

Årsrapport 2012 for Arbeidstilsynet

-Kompetent, solid og synlig-

Innhold

1. Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv	2
2. Tilsyn	4
3. Forebygge arbeidsrelaterte sykdommer, skader, ulykker og fremme inkludering	8
3.1 Forebygge muskel- og skjelettplager og helseskadelige psykiske belastninger	8
Forebygge muskel- og skjelettplager	8
Forebygge uheldige psykiske belastninger	9
3.2 Styrke tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne	10
3.3 Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer	12
3.4 Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang	15
3.5 Øke arbeidsmiljøkunnskapen til unge arbeidstakere	17
4. Bidrag for å hindre sosial dumping	19
5. Øke omfang og kvalitet på kunnskap om arbeidsmiljøforhold	23
6. Bidrag for å sikre et forsvarlig og brukervennlig regelverk	27
7. Bidrag for å sikre en god og samordnet innsats på HMS-området	29
8. Tillit og troverdighet i forhold til offentligheten, samt sikring av enhetlig opptreden overfor virksomhetene	32
9. Øvrige rammer og retningslinjer	34
9.1 Risikostyring i etaten	34
9.2 Økonomiforvaltning	35
9.3 Oppfølging av eventuelle merknader fra Riksrevisjonen	35
9.4 Informasjon og kommunikasjon	35
9.5 Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne	37
9.6 Læringer i statsforvaltningen	37
9.7 Viderebruk av offentlige data	38
9.8 Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser	38

Vedlegg:

- Vedlegg A: Sosial dumping
- Vedlegg B: Likestillingsrapport
- Vedlegg C: IA-rapportering

1. Arbeidstilsynet – for et godt arbeidsliv

Et godt arbeidsmiljø er verdifullt for den enkelte arbeidstaker, for virksomhetene og for verdiskaping og velferd i det norske samfunnet.

Arbeidstilsynet - for et godt arbeidsliv er vår visjon. Etaten jobber for at alle arbeidstakere i Norge skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø, hvor fysiske og psykiske belastninger, arbeidsrelatert sykdom og skader forebygges. Arbeidstilsynets viktigste innsats er å bidra til å sette virksomhetene i stand til selv å jobbe godt og systematisk med eget arbeidsmiljø. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig.

Arbeidstilsynet har i 2012 gjennomført alle oppgaver som er gitt i Tildelingsbrev 2012 og Tillegg til tildelingsbrev 2012. Vi vurderer måloppnåelsen for oppgavene gitt i tildelingsbrevene for 2012 som god.

Mange arbeidstakere i Norge har et godt arbeidsmiljø, det viser stortingsmeldingen «Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv». Samtidig er det sammensatte og alvorlige utfordringer som kan knyttes til noen utsatte næringer og grupper i arbeidslivet. Arbeidstilsynets innsats skal bidra til å tette dette gapet. 2012 markerer siste år hvor våre aktiviteter har vært organisert etter føringer fra vår strategiske plan for 2008-2012. Viktig i perioden har vært å bidra til redusert sykefravær og uførhet gjennom å dreie aktiviteten til også å gjelde psykososiale og organisatoriske arbeidsbelastninger samt muskel- og skjellettbelastninger. I tillegg har vi hatt satsing mot sosial dumping, arbeidsulykker og sykdom grunnet kjemiske eksponeringer. Arbeidstilsynet har i løpet av den femårige strategiperioden lyktes med å vri aktivitetene i retning av fokusområdene.

Overordnet resultatvurdering

Arbeidstilsynet har i strategiperioden gjennomført til sammen ca. 73 300 tilsyn. En rekke av disse tilsynene er organisert innenfor nasjonale prosjekter. Målrettede, godt planlagte tilsynsaktiviteter som gjennomføres i hele landet samtidig gir effekt. Våre inspektører på tilsyn viser virksomhetene tydelig at systematisk arbeid er hensiktsmessig. Effekttilsyn viser at virksomheter som har hatt tilsyn arbeider mer systematisk og forebyggende enn virksomheter som ikke har hatt tilsyn.

Arbeidstilsynet prioriterer tilsyn i næringer og virksomheter som etter vår vurdering har størst risiko. Vurderingene er basert på kunnskap fra forskning og kunnskapen fra eget arbeid. Det er gitt reaksjoner i mer enn 60 prosent av tilsynene i perioden 2008-2012.

Det føres tilsyn med at virksomhetene arbeider systematisk med eget arbeidsmiljø, og at pliktige næringer tilknytter seg en bedriftshelsetjeneste (BHIT) for å bistå seg i dette arbeidet. En overvekt av våre reaksjoner er hjemlet i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og i forskrifter som regulerer tilknytning til og bruk av BHT. Vårt mål er med tilsyn å bidra til at virksomhetene selv blir i stand til å håndtere egne utfordringer, og at de setter i verk tiltak som styrke deres eget systematiske og forebyggende arbeid slik at arbeidstakere ikke blir skadet, syke eller utsatt for unødig risiko på arbeidsplassen. Inspektørene veileder om lovens krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidslivet er mangfoldig, og næringer og virksomheter er ulike med ulike utfordringer. Likevel ser vi nokså gjennomgående at virksomheter er flinke på å reparere når skader oppstår. Mange virksomheter har langt mindre fokus på å forebygge og forhindre sykdom, skader og konflikter ved at tiltak settes inn når skade eller et problem er oppstått, kartlegging og risikovurdering mangler i forkant av tiltak og at forebyggingsperspektivet for lite vektlagt.

Våre tilsyn skaper endringer i arbeidsmiljøet til en rekke arbeidstakere i Norge. Arbeidstilsynet har i planperioden 2008-2012 gjennomført måling av tilsynseffekt i henhold til etatens strategiske målsettinger. Målingene bidrar til å dokumentere og kvalitetssikre etatens tilsynspraksis, og produserer over tid data som kan videre styrke grunnlaget for risikobasering. I 2011 og 2012 ble det gjennomført tilsynseffektprosjekter innenfor fem av etatens satsingsområder. Resultatene dokumenterer at Arbeidstilsynet gjennom tilsyn gjennomgående har bidratt til en signifikant forbedring av virksomhetenes systematiske IIMS-arbeid innen de fem undersøkte satsingsområdene.

Resultater fra vår innsats i 2012

Erfaringene fra 2012 viser at Sosial dumping er en utfordring. Usikkerhet med blant annet ulike tilknytningsformer brer om seg i deler av mange næringer, noe som fører til usikre tilsetningsforhold for ansatte. Samtidig fører Arbeidstilsynets innsats til at flere arbeidstakere får riktig lønn, sikrere arbeid og tryggere boforhold. Arbeidstid har vært tema og det har vært viktig for Arbeidstilsynet å forhindre grove, planlagte arbeidstidsbrudd som pågår over lang tid. Flere av bruddene vi avdekker omhandler organisatoriske forhold som for eksempel manglende informasjon, opplæring og tilrettelegging for arbeidstakerne.

