	Stillingsannonser og kontrakter	Tilsyn innhentet fra Arbeids-tilsynet	Andre dokumenter (rapporter o.l.)
Omfang	x		x			x
Drivere			x			x
Tiltak og reguleringer		x	x			x
Vilkår, feil-klassifisering og feilregistrering			x	x	x	x

Intervjuer med nøkkelinformanter

For å danne et helhetlig bilde av bransjen og for å bedre forstå utviklingen i bruk av enkeltpersonforetak har vi intervjuet nøkkelinformanter fra offentlige etater og enkelte tillitsvalgte i større virksomheter, sistnevnte også for å få tilgang på arbeidsavtaler.

Tabell 2. Oversikt over intervjuer med nøkkelinformanter.

Informant nr.	Organisasjon/rolle	Antall informanter	Relevans for tema
1, 3, 5	Tillitsvalgt i virksomheter	3	Innsikt i arbeidsorganisering og bruk av enkeltpersonforetak
2	Politiet, a-krimsenteret	1	Oversikt over budbransjen, arbeidslivskriminalitet
4, 7	Nasjonal tilsynsmyndighet	2	Oversikt over budbransjen, arbeidslivskriminalitet
6	Brønnøysundregistrene	2	Omfang, veiledning av bud
8	Økokrim	2	Oversikt over budbransjen, arbeidslivskriminalitet
9	Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA), Skatteetaten	Skriftlig intervju	Veiledning av bud
10	Statens vegvesen, seksjon utekontroll	1	Regulering av budbransjen

Vi har intervjuet åtte informanter fra offentlige etater, og hatt et skriftlig intervju, med totalt seks ulike offentlige etater som utgjør grunnlaget for analysen om bransjen og utviklingen i enkeltpersonforetak. Vi har også hatt intervjuer med tre tillitsvalgte, i all hovedsak for å få en bakgrunnsforståelse for bransjen. Virksomhetsperspektivet er dekket ved en analyse av åpenhetsredegjørelser, som beskrives senere i metodedelen.

Intervjuene tok om lag en time og fulgte en semistrukturert intervjuguide. Temaene i intervjuene var utviklingen av enkeltpersonforetak i bransjen, vilkår, gråsoneproblematikken, regulering og håndhevelse. Vi tok notater fra intervjuene og transkriberte dem i UiOs Autotekst.

Intervjuene ble gjennomført på Teams. Derfor så vi også behovet for et bedriftsbesøk hos en virksomhet for å få bedre innsikt i hvordan pakker transporteres inn og ut av sentralene, og hva som er de viktigste HMS-utfordringene. Vi fikk også være med ut på en tverretattlig kontroll for å få et bedre bilde av hvordan det foregår. Selv om Teams gjør det enkelt å gjennomføre intervjuer, lærer man mye av å være fysisk til stede og observere. Dette går litt tapt når intervjuene gjennomføres digitalt. Man får et bedre helhetsinntrykk når man reiser ut til aktørene. Det handler om å forstå forskjellen på en varebil på 3,5 og 2,5 tonn, og hvordan inn- og utlasting av pakker samt logistikken rundt foregår. Slike ting kan forklares, men man får en dypere forståelse når man ser det med egne øyne. Vi trekker dermed lærdom av dette til neste gang.

Deskstudie (analyse av ulike dokumenter)

Vi har gjennomført en deskstudie basert på et variert utvalg dokumenter. Som en del av deskstudien har vi analysert tilsynsrapporter fra Arbeidstilsynet, åpenhetsredegjørelser, stillingsannonser og kontrakter som beskrives mer detaljert under. Videre har vi gått gjennom relevante rapporter, reguleringer og veiledninger fra offentlige etater, blant annet Altinn og oppstartsveilederen for enkeltpersonforetak fra Brønnøysundregistrene.

I tillegg har vi sett nærmere på rettsdokumentene (Oslo tingrett TOSL-2024-140889, og sluttinnleggene) knyttet til Wolt-rettssaken. Vi har ikke kommentert saken fra Tingretten utover at den skal opp til Lagmannsretten i januar 2026 ettersom den ikke er rettskraftig.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet

Vi har innhentet data fra Arbeidstilsynet om tilsyn gjennomført i perioden 2023–2025 hos de 100 største virksomhetene innen NACE-kode 53.200 Andre post- og budtjenester. Oversikten dekker hele landet og inkluderer følgende opplysninger for hvert tilsyn: firmanavn, saksnummer, dato for tilsyn og hvilke brudd som ble avdekket. Datainnsamlingen gir grunnlag for å analysere antall tilsyn totalt, utviklingen i antall tilsyn over tid, andel virksomheter med avdekkede brudd, kategorier av brudd (for eksempel brudd på HMS-regelverk eller mangler i arbeidskontrakter).

Basert på den samlede oversikten har vi bedt om innsyn i tilsynsdokumentene for fem virksomheter. Utvalget er gjort etter følgende kriterier: virksomheter med gjentatte brudd, virksomheter med stor medieoppmerksomhet eller betydelig markedsandel. Disse tilsynene har også gitt oss tilgang på arbeidsavtaler som har fulgt med tilsynene.

Åpenhetsredegjørelser

Åpenhetsloven (Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold)² trådte i kraft 1. juli 2022 og har som formål å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i

² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

leverandørkjeden. Loven skal sikre at allmennheten får innsyn i hvordan virksomheter håndterer eventuelle negative konsekvenser for både menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Loven gjelder for større virksomheter definert i § 3 som:

«virksomheter som er foretak av allmenn interesse etter regnskapsloven § 1-6, eller som på balansedagen overskrider minst to av følgende tre terskler:

1. salgsinntekt: 70 millioner kroner
2. balansesum: 35 millioner kroner
3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk»¹

Siden 30. juni 2023 har disse virksomhetene vært pålagt å publisere årlige åpenhetsredegjørelser hvor de redegjør for aktsomhetsvurderinger de foretar i leverandørkjeden. Det betyr at vi har tilgang på redegjørelser fra enkelte virksomheter i budbransjen fra årene 2022, 2023 og 2024.

Vi har analysert åpenhetsredegjørelser for å få bedre forståelse av virksomhetenes bruk av ENK, deres risikovurderinger rundt dette og om virksomhetene gjennomfører tiltak for å stramme inn bruken – og eventuelt hvorfor. Totalt har vi analysert 17 rapporter fra elleve virksomheter. Gjennomgangen representerer virksomhetsperspektivet i notatet.

Stillingsannonser og kontrakter

Vi har søkt på finn.no etter stillingsannonser innen budbransjen på to tidspunkt i mai og juni 2025 og fant henholdsvis 170 og 180 utlysninger på stillinger som selvstendig næringsdrivende innen app-basert matlevering. Disse danner bakgrunnen for analysen av arbeidsavtalene. Det lå noen få andre annonser fra budbransjen ute, men vi konsentrerte oss om utlysningene nevnt over.

Vi har fått tilgang til arbeidsavtaler gjennom informanter og Arbeidstilsynet. Avtalene fra Arbeidstilsynet mangler opplysninger om lønn. Totalt har vi avtaler fra 19 personer: tretten ansatte (fast, midlertidig eller vikariat) og seks oppdragstakere. Oppdragstakerne jobber innen app-basert matlevering. Flere kontrakter er på engelsk. Målet er ikke å vurdere arbeidstakerstatus, men å vise typiske forskjeller mellom arbeids- og oppdragsavtaler.

1.4 Leserveiledning

De resterende kapitlene er organisert på følgende måte. Kapittel 2 gir en oversikt over hvordan begrepene arbeidstaker, frilanser og selvstendig næringsdrivende er definert i regelverket. Kapittel 3, 4 og 5 presenterer resultatene. I kapittel 3 analyserer vi reguleringslandskapet i budbransjen. Videre beskrives drivere bak utviklingen av ENK, og omfanget i form av nyetableringer. I kapittel 4 ser vi nærmere på stillingsannonser/arbeidsavtaler, på hvilken veiledning budene får fra offentlige etater når de starter opp et ENK og de tilsynene vi har fått tilgang på fra Arbeidstilsynet. I kapittel 5 presenterer vi

analyser av åpenhetsredegjørelser, som utgjør virksomhetsperspektivet i dette notatet. Kapittel 6 oppsummerer hovedfunnene og gir en avsluttende konklusjon.

2 Ansatt, frilanser eller selvstendig?

Spørsmålet om man er arbeidstaker eller oppdragstaker har lenge vært en utfordring i budbransjen (se for eksempel Skatteetaten, 2021), men det har fått ny aktualitet gjennom digitale plattformer som Foodora og Wolt. Som det også påpekes i Stortingsproposisjon nr. 14 L (2022–2023):

Fremveksten av en digital infrastruktur og nye forretningsmodeller gjennom plattformer som formidlere av arbeid, har reist flere nye problemstillinger rundt grensen mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker, inkludert tilgang til rettigheter og plassering av plikter (Stortingsproposisjon nr. 14 L 2022–2023, s. 14).

Feilklassifisering innebærer at personer formelt registreres som selvstendig næringsdrivende – for eksempel gjennom enkeltpersonforetak eller som frilansere – selv om de i realiteten er arbeidstakere. Er personene klassifisert feil innebærer det at de ikke får de rettighetene og velferdsordningene de har krav på. Arbeidsmiljøloven § 1-8 ble endret i 2024 nettopp for å «forhindre omgåelser og feilklassifisering av arbeidstakere, samt minimere tvilstilfeller» (Stortingsproposisjon nr. 14 L 2022–2023, s. 58). Dersom det er uavklart om en person er arbeidstaker eller ikke, er dette et spørsmål som i ytterste konsekvens må avklares av domstolene. Arbeidstilsynet har også mulighet til å skjære gjennom hvis de mener at virksomheten har underleverandører i form av enkeltpersonforetak som i realiteten skulle vært arbeidstakere.

Etter arbeidsmiljøloven er en person enten arbeidstaker eller ikke. Folketrygdloven og skatteretten skiller mellom tre kategorier: arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende og frilanser. Også i statistikk brukes ulike definisjoner, og fra 2021 har for eksempel oppdragsgivere plikt til å registrere frilansere i a-ordningen.

Grensene mellom de ulike kategoriene kan være vanskelig å trekke i praksis (Alsos et al., 2022). I dagligtale brukes begrepene ofte om hverandre. I enkelte bransjer, som kunst- og kulturfeltet, glir begrepene dessuten over i hverandre i praksis – mange kombinerer ulike tilknytningsformer og dermed befinner de seg delvis i flere kategorier samtidig (Jesnes & Nergaard, 2019; Alsos et al., 2022).

I dette kapittelet gir vi en oversikt over de ulike definisjonene i lovverkene.

2.1 Arbeidsmiljøloven: Hva er en arbeidstaker?

Arbeidsmiljøloven skiller mellom arbeidstakere og de som ikke er arbeidstakere. Sistnevnte kan være både frilansere og selvstendig næringsdrivende. Arbeidsmiljøloven § 1-8, definerer hva en arbeidstaker er:

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det

foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold (Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 1-8.)

Etter lovendringen i 2024 ble kriteriene om man løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon og om man er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll, som tidligere var i forarbeidene, tatt inn i selve loven. Ved å trekke disse elementene inn i lovteksten tydeliggjøres det at disse punktene er sentrale for en vurdering om man er arbeidstaker (Hotvedt, 2025).

I 2024 ble det også innført en presumpsjonsregel, som innebærer at det er oppdragsgiver som har bevisbyrden for at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold (Hotvedt, 2025). Dette er setningen som starter med «Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold ...». Hotvedt (2025) skriver om presumpsjonsregelen at «omvendt bevisbyrde og skjerpet beviskrav innebærer større ansvar og risiko for kartleggingen av de faktiske forholdene for oppdragsgiver» (s. 35).

En tilsvarende presumpsjonsregel ligger i EUs direktiv om forbedring av arbeidsvilkårene for plattformarbeidere (heretter plattformdirektivet).³ Dersom dette direktivet blir innlemmet i EØS-avtalen, vil det også bli implementert som en del av norsk lov. Samtidig omtales deler av direktivet allerede i handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025). Norge har også allerede innført en generell presumpsjonsregel for arbeidslivet (fra januar 2024), mens direktivet legger opp til en presumpsjonsregel som kun gjelder plattformarbeidere. Den norske presumpsjonsregelen er dermed mer generell enn det som inngår i plattformdirektivet. Direktivet inneholder også flere andre bestemmelser, særlig om innsyn i algoritmisk styring, som vi omtaler i kapittel 3.1.

2.2 Folketrygdloven og skatteretten: tre kategorier

Mens det i arbeidsmiljøloven kun skilles mellom arbeidstaker og ikke-arbeidstakere, operer folketrygdloven med tre kategorier:

«§ 1-8. Arbeidstaker

Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse.

§ 1-9. Frilanser

Med frilanser menes i denne loven enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende, se § 1-10.

§ 1-10. Selvstendig næringsdrivende

Med selvstendig næringsdrivende menes i denne loven enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt. Ved avgjørelsen av om en person skal regnes som selvstendig næringsdrivende, legges det blant annet vekt på

³ Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2024/2831 av 23. oktober 2024 om forbedring af arbeidsvilkårene for plattformsarbejde. <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektiv/id2907853/>

om virksomheten har et visst omfang,
om vedkommende har ansvaret for resultatet av virksomheten,
om vedkommende har arbeidstakere i sin tjeneste eller nytter frilansere,
om vedkommende driver virksomheten fra et fast forretningssted (kontor, verksted e.l.),
om vedkommende har den økonomiske risikoen for virksomheten,
om vedkommende bruker egne driftsmidler.»