Tilsyn for å forebygge sosial dumping avdekker tilfeller med et todelt arbeidsliv, hvor noen utenlandske arbeidstakere har vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norsk arbeidstakere. Det er utfordringer knyttet til å avdekke og dokumentere for eksempel grove brudd på bestemmelser om lønn og arbeidstid for utenlandske arbeidstakere. Våre inspektører møter flere virksomheter som organiserer seg slik at de unndrar seg å følge arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er utfordringer vi først og fremst møter i tilsyn mot sosial dumping. Arbeidstilsynet ser derfor verdien av at flere offentlige etater samarbeider om flere av utfordringene vi ser i norsk arbeidsliv i dag.

Arbeidstid har vært tema i en rekke av våre tilsyn i 2012, særlig innen helsevesenet. Tilsynene avdekker at flere virksomheter ikke har god nok kjennskap til arbeidsmiljølovens regulering av arbeidstid, eller ikke fører kontroll med og oppfølging av arbeidstiden til de ansatte. Arbeidstilsynet har avdekt flere grove systematiske og grove brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Dette fører til fare for feil på kort sikt og fare for helseskade på lengre sikt. Vi har derfor også foretatt noen anmeldelser knyttet til brudd på arbeidstidsbestemmelsene både innenfor helse og sosial, transportnæringen og industri. Tilsynene og anmeldelsene har gitt ringvirkninger og medført at flere virksomheter har fått forsvarlige arbeidstidsordninger. I helse og omsorgssektoren gir dette en bedre og tryggere arbeidshverdag for arbeidstakere så vel som pasienter og brukere.

Tall om Arbeidstilsynet 2012:

- 15 200 tilsyn
- Gitt reaksjon i 61 prosent av tilsynene
- Gitt mer enn 18 000 vedtak om pålegg om utbedringer til virksomheter
- 400 selvstendige veiledningsoppdrag med 8 200 deltakere
- 12 500 medieoppslag
- 2,1 millioner besøkende på www.arbeidstilsynet.no
- 3 700 følgere på Facebook
- 86 000 trykte publikasjoner
- 81 000 henvendelser pr. telefon, e-post og Internett til Svartjenesten

I tilsyn med virksomheter som har innleide arbeidstakere eller som leier ut arbeidstakere er antall reaksjoner lavere enn foregående år. Det er positivt. Arbeidstilsynets fokus på bemanningsforetakene i 2011 har medført at de større og seriøse aktørene har fått på plass bedre rutiner og i større grad følger opp sine utleide arbeidstakere. Arbeidstilsynet ser også færre og mindre alvorlige brudd knyttet til arbeidstidsbestemmelsene, og at det arbeides systematisk for å rette opp i dette. Vi ser også positivt resultat hos flere innleievirksomheter med hensyn til opplæringsrutiner, verneombudsordning, avvikssystem og timeregistrering for innleide arbeidstakere.

Vi har oppnådd god effekt av vår tilsynsaktivitet i det nasjonale prosjektet *Inneklime i offentlige bygg* i 2012. Her har den konkrete satsingen på kontroll av system og rutiner rundt vedlikehold av offentlige bygg og risikovurderinger, ført til at både lærere og elever endelig får forsvarlig inneklime. Tilsynene med inneklime har gitt positive ringvirkninger gjennom at flere kommuner nå prioriterer forebygging og vedlikehold. Ved aktivt bruk av informasjon og tilsynenes brede mediedekning har prosjektets budskap nådd fram til mange av landets kommuner, og har ført til at inneklime blir prioritert.

Virksomheter som har fått tilsyn i det nasjonale prosjektet *Føre var* er satt i bedre stand til å forebygge muskel og skjelettplager. Det viser tilsyn gjennomført for å måle effekt. Barnhager som hadde hatt tilsyn tidligere i prosjektet, fikk ingen pålegg i oppfølgingstilsyn og hadde god erfaring med gjennomføring av pålegg. Oppfølgingen av påleggene førte blant annet til bedre bruk av BIIT. Betydningen av at den enkelte ansatte er bevisst i forhold til å ha gode ergonomiske arbeidsstillinger og bruke tilgjengelig utstyr ble uttrykt av flere av de kontrollerte virksomhetene.

Arbeidstilsynet har i 2012 etablert en web-basert løsning som har gjort det enklere for publikum å sende inn tips eller bekymringsmeldinger til oss. Det er nyttig at flere personer henvender seg til oss og mener vi kan bidra til å bedre konkrete arbeidsmiljøutfordringer. Samtidig ser vi at vi får inn en rekke enkeltsaker som

kunne vært løst på den enkelte arbeidsplass, og som også berører privatretslig område som ligger utenfor Arbeidstilsynets myndighetsområde. Arbeidstilsynet kan veilede og utarbeide som nevnt en egen veileder som arbeidsgivere kan bruke som støtte for å sikre god håndtering av utfordrende personal/konfliktsaker. Arbeidstilsynet mottar gode tilbakemeldinger fra virksomhetene om at våre tilsyn med fokus på forebygging av uheldige psykiske belastninger er svært relevant for de utvalgte virksomheter.

Arbeidstilsynets tilsyn med maskinparken i videregående skoler avdekte vesentlige mangler ved verneinnretninger ved de kontrollerte skolene. Dette har medført at det blir igangsatt en kartlegging av utstyr i samtlige videregående skoler i landet, og at det lages en nasjonal plan for nødvendig sikkerhetsoppgradering av arbeidsutstyret. Dette vil medføre en tryggere skoledag for både lærere og elever i den videregående skole hvor vi de siste årene har sett eksempler på alvorlige ulykker.

I 2012 har vi etablert en godkjenningsordning for renholdsvirksomheter. Ordningen skal sikre at godkjente virksomheter får ID-kort til sine ansatte, og tilby et register over godkjente renholdsvirksomheter. Registeret ligger åpent og søkbart for alle på arbeidstilsynets nettsted. Innkjøpere kan følgelig lett finne frem til godkjente renholdsvirksomheter.

For å følge opp intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) har vårt fremste virkemiddel vært tilsyn gjennomført i det nasjonale prosjektet *På lag*. Innretningen på prosjektet har vært vellykket og gitt effekter, da vi har tilpasset kontrollene til ulike utfordringer i ulike næringer. Et stort flertall av de kontrollerte virksomhetene hadde mangler, og mange av påleggene knytter seg til virksomhetenes tilknytning til og bruk av BIIT. Gjennom våre pålegg må virksomhetene legge til rette for at nødvendige kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljøutfordringer må foretas, og at BHT brukes mer aktivt og på en hensiktsmessig måte. I det nasjonale prosjektet *Tilsyn med byggherres plikter etter byggherreforskriften* er det gjennomført til sammen 1 000 tilsyn i prosjektperioden. Prosjektet har ført tilsyn med og gitt veiledning til sentrale aktører i næringen samt en rekke kommuner, og prosjektet har bidratt til å etablere en mer enhetlig fortolkning og forståelse av byggherreforskriften hos de kontrollerte virksomhetene.

Våre markedskontroller av kjemikalier med kontroll og tilsyn med virksomheter som utfører malerarbeid har bidratt til å fjerne flere tonn ulovlige malingsfjernere med kreftfremkallende stoffer fra markedet. Dette viser at forskriften som regulerer dette må følges opp med tilsyn og kontroll av overholdelse av regelverket. De groveste tilfellene førte til anmeldelse av fire distributører og produsenter, og bidrar til at færre arbeidstakere blir utsatt for kreftfremkallende stoffer i sin arbeidshverdag. Disse tilsynene er gjennomført i samarbeid med Klif.

Arbeidstilsynet ser at samarbeid med andre aktører gjør at vi oppnår større samfunnsmessig gevinst av vårt arbeid. Det ble i 2012 gjennomført et felles landsdekkende risikoprojekt i samarbeid mellom etatene Klif, DSB, Strålevernet og Arbeidstilsynet. Flere tilsynene ble gjennomført ved at to eller flere etater deltok sammen på tilsyn. I årets aksjon ble det lagt vekt på virksomhetenes handlingsplaner og hvordan risikovurderinger ble brukt aktivt i virksomhetene. Resultatene fra aksjonen viser at over halvparten av de kontrollerte virksomhetene ikke hadde dokumenterbare handlingsplaner eller tiltaksplaner for sin virksomhet.

2. Tilsyn

Tilsyn er Arbeidstilsynets mest sentrale virkemiddel. Tabell 1 viser hvordan utviklingen i ulike tilsynstyper fordeler seg i perioden 2008-2012.

Tabell 1 Utvikling i tilsynsaktiviteten 2008-2012

Tilsynsform	2008	2009	2010	2011	2012
Byggesakstilsyn	235	306	241	124	234
Markedskontroll ¹	162	138	128	562	519
Revisjon	53	31	38	26	21
Ulykkestilsyn ¹	678	515	484	473	530
Inspeksjon	12 656	14 280	13 956	13 013	13 858
Verneombudets stansing	10	10	14	10	6
Sum	13 794	15 280	14 834	14 208	15 168

Kilde: VYR, Betzy og ePhorte

¹Noen ulykkestilsyn og markedskontroller er registrert som inspeksjoner i de respektive arene. Antallet markedskontroller og ulykkestilsyn vil derfor være noe høyere enn det tabellen viser.

I 2012 er det gjennomført 15 168 tilsyn, noe som representerer en økning på 960 tilsyn, eller syv prosent, fra fjoråret. Nivået på antall tilsyn er høyere enn i alle de foregående årene i inneværende strategiperiode, med unntak av 2009. En del av økningen ligger i at det nye saksbehandlersystemet for tilsyn, Betzy, har gitt en effektiviseringsgevinst. Vi har i 2012 ikke høstet fullgod effekt, da Betzy fortsatt er under utvikling. I 2012 er bare omtrent 40 prosent av tilsynene gjennomført i Betzy. For 2013 forventes det en ytterligere effektiviseringsgevinst. Videre har det vært et økt fokus i organisasjonen på at vi skal være mest mulig ute i virksomhetene og at vi skal frigjøre mer tid til å kontrollere, påvirke og motivere. Resultatet viser at vi jobber i riktig retning, og vi vil fortsette denne utviklingen med ytterligere økning i antall tilsyn i 2013.

I tillegg er det gjennomført om lag 400 selvstendige veiledningsaktiviteter i 2012. Disse har nådd ut til mer enn 8 200 deltakere. Veiledningsaktiviteter har vært gjennomført i alle våre syv satsingsområder og spesielt i satsingsområdet øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere.

Tabell 2 viser utviklingen i reaksjonsprosenten de siste årene og gir en oversikt over antall stansinger, anmeldelser og vedtak om tvangsmulkt.

Tabell 2 Utvikling i reaksjoner 2008-2012

Reaksjoner	2008	2009	2010	2011	2012
Antall stansinger	905	774	632	465	474
Antall anmeldelser ²	69	68	46	67	141
Reaksjonsprosent	62 %	60 %	61 %	60 %	61 %
Vedtak om tvangsmulkt ³	1 104	1 222	1 636	1 517	1 389

Kilde: VYR, ePhorte og Betzy

² Fra og med 2012 registreres anmeldelser i arkivsystemet ePhorte, og ikke i saksbehandlersystemet for tilsyn som tidligere. Tall for tidligere år er derfor ikke direkte sammenliknbare med 2012.

³ Antall vedtak om tvangsmulkt som er gitt hvert år, basert på registreringsdato i saksbehandlersystemet VYR. Disse trenger ikke være knyttet til tilsyn gjennomført samme året, for eksempel kan vedtak om tvangsmulkt gitt i 2012 være på bakgrunn av et tilsyn gjennomført i 2011. Videre er det ofte flere reaksjoner som medfører tvangsmulkt i samme virksomhet.

Tabellen ovenfor viser antall stansinger knyttet til overhengende fare for liv og helse, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8. Tallene oppgir antall tilsyn med et eller flere vedtak om stans. Arbeidstilsynet har i 2012 gitt vedtak om stans i 474 tilsyn, mens tallet i 2011 var 465. Antallet er således lavt ut i fra det antall tilsyn som gjennomføres, men samtidig viser resultatet at det fortsatt er forhold i virksomhetene som gjør det nødvendig å stanse. Et klart flertall av stansingsvedtakene er gitt til virksomheter i bygg og anleggsnæringen. Det er primært tilsyn innen forebygging av arbeidsulykker og redusere skadeomfang og sosial dumping tilsyn som har medført stans på grunn av overhengende fare for liv og helse. I perioden 2008-2010 brukte vi reaksjonsmidlet stans noe mer enn de to siste årene. Dette kan være et resultat at en ønsket strategi om å dreie flere tilsyn inn mot andre satsingsområder enn innen ulykkesforebygging hvor vi tradisjonelt har ført tilsyn på i mange virksomheter innen bygg og anlegg. Vi har i tillegg gjennomført færre tradisjonelle byggeplasstilsyn innen forebygging av ulykker, og dreid tilsynsressurser mot blant annet fokus på byggherres plikter i ny byggherreforskrift. At antallet stansinger er redusert kan og være en indikasjon på at vi avdekker færre forhold hvor dette reaksjonsmidlet bør brukes.

En anmeldelse er en anmodning om at politiet skal etterforske om et forhold er straffbart. Arbeidstilsynet inngav totalt 141 anmeldelser i 2012. Dette tallet inneholder imidlertid også arbeidsulykker med personskade eller død, hvor politiet har en selvstendig etterforskningsplikt, uten initiativ fra Arbeidstilsynet. I disse sakene bistår Arbeidstilsynet politiet ved utarbeidelse av tilrådning om straff. Holdes disse sakene utenfor har Arbeidstilsynet inngitt 118 anmeldelser i 2012.

Etter arbeidsmiljøloven § 18-7 kan Arbeidstilsynet fastsette tvangsmulkt når et pålegg ikke oppfylles innen fristen. Formålet med tvangsmulktbestemmelsen er å gi Arbeidstilsynet et effektivt middel til å sikre at lovens bestemmelser blir oppfylt. Vedtak om tvangsmulkt er gitt til virksomheter i alle næringer, men flest vedtak er gitt til virksomheter innenfor varehandel og motorvognreparasjoner, deretter i overnatting og serveringsvirksomhet og bygg og anlegg. Tall for 2012 kan inneholde noe underrapportering da det foreløpig ikke er mulig å hente ut tall for vedtak om tvangsmulkt fra Betzy.