Det å være frilanser er dermed en «mellomkategori» (Altinn, 2025b) eller en «restkategori» for de som verken er ansatt eller selvstendig næringsdrivende (Hotvedt et al., 2020). Til forskjell fra selvstendig næringsdrivende trenger frilansere ikke organisasjonsnummer, de mottar lønn uten å være ansatt, og oppdragsgiver henter skattekort og trekker forskuddsskatt. Frilansere har ikke regnskapsplikt og er ikke momsplichtige (Altinn, 2025b). Dette henger sammen med hvordan skatteretten skiller mellom arbeidstakere og frilansere på den ene siden, og selvstendig næringsdrivende på den andre (Alsos et al., 2022; Brovold, 2025). Som nevnt, trekker oppdragsgiver forskuddsskatt for arbeidstakere og frilansere, mens selvstendig næringsdrivende beregner og betaler denne selv.inntekt til frilansere skattlegges som lønn, mens selvstendig næringsdrivende skattlegges som næring og omfattes av momssystemet (Alsos et al., 2022).

Folketrygdloven definerer videre hvilke rettigheter man har til velferdsordninger basert på det å være arbeidstaker, frilanser eller selvstendig næringsdrivende. Altinn (2025b) har en fin oversikt over dette, se tabell 2.1 under, hvor det kommer fram at frilansere er omfattet av dagpenger ved arbeidsledighet, men ellers er mye likt som for selvstendig næringsdrivende. Arbeidstakere er beskyttet av arbeidsmiljøloven som innebærer at de har rett til feriepenger, og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, de har tilgang på yrkesskade-forsikring og 100 prosent sykepenger fra dag 1.

Tabell 2.1. Forenklet tabell over velferdsordninger til arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende. Kilde: Basert på Altinn 2025b⁴.

Rettighet/Regelverk	Arbeidstaker	Frilanser (oppdragstaker)	Selvstendig næringsdrivende
Sykepenger (Folketrygdloven)	100 prosent fra første dag	100 prosent fra 17. dag, frivillig tilleggstrygd	80 prosent fra 17. dag, frivillig tilleggstrygd
Arbeidsmiljøloven. Arbeidstvistloven. Ferieloven. Lønnsgaranti-loven. Permitterings-lønnsloven.	Omfattet	Faller utenfor	Faller utenfor
Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)	Omfattet	Faller utenfor, men kan tegne selv	Faller utenfor, men kan tegne selv
Yrkesskade-forsikring	Omfattet	Faller utenfor, men kan tegne selv	Faller utenfor, men kan tegne selv
Dagpenger ved arbeidsledighet	Omfattet	Omfattet	Faller som regel utenfor

⁴ <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/for-oppstart/frilanser/>

Økt oppmerksomhet om lavinntektsgrupper blant selvstendig næringsdrivende har ført til press for bedre velferdsordninger for denne gruppen, spesielt på europeisk nivå, siden de ikke har de samme velferdsordningene som ansatte (Alsos et al., 2022; Jesnes et al., 2025). Brovold (2025) finner i SSB-rapporten «Er det mange 'arbeidende fattige' blant selvstendig næringsdrivende i Norge?» at tolv prosent av de 107 900 næringsdrivende med hovedinntekt fra næring hadde lavinntekt i 2023 og kan regnes som arbeidende fattige. Tilsvarende andel var seks prosent blant næringsdrivende med hovedinntekt fra lønn, trygd eller pensjon, og seks prosent blant lønsmottakere. Personer som har hovedinntekten sin fra næring, er dermed noe overrepresentert ved lavinntekt. Det finnes imidlertid ikke detaljerte registerdata om arbeidstid for selvstendig næringsdrivende. Samlet inntekt er både påvirket av betaling og hvor mye de selvstendige faktisk arbeider. Det betyr at hvorvidt et bud havner i kategorien arbeidende fattige, både kan skyldes lav inntekt per oppdrag og/eller lav arbeidstid.

Enkelte bransjer er spesielt utsatt for inntektsfattigdom, ifølge Brovold (2025). Høyest andeler (14–21 prosent) finnes i Andre post- og budtjenester, som er aktuell for dette notatet, men også i Rengjøring av bygninger, Malerarbeid og Annen personlig tjenesteyting. De mest utsatte næringene kjennetegnes av lav utdanning (for eksempel 62 prosent i budtjenester), høy andel innvandrere, mange unge og lav fagorganisering (Brovold, 2025). Problemet for velferdsstaten kan først bli synlige om noen tiår dersom disse ikke har råd til å sette av penger til pensjon, og forblir fattige (Alsos et al., 2022).

2.3 Uklarhet: arbeidstaker eller oppdragstaker?

Mange land har, særlig etter framveksten av plattformøkonomien, møtt på utfordringer med å avgrense mellom arbeids- og oppdragstakere (se for eksempel Alsos et al., 2025; Jesnes, 2025). Når det oppstår uenighet om tilknytningsform, må spørsmålet i ytterste konsekvens avgjøres i retten. Det foreligger mye rettspraksis på hvordan skillet mellom arbeids- og oppdragstakere skal trekkes. De siste årene har særlig to saker fått mye oppmerksomhet i media. Den ene gjaldt Aleris/Stendis. Den gikk helt til Høyesterett i 2021 hvorpå 22 omsorgsarbeidere som var klassifisert som oppdragstakere/konsulenter fikk arbeidstakerstatus. Wolt-saken hvor tre sykkelbud har saksøkt Wolt for arbeidstakerstatus skal opp i lagmannsretten i januar 2026.

I slike saker vurderer retten flere forhold for å avgjøre om et arbeidsforhold foreligger, men sentralt er lovgivers intensjon for å sikre vernet etter arbeidsmiljøloven for dem som trenger det (Rt. 2013, s. 354, i Alsos et al., 2025). I forarbeidene til loven framheves arbeidstakerens avhengighetsforhold og plikten til å underordne seg arbeidsgivers styringsrett (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 73 i Svarstad et al., 2025, s. 24). I rettspraksis foretas det en helhetsvurdering der flere momenter vurderes, se boks under med vurderingskriterier hentet fra Svarstad et al. (2025):

Typiske vurderingskriterier hentet fra Svarstad et al. (2025: 24–25), se også Altinn 2025c

- «Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning.
- Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet.
- Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse.
- Arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.»

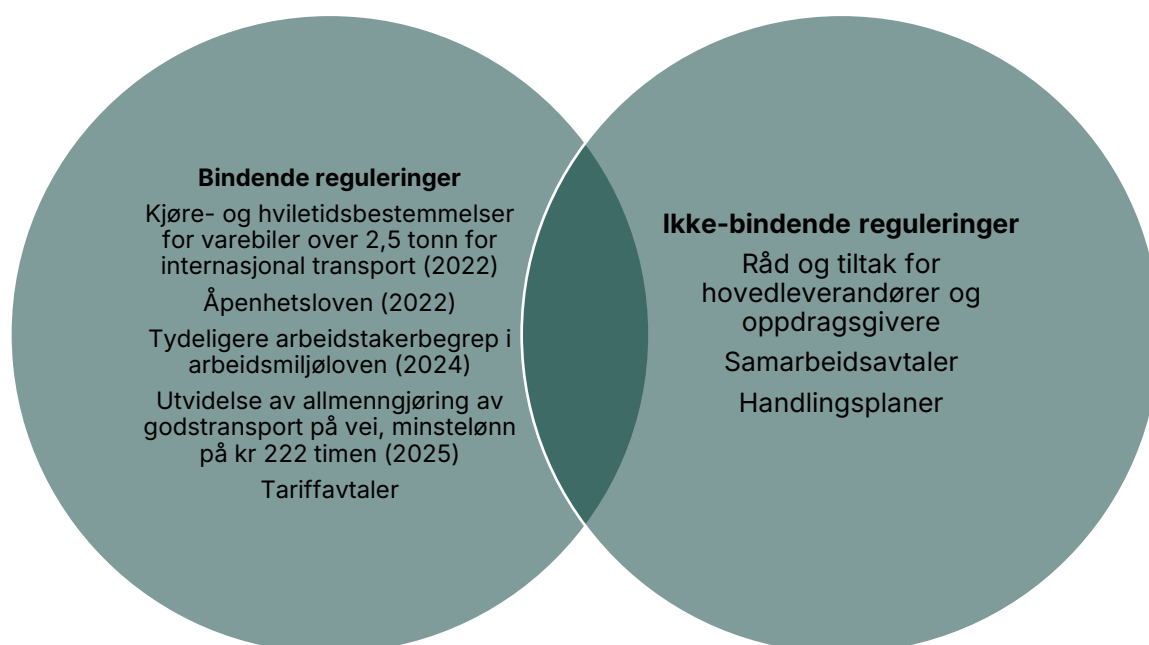
3 Funn: reguleringer, drivere og omfang

I følgende kapitler presenterer vi kunnskapen vi har samlet inn gjennom de ulike metodene. Dette kapittelet handler om reguleringer, drivere og omfang. Kapittelet er organisert som følger: Først gir vi en oversikt over det vi kaller reguleringslandskapet for budbransjen som bruker kjøretøy under 3,5 tonn eller sykler. Deretter ser vi nærmere på driverne bak utviklingen i enkeltpersonforetak, før vi ser på nyetablerte enkeltpersonforetak. Under hvert underkapittel oppsummerer vi kort de viktigste funnene.

3.1 Reguleringslandskapet

Budbransjen under 3,5 tonn har vært preget av manglende reguleringer (Svarstad et al., 2025). Samtidig har det de siste årene vokst fram flere bindende og ikke-bindende reguleringer – et «reguleringslandskap», som vi beskriver i det følgende. De siste årene har også a-krim-samarbeidet mellom Arbeidstilsynet, Nav, politiet og Skatteetaten, som skal forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet, hatt et spesielt fokus på varebilbransjen, også i samarbeid med Statens vegvesen. Regjeringen kom i 2022 med en handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren og to handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2022 og 2025), som skal styrke arbeidstakerrettigheter, trepartssamarbeidet, kontroll og håndheving. Det at arbeidstakerbegrepet i Arbeidsmiljøloven ble endret i 2024 kan også sees på som en del av pakken med reguleringer som har betydning for feltet. Se figur 3.1. for en oversikt.

Figur 3.1. Reguleringslandskapet for budbransjen i Norge.



Varebud som kjører biler under 3,5 tonn har fram til nylig vært preget av manglende reguleringer, men her er det nå et skifte til å også regulere kjøretøy ned mot 2,5 tonn som beskrives i følgende sitat.

Skillet har gått på 3,5 tonn – altså tungbil. Der har næringsreguleringa vært med løyvekrav, fartsskriver-krav osv. Vi flytter nå grensa ned til 2,5 tonn for å regulere bedre småbilsiden. Under 2,5 tonn er det fortsatt ikke etableringskrav, så budbiler under 2,5 tonn omfattes ikke av de nye reglene (representant for Statens vegvesen).

Det er de siste årene kommet flere nye reguleringer som omfatter kjøretøy ned mot 2,5 tonn. EUs mobilitetspakke setter felles europeiske standarder for arbeidsvilkår, trafikk-sikkerhet og miljø i veitransportsektoren (EU-kommisjonen, 2020). Som en oppfølging har Norge gjennom handlingsplanen mot sosial dumping i transportsektoren (fra 2022) innført krav om løyve for varebiler med totalvekt over 2,5 tonn som driver internasjonal transport, gjeldende fra 1. november 2022 (Regjeringen, 2022). Kravet utvides til å omfatte nasjonal transport fra 1. januar 2026 (Regjeringen, 2025b). Et løyvekrav innebærer krav om god vandel, etablering i EØS-området, og at virksomhetene har tilstrekkelig økonomisk evne og faglig kompetanse (YTF, 2022), som beskrevet i følgende sitatet:

Det betyr at selskap som skal drive transport ned til 2,5 tonn må ha egne løyver. Det stilles krav til formalkompetanse i selskapet, og du må gjennom en eksamen, og det kreves økonomiske garantier som utløser muligheten til å skaffe deg løyve som gir deg en tillatelse til å kjøre (representant for Statens vegvesen).

I Svarstad et al. (2025) trekkes senkingen av løyvekravet for godstransport med varebil til 2,5 tonn fram av representanter fra både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden som et tiltak som kan bedre forholdene i bransjen. Som en del av innføringen av EUs mobilitetspakke innføres det fra 1. juli 2026 også krav om fartsskriver for varebiler over 2,5 tonn, som innebærer regler for kjøre- og hviletid (Statens vegvesen, u.d.), slik det framgår av følgende sitat:

Førstkommende sommer innføres krav til fartsskriver i de samme bilene [ned mot 2,5 tonn]. Da er du omfattet av kjøre- og hviletidsregelverket. Det betyr at du kan ikke kjøre ti-15 timer i strekk uten at du har de nødvendige pausene, både korthvile, døgnhvile, ukehvile osv. Da blir du regulert på det, og du blir omfattet av en kontroll hvis vi stopper deg (representant for Statens vegvesen).