Tabell 3 viser fordelingen av tilsyn og reaksjonsprosent på de ulike næringene og dekningsgrad.

Tabell 3 Tilsyn fordelt på næringer, virksomheter og reaksjonsprosent i 2012

Næring	Antall tilsyn	Andel av tilsynene, prosent	Reaksjons-prosent	Antall virksomheter i næringen ⁴	Antall tilsyn pr. 100 virksomheter ⁵
Primærnæringene	576	4 %	59 %	8 250	7,0
Bergverksdrift, industri, elektrisitet, vann og renovasjon	1 659	11 %	49 %	13 069	12,7
Bygge- og anleggsvirksomhet	3 681	24 %	63 %	21 668	17,0
Varehandel, motorvognreparasjoner	2 924	19 %	56 %	43 640	6,7
Transport og lagring	553	4 %	56 %	11 265	4,9
Overnattings- og serveringsvirksomhet	862	6 %	69 %	7 989	10,8
Informasjon og kommunikasjon	253	2 %	68 %	6 275	4,0
Finansiering - og forsikringsvirksomhet	104	1 %	46 %	2 555	4,1
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	1 561	10 %	64 %	32 963	4,7
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	512	3 %	55 %	5 059	10,1
Undervisning	461	3 %	44 %	6 615	7,0
Helse- og sosialtjenester	1 233	8 %	62 %	24 842	5,0
Personlig tjenesteyting	620	4 %	68 %	11 307	5,5
Uoppgitt ⁶	169	1 %	60 %	332	50,9
Total	15 168	100 %	61 %	195 829	7,7

Kilde: VYR, Betzy og SSB (2013)

⁴ Antall virksomheter med ansatte innen næringen

⁵ Tabellen viser ikke antall tilsyn hos unike virksomheter. Noen av tilsynene kan ha vært gjennomført hos samme virksomhet. Det reelle tallet for dekningsgrad vil derfor ligge noe lavere.

⁶ Ingen opplysninger om næringskode i SSB sin statistikk eller manglende registrering av næring i VYR eller Betzy.

Samlet sett har Arbeidstilsynet gjennomført 7,7 tilsyn pr. 100 virksomheter i 2012. Tilsvarende tall for 2011 var 7,3. Tallet har variert mellom 7,3 og 8,0 de siste fem årene. Tallet påvirkes både av antall tilsyn etaten gjennomfører, men også av endringer i antall virksomheter. Antall virksomheter med ansatte har i perioden 2008-2012 økt med mer enn 11 000. Det ble i 2012, som for årene tidligere, gjennomført en høyest andel tilsyn pr. 100 virksomheter i næringen bygg og anlegg. Denne næringen er fremdeles risikoutsatt i forhold til ulykker og skader og andre belastninger. Det har vært gjennomført en rekke tilsyn i ulykkesoppfølging, ulykkesforebygging og tilsyn med byggherres plikter i bygg og anlegg. Næringen har også høy andel utenlandske arbeidstakere, slik at mange tilsyn i næringen er rettet mot å forebygge sosial dumping. I tillegg er det gjennomført en del tilsyn med fokus på å forebygge muskel og- skjelettplager som en del av det nasjonale prosjektet *Føre var*.

Det har vært ført nesten 13 tilsyn pr. 100 virksomheter i industrien, og dette er en økning siden fjoråret. Det gjennomføres en rekke tilsyn i denne næringen innenfor områdene støy, kjemi, sosial dumping, ulykkesforebygging og oppfølging av arbeidsulykker samt forebygging av muskel og skjelettplager. I 2012 var det i underkant av 58 000 virksomheter uten ansatte i primærnæringene. Om enkeltpersonsforetak innenfor primærnæringene inkluderes, er dekningsgraden på 6,0 tilsyn pr. 100 virksomheter, mot 5,6 i 2011.

Tabell 4 viser fordelingen av gjennomførte ukeverk i regionene, tilsyn og reaksjonsprosent for 2011 og 2012.

Tabell 4 Ukeverk, tilsyn og reaksjonsprosent fordelt på satsingsområder 2011 og 2012

Satsingsområder	Ukeverk		Tilsyn		Reaksjonsprosent	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
S1 – Forebygge muskel- og skjelett plager	2 479	2 329	2 594	2 729	63 %	63 %
S2 – Forebygge psykiske belastninger	889	961	719	699	50 %	56 %
S3 – Tilrettelegging og oppfølging	1 783	1 981	2 052	2 438	64 %	65 %
S4 – Støy, kjemiske og biologiske forhold	1 679	1 710	2 512	2 604	55 %	57 %
S5 – Forebygge arbeidsulykker	1 956	2 252	2 994	3 358	54 %	52 %
S6 – Sosial dumping	1 867	1 964	2 655	2 756	69 %	73 % ⁷
S7 – Unge arbeidstakere	291	327	666	580	47 %	52 %
Annet	0	0	10	4	0 %	0 %
Sum, ukeverk til tilsyn og tilsynsbesøk	10 944	11 523	14 202	15 168	60 %	61 %

Kilde: Exie 2011 og 2012

⁷ Inneholder også reaksjoner om utlevering av opplysninger til Arbeidstilsynet. Reaksjonsprosent uten dokumentasjonspalegg er 53 prosent

Tabellen ovenfor viser en økning på 960 tilsyn, eller syv prosent, fra 2011. Den største økningen er i satsingsområde tilrettelegging og oppfølging. Den nest største økningen er i området forebygge arbeidsulykker, og da innenfor generell ulykkesforebygging. Det er i tillegg gjennomført noen flere tilsyn om forebygging av muskel- og skjelettplager, støy, kjemiske og biologiske forhold samt sosial dumping. Det har kun vært en mindre nedgang innenfor psykiske belastninger og unge arbeidstakere. Det er for øvrig bruk noe mer ressurser enn fjoråret innenfor disse områdene, og noe av ressursbruken er knyttet til mer omfattende tilsyn og tid til selvstendige veiledningsoppdrag.

Den samlede ressursbruken til utadrettet virksomhet økte med om lag fem prosent. Ukeverkene som er inkludert i tabell 4 ovenfor, inkluderer tid bruk til forberedelse, gjennomføring og oppfølging av tilsyn, men i tillegg også annet utadrettet arbeid som veiledning, saksbehandling og samarbeid med andre. For eksempel ligger ukeverksressurser knyttet til byggesaksbehandling registrert på satsingsområde forebygge muskel- og skjelettplager, ukeverksressurser til saksbehandling av arbeidstid på satsingsområde tilrettelegging og oppfølging samt ukeverksressurser knyttet til nasjonalt område teknisk er registrert under forebygge arbeidsulykker.

Arbeidstilsynet har jevnt over høy reaksjonsprosent i tilsynene, noe som tyder på at vi har truffet godt med de virksomheter vi fører tilsyn med og tematikken i tilsynene, og foretatt gode risikovurderinger. Det viser også at vi bruker reaksjonsmidlene når vi avdekker brudd på regelverket, og det er nødvendig at virksomheten iverksetter tiltak. Betzy er et viktig bidrag for å sikre at like forhold behandles likt og derigjennom at vi blir enda mer enhetlig i bruk av reaksjonene. Reaksjonsprosenten har ligget jevnt på mellom 60-62 prosent i perioden 2008-2012. I 2012 var den på 61 prosent. Vi har gitt reaksjon i mer enn halvparten av tilsynene innenfor alle de syv satsingsområdene, og for fem av satsingsområdene er reaksjonsprosenten høyere i 2012 enn den var i 2011.

Tabell 5 gir en oversikt over utviklingen av tilsyn som ikke innebærer fysiske besøk ute hos virksomhetene, samt en oversikt over antall byggesaker.

Tabell 5 Utvikling i kontroll av HMS-dokumentasjon og byggesaker 2008-2012

HMS-kontroll/byggesaker	2008	2009	2010	2011	2012
Kontroll av HMS-dokumentasjon	613	674	542	867	565
Antall byggesaker ⁸	5 282 ⁹	4 204	4 071	3 657	3 374

Kilde: VYR og ePhorte

⁸ Tall for antall byggesaker oppgir antall mottatte og behandlede søknader hvor samtykke er gitt og søker har mottatt gebyr for behandling av søknaden

⁹ Grunnet overgang til nytt saksbehandlingssystem kan det være noe usikkerhet knyttet til dette tallet.

I tillegg til tilsyn er det utført 565 kontroller av dokumentasjon av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS), dette er først og fremst postale tilsyn. De fleste postale tilsynene er gjennomført i satsingsområdene forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang samt forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer. Det er gjennomført noen flere byggesakstilsyn i 2012 enn i 2011. Antallet markedskontroller har vært høyere i både 2011 og 2012 enn de foregående årene. I 2012 har det blant annet vært ført tilsyn med kontroll av vernehjelm. Antall ulykkestilsyn har gått noe opp, etaten foretar alltid en løpende vurdering av hvilke ulykker det er nødvendig og hensiktsmessig og følge opp med tilsyn.

3. Forebygge arbeidsrelaterte sykdommer, skader, ulykker og fremme inkludering

Arbeidstilsynet skal bidra til at virksomhetene forebygger arbeidsrelaterte sykdommer, skader og ulykker og fremme inkludering. Dette innebærer å bidra på følgende områder:

- Forebygge muskel- og skjelettplager og helseskadelige psykiske belastninger
- Styrke tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne
- Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer
- Forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang
- Øke arbeidsmiljøkunnskapen til unge arbeidstakere

Under følger en resultatvurdering for hvert område.

3.1 Forebygge muskel- og skjelettplager og helseskadelige psykiske belastninger

Forebygge muskel- og skjelettplager

Det er i 2012 gjennomført mer enn 2 700 tilsyn for å forebygge muskel og skjelettplager. Det er gitt reaksjoner i 63 prosent av tilsynene. De fleste tilsynene er gjennomført innen det Nasjonale prosjektet *Føre var*.

Føre var

Aktivitetene i prosjektet *Føre var* har ført til at antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager har økt i 2012. Virksomhetene har gjennom tilsyn og veiledning fått økt kunnskap om årsakene til slike plager og hvordan de kan forebygge for å redusere arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Det er også i 2012 vektlagt å gi virksomhetene økt kunnskap om forhold som kan redusere muskel- og skjelettplager. Faglig utvikling, god og tilstrekkelig opplæring, variasjon i arbeidet, arbeidstidsordninger i tråd med regelverket, individuell tilrettelegging, etablere møteplasser for HMS-arbeid, samt god informasjon og medvirkning i omstillingsarbeid.

Tema for tilsynene har blant annet vært:

- Kartlegging og risikovurdering, tiltak for å forebygge og handlingsplan for HMS
- Organisering, tilrettelegging, variasjonsmuligheter, utstyr og tunge løft
- Opplæring i risikofaktorer forbundet med arbeidet
- Rutiner for avvikshåndtering relatert til arbeidsmiljøforhold
- Ansattes medvirkningsmuligheter
- HMS-opplæring til verneombud, daglig leder og eventuelt andre ansatte
- Tilknytning til og bruk av godkjent BHT

Det har i hovedsak vært gjennomført tilsyn i bygg og anlegg, industri, ambulansetjenester og kontorarbeidsplasser. I tillegg har det vært gjennomført oppfølgingstilsyn i flere næringer og tilsyn for å måle effekten av tilsynene. Det er gjennomført effekttilsyn i barnehager i 2012. Dette er tilsyn hvor halvparten av tilsynene gjennomføres i barnehager som Arbeidstilsynet har ført tilsyn hos tidligere, og halvparten i barnehager som ikke har hatt tilsyn av Arbeidstilsynet før. Barnehagene som hadde hatt tilsyn tidligere, fikk ingen pålegg og hadde god erfaring med gjennomføring av pålegg. Oppfølgingen av påleggene førte blant annet til bedre bruk av BIIT. Betydningen av at den enkelte ansatte er bevisst i forhold til å ha gode ergonomiske arbeidsstillinger og bruke tilgjengelig utstyr ble uttrykt av flere. En del av tilsynene er gjennomført som oppfølging av tips innenfor prosjektets fagområde. Tilsyn med overnattings- og serveringsnæringer ble gjennomført i 2011.

Inntrykket i tilsynene er at det gjennomføres mange tiltak for å reparere muskel- og skjelettplager og annen sykdom og skade i virksomhetene. Arbeidstilsynet erfarer imidlertid at mange virksomheter ikke kan dokumentere det systematiske arbeidet for å forebygge muskel- og skjelettplager, og dermed ikke forebygger mulig skade, sykdom eller utstøting. Tiltak blir ofte iverksatt etter at skade eller sykdom har oppstått. Dette er uavhengig av næring.

Arbeidstilsynet har også i 2012 hatt søkelys på hvordan BHT brukes. Når det blir gitt pålegg om kartlegging og risikovurdering i *Føre var* settes det som vilkår at godkjent BIIT skal bistå virksomhetene i dette arbeidet.

Dersom det ikke foreligger avtale med godkjent BHIT blir det også gitt pålegg om dette. Dette fører til at alle virksomheter, som har krav om BHIT, inngår avtale. Arbeidstilsynet har gjennom pålegg bidratt til at det blir et aktivt samarbeid mellom virksomheten og BHT.

Kunnskapsunderlag

Valg av næringer og virksomheter etaten har gjennomført tilsyn med i 2012 er basert på oppdatert kunnskapsunderlag fra etatens tidligere interne aktiviteter, STAMIs rapport "Arbeid som årsak til muskel- og skjelettlidelser: Kunnskapsstatus 2008", NOA-rapporten "Arbeid og helse" samt annen tilgjengelig forskning.

Byggesaksbehandling

Byggesaksbehandling er et viktig forebyggende virkemiddel for Arbeidstilsynet. Byggesaksbehandlingen skal sikre at framtidige arbeidsplasser er tilrettelagt for alle, også arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, og fungere godt når det gjelder ulike arbeidsmiljøutfordringer som kan oppstå ved bruk.