Videre ble allmenngjøringen av godsoverenskomsten utvidet fra 1. juni 2025 til å omfatte kjøretøy ned til 2,5 tonn.⁵ Dette innebærer at ansatte budsjåførere med kjøretøy ned mot 2,5 tonn skal ha minstelønn. Med allmenngjøringen kommer også en rekke andre reguleringer, blant annet påseplikt for oppdragsgivere som gjør at de må kontrollere at også underleverandører overholder gjeldende lønns- og arbeidsvilkår. Enkeltpersonforetak er derimot ikke omfattet av allmenngjøringen. Flere aktører i bransjen vi har intervjuet mener allmenngjøringen er et viktig tiltak, men enkelte uttrykker også en bekymring for at det kan føre til mer bruk av enkeltpersonforetak eller overgang til transportformer med høyere risiko og som ikke er omfattet av reguleringene, slik som personbiler og sykler.

⁵ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-10-29-2601>

Fra 1. januar 2026 trer også *Forskrift om HMS-kort i virksomheter som transporterer andres varer med bil* i kraft, med krav om HMS-kort for sjåførere og medhjelpere som transporterer andres varer med varebil eller personbil (Lovdata, 2025; Altnn, 2025d). Her, til forskjell fra de tidligere reguleringene som er beskrevet, er det ikke krav om vekt på kjøretøyet, men det omfatter alle som frakter andres varer.

Som en del av arbeidet med økt seriøsitet i budbransjen er det økning i tverretatlige kontroller. Her kan ulike etater gå sammen for å kontrollere ulike sider ved driften. Statens vegvesen og politiet har myndighet til å stoppe biler, og deretter kan andre etater, slik som Arbeidstilsynet og Skatteetaten, kontrollere det som ligger under deres kompetanse og mandat, slik som eksempelvis minstelønn og de kommende HMS-kortene. Viktigheten av tverretatlige kontroller, og at det har vært en økning i slike, beskrives i følgende sitat:

Vi jobber veldig tett med andre etater. Det har vært en økning i fokus på det, for vi ser at det gir resultater. [...] Det ble gjennomført totalt 101 tverretatlige trafikkontroller over hele landet i løpet av andre tertial [2025]. I kontrollene ble det avdekket en rekke alvorlige brudd. Kontrollene viser at tverretatlig samarbeid er avgjørende for å sikre trafiksikkerhet, avdekke arbeidslivskriminalitet, sikre like konkurransevilkår og beskytte både trafikanter og arbeidstakere (representant for Statens vegvesen).

Handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet inneholder 37 tiltak (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025). Tiltakene retter seg mot å styrke det organiserte arbeidslivet, styrke arbeidstakerrettighetene og hindre utnyttelse av arbeidstakere. I tillegg skal de bidra til å mobilisere forbruker- og innkjøpsmakt, øke kunnskap om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, styrke kontroll og oppfølgingsarbeid, og internasjonalt samarbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025). I intervjuene er det også uttrykt forventninger til tiltakene i handlingsplanen, som illustrert i sitatet under:

Løyvekrav og HMS-kortordningen kommer nå fra nyttår i varebilbransjen. Det er også andre ting som vil kunne bidra til å rydde i bransjen. Eksempel vil kunne være å innføre plikt til å benytte elektroniske registreringssystemer som myndighetene har tilgang til. Det er fremdeles mye håndskrevne registreringer. Digitale arbeidskontrakter og pålagt digital dokumentasjon vil kunne gjøre det mer etterprøvbart, også for myndighetene. [...] Slike verktøy tvinger fram mer ordnede forhold. At lønn nå må betales via bank, var et stort skritt framover – det gjør kontrollen bedre enn tidligere (representant 1, Arbeidstilsynet).

I handlingsplanen vises det også til deler av EUs plattformdirektiv (Europaparlamentet og Rådet for Den europeiske union, 2024), som omhandler algoritmisk styring.⁶ Algoritmisk styring beskrives som en digital utøvelse av arbeidsgiverfunksjonen (Huseby &

⁶ Direktivet ble vedtatt i 2024 og skal innføres innen desember 2026. Det må først vurderes som EØS-relevant før det innlemmes i norsk regelverk, men AID sin posisjon er at det er EØS-relevant. Se her: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektivet/id2907853/>

Oppegaard, 2025), og er definert som en «styringsform der virksomhetene samler inn data om arbeideren, arbeidsprosessen, kundene og markedet og bruker algoritmer for automatisk å tildele oppdrag, vurdere, styre oppførsel, sette pris på oppdrag og optimere produksjonsprosessen» (Oppegaard & Jesnes, 2024:278). I plattformdirektivet legges det opp til at blant annet fagforeninger og Arbeidstilsynet også skal kunne be om informasjon om hvordan virksomhetene bruker data og algoritmer til å styre arbeidet og arbeidsprosessen (Europaparlamentet og Rådet for Den europeiske union, 2024)). Det blir dermed en kollektiv rett til innsyn i algoritmisk styring, i tillegg til en individuell rett til innsyn i automatiserte beslutninger som allerede finnes i GDPR (Europaparlamentet og Rådet for Den europeiske union, 2016). Dette med kollektiv innsynsrett i algoritmisk styring kan bli særlig relevant for de som jobber for virksomheter som ofte omtales som plattformer, slik som Foodora og Wolt. Her har algoritmisk styring vært et sentralt tema – både når det gjelder hvordan endringer kan gjennomføres raskt og uten informasjon til budene, med konsekvenser for arbeidsvilkårene, og sett fra arbeidstakers perspektiv er det også et spørsmål: I hvilken grad kan dette forstås som at de er underlagt styring og kontroll? (Alsos et al. 2025; Jesnes, 2025).

Ettersom presumpsjonsregelen for arbeidstakerstatus allerede er innført i den norske arbeidsmiljøloven fra 2024, rettes det nå, også av offentlige etater i Norge, forventninger til Plattformdirektivets bestemmelser om åpenhet og ansvarlighet ved algoritmisk styring. Direktivets bestemmelser omfatter blant annet krav om informasjon om automatiserte beslutninger, overvåking og menneskelig innflytelse, som vist i sitatet under:

Det vi ikke har nasjonalt per i dag er det som går på algoritmisk styring og sånt, det ser vi fram til. Ellers har vi presumpsjonsregelen som gjelder alle deler av arbeidslivet. Så vi står jo sterkere på feilklassifiseringsproblematikken med presumpsjonsregelen enn andre land som «bare» har direktivet (representant 2, Arbeidstilsynet).

Uavhengig av direktivet står det også i handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025) at «den enkeltes rett til informasjon om algoritmebruk og beskyttelse mot å bli overvåket skal styrkes» og at «større beslutninger som påvirker arbeidsforhold, skal tas av mennesker og ikke av maskiner» (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2025, s. 20).

Vi anser også Åpenhetsloven (2022), som årlig pålegger større virksomheter å redigjøre for hvordan de håndterer menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden, som en del av pakken med bindende reguleringer som vil føre til mer åpenhet om hvilke tiltak virksomhetene igangsetter for å redusere risiko.

Det finnes også flere tariffavtaler som regulerer transportvirksomhet både innenfor NHO-, Spekter og Virke-området og frittstående. På arbeidstakersiden er både forbund innenfor LO og YS part. Tariffavtalen om godstransport på vei mellom Norges Lastebil-eierforbund (NLF) og Yrkestrafikkforbundet (YTF) er allmenngjort.

Det har også kommet veiledninger fra myndighetene de siste årene. A-krim-samarbeids veileder fra 2022 anbefaler blant annet færre underleverandører, etiske krav, rutiner for rapportering av kontraktsbrudd og økt kontroll – særlig i travle perioder som

Black Week og før jul (a-krim, 2022, Jesnes & Svarstad, 2023). Om informasjon- og veiledningsbehovet skriver Skatteetaten følgende:

Informasjonsbehovet er stort og todelt. Det er avhengig om mottaker er oppdragsgiver eller oppdragstaker, og hvilke intensjoner man har. Ettersom bransjen har mange som er «nyankommet» til Norge og som ikke kjenner til sine plikter og rettigheter i arbeidslivet er det et stort behov for informasjon og veiledning så tidlig som mulig (skriftlig intervju, Skatteetaten).

Svarstad et al. (2025) viser til en tendens der større virksomheter i økende grad ansetter sine underleverandører, noe som kan sees i sammenheng med økt bevissthet om gråsoneproblematikk samt et styrket tilsyn fra skattemyndighetene. Skattemyndighetene har for eksempel etablert samarbeidsavtaler med aktører i budbransjen, slik som Posten Bring AS og PostNord, med formål om å styrke disse aktørenes arbeid mot arbeidslivskriminalitet i skatte- og avgiftsområdet. Tre viktige prinsipper ser ut til å være: vit hvem du handler med, vit hvem som utfører jobben og vit hvem du betaler til.⁷

Oppsummering:

- Budbransjen under 3,5 tonn blir stadig mer regulert gjennom nye lover, forskrifter og tiltak. Det er innført krav om løyve for varebiler over 2,5 tonn ved internasjonal transport, som fra 2026 også vil gjelde nasjonal transport. Fra samme tidspunkt innføres krav om fartsskriver og kjøre- og hviletid for denne vektclassen, samt HMS-kort for alle virksomheter som transporterer andres varer. Informantene har uttrykt at slike tiltak kan bidra til å «rydde opp i bransjen».
- Tariffavtalen for godstransport på vei (NLF-YTF) er allmenngjort for varebiler ned til 2,5 tonn fra juni 2025. I tillegg finnes det flere tariffavtaler som dekker ansatte bud, men ikke selvstendige oppdragstakere. Det har vært uttrykt en bekymring blant informantene om at allmenngjøringen og reguleringer for varebiler kan føre til at flere bruker lettere kjøretøy eller enkeltpersonforetak.
- Regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2022 og 2025) og a-krim-samarbeidet ser ut til å styrke tverretattlig kontroll og håndheving.
- Åpenhetsloven stiller krav om åpenhet rundt virksomheters ansvar for menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. EUs plattformdirektiv kan også bidra til økt åpenhet, og kollektivt innsyn i algoritmisk styring. Presumpsjonsregelen som ble innført i arbeidsmiljøloven fra 2024 innebærer at virksomhetene må bevise at deres bud er selvstendige, og ikke motsatt.

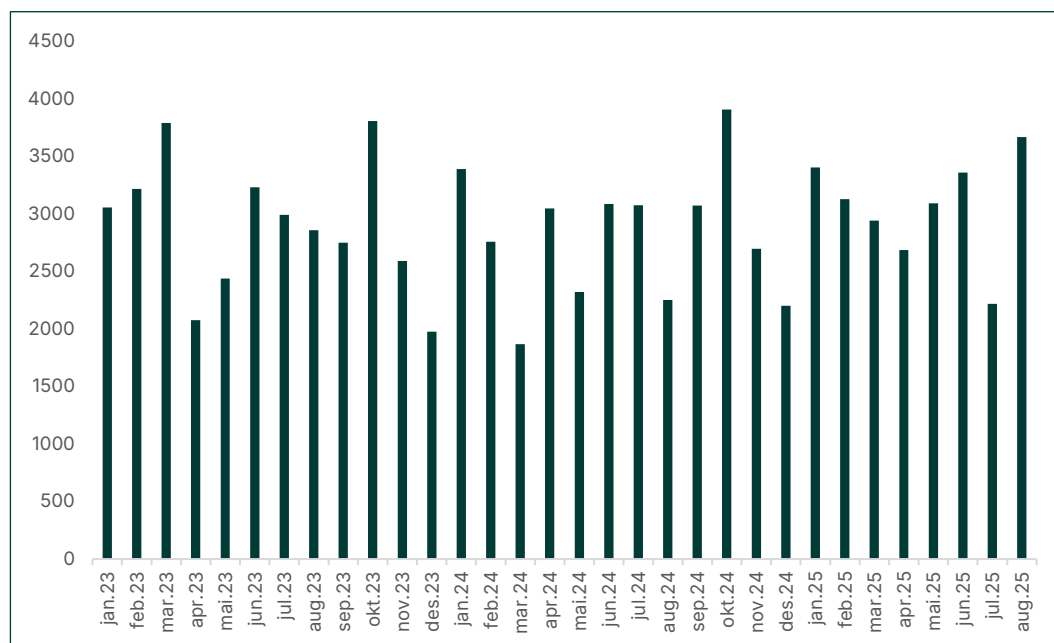
3.2 Omfang

Vi har hentet ut informasjon om utviklingen i nyetablerte enkeltpersonforetak fra Enhetsregisteret via Brønnøysundregistrenes nettsider. Søkjetjenesten gjør det mulig å filtrere virksomheter etter blant annet organisasjonsform, geografisk område, etableringstidspunkt og næringskode. Vi har konsentrert oss om månedlige etableringer av ENK fra januar 2023 til og med august 2025. I tillegg til å se på det totale antallet nyetableringer

⁷ Ifølge intervju med Skatteetaten og rapport om Skatteetatens samarbeidsavtaler mot arbeidslivskriminalitet.

på landsbasis, har vi sett på etableringer i næringskoden 53.200 Andre post- og budtjenester samt andelen av disse som er etablert i Oslo og Akershusregionen⁸. Figur 3.2 viser hvordan den nasjonale utviklingen i etableringer av ENK har vært de siste to-tre årene.

Figur 3.2. Antall månedlige etableringer av ENK i Norge. Januar 2023–august 2025. Kilde: Enhetsregisteret/Brønnøysund.