Informasjonsarbeid

Det har vært gjennomført informasjonsarbeid innenfor prosjektet *Føre var* mot partene i de bransjene og næringene etaten har ført tilsyn med. I tillegg har det vært et utstrakt informasjonsarbeid inn mot havbruksnæringen.

I byggesaksbehandlingen har det blitt gjennomført veiledningsarbeid underveis i saksbehandlingen inn mot entreprenører, arkitekter og byggherrer. Arbeidstilsynet mener dette veiledningsarbeidet har ført til at viktige aktører har fått betydelig mer kunnskap om hva som skal til for å sikre at framtidige arbeidsbygg blir bygget i tråd med lov- og regelverk, og at byggene blir gode framtidige arbeidsplasser.

I prosjektet *Føre var* har det også blitt gitt betydelig veiledning. Vurderingsmodellen knyttet til forskrift om tungt og ensformig arbeid, samt veilederen "Forebygging og oppfølging - to sider av samme sak" er to eksempler på informasjon som har blitt aktivt brukt i tilsynene. I tillegg har etaten under tilsynene veiledet og delt ut fakta-ark knyttet til unge arbeidstakere. Et eget fakta-ark om vibrasjoner fra verktøy har også blitt brukt i aktuelle tilsyn.

Forebygge uheldige psykiske belastninger

Det nasjonale prosjektet *Arbeid for helse* har vært Arbeidstilsynets viktigste tilsynssatsing for å forebygge helseskadelige psykiske belastninger. I tillegg har etaten lagt vekt på å styrke sitt arbeid overfor virksomheter som har fasulåste konflikter og hvor det ofte er påstand om mobbing. Det er grunn til å tro at dette har medført at flere virksomheter har fått styrket sin kompetanse i håndtering av konflikter, flere enkeltpersoner har fått bistand, personer har kommet tilbake i arbeid og fått en bedre tilrettelagt arbeidssituasjon. Vi har også flere ganger erfart at personer har kommet tilbake i arbeid og fått en bedre tilrettelagt arbeidssituasjon etter veiledning fra oss. I tillegg til tilsyn med forebygging av uheldige psykiske belastninger som tema er det gjennomført mange tilsyn innenfor satsingsområdene inkluderende arbeidsliv og forebygging av muskel og skjelettlidelser, som har relevans for denne tematikken. Samlet innen området forebygge uheldige psykiske belastninger er det gjennomført ca. 700 tilsyn og gitt reaksjoner i 56 prosent av tilsynene. Reaksjonsprosenten er høyere enn foregående år.

Mange av konfliktsakene som meldes Arbeidstilsynet har en bakgrunn i personalsaker. Etaten har arbeidet med en veileder som skal være til hjelp for virksomhetene. Veilederen er ment som et verktøy for arbeidsgiver slik at god håndtering i personalsaker skal bidra til å forebygge konflikter. Veilederen utarbeides i samarbeid med representanter fra partene i arbeidslivet og forventes å være trykket første tertial 2013.

Arbeid for helse

Felles for de besøkte næringer er utfordringer i arbeidsmiljøet som har ledet til, eller kan lede til, uheldige psykiske belastninger med påfølgende helsevansker. Dette prosjektet har en høy reaksjonsprosent, da det er gitt reaksjoner i 69 prosent av de gjennomførte tilsynene. Dette er høyere enn foregående år og tyder på at etaten har foretatt gode risikovurderinger av hvilke virksomheter vi fører tilsyn med og tema i tilsynene.

Tilsyn er gjort i henhold til føringer i tildelingsbrevet, herunder barnevernsinstitusjoner, callsenter og telekommunikasjonsvirksomheter, kommuner med spesielt vekt på kommunalt barnevern, medievirksomheter og asylmottak. De fleste tilsyn er videreføring av bransjer og tilsyn i asylmottak er

hovedsakelig oppfølgingstilsyn fra foregående år. Barnevernstinstitusjoner var en ny satsing i 2012. I tillegg er det gjort tilsyn i andre og ulike næringer basert på tips knyttet til prosjektets tematikk. Arbeidstilsynet mottar gode tilbakemeldinger fra virksomhetene på at våre tilsyn på dette området fører til at virksomheter får en mye høyere bevisstgjøring om hvordan det bør arbeides for å sikre et godt arbeidsmiljø. Det har vært løpende interesse i media for prosjektets tilsyn.

Hovedmålet med prosjektet er at alle besøkte virksomheter skal være satt i bedre stand til å jobbe systematisk for å forebygge potensielt helseskadelige psykiske belastninger som kan oppstå på grunn av uheldige psykososiale eller organisatoriske arbeidsmiljøforhold. Det er gjennomført egne tilsyn for å måle effekt av aktiviteten i prosjektet. Disse tilsynene tar utgangspunkt i virksomheter som har fått tilsyn tidligere i *Arbeid for helse*, og i sammenlignbare virksomheter som ikke har hatt tilsyn av Arbeidstilsynet. Resultatene fra disse to gruppene sammenliknes og gir en indikasjon på effekten av tilsynene. De foreliggende resultatene tyder på at vi har oppnådd våre mål på dette området. De tilsynsobjekter vi har hatt tilsyn i, hadde et signifikant høyere HMS-nivå enn kontrollgruppen hvor vi ikke hadde vært på tilsyn.

Funn i næringer vil omtales i endelig sluttrapport fra prosjektet som vil foreligge i løpet av første tertial 2013. Barnevernstinstitusjoner som utgjør den største satsningen og har identifisert flere utfordringer i tillegg til kjent problematikk som vold og trusler. Uforutsigbare rammebetingelser knyttet til usikkerhet om hvor mange ungdommer som blir plassert, preger arbeidsmiljøet til flere av de ansatte. Dette har ført til at vi ved flere tilsyn har støtt på en problematikk som dreier seg om institusjonens adgang til å benytte oppdragstakere i stedet for å ansette arbeidstakerne i et ordinært arbeidstakerforhold. Alle de private institusjonene og noen av de offentlige praktiserer midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger. Denne forskriften gir adgang til å arbeide inntil 60 timer i uken, gjennomsnittsberegnet over seks uker. 60 timers uker benyttes ofte. Flere ansatte i institusjoner forklarer at det å kombinere privatliv og familieliv med arbeidet er vanskelig.

Informasjonsarbeid

Arbeidstilsynets inspektorer har gjennomført veiledning og gitt informasjon som en integrert del av tilsynene i *Arbeid for helse*. Det har videre vært arbeidet med en veileder til hjelp for virksomheter om hvordan man kan håndtere vanskelige personalsaker. Det har også vært et aktivt og bevisst mediearbeid. Oppslaget har i særlig grad vært knyttet til våre tilsyn i barnevernstinstitusjoner og callsenter og telekommunikasjonsvirksomheter samt i politiet.

FU-prosjektet «Conflict management in small og medium-sized enterprises (Conflictman)» som er en videreutvikling av jobbing uten mobbing har i 2012 resultert i to felles informasjonshefter. De er utarbeidet etter samme lest, men med bakgrunn i ulikt språk, kultur og lovverk. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom Arbeidsforskningsinstituttet og Statens arbeidsmiljøinstitutt og Arbeidstilsynet. Deltakerlandene har vært, Spania, England, Ungarn og Litauen. Prosjektet ble avsluttet i desember 2012.

3.2 Styrke tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Mye av IA-arbeidet med styrket tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne har vært organisert innenfor det nasjonale prosjektet *På lag*. Det har vært en høy reaksjonsprosent med pålegg som i hovedsak omhandler systematisk HMS-arbeid, plikt om godkjent BHT og opplæring i vernetjeneste og IIMS. I tillegg gis ofte reaksjon på manglende arbeidsavtaler. De gjennomførte tilsynene har dermed medført en økt bevissthet rundt disse tema hos de kontrollerte virksomhetene, samt gitt pålegg om utbedring i henhold til arbeidsmiljøloven og gjeldende forskrifter. Det er til sammen gjennomført ca. 2 400 tilsyn med tema tilrettelegging og oppfølging, og gitt reaksjoner i 65 prosent av tilsynene.

Arbeidstilsynet følger opp legers melding om arbeidsrelatert sykdom basert på en medisinsk vurdering fra etatens arbeidsmedisinere og lokal kunnskap om den enkelte virksomhet. En stor andel av meldingene om arbeidsrelatert sykdom gjelder støyskader, men kjemisk og biologisk eksponering, samt psykisk og ergonomisk eksponering meldes hyppig. Meldinger som Arbeidstilsynet følger opp resulterer ofte i pålegg som medfører forbedringer i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Arbeidstilsynet har hatt en koordinert innsats i regionenes tilsyn med legers arbeidstid. Stikkprøver Arbeidstilsynet har gjennomført ved fire sykehus avdekker at de har for dårlig oversikt over hvor mye legene jobber. Sykehusene mangler rutiner for å registrere, kontrollere og vurdere legenes arbeidstid. Vi

følger nå opp sykehusene og krever at de etablerer rutiner som gir dem den oversikten de trenger for å kunne vurdere om legenes arbeidstid er forsvarlig eller ikke.

Sentralt i Arbeidstilsynets arbeid med tilrettelegging og et inkluderende arbeidsliv er samhandling og samarbeid med andre. IA-avtalen fortsetter inn i 2013 og Arbeidstilsynet deltar i flere eksterne fora der IA-arbeidet følges opp. Ved siden av å fokusere på arbeidsgivers plikter knyttet til oppfølging og tilrettelegging i tilsyn, er regionenes deltakelse i IA-rådene en viktig arena for sentral og lokal oppfølging.

På lag

I prosjektet *På lag* har prioriterte næringer og virksomheter i 2012 vært helse og sosial og kultur. Det er også gjennomført tilsyn innen varehandel, transport, frisører, legekontorer, tannlegekontorer og undervisning, samt et mindre antall tilsyn i enkelte andre næringer. Det gitt reaksjoner til over 70 prosent av de besøkte virksomhetene. Det erfares klare mangler når det gjelder forebyggende og systematisk HMS-arbeid. Dette gjelder spesielt på kartlegging, risikovurderinger og utarbeidelse av handlingsplaner for nødvendige tiltak. Videre er det avdekket manglende kartlegging av reelle arbeidsmiljøutfordringer. De mest vanlige faktorene er stort arbeidspress og kompliserte arbeidsoppgaver. Manglende arbeidsavtaler og mangler i avtalene er også gjentakende reaksjoner. Mange reaksjoner knytter seg til virksomhetenes avtale og bruk av BHT.

Arbeidstilsynet viser til søknad av 21. oktober 2011 og dialog om tilskudd til informasjonsaktiviteter i tilknytning til avtale om inkluderende arbeidsliv samt tillegg til tildelingsbrev pr. 2. juli hvor Arbeidsdepartementet stiller til disposisjon 160 000 kroner over statsbudsjettets kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning m.m, post 21 Spesielle driftsutgifter. Midlene skal benyttes til trykking og distribusjon av sluttrapporten *På lag*. Da prosjektrapporten ikke er ferdigstilt i 2012 er midlene ikke benyttet.

Tilsyn i næringer og virksomheter som er pålagt godkjent BHT

Som hovedregel foretas det kontroll med plikten til å være tilknyttet godkjent BHT i alle tilsyn i lovpålagte bransjer. Det gis mange pålegg om tilknytning til og bruk av BHT, noe som viser at det fortsatt er behov for oppmerksomhet om dette tema i våre tilsyn. Det er stor variasjon i hvordan BHT blir benyttet som ressurs av den enkelte virksomhet. Det gis mange pålegg om arbeidsgivers bruk av BHT. Det er grunn til å påpeke at mange virksomheter har stort potensial i forhold til å utnytte kapasiteten som en BHT kan være i forhold til å etablere en god standard på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester har vært operativ i tre år ved utgangen av 2012. En fleksibel overgangsordning på tre år for bedriftshelsetjenester som har hatt behov for å tilpasse seg vilkårene for å bli godkjent opphører ved utgangen av 2012.

Arbeidet med godkjenning av bedriftshelsetjenester bidrar til å heve den faglige kvaliteten i bedriftshelsetjenestene. Det bemerkes spesielt at godkjenningsarbeidet har stimulert til en bedre og mer dokumentert kvalitetssikring av tjenestene, og et mer målrettet arbeid med å utvikle personalets kompetanse.

IA-samarbeid og aktiviteter knyttet til IA-avtalen

Arbeidstilsynets deltakelse i IA-rådene er et aktivt og strukturert samarbeid omkring IA-avtalen som følges godt opp i alle fylker. Det er utarbeidet og innhentet rapport fra alle IA-rådene i landet, og de viser at det arbeides bredt og aktivt med alle tre delmålene i IA-avtalen.

Det samarbeides også i konkrete tilsyn. I enkelte tilfeller bes det om at arbeidsgiver tar med IA-kontakten sin under tilsynet, sammen med BHT, for å bidra til at det blir god oppfølging av tilsynet. Det rapporteres om at dette har vært vellykket.

Arbeidstilsynets regioner har formalisert samarbeid med NAV Arbeidslivssentre. IA som tema med alle tre delmål er sentralt i samarbeidsmøtene, og det er i all hovedsak laget handlingsplaner for samarbeidet i alle fylkene. Handlingsplanene omfatter informasjon og dokumentutveksling, planlegging, koordinering og evaluering av aktivitet, informasjon knyttet til IA-rådene, felles møter med BHT og Arbeidslivssentre og andre samarbeidstiltak.

Arbeidstilsynet har formalisert og gjennomfører møter på sentralt nivå sammen med Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet. Gjensidig utveksling av planer og aktiviteter er til hjelp og nytte for å vurdere praktisk oppfølging av samarbeidet, oppsummere arbeid som er gjort og planlegge videre samarbeid. IA-arbeid er sentralt tema på disse møtene.