Månedlige etableringer varierer mellom knappe 2000 til drøye 3800 ENK. Det er noe variasjon gjennom årene, men uten noen klar sesongsystematikk. Det er ingen tydelige tegn til økende trend i perioden. Det totale antallet nyetablerte ENK påvirkes naturligvis av variasjoner i ulike bransjer. Vi ser nærmere på bransjen vi er mest opptatt av, 53.200 Andre post- og budtjenester, i figur 3.3 under.

⁸ Vi vet fra tidligere studier at denne regionen er overrepresentert i budbransjen, se Jesnes & Svarstad (2023).

Figur 3.3. Månedlige nyetablerte ENK i 53.200 (Andre post- og budtjenester). Andel av totalt antall nyetablerte ENK (venstre akse) og antall (høyre akse). Januar 2023–august 2025. Kilde: Enhetsregisteret/Brønnøysund. Egne beregninger.



Det kommer fram av figuren at andelen nyetablerte ENK i denne næringskoden er relativt lav, med variasjoner mellom to og fem prosent. I antall tilsvarer det mellom 33 (mai 2023) og 194 (oktober 2024) ENK. Samtidig vet vi fra tidligere forskning at det er et relativt lavt antall personer som jobber innenfor denne næringen. Tidligere forskning har gjort et anslag på cirka 8200 personer i 2023 (Svarstad et al., 2025). Av disse er hoveddelen arbeidstakere.

Det er interessant å observere at andelen nyetablerte ENK økte mer eller mindre systematisk mellom januar 2023 og oktober 2024. Et spørsmål som melder seg, er om økningen henger sammen med allmenngjøringen i varebilbransjen. Man kan se for seg at det blir mer attraktivt å etablere ENK når det innføres en minstelønn for lønnstakere i bransjen – en hypotese som også ble diskutert i flere intervjuer med offentlig etater.

Allmenngjøringen av godstransport på vei med kjøretøy mellom 3,5 og 2,5 tonn trådte i kraft i juni 2025. Diskusjonen om allmenngjøring har imidlertid pågått over flere år. Representanter fra både Fellesforbundet og Yrkestrafikkforbundet har over tid tatt til orde for at vektgrensen for allmenngjøring av godstransport på vei burde senkes til 2,5 tonn. Grensen har ligget på 3,5 tonn, og dermed ekskludert varebiler. I 2022 fikk ikke Fellesforbundet medhold for senkning av vektgrensen i Tariffnemnda, blant annet med begrunnelse i at «man foreløpig har lite erfaring med utenlandsk arbeidskraft i varebilsegmentet» (Tariffnemnda, 2022, s. 13). Det ble også lagt betydelig vekt på at Arbeidstilsynet stilte spørsmål ved om tidspunktet var riktig, og mente det var behov for en mer helhetlig tilnærming til regelverket for biler med tillatt totalvekt mellom 2,5 og 3,5 tonn (Tariffnemnda, 2022, s. 13). I 2024 mente derimot flertallet i Tariffnemnda at vilkårene for allmenngjøring også var til stede for varebilsegmentet, og det ble vedtatt ikrafttredelse 1. juni 2025.⁹ Vedtaket ble imidlertid gjort kjent i oktober 2024 (Tariffnemnda, 2024), om

⁹ I motsetning til for kjøretøy ned til 3,5 tonn, hvor virkningstidspunktet for fortsatt allmenngjøring (og ny time-lønssats) ble satt til 1. november 2024.

lag syv måneder før iverksettelsen. Det har gitt virksomheter og personer som arbeider i varebilbransjen noe tid til å tilpasse seg vedtaket, for eksempel gjennom å etablere enkeltpersonforetak, slik som ble løftet som en bekymring i flere intervjuer med offentlige etater. Selvstendig næringsdrivende er ikke omfattet av allmenngjøringsvedtak, som kun gjelder ansatte lønnstakere. Det er også grunn til å tro at noen kan ha vært forberedt på at vedtaket ville komme, slik at man i tiden før oktober 2024 nok også kan ha hatt en viss innsikt i hva som lå forut. Men det kan også gå andre veien: Noen får ikke med seg allmenngjøringen i det hele tatt, eller i etterkant av offentliggjøring og/eller ikrafttredelse.

Figur 3.3 gir delvis støtte til hypotesen om at kunngjøringen om allmenngjøringsvedtaket bidro til en økning i andelen nyetablerte ENK. Figuren viser at andelen nyetableringer nådde en topp nettopp i oktober 2024, da Tariffnemda fattet sitt vedtak. Deretter har imidlertid trenden vært avtakende, og det er vanskelig å konkludere med noen varig vridning i retning av økning av nyetableringer. Utviklingen sammenfaller også med Black Week og julehandelen, da det tradisjonelt er en økning i oppdrag og antall ENK, som kan forklare mønsteret vi ser i figuren. Det er uvisst hvilke vurderinger virksomheter og individer faktisk gjør knyttet til tiltak som allmenngjøring. For å besvare slike spørsmål, kreves andre metodiske tilnærminger enn kartleggingen gjennomført her.

Hvor treffsikker er næringskoden?

I Svarstad et al. (2025) ble det diskutert hvor treffsikre næringskoder er for å fange opp varebilsegmentet. Kartleggingen gjennomført der viste at det kan være utfordrende å få oversikt over bransjen gjennom bruk av registerdata. Dataene vi har lastet ned fra Enhetsregisteret gir imidlertid noe mer utfyllende informasjon enn kun næringskode. Når personer registrerer et ENK i Brønnøysundregistrene, blir de nå bedt om å fylle inn «aktivitet», en beskrivelse av hva slags type virksomhet som skal drives i foretaket. Her kan det legges inn flere nøkkelord for å beskrive aktiviteten. Det er imidlertid det første ordet som legges inn som danner grunnlaget for tildeling av næringskode (intervju med Brønnøysundregistrene). Det innebærer at dersom en person planlegger å drive både hjemlevering av mat/varer og eksempelvis flyttetjenester, men skriver inn sistnevnte som første ord i aktivitetsfeltet, så vil foretaket typisk plasseres i næringskode 49.420 Flyttetjenester – ikke 53.200 Andre post- og budtjenester.

Vi har gjort en manuell gjennomgang av nyetablerte ENK i Oslo og Akershusregionen¹⁰ i 2024, hvor vi i tillegg til nyetablerte foretak i næringskode 53.200, også inkluderte foretak som hadde aktiviteter relatert til budtjenester. I gjennomgangen inkluderte vi foretak med aktiviteter/ord som eksempelvis budtjenester, matlevering fra butikker og restauranter, kjøring av mat/matleveranse, matlevering (Foodora/Wolt), levering av mat og transport og budtjenester. Kartleggingen viste at antallet nyetablerte ENK i Oslo og Akershus gikk fra 826 registrert i 53.200 i 2024, til 942 når vi i tillegg inkluderte foretak med relaterte aktiviteter. Øvelsen illustrerer at det er glidende overganger mellom næringskoder i dette segmentet, noe som skaper usikkerhet i kartleggingen av omfanget. Samtidig gir dette nylig etablerte tiltaket med å skrive inn aktivitet en bedre innsikt i

¹⁰ I 2024 stod disse to fylkene for 71,7 prosent av nyetablerte ENK i 53.200.

hvilken aktivitet enkeltpersonforetakene driver med, som kan være positivt for vår forståelse av feltet på lang sikt.

Oppsummering:

- Tall på nyetablerte enkeltpersonforetak fra Enhetsregisteret via Brønnøysundregistrenes nettsider viser at det månedlige antallet nyetablerte ENK i næringskode 53.200 varierer mellom 33 (mai 2023) og 194 (oktober 2024), som tilsvarer mellom to og fem prosent av det totale antallet nyetablerte ENK nasjonalt.
- Vi finner også en tydelig vekst i antall nyetableringer i perioden januar 2023 til oktober 2024. Økningen kan ha sammenheng med allmenngjøringen i varebilbransjen, som ble kunngjort i god tid før iverksettelsen 1. juni 2025, men det kan også være andre forklaringer.

3.3 Hva driver økningen i bruk av enkeltpersonforetak?

Driverne bak økningen i enkeltpersonforetak er sammensatte. Skatteetaten (2021) understreker i en rapport at økningen i antall enkeltpersonforetak har pågått over lengre tid (siden 2010). Samtidig førte pandemien til en ytterligere økning i hjemlevering av varer, og netthandel av varer har fortsatt å øke etter pandemien (SSB, 2023). Dette tyder på vekst i næringen og økt etterspørsel etter budtjenester.

Under pandemien ble også plattformvirksomheter som Foodora og Wolt mer utbredt og mer populære da folk bestilte mat hjem. Plattformvirksomhetene bruker algoritmer til å utføre tradisjonelle lederoppgaver som å fordele oppgaver og sette priser og kan dermed tilknytte seg et stort antall bud som de kan administrere samtidig (Jesnes, 2025).

Vi har også sett at store netthandelsbutikker som Temu og Shein har fått fotfeste i det norske markedet. PostNord har beregnet at 15 prosent av netthandelen i Norge bestilles via Temu. Virke har bygget videre på denne beregningen, og fant at dette tilsvarer rundt 31 000 pakker fra Temu til Norge daglig – om lag elleve millioner pakker årlig (Jordheim, 2025). Forbrukere har også blitt vant med gratis levering og det øker presset på prisene, som igjen setter arbeidsvilkår og lønn for de som leverer pakkene under press (Jesnes & Svarstad, 2023). Kampanjer, som Black Week og førjulstiden, fører til sesongvariasjoner i når det blir ekstra press på budbransjen.

En annen driver for utviklingen av enkeltpersonforetak er at virksomheter legger press på bud til å etablere ENK, eller kun lyser ut oppdrag. I flere av intervjuene kom det fram at ulike offentlige etater enten mottok tips om, eller selv observerte, en økning i antall bud som fortalte at de hadde fått beskjed om å registrere seg som enkeltpersonforetak. Dersom virksomheter oppfordrer bud til å registrere seg som ENK kan dette også sees på som en driver for økningen i bransjen. I et av intervjuene beskrives det som følger:

På generelt grunnlag har vi sett at det er flere egentlige arbeidsgivere som ønsker å komme seg unna det med å ha arbeidsgiveransvar. Folk kan ringe inn til oss, og så sier de at ja, jeg har blitt ansatt, og så må jeg registrere et enkeltpersonforetak. Og da er de selvfølgelig ikke ansatt, men de tror jo at de blir ansatt. De forstår ikke egentlig hva det vil si å ha et enkeltpersonforetak (Intervju, Brønnøysundregistrene).

Altinn gir også informasjon om denne problemstillingen på nettsidene:

Kommer du opp i en situasjon hvor du blir bedt om å registrere et enkeltpersonforetak for å få jobb, så vær klar over at andre ikke¹¹ kan bestemme det for deg. Du må selv ønske dette, samtidig som kriteriene for å være selvstendig næringsdrivende må være oppfylt (Altinn, 2025e).

De siste årene har egenansettelser vokst fram som et fenomen. Dette innebærer at oppdragstakere ansettes av såkalte mellomledd eller tredjeparter («umbrella companies» på engelsk) som tilbyr en rekke arbeidsgiverfunksjoner som registrering av selskap, utbetaling av lønn og så videre mot en avgift. Eksempler på slike virksomheter er EasyFreelance (se boks om virksomheten¹²) som har vært brukt innen app-basert matlevering (Jesnes & Oppegaard, 2023) eller Employ innen kunst og kultur (Jesnes & Nergaard, 2019). Slike virksomheter kan også forstås som drivere for utviklingen i bruk av ENK, ettersom de tilrettelegger for og gjør det enklere å opprette et ENK.

Om Easyfreelance¹³ fra deres nettsider:

«Dersom du har funnet ditt kall og ønsker å få betalt for ditt arbeid, kan egenansettelse være det rette valget for deg. EasyFreelance tilbyr en enkel og effektiv løsning for deg som ønsker å starte for deg selv. Gjennom egenansettelse kan du enkelt fakturere for tjenestene dine uten å måtte registrere ditt eget firma. Dette gir deg frihet og fleksibilitet til å fokusere på det du er god på, samtidig som du får en sikker og pålitelig betaling for arbeidet ditt.

Slipp administrasjon og papirarbeid:

Det der med skatt, moms, regnskap og betaling til Skatteetaten faller ikke i smak hos alle, og det trenger det absolutt ikke. Som egenansatt overlater du administrasjonen til våre eksperter som sørger for at tallene er riktige og nøyaktige.»

Det siste tiåret har også app-basert matlevering og pakkelevering (som Porterbuddy) vokst fram som en del av budbransjen, og plattformvirksomhetene bruker stort sett enkeltpersonforetak og frilansere (Jesnes, 2025). Forrige kapittel viste at en betydelig andel av nyetableringene i budbransjen er knyttet til matlevering. I denne bransjen avdekket NRK våren 2025 at bakmenn etablerer stråpersonforetak, der bud leier konto (app-profil hos virksomhetene) fra disse aktørene – mer eller mindre frivillig (se for eksempel Revheim-Rafaelsen et al., 2025). Som følge av avsløringene ble Wolt og Foodora, sammen med arbeidsgiverorganisasjonen Virke, i juni 2025 kalt inn til et møte med arbeidsministeren og justisministeren for å få på plass tiltak for å forhindre denne utviklingen. Virksomhetene har foreslått tiltak som strengere ID-kontroll, krav om norskregistrerte kjøretøy, tettere samarbeid med skattemyndighetene og forbedret overvåking/interne

¹¹ Rettet opp i en skrivefeil fra nettsiden til Altinn.

¹² <https://www.easyfreelance.com/en/no>

systemer for å rydde opp i forholdene (Hopen, 2025). I et av intervjuene med en representant fra Økokrim problematiseres dette som følger:

Det app-baserte næringslivet er noe vi har prøvd å følge litt med på i lang tid. Det har vært en mistanke om at den brukervennligheten som følger med disse appene også har en skyggeside. Det er mye man kan bestille via apper – hvor kriminaliteten skjuler seg. Matlevering fikk en oppblomstring under pandemien. Og under pandemien begynte politiet å motta informasjon om ulike typer kriminalitet. Når det [konto-utleie] fikk fotfeste, er litt vanskelig å si. Men det ble mer synlig under pandemien (representant, Økokrim).

Skatteetaten påpeker også at plattformøkonomien kan bidra til økt grad av utnyttelse:

Plattformøkonomi gir en mulighet til at kriminelle nettverk kan utnytte våre systemer (skriftlig intervju).

Praksisen med stråpersonvirksomhet i app-basert matlevering er også dokumentert i flere europeiske land (se for eksempel Popan & Jesnes, 2025), også hos Wolt i Finland i 2023 (Pankakoski, 2023). Dette illustrerer tydelig hvilke problemer som kan oppstå i en bransje der offentlige etater og fagforeninger har begrenset fotfeste og oversikt. Samtidig viser den hvordan press på bud om å etablere enkeltpersonforetak kan fungere som en kostnadsbesparende strategi for virksomhetene i et hardt konkurranseutsatt marked, som har ringvirkninger for hele bransjen (se også Jesnes, 2025).

Oppsummering:

- Driverne bak utviklingen i bruk av enkeltpersonforetak er sammensatte.
- Det handler på den ene siden om en økt vekst i næringen i form av etterspørsel, og på den andre siden at budene blir oppfordret av virksomhetene til å starte enkeltpersonforetak og at det vokser fram virksomheter (og teknologiske løsninger) som ordner med det administrative for et ENK.
- Plattformvirksomheter som benytter seg av algoritmer til å utføre lederfunksjoner til å administrere et stort antall bud samtidig kan også anses som en driver, det er jo innen app-basert matlevering at andelen nyetablerte ENK har vært størst de siste årene.
- Vi har ikke, i dette notatet, studert eller vurdert hvilke insentiver eller hva som gjør det attraktivt for bud å etablere et ENK.

4 Gråsoneproblematikken

I dette kapitlet går vi nærmere inn på ulike sider ved gråsoneproblematikken – altså hvordan ser kontraktene til en oppdragstaker og en arbeidstaker ut og hva er forskjellene, hvilken veiledning får budene fra offentlige etater, og hvordan jobber Arbeidstilsynet med budbransjen. Gangen i kapitlet er som følger: Vi presenterer først analysene fra stillingsannonser og arbeidsavtaler. Deretter ser vi nærmere på hvordan bud kan etablere enkeltpersonforetak og hvilken veiledning de får fra offentlige etater i denne prosessen. Til slutt ser vi på denne problemstillingen fra Arbeidstilsynets perspektiv.

4.1 Stillingsannonser og arbeidsavtaler

På finn.no lå det i april og mai 2025 ute henholdsvis 170 og 180 stillingsannonser for selvstendig næringsdrivende innen app-basert matlevering. Dette viser at virksomhetene innen app-basert matlevering fremdeles foretrekker oppdragstakere framfor arbeidstakere. I en av annonsene vi har sett nærmere på (de er utformet på mer eller mindre samme måte), legges det vekt på at budene har full fleksibilitet: «Du kan velge når, hvor lenge og hvor ofte du vil jobbe.» Det framheves også mulighet for høy inntjening – «Jo mer du leverer, jo mer tjener du» – og hyppige utbetalinger.

Det kreves ingen tidligere erfaring, ifølge annonsene, men budet må disponere et norsk-registrert kjøretøy (bil, motorsykkel, moped eller scooter). Det kan dermed se ut til at virksomhetene i app-basert matlevering i disse nye annonsene har gått bort fra sykkel som transportmiddel. Søkeren må være minst 18 år. Av dokumentasjon kreves gyldig ID eller pass, oppholdstillatelse (for ikke-norske statsborgere) og førerkort dersom motorisert kjøretøy skal brukes. I tillegg må budet ha en smarttelefon med data og kamera.

Arbeidsavtalene

Av de tretten ansattstillingene vi har sett nærmere på har de fleste full stilling, noen mellom 50–100 prosent. De fleste har fast, men noen har vikariat. V finner ikke lønnstrekk eller «pay-back»-systemer hvor man trekkes i lønn/inntekt dersom leveransen skades og lignende. Flere arbeider natt. Og flere er dekket av tariffavtale.

Av de seks oppdragstaker-kontraktene vi har sett nærmere på betales de alle per levering. Disse kontraktene kan beskrives som typisk for plattformvirksomheter i og med at budene klassifiseres som selvstendige, betales kun per oppdrag og får oppdrag «on-demand», altså dersom det er etterspørsel (Jesnes, 2019). I Norden har det imidlertid også vært eksempler på plattformvirksomheter som har ansatt sine bud på deltidskontrakter eller andre former for atypiske tilknytningsformer – en modell som Jesnes (2019) omtaler som en «hybrid plattformvirksomhet». Dette er altså ikke tilfellet i de nye utlysningene.

Om vederlag står det i en av oppdragstaker-kontraktene fra 2024 at:

Vederlaget beregnes per oppdrag og vises før aksept [av oppdraget i appen]. Det beregnes ut ifra avstand, vær, leveransens størrelse, handelsstedets beliggenhet og tidspunkt på dagen. Beløpet oppgis som en total engangssum uten mva.

Dette tolkes som at det er en rekke elementer som inngår i beregningene av vederlag. I dette tilfellet inngår dermed prisjustering i virksomhetens algoritmiske styring – altså at virksomheten bruker data om avstand, vær, leveransestørrelse, handelsstedets beliggenhet og tidspunkt på dagen for å kalkulere pris. Det vil være interessant å forstå bedre hvordan de ulike elementene vektes opp mot hverandre i kalkuleringen av selve beløpet per levering.

Videre står det i samme kontrakten at det kan trekkes i vederlag hvis i) levering ikke skjer innen rimelig tid, ii) kvaliteten er utilfredsstillende, og iii) klager oppstår fra brukere.

Tabell 4.1. Oversikt over vilkår ved et utvalg arbeids- og oppdragsavtaler i budbransjen.

Tema	Arbeidsavtaler (fast ansettelse)	Oppdragsavtaler (matlevering)
Lønn/vederlag	Fast månedslønn	Per oppdrag, beregnet ut ifra en rekke momenter
Trekk?	Nei	Trekk ved dårlig kvalitet, levering ikke skjer innen rimelig tid eller ved klager fra bruker
Arbeidstid	Fast, ofte heltid	Når en melder seg tilgjengelig i appen

NB! Avtalene er fra ulike virksomheter, så forholdene mellom arbeidsavtaler og oppdragsavtaler kan ikke sammenlignes direkte.

Oppsummering:

- Det lå rundt 170–180 annonser ute våren 2025 for selvstendig næringsdrivende i app-basert matlevering. Annonsene vektla fleksibilitet, høy inntjening og hyppige utbetalinger. Det kreves ingen erfaring, men søker må ha motorisert kjøretøy og smarttelefon.
- Ansettelsesforhold: Blant tretten ansatte bud hadde de fleste full stilling og fast ansettelse, enkelte vikariater. Flere arbeider natt, og mange er dekket av tariffavtale.
- Oppdragsforhold: I kontraktene vi har sett på betales oppdragstakerne per levering. Beløpet fastsettes ut fra avstand, vær og tidspunkt og andre elementer, som innebærer at oppdragstakerne ikke selv kan sette pris. Generelt i et oppdragsforhold er pris noe som avtales mellom oppdragsgiver og oppdragstaker. Det står også i kontraktene vi har sett på at dårlig kvalitet eller kundetilbakemeldinger kan føre til trekk i betaling.

4.2 Offentlig veiledning til bud ved registrering som enkeltpersonforetak

Dette kapittelet undersøker hvilken veiledning bud som registrerer seg som enkeltpersonforetak får fra offentlige etater. Analysen er basert på intervjuer kombinert med deskstudier. Vi har også gått gjennom Brønnøysundsregistrenes oppstartsveileder for

enkeltpersonforetak. Ifølge flere offentlige etater er det utfordringer knyttet til opprettelsen av ENK og D-nummer, og vi ser derfor nærmere på det i denne delen.

I Norge er prosessen med å starte et enkeltpersonforetak tillitsbasert, i betydning av at man svarer på spørsmål via et digitalt skjema eller et papirskjema, og dersom man oppfyller kriteriene tildeles man et organisasjonsnummer relativt raskt. Kriteriene for å starte et enkeltpersonforetak er at man er norsk statsborger eller har et d-nummer¹³, er 18 år (personer fra 15 år og oppover kan starte opp med foresattes eller Statsforvalterens samtykke), man har en norsk forretningsadresse, og navnet på ENK inneholder innehaverens etternavn.¹⁴

Selve registreringen av et enkeltpersonforetak skjer gjennom Samordnet registermelding i Altinn.¹⁵ Det er også mulig å registrere foretak via enkelte regnskapsprogrammer (for eksempel Fiken, Conta) eller banker, som tilbyr integrerte løsninger for dette. I tillegg finnes det etter hvert flere private virksomheter som bistår med registreringen (se for eksempel EasyFreelance, Cool Company) (se kap. 3.3).

På Altinn sine sider «Starte og drive» finner man god informasjon om hvordan man oppretter et ENK og hva det vil si å drive et enkeltpersonforetak.¹⁶ Før registrering må man vurdere om virksomheten regnes som næring eller hobby. Dette handler om hvorvidt virksomheten har et visst omfang, er ment å vare over tid, og at man er klar over at man driver for egen regning og risiko. Altinn tilbyr også en egen oppstartsveileder som gjennom spørsmål skal hjelpe med å vurdere risikoen ved å starte et ENK.¹⁷

Veiledningen inneholder opptil 16 spørsmål hvor man får hjelp til «å vurdere risikoen ved å starte enkeltpersonforetak og nyttig informasjon om blant annet økonomi, skatt, merverdiavgift og sosiale rettigheter». I veiledningen forklares det at til forskjell fra å være ansatt driver en som enkeltpersonforetak for egen regning og risiko. Det betyr at eventuell gjeld også er ens private ansvar. Går virksomheten konkurs, kan det påvirke ens private økonomi, inkludert bolig. I veiledningen forklares det også at enkeltpersonforetak ikke gir de samme velferdsordningene som ansatte har, for eksempel ved sykdom eller ved tap av oppdrag, som vist av sitatet fra veilederen under:

Du bør sørge for egen pensjonssparing, har ikke krav på feriepenger, må selv innbetale skatt, og har dårligere sosiale rettigheter enn du har som arbeidstaker. Du har heller ikke beskyttelse mot oppsigelse etter arbeidsmiljøloven (Oppstartsveileder for enkeltpersonforetak).

¹³ Et identitetsnummer for de som er midlertidig tilknyttet landet [D-nummer - Skatteetaten](#).

¹⁴ <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/registrering/starte-og-registrere-enkeltpersonforetak/>

¹⁵ Gjennomfør denne og sjekk: <https://info.altinn.no/skjemaoversikt/bronnosundregistre/samordnet-registermelding---registrering-av-nye-og-endring-av-eksisterende-foretak-og-enheter/>

¹⁶ <https://info.altinn.no/starte-og-drive/>

¹⁷ <https://brg.apps.altinn.no/brg/anonym-oppstartsveilederen/>

Det er også lagt vekt på at dersom en kun jobber for én oppdragsgiver som bestemmer når og hvordan arbeidet gjøres, kan man regnes som arbeidstaker, som vist i sitat fra veilederen under:

Skal du arbeide for én oppdragsgiver som stiller utstyr til disposisjon og bestemmer når og hvordan jobben skal gjøres, vil dette normalt regnes som et arbeidsforhold og du skal ha arbeidsavtale og motta lønn (Oppstartsveileder for enkeltpersonforetak).

Det stilles altså en rekke spørsmål for å øke bevisstgjøringen rundt problemstillingen om gråsonen rundt det å være arbeidstaker eller oppdragstaker. Det kommer også fram at dersom man har flere spørsmål, kan man kontakte Altinn/Starte og drive-bedrift via telefon eller kontaktskjema eller lese mer i guiden «valg av organisasjonsform». Dersom man ringer inn, følger de opp med spørsmål som vist i sitatet under:

Er dette den eneste arbeidsgiveren du skal ha? Har du planer om å få andre oppdragsgivere? Så det er å prøve å få dem til å tenke gjennom at du skal jo kanskje egentlig bli ansatt (informant, Brønnøysundsundregistrene).

Informanten beskriver samtidig videre det skjeve maktforholdet noen av dem som ringer inn kan stå i vis-à-vis virksomheten:

For en del av de som ringer, er det sånn at enten så må du registrere et enkeltpersonforetak, eller så får du ikke dette oppdraget eller den jobben. Og de personene står jo i knipe. For de må jo ha penger inn for å kunne leve. Sånn at det er vanskelig. For vi kan si til dem at du skal egentlig bli ansatt, men samtidig er det vanskelig å si at de ikke får lov til å registrere enkeltpersonforetak (informant, Brønnøysundsundregistrene).

De mest sårbare er de som ikke snakker norsk, med midlertidig tilknytning til Norge. For å starte et ENK må man ha fødselsnummer eller d-nummer.¹⁸ Dersom man planlegger å være mindre enn seks måneder i Norge, eller mer enn seks måneder, men kan ikke bli tildelt fødselsnummer, kan man få et d-nummer.¹⁹

Dersom man ikke har et d-nummer, kan man fortsatt søke om ENK, og gjennom den prosessen få et d-nummer. Da må man sende inn papirskjema, søknad om d-nummer og bekreftet kopi av pass, og så må man på ID-kontroll (siden juni 2020) hos Skatteetaten før Brønnøysundsundregistrene kan godkjenne registreringen (fra intervju).²⁰ Det kreves at man legger fram gyldig legitimasjon og korrekt utfylte skjemaer. Dersom dokumentasjonen er mangelfull, kan man få avslag på etableringen av enkeltpersonforetaket og da søkes det ikke om d-nummer. Dersom melding og søknad om d-nummer blir godkjent, tildeles personen et d-nummer. Dette gjelder selv om vedkommende ikke møter til ID-

¹⁸ D-nummer er for de med midlertidig tilknytning til Norge.

¹⁹ <https://www.skatteetaten.no/person/folkeregister/identitetsnummer/id-kontroll/>

²⁰ <https://www.skatteetaten.no/person/folkeregister/identitetsnummer/d-nummer/>

kontroll. I slike tilfeller får personen tildelt et d-nummer uten at enkeltpersonforetaket er registrert.²¹

I forbindelse med avsløringene rundt app-basert matlevering, har flere offentlige etater påpekt at ordningen med d-nummer kan misbrukes. I rapporten *Sårbare arbeidstakere utnyttes av kriminelle nettverk*²² beskriver Økokrim hvordan sårbare utenlandske arbeidstakere utnyttes av kriminelle nettverk og tilretteleggere, blant annet ved at d-nummer brukes til å opprette foretak og bankkontoer som senere benyttes til svart arbeid og skatteunndragelse. I saken om app-basert matlevering har hundrevis av personer mottatt store utbetalinger, uten at det er innbetalt merverdiavgift eller skatt i tilsvarende grad (Revheim-Rafaelsen et al. 2025). Rapporten peker på behovet for sterkere virkemidler, bedre kontrollrutiner og tettere samarbeid mellom etater for å hindre at slike ordninger brukes til arbeidslivskriminalitet. Politiet har også anbefalt virksomhetene å ansette budene for å få slutt på denne praksisen (Slørdal, 2025).

Utenlandske bud kan også få veiledning via SUA, som er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og UDI. Målet er at utenlandske arbeidstakere bedre skal kunne ivareta sine rettigheter og plikter når de skal jobbe i Norge. I 2024 fikk 70 000 personer veiledning fra SUA, flest i Oslo, men også på kontorene i Bergen, Stavanger, Trondheim og Kirkenes (ifølge årsrapporten for SUA, 2024). Politiet på SUA har det siste året prioritert tredjelandsborgere framfor EØS-borgere da sistnevnte ikke er avhengig av registreringsbevis for lovlig arbeid i Norge (ifølge årsrapporten for SUA, 2024). De fleste henvendelsene til Arbeidstilsynet på SUA i 2024 omhandlet arbeidstid, etterfulgt av spørsmål om arbeidsavtaler og manglende lønn. Det ble i 2024 gitt 13 744 oppholdstillatelser og 10 537 EØS-borgere ble registrert, 19 120 søknader om skattekort ble behandlet og 8467 d-nummer ble tildelt. De fleste som kommer til Arbeidstilsynet, har også informasjonsmaterialet Know Your Rights²³.

Oppsummering:

- Flere informanter i de offentlige etatene forteller at de mottar henvendelser fra personer som blir bedt om å registrere enkeltpersonforetak for å få jobb, ofte uten å forstå konsekvensene av å drive for egen risiko.
- Systemet for å starte ENK er tillitsbasert og enkelt å gjennomføre via Altinn. Dette gjør ordningen sårbar for misbruk.
- Økokrim og politiet har avdekket at d-nummer-ordningen misbrukes til svart arbeid og skatteunndragelse i app-basert matlevering.
- Det etterlyses mer kontroll, håndhevelse og tettere samarbeid mellom etater.
- For den som aktivt søker informasjon, er det god tilgang til veiledninger og muligheter for å få svar på spørsmål fra offentlige etater.

²¹ <https://www.skatteetaten.no/person/folkeregister/identitetsnummer/d-nummer/>

²² <https://www.okokrim.no/saarbare-arbeidstakere-utnyttes-av-kriminelle-nettverk.6719022-549344.html> Vi har kun tilgang på to sider av rapporten.

²³ <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-hours-and-organisation-of-work/knowyourrights/>

4.3 Arbeidstilsynet

Vi ba om innsyn i tilsyn gjennomført hos de 100 største virksomhetene innen næringskoden 53.200 for de siste tre årene.

Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn hos 32 av disse virksomhetene, de fleste i 2023, og avdekket brudd i 21 av dem. Det er ikke overraskende at de fleste tilsynene var fra 2023, gitt den store medieoppmerksomheten budbransjen fikk i 2022. Det kan også henge sammen med a-krimavdelingens satsing på varebilbransjen de siste årene, som sitatet under antyder:

Det er gjort en del tilsyn innenfor varebilbransjen de siste åra. Vi har en egen a-krimavdeling som jakter på de ordentlig useriøse virksomhetene, og har hatt kampanjer og tilsynsaksjoner innen varebilbransjen, blant annet under «Black Week», da det er mye varetransport i tilknytning til denne (representant 1, Arbeidstilsynet).

Ser vi på hvert av årene og tilsynene finner vi at det i 2023 ble gjennomført 28 tilsyn, hvor det ikke ble avdekket brudd i 15 av dem. I 2024 ble det gjennomført 15 tilsyn, og i åtte av disse ble det ikke funnet brudd. Fram til tidspunktet da vi etterspurte data i august 2025, hadde Arbeidstilsynet gjennomført åtte tilsyn så langt i år, hvorav seks var uten avdekkede brudd.

De bruddene som er avdekket, gjelder i all hovedsak kategoriene allmenngjøring/tariff, arbeidsavtaler, arbeidstid, arbeidsvilkår/tilrettelegging og HMS/internkontroll. Dette henger sammen med Arbeidstilsynets risikobaserte tilnærming til tilsyn. På spørsmål om dette svarte en representant fra Arbeidstilsynet følgende:

Vi planlegger målrettede tilsyn, men mye av aktiviteten vår utløses også av tipsinformasjon. Slike tips kan omhandle ulike temaer innenfor arbeidsmiljøloven, som ledelse, organisering, psykososialt arbeidsmiljø, forhold på pauserom og i lokaler. [...] Arbeidsgivere har mange plikter etter arbeidsmiljøloven, så vi kan i prinsippet velge mellom mange temaer. Likevel har vi en særskilt satsing på lønn og arbeidstid. Ofte ser vi at det tematikkene henger tett sammen, det vil si at der det er utfordringer med lønn og arbeidstid så er det også utfordringer med andre temaer. For å kontrollere lønn må vi også ha oversikt over arbeidstid og registreringsrutiner, slik at vi kan se sammenhengen mellom arbeidstid og utbetalt lønn (representant 1, Arbeidstilsynet).

Vi ba om innsyn i fem virksomheter som enten er medieprofilerte eller har hatt flere tilsyn med brudd. Tilsynene viser tydelig at sammenhengen mellom arbeidstid og lønn er sentral, slik også sitatet over indikerer.

Arbeidstilsynet beskriver at hovedtemaene i tilsynene har vært om det finnes skriftlige avtaler som oppfyller minimumskravene i arbeidsmiljøloven, om virksomhetene har oversikt over faktisk arbeidstid, og om lønn utbetales korrekt og i tide. Et annet viktig tema har vært sikkerhetsopplæring, herunder om virksomhetene har etablert rutiner for håndtering av arbeidsulykker og vurdering av risiko for ulykker, noe som tydeliggjør risikoområdene i bransjen.

Alle tilsynene er gjennomført i virksomheter med ansatte, og i intervjuene med Arbeidstilsynet kommer det fram at det er ressurskrevende å gjennomføre tilsyn med virksomheter som kun har ENK fordi de først må gjøre en såkalt gjennomskjæring før de kan gå videre i tilsynet. Hva en gjennomskjæring er beskrives i sitatet under:

Gjennomskjæring handler om tilfeller der noen har ansatt-lignende forhold og er i praksis fullt styrt av oppdragsgiveren, men jobber for seg selv. Det handler blant annet om hva de skal gjøre, når og hvor. Da kan Arbeidstilsynet skjære igjennom og si at personen skal regnes som fast ansatt, med tilsvarende arbeidsvilkår som om de var fast ansatt. Vi kan rette pålegg om dette, men det brukes i praksis ganske lite og vi har ikke så mange slike saker. Gjennomskjæringssaker er som regel ganske tidkrevende og er i konkurranse med andre prioriteringer vi må gjøre (representant 1, Arbeidstilsynet).

Samtidig er det tydelig at når det er en framvekst i enkeltpersonforetak, er det et spørsmål om tilsynsmyndighetene i større grad må ta i bruk dette virkemiddelet, som vises i sitatet under:

I varebil må vi starte med gjennomskjæring om vi skal gjøre noe – for med ENK stopper det der. Samme utfordring som i plattformøkonomien. Gjennomskjæring må bli vårt hovedvirkemiddel. Vi kan ikke ta et raid mot alle plattformselskaper og si at deres ENK-er er arbeidstakere – den hjemmelen finnes ikke. Paragrafen må brukes i tilsyn. Ved tilsyn mot en plattform blir feilklassifisering trolig et sentralt tema. Som inspektør, hvis en plattformarbeider sier at hen er ENK, må vi ta hele prosessen. I tilsynet kan vi foreta en gjennomskjæring – ikke et vedtak, men et grunnlag for videre saks- gang (representant 2, Arbeidstilsynet).

Oppsummering:

- Arbeidstilsynet har gjennomført tilsyn hos 32 av 100 virksomheter i budbransjen, hovedsakelig i 2023. Det ble avdekket brudd i 21 av virksomhetene, særlig knyttet til lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler og HMS.
- Tilsynene har hatt søkelys på skriftlige arbeidsavtaler, korrekt lønnsutbetaling, oversikt over arbeidstid og sikkerhetsopplæring. De er del av en risikobasert tilnærming, ofte utløst av tips.
- Utfordringer med ENK: Tilsyn med virksomheter som kun bruker enkeltpersonforetak, er ressurskrevende fordi Arbeidstilsynet først må gjøre en «gjennomskjæring» for å vurdere om forholdet egentlig er et ansettelsesforhold. Dette virkemiddelet har hittil vært lite brukt.

5 Åpenhetsredegjørelser

Vi har analysert åpenhetsredegjørelser fra elleve av de største eller mye omtalte virksomhetene i budbransjen for å få en bedre forståelse av deres bruk av enkeltpersonforetak og trender i bransjen. De 17 åpenhetsrapportene vi har analysert er fra 2022, 2023 og 2024 og fra følgende virksomheter: Amedia, Bypost, DB Schenker, DHL, Foodora, Instabee (Instabox/Porterbuddy), Oda, Posten Bring, Posten Bring Bildrift, PostNord, Wolt. I analysen har vi vært opptatt av virksomhetens risikoforståelse, tiltak, om de har ansatt underleverandører, ønsker om regulering og eventuelt utvikling over tid der det foreligger rapporter over flere år.

5.1 Budbransjen er høyrisiko

Nesten samtlige rapporter peker på at en av de største risikoene for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsvilkår er knyttet til bruk av underleverandører og da særlig enkeltpersonforetak i budbransjen. Utfordringene som trekkes fram i rapportene inkluderer:

- lønn (for eksempel lav lønn og manglende overtidspålegg) og arbeidsforhold
- helse, miljø og sikkerhet (trafikksikkerhet og arbeidsulykker)
- arbeidstid, inkludert kjøre- og hviletid
- skatteunndragelse
- omgåelse av arbeidsgiveransvar
- risiko for sosial dumping og menneskehandel

Flere av de store aktørene anerkjenner utfordringene. Posten Bring uttrykker i rapporten fra 2022 at «varebilbransjen har kjente risikoer som lav lønn eller inntekt, brudd på innkvarteringsregelverket, brudd på arbeidstidsbestemmelsene, manglende overtidspålegg, omgåelse av arbeidsgiveransvaret og svart arbeid» (Posten Bring Bildrift 2023, s. 8). Posten Bring Bildrift (2023) identifiserer innkjøp av transporttjenester som et risikoområde, særlig når det gjelder «minstelønn, arbeidstid, overholdelse av kjøre- og hviletid etc.» (Posten Bring Bildrift 2023, s. 3) og viser til at underleverandører må forholde seg til en etisk standard som følger med alle kontrakter. PostNord peker også på høy risiko i varebilsegmentet, blant annet fordi det er «uregulert» og dermed «attraktivt for kriminelle aktører». Virksomheten skriver: «Det er en risiko for at underleverandørene innenfor varebilsegmentet ikke etterlever lover og regler» (PostNord 2023, s. 6) Revisjoner i virksomheten har avdekket konkrete brudd, som feil i timelister og arbeidskontrakter. Bypost har valgt å «rette sitt hovedfokus på risikoområdene relatert til arbeidstid, hvile og HMS hos sine leverandører og forretningspartnere» (Bypost 2023, s. 7). Foodora skriver i rapporten fra virksomhetsåret 2024 at: «Siden noen av de viktigste 'leverandørene' til Foodora Norway AS er budene, utgjør driften en vesentlig risikofaktor» (Foodora 2024, s. 8, egen oversettelse). Blant annet peker Foodora på at det er en høy andel ulykker, noe som også understrekes i TØI-rapporten om sykkelbud (Uhlving et al., 2024). Wolt viser i rapporten fra virksomhetsåret 2024 til risiko knyttet til: «personskader, eksponering for vær og vind, trafikkfarer og brudd på menneskerettighetene (for eksempel menneskehandel og annen utnyttelse)» (Wolt 2025, s. 5).

5.2 Hvilke tiltak igangsettes av virksomhetene?

Virksomhetene har igangsatt en rekke tiltak for å redusere risiko for brudd på menneskerettigheter og dårlige arbeidsvilkår. Disse inkluderer blant annet:

- retningslinjer og styringsdokumenter som stiller krav til arbeidstid, lønn og HMS
- opplæring og forebygging
- statistikkinnhenting og risikovurderinger
- bakgrunnssjekker av bud
- kontrolltiltak
- leverandøroppfølging
- kontroll av skatterestanser og samarbeid med skattemyndighetene og vegvesen
- jobbe opp mot myndigheter for mer regulering av varebilsegmentet
- det å ha ansatte bud og tariffavtaler rapporteres også som risikodempende
- insourcing av sjåfører

Vi observerer en tendens blant noen av de største virksomhetene til å ansette underleverandører, noe som også ble beskrevet i Svarstad et al. (2025). Eksempelvis gjorde Oda en strategisk beslutning i 2023 hvor de valgte å «øke andelen av sjåfører som er direkte ansatt fra 20 prosent til 80–85% for å sikre bedre kontroll over arbeidsforholdene» (Oda, 2024). Posten Bring ansatte i 2023 om lag 200 sjåfører, noen av disse i Posten Bring Bildrift, og skriver i rapporten at: «Det betyr at vi i tiden fremover vil redusere antall eksterne transportører i forhold til i dag. Sjåfører hos underleverandører inviteres til å søke om ansettelse» (Posten Bring Bildrift 2023, s. 13).

Også virksomheter som ofte omtales som plattformselskaper har valgt å ansette. Instabee (Instabox/Porterbuddy) skriver i rapporten fra 2023 at virksomheten anerkjenner utfordringene knyttet til plattformarbeid, særlig den økte risikoen for lav lønn og dårlige arbeidsvilkår (Instabee, 2023). De peker blant annet på at sjåfører ofte arbeider uten forsikring, bærer et betydelig økonomisk ansvar, misforstår sine skatteforpliktelser og ikke mottar pensjonsopptjening, feriepenger eller andre velferdsordninger. Som følge av dette har selskapet besluttet å avvikle bruken av plattformarbeidere. Det er imidlertid noe uklart hvilken organisasjonsmodell eller hvilke ansettelsesformer de nå beveger seg mot. Wolt lanserte også i begynnelsen av 2025 et pilotprosjekt med ansatte for noen av sine leveringstjenester. Dette vil de rapportere videre på for virksomhetsåret 2025, står det i åpenhetsredegjørelsen (Wolt, 2025).

I forbindelse med åpenhetsrapportene ble vi nysgjerrige på hvilken rolle de store restaurantene som får levert mat via Foodora og Wolt har. Vi så derfor nærmere på åpenhetsredegjørelsen til McDonalds. Der står det at de har: «Startet en menneskerettighetsgjennomgang av konsernets leverandører av leveringstjenester – de som er ansvarlige for å transportere produkter til våre kunder».

Åpenhetsrapport for 2024, Food Folk Norge, McDonalds, s. 5

5.3 Vanskelig for virksomhetene å få oversikt på tross av systemer og tiltak

Flere virksomheter rapporterer at det er utfordrende å ha full oversikt over hvem som faktisk utfører oppdragene, selv om det finnes systemer for kontroll og oppfølging. Dette gjenspeiler at budbransjen er en høyrisikobrandsje. På tross av at virksomhetene har iverksatt ulike tiltak for å redusere risiko i leverandørkjeden, rapporteres det om utfordringer som vedvarer. Dette peker tilbake på at utfordringene ligger på bransjenivå.

Oda beskriver eksempelvis at det er krevende å fjerne risiko knyttet til transportører, og skriver at de «jobber kontinuerlig med å følge opp risikoområder gjennom dialog og internrevisjoner som sikrer at retningslinjer på overtid, skatt, HMS med mer overholdes» (Oda 2023, s. 57).

Posten Bring har iverksatt flere tiltak, inkludert redusert bruk av underleverandører, justert vederlag for eksterne transporttjenester og forbedret ruteplanlegging. De skriver også at «selvstendige bud inviteres til å søke om ansettelse» og at andreleddsleverandører ikke benyttes, med noen få unntak (Posten Bring Bildrift, 2023). Til tross for dette rapporteres det om avvik knyttet til HMS, manglende overholdelse av arbeidsavtaler, mangel på betaling av overtid og bruk av ulovlig arbeidskraft. I 2022 avsluttet Bring Courier & Express kontrakter med syv virksomheter grunnet brudd på etiske standarder.

5.4 Anerkjenner at dette er et pågående arbeid

Virksomhetenes forståelse og formidling av arbeidet med åpenhetsloven er i utvikling. Posten Bring skriver i 2022 at: «Å arbeide med disse risikoene er et langsiktig arbeid og vi, som mange andre selskap, har fortsatt lang vei å gå» (Posten Bring 2022, s. 9). Vi ser også en modning hos noen av virksomhetene fra 2022 til 2024. Språket i redegjørelsene har blitt mer detaljert og mer prosessorientert, og hos Foodora finnes rapporten også på norsk i 2024. Dette illustreres i Wolt og Foodora sine redegjørelser fra 2024.

I rapporten fra virksomhetsåret 2024 omtaler Wolt saken om arbeidskriminalitet i app-basert matlevering. Etter at myndighetene gjorde dem oppmerksomme på problematikken, har virksomheten igangsatt en rekke tiltak, som de varsler vil utdypes i årsrapporten for virksomhetsåret 2025 (Wolt, 2025).

Foodora viser til de samme utfordringene, og skriver at de sent i 2024 oppdaget indiksjoner på slike forhold. Da politiet tok kontakt våren 2025, ble saken fulgt opp. De understreker at de tar saken alvorlig, har iverksatt tiltak og vil oppdatere redegjørelsen når den interne gjennomgangen er avsluttet (Foodora, 2025).

Disse eksemplene viser at virksomhetene betrakter åpenhetsarbeidet som en kontinuerlig prosess heller enn en engangsrapportering, og at de erkjenner og adresserer faktisk risiko i sin verdikjede. Samtidig er det bemerkelsesverdig at Wolt, til tross for omfattende ID-kontroller av sine 3600 bud, ikke har fanget opp disse forholdene selv. Det illustrerer hvor krevende det er å etablere effektive kontrollsystemer når leverandørleddet består av et stort antall enkeltpersonforetak.

Oppsummering

- Alle virksomhetene erkjenner utfordringer med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, hva angår vare- og budbransjen.
- Utfordringene omfatter blant annet lønn, arbeidstid, kjøre- og hviletider, usikkerhet omkring identiteten til budene samt risiko for menneskehandel og annen utnyttelse.
- Vi observerer en tendens hos de største virksomhetene at de velger å ansette direkte framfor å bruke underleverandører/enkeltpersonforetak.
- Vi har analysert rapporter fra virksomhetsårene 2022, 2023 og 2024 (publisert juni 2025). Det er en tydelig utvikling i hvordan virksomhetene beskriver risikoområder og tiltak: Språkbruken er mer detaljert og nyansert for hvert år som går.

6 Avslutning

I dette notatet har vi sett nærmere på utviklingen i bruken av enkeltpersonforetak, drivere, omfang, reguleringer, og hvilken veiledning budene får fra offentlige etater hva angår å starte enkeltpersonforetak. Bransjen er krevende å kartlegge fordi den er vanskelig å avgrense statistisk, og at bud og virksomheter registrerer seg i ulike kategorier. Vi har på den ene siden avgrenset analysen til NACE-kode 53.200 Andre post- og budtjenester, som gir oss mulighet til også å inkludere sykkel som transportmiddel og andre kjøretøy. På den andre siden har vi, når vi vurderer reguleringer, forsøkt å gå bredere ut ved å inkludere tariffavtaler og andre ordninger som dekker budbransjen i videre forstand.

Samlet ser vi en økende andel nyetableringer av enkeltpersonforetak i budbransjen de siste årene, særlig innen matlevering. Tall fra Enhetsregisteret via Brønnøysundregistrene viser at det månedlige antallet nyetablerte ENK i næringskode 53.200 varierer mellom 33 (mai 2023) og 194 (oktober 2024), noe som tilsvarer mellom to og fem prosent av det totale antallet nyetablerte ENK nasjonalt. Det kan dermed tyde på at en relativt stor andel av nyetableringene skjer innen denne bransjen. Vi finner også en tydelig vekst i antall nyetableringer i perioden januar 2023 til oktober 2024. Denne økningen kan ha sammenheng med allmenngjøringen i varebilbransjen, som ble kunngjort i god tid før iverksettelsen 1. juni 2025, men det kan også være andre forklaringer.

Bransjen står overfor en rekke utfordringer. Fra virksomhetenes side nevnes særlig problemer knyttet til lønn og arbeidsforhold, herunder helse, miljø og sikkerhet (trafikkikkerhet og arbeidsulykker). Andre utfordringer gjelder arbeidstid, inkludert kjøre- og hviletid, skatteunndragelse, omgåelse av arbeidsgiveransvar samt risiko for sosial dumping og menneskehandel. Arbeidstilsynet er spesielt opptatt av helse, miljø og sikkerhet, og av sammenhengen mellom arbeidstid og lønn. Også andre aktører beskriver et komplekst bilde av utfordringer og risikoer.

Pandemien ga bransjen et oppsving, og forbrukerne har vent seg til raske og ofte gratis leveringer under topper som Black Week og i julehandelen, noe som anses som en driver for utviklingen i ENK. Samtidig har konkurransen økt, med mange aktører og omfattende bruk av underleverandører – noe som setter budenes vilkår under press. Plattformvirksomheter og andre virksomheter som i stor grad belager seg på nye teknologiske løsninger kan også anses som en driver for etableringer av ENK, det er jo tross alt her flesteparten av nyetableringene av ENK befinner seg. Utenlandske arbeidstakere framstår som særlig sårbare for utnyttelse med denne utviklingen, noe Wolt- og Foodora-saken som ble avslørt av NRK våren 2025 illustrerer. Myndighetene rapporterer om tilfeller der virksomheter ber personer om å registrere seg som enkeltpersonforetak uten at det ser ut til at budene fullt ut forstår risikoen og konsekvensene av dette, og understreker at de kanskje ikke alltid har et valg. Selv om offentlige etater – blant annet gjennom Altinn og SUA – tilbyr veiledning og informasjon, finnes det fortsatt hull i det tillitsbaserte systemet. Fordi systemet for å starte ENK er tillitsbasert er det også enkelt å gjennomføre. Dette gjør ordningen sårbar for misbruk. Flere informanter peker for eksempel på at det er for enkelt å skaffe d-nummer, et tema som også løftes fram i

handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Informantene etterlyser også mer kontroll, håndhevelse og tettere samarbeid mellom etater. At Arbeidstilsynet hittil i liten grad har tatt i bruk gjennomskjæring som virkemiddel, har også vært et tema. Dersom det er en utvikling i bruk av enkeltpersonforetak, hvor ikke alle er klar over risikoen ved å starte opp for seg selv, kan det peke i retning av at det må mer håndheving til slik at de som har et vernebehov får det. Det er et fokus fra myndighetenes side om mer tverretatlige kontroller, som en del av håndhevingen.

Selv om bransjen har vært omtalt som uregulert, begynner det nå å tegne seg et mer sammensatt reguleringslandskap, særlig for kjøretøy ned mot 2,5 tonn. Budbransjen ned mot 2,5 tonn blir stadig mer regulert gjennom nye lover, forskrifter og tiltak. Det er innført krav om løyve for varebiler over 2,5 tonn ved internasjonal transport, og fra 2026 vil dette også gjelde for nasjonal transport. Fra samme tidspunkt innføres det krav om kjøre- og hviletid for denne vektclassen, samt HMS-kort for alle virksomheter som transporterer andres varer. Regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2022 og 2025), sammen med a-krim-samarbeidet, bidrar til å styrke kontrollen, arbeidstakerrettighetene og håndhevingen av regelverket. Åpenhetsloven stiller krav om åpenhet rundt virksomheters ansvar for menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden, mens EUs plattformdirektiv kan bidra til ytterligere åpenhet rundt algoritmisk styring.

Det pågår et omfattende arbeid på tvers av etater og en pakke med nye reguleringer er på vei, som beskrevet i dette notatet. Likevel gjenstår spørsmålet om disse tiltakene er tilstrekkelige for å tette hullene og sikre ryddige forhold i hele bransjen. De største virksomhetene ser ut til å ta et visst ansvar, og åpenhetsrapportene gir et delvis innblikk i hvilke grep de gjør – og hvor det fortsatt er mangler. Samtidig er det en uttrykt bekymring at når man regulerer kjøretøy over 2,5 tonn, og allmenngjør lønn for de ansatte, faller likevel enkeltpersonforetak og lettere kjøretøy utenfor disse. Det er diskusjoner på nasjonalt nivå om lettere kjøretøy også skal omfattes av enkelte reguleringer, men det er fortsatt kun på diskusjonsnivå.

Problemstillinger knyttet til feilklassifisering, altså om de er arbeidstakere eller ikke, er ikke unike for budbransjen, men forekommer også blant annet i bygg- og anleggsbransjen samt i renhold (Skatteetaten, 2021). Stendi/Aleris-saken illustrerer dessuten at slike forhold også finnes innen helse- og omsorgssektoren. Å følge utviklingen i bruken av enkeltpersonforetak er derfor relevant utover budbransjen i seg selv, ettersom denne formen for organisering av arbeid – som i noen tilfeller kan innebære skjulte arbeidstakerforhold – kan spre seg til andre deler av tjenesteytende sektor.

Referanser

- Alsos, K., Huseby, J.S., Oppegaard, S. M. N. & Reegård, K. (2025). Plattformmediert arbeid i Norge: Omfang, utvikling og kjennetegn (Fafo-rapport 2025:12). Fafo.
- Alsos, K., Jesnes, K., Øistad, B.S. & Nesheim, T. (2017). Når sjefen er en app (Fafo-rapport 2017:41).
- Alsos, K., Nergaard, K., & Thorbjørnsen, S. (2022). Velferdsordninger for selvstendig næringsdrivende (Fafo-rapport 2022:12).
- Altinn. (2025a). Enkeltpersonforetak. Hentet [09.10.2025], fra <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/valg-av-organisasjonsform/enkeltpersonforetak/>
- Altinn. (2025b). Frilanser. Hentet [18.08.2025], fra <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/for-oppstart/frilanser/>.
- Altinn. (2025c). Arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende. Hentet [18.08.2025], fra <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/for-oppstart/arbeidstaker-eller-naeringsdrivende/>.
- Altinn. (2025d). Nå blir det påbudt med HMS-kort i varebilbransjen. <https://info.altinn.no/starte-og-drive/nyheter-starte-og-drive/na-blir-det-pabudt-med-hms-kort-i-varebilbransjen/>
- Altinn. (2025e). Har du blitt bedt om å registrere et foretak for å få jobb? <https://info.altinn.no/starte-og-drive/starte/for-oppstart/har-du-blitt-bedt-om-a-registrere-deg-for-a-fa-jobb/>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2025). Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/.../handlingsplan-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskri.pdf>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Lovdata. Sist endret: LOV-2025-06-20-36 fra 01.07.2025. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Brovold, C. (2025). Er det mange «arbeidende fattige» blant selvstendige næringsdrivende i Norge? (Rapporter 2025/23). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-for-mue/artikler/er-det-mange-arbeidende-fattige-blant-selvstendige-naeringsdrivende-i-norge>
- Bypost (2023). Åpenhetsloven – redegjørelse for aktsomhetsvurderingen [Redegjørelse]. Hentet fra <https://bypost.no/informasjon/apenhetsloven/>
- Europaparlamentet og Rådet for Den europeiske union. (2024). Direktiv (EU) 2024/2831 om forbedring av arbeidsvilkår i plattformarbeid (EUT L 2024/2831). <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
- Europaparlamentet og Rådet for Den europeiske union. (2016). Forordning (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation) – Artikkel 22. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- EU-kommisjonen. (2020). Mobility package I: Road transport rules. European Commission. Hentet fra https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i_en
- Foodora (2024). Report in accordance with the Norwegian Transparency Act – Åpenhetsloven [Åpenhetsrapport]. Hentet fra https://images.dhmedia.io/image/fd-no/legal/Transparency_Act_Report_2024.pdf
- Hopen, E. (2025). Wolt og Foodora kalt inn på teppet: – Må få på plass raske tiltak. NRK. 19.06.25. <https://www.nrk.no/stor-oslo/regjeringen-moter-wolt-og-foodora-etter-avsloringer-om-darlige-arbeidsforhold-1.17461427>
- Hotvedt, M. J. (2025). Arbeidstakerpresumsjonen under lupen. Særlig om skillet og samspillet mellom bevismessige og rettslige vurderinger. Arbeidsrett, 22(1), 1–35.
- Hotvedt, M.J., Munkholm, N.V., Pind, D.A., Westregård, A., Ylhäinen, M. & Alsos, K. (2020). The future of Nordic labour law: Facing the challenges of changing labour relations (TemaNord 2020:534). Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2020-534/temanord2020-534.pdf>
- Huseby, J. S. & Oppegaard, S. M. N. (2025). Bruk av algoritmisk styring blant digitale plattformer i Norge (Faktaflak, 2025). Fafo.

- Instabee (2023). Instabee's Transparency Act Statement [Statement]. Hentet fra <https://instabox.io/no-NO/legal/transparency-statement> (kun 2024 versjonen ligger ute nå)
- Jesnes, K. (2025). Power relations in app-based food delivery in Norway.
- Jesnes, K. & Nergaard, K. (2019). Kunst og kultur – organisasjoner i endring? (Fafo-rapport 2019:22). Fafo.
- Jesnes, K. & Svarstad, E. (2023). Pakkelevering under press: En kartlegging av budbransjen. Fafo faktaflak, november 2023.
- Jesnes, K., Svalund, J., Bengtsson, M. & Høgedahl, L. (2025). COVID-19 Pandemic: A Catalyst for More Comprehensive Unemployment Benefits for the Self-Employed in Scandinavia? Social Policy & Administration.
- Jordheim, H. M. (2025). Tror Temu vil satse mer på Europa: – Har fritt spillerom i Norge. E24. <https://e24.no/naeringsliv/i/vqGVp4/tror-temu-vil-satse-mer-paa-europa-har-fritt-spillerom-i-norge>
- Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) Hentet [09.10.2025], <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>
- Lov om folketrygd (folketrygdloven), LOV-1997-02-28-19. Lovdata. Hentet [18.08.2025], fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Lovdata. (2025). Forskrift om HMS-kort i virksomheter som transporterer andres varer. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2025-06-20-1152>
- NOU 2021: 9. (2021). Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-9/id2862895/>
- Oda (2024). Åpenhetsredegjørelse 2024 [Redegjørelse]. Hentet fra <https://sustainability.oda.com/vre-leverandrer-krav-og-oppfolging>
- Olsen, A. R. (2025) Posten får kritikk for TEMU-avtale. Posthornet 2/2025.
- Oppegaard, S. M. N. & Jesnes, K. (2024). Digitalisering og nye styringsteknikker. Plattformbasert kontroll i drosjenæringen og matleveringsbransjen i Norge. I K. Alsos, S. C. Trygstad & S. M. N. Oppegaard (Red.). Det norske arbeidslivet. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Pankakoski, H. (2023). 500 random checks done, facial recognition to be taken into use, collaboration with authorities – how Wolt tackles the misuse of courier accounts. Hentet [13.10.24] fra <https://blog.wolt.com/fin/2023/04/23/what-wolt-is-doing-to-help-couriers-and-root-out-misuse-of-courier-accounts-thoughts-on-the-recent-hs-article/>
- Politiet. (2022). Forebygging av kriminalitet i varebilbransjen. Råd og tiltak for hovedleverandør og oppdragsgivere. <https://www.politiet.no/globalassets/03-rad-og-forebygging/arbeidslivskriminalitet/forebygging-av-kriminalitet-i-varebilbransjen.pdf>
- Popan, C. & Jesnes, K. (2025). The changing composition of app-based food delivery couriers and the consequences for collectivism. In The Elgar Companion to Regulating Platform Work (pp. 76-94). Edward Elgar Publishing.
- PostNord (2023). Åpenhetsredegjørelse – Beskrivelse av virksomheten / PostNord AS – redegjørelse for virksomhetsvurderingen 2023 – Åpenhetsloven [Redegjørelse]. Hentet fra <https://www.postnord.no/siteassets/pdfs/apenhetsredegjorelse-postnord-norge-2023.pdf>
- PostNord. (2024). E-commerce in the Nordics 2024. PostNord. <https://www.postnord.no/siteassets/pdfs/pn-e-commerce-in-the-nordics-2024.pdf>.
- Posten Bring Bildrift (2023). Redegjørelse Åpenhetsloven 2023 [Redegjørelse]. <https://www.posten-bring.no/baerekraft/leverandorer/apenhetsloven/2023PostenBringBildrift>
- Posten Bring (2022). Redegjørelse – Åpenhetsloven 2022 [Redegjørelse]. Hentet fra <https://www.postenbring.no/finansiell-informasjon/rapporter/ars-og-baerekraftsrapporter/redegjorelse.pdf>
- Prop. 14 L (2022–2023): Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern). Regjeringen.no. Hentet [18.08.2025], fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-14-l-20222023/id2947393/>.

- Reegård, K., Huseby, J. S. & Alsos, K. (2025). Kjennetegn ved arbeids- og oppdragsforholdene ved digitalt plattformarbeid (Faktaflak, 2025). Fafo.
- Regjeringen. (2022). Nye regler for veitransport sikrer et anstendig arbeidsliv. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-veitransport-sikrer-et-anstendig-arbeidsliv2/id2934565/>.
- Regjeringen. (2025a). Plattformdirektivet <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2022/feb/plattformdirektivet/id2907853/>.
- Regjeringen. (2025b). Innfører løyvekrav for varebiler. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innforer-loyvekrav-for-varebiler/id3084472/>
- Revheim-Rafaelsen, M., Døvik, O., Holm-Nilsen, S., Bakken, J. D., Løvland, E. B. (2025). Klar beskjed til Wolt og Foodora: – Forventer at selskapene rydder opp. NRK. 07.06.25. https://www.nrk.no/norge/klar-beskjed-til-wolt-og-foodora_-_forventer-at-selskapene-rydder-opp-1.17445838.
- Skatteetaten. (2025). Er jeg næringsdrivende? Hentet [18.08.2025], fra <https://www.skatteetaten.no/be-drift-og-organisasjon/starte-og-drive/er-jeg-naringsdrivende/>
- Skatteetaten. (2021). Kunnskapskontroller på a-krimområdet våren 2021: «Feilklassifisering av lønn som næringsinntekt i bygg/anlegg, transport og renhold».
- Slørdaal, M. (2025). Politiet ber Wolt og Foodora ansette bud i faste stillinger. FriFagbevegelse. 05.06.2025. Hentet fra: <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/politiet-ber-wolt-og-foodora-ansette-bud-i-faste-stillinger-6.158.1141858.d8140dbcb5>
- SSB. (2023). Netthandelen av varer har økt. <https://www.ssb.no/varehandel-og-tjenesteyting/varehandel/artikler/netthandelen-av-varer-har-okt>
- Statens vegvesen. (2024). Internasjonalt varebilloyve. Hentet fra <https://www.vegvesen.no/kjoretøy/yrkestransport/transportloyver-og-tillatelser/nasjonalt-varebilloyve/>
- Statens vegvesen (u.d.). Endringer i kjøre- og hviletidsbestemmelsene. <https://www.vegvesen.no/kjoretøy/yrkestransport/nytt-i-mobilitetspakken/endringer-i-kjore--og-hviletidsbestemmelsene/>.
- Stortingsproposisjon nr. 14 L 2022–2023.
- SUA Service Centre for Foreign Workers. (2024). Årsrapport for 2024.
- Svarstad, E., Bråten, M., Alsos, K. & Ingerød, J. (2025). Arbeidsvilkår og arbeidsgiveransvar i vare- og budbilbransjen: En kartlegging (Fafo-rapport 2025:13). Fafo.
- Tariffnemnda. (2022). Protokoll 6/2022. Tariffnemndas vedtak av om fortsatt delvis allmenngjøring av tariffavtale for godstransport på vei.
- Tariffnemnda. (2024). Vedtak 9/2024. Hentet fra <https://www.tariffnemnda.no/Vedtak/2024/vedtak-92024/>
- Uhlving, V. M. Blom, J. Nævestad, T. & George, C. (2024). Hvor farlig er det å være sykkelbud? En studie av hva som påvirker trafikksikkerhet for plattformarbeidende sykkelbud i matleveringsbransjen. Transportøkonomisk institutt, TØI-rapport 2090/2024.
- Wolt (2025). Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2024 [Redegjørelse]. Hentet fra https://d21buns5ku92am.cloudfront.net/69307/documents/57389-1751619281-Rapport_etter_åpenhetsloven_2024-d0c9df.pdf
- YTF. (2022). Dette er transportbransjens nye regler. <https://ytf.no/nyheter/dette-er-transportbransjens-nye-regler>.
- Økokrim. (2025). Sårbare arbeidstakere utnyttes av kriminelle nettverk. <https://www.okokrim.no/saarbare-arbeidstakere-utnyttes-av-kriminelle-nettverk.6719022-549344.html>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