Arbeidstilsynet er også representert i de tre gruppene nevnt i IA-avtalen; faggruppen for IA-avtalen, oppfølgingsgruppen og Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Informasjonsarbeid

Arbeidstilsynet har utgitt to Kompassrapporter i 2012 med tema som er relevante for satsingsområdet, en om tannhelsetjenester, og en som omhandler allmennlegetjenesten. Det er også revidert skriv til leger vedrørende bekymringsmelding som deles ut på tilsyn innenfor legetjenesten. Arbeidstilsynet har produsert fakta-ark om «Registrering av skader og sykdommer - hva kan registreringene brukes til?», og det er revidert et fakta-ark om «Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt - En vesentlig faktor i forebygging av sykdom og skade». Det er sendt ut informasjon til aktuelle sentrale aktører i forbindelse med etatens tilsynsaktivitet innenfor IA-området, blant annet til Den Norske Legerforening, Norsk Helsesekretærforbund, landets Fylkesmenn, interesseorganisasjonene Lederne og hovedorganisasjonen VIRKE. Det er også holdt innlegg på flere medlemsmøter i tannlegeforeninger.

Kommunikasjonskampanjen «Jobb for helse» som var et myndighetssamarbeid mellom NAV Helsedirektoratet og Arbeidstilsynet, ble avsluttet vinteren 2012. Nettsiden jobbforhelse.no er besluttet videreført inntil videre, og tilbyr fortsatt brukerne informasjon om forebygging og tilrettelegging og veiledningsmateriale til bestilling.

Arbeidstilsynet bidrar aktivt med å gjennomføre informasjonsmøter, konferanser og kurs med NAV Arbeidslivssentre eller Arbeidstilsynet som arrangerer, og dette er knyttet til oppfølgingsaktiviteter i forbindelse med IA-rådene. Foredragene er ofte relatert direkte til inkluderende arbeidsliv der alle tre delmål er aktuelle.

En del av prosjektaktiviteten i *På lag* innebærer aktivt informasjonsarbeid. Inspektører bidrar blant annet aktivt med, og er tilgjengelige for, samarbeid om gjennomføring av IA-kurs i regi av NAV Arbeidslivssentre. Spesielt har tilretteleggingskurs og egne kurs for varehandel og helse- og sosialsektoren, vært gode bidrag for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet bidrar sammen med NAV om å lage en mobil-applikasjon for sykefraværsoppfølging. Arbeidet ble påbegynt høsten 2012, og forventes å lanseres i løpet av 2013. Applikasjonen er et hjelpemiddel for ledere i oppfølgingsarbeidet for egne ansatte. NAV leder dette arbeidet.

3.3 Forebygge eksponering for støy og kjemiske og biologiske stoffer

Hovedvirkemidlet for arbeidet er tilsynsaktivitet, som skal føre til at antall virksomheter som arbeider systematisk for å forebygge og varig redusere risikoen for å bli syk eller skadet av helsefarlig kjemisk og biologisk eksponering. Spesielt er det prioritert å rette tilsyn mot virksomheter der det er størst fare for luftveis- og hudlidelser, nevrologiske skader og arbeidsbetinget kreft som er de hyppigst rapporterte arbeidsrelaterte sykdommene som skyldes kjemikaliebruk.

I 2012 har Arbeidstilsynet gjennomført mer enn 2 600 tilsyn innenfor kjemisk- og biologisk helsefare, inneklimate og støy. Det er gitt reaksjoner i 57 prosent av tilsynene. Arbeidstilsynet gjør tilsyn med enkeltvirksomheter, men utfører også mange tilsyn der produkter kontrolleres for merking, deklarerings, bruksanvisninger eller sikkerhetsdatablad. Det kontrolleres spesielt at virksomhetene foretar en risikovurdering og lager handlingsplan der de prioriterer og gjennomfører tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. Dette arbeidet, samt opplæringen av de ansatte som virksomheten må foreta, vil ofte kreve at virksomheten bruker en godkjent BHT med god kjennskap til virksomhetens utfordringer. De aller fleste virksomheter med utfordringer innenfor kjemisk- og biologisk arbeidsmiljø er pålagt å ha en BHT. Arbeidstilsynet har derfor oppfordret virksomhetene til å invitere sin BHT med under tilsynene, og kontrollerer tilknytning og virksomhetens bruk av tjenesten.

Forebygge helseskader som følge av eksponering for kjemiske og biologiske stoffer

Det ble gjennomført ca. 800 tilsyn for å forebygge helseskader som følge av eksponering for kjemiske og biologiske stoffer, og omtrent 70 prosent av disse fikk pålegg. Tilsynene har vært gjort innenfor armert

herdeplastindustri, frisører, oljeservicenæringen, smådyrveterinærer, asbestsanering, avløp, mekanisk industri, forsøksdyrestaller og i laboratorier. Manglende risikovurdering, tiltaksplan, opplæring og mangelfull ventilasjon er gjennomgående avvik.

De virksomhetene som har fått tilsyn bevisstgjøres om hvor viktig det er å håndtere de spesifikke arbeidsmiljøutfordringene som gjelder egen næring på en måte som sikrer et godt og sikkert arbeidsmiljø. Veiledning og informasjon, ikke minst overfor arbeidsgiver, er viktige virkemidler for å få dette til. Samtidig ser vi at næringene vi har ført tilsyn med har i flere år hatt de samme typer utfordringer, og at risikoen ikke er vesentlig redusert gjennom ny kunnskap eller gjennom flere års tilsynsaktivitet. Reaksjonsprosenten og antall pålegg som ble gitt i 2012 er i hovedsak like høy som for tilsyn gjennomført i prosjekter tidligere år.

Det ble i 2012 gjennomført tilsyn ved 40 videregående skoler, med fokus på kjemisk eksponering, da det er lenge siden Arbeidstilsynet har ført tilsyn med dette tema på disse undervisningsstedene. Tilsynene viste mangler i forhold til risikovurderinger, stoffkartotek, opplæring, bruk av personlig verneutstyr og kontroll av avtrekkskap. Det ble gitt reaksjoner i nesten samtlige tilsyn, og Arbeidstilsynet vil også gjennomføre slike tilsyn ved ungdomsskoler i kommende år.

Yrkesbetinget KOLS

KOLS-prosjektet ble avsluttet i 2011, og arbeidet er videreført for smelteverk og lav-temperatur asfalt (LTA). Det er gjort tilsyn i smelteverk, der tilsynsaktiviteten er koordinert av en region som har deltatt på alle tilsyn og bidratt til enhetlig utforming av tilsynsrapporter. Dette har gjort at smelteverkene i større grad har måttet sette problemet på dagsorden, men det vil kreve både tid og investeringer i verkene før man får til arbeidsprosesser som forebygger KOLS i ønsket grad.

I forbindelse med LTA har arbeidet gått ut på å påvirke næringen og da særlig Statens vegvesen som byggherre. Det ble gjennomført et møte med Statens vegvesen sommeren 2012 for å formidle Arbeidstilsynets forventninger og påpeke Statens vegvesen som byggherre sine muligheter til å påvirke bruken av LTA. Risikoen for utvikling av KOLS har de siste årene vært ett av utvelgelseskriteriene for tilsyn, og i tilsyn innenfor landbruk, tunneller, bergverk og gruvedrift har dette inngått som en ordinær del av tilsynene. Det er ikke ført tilsyn med tema KOLS i bakerier. Dette temaet er ivarettatt i generelle tilsyn innen kjemi og biologi i samarbeid med bransjen hvor oppmerksomhet er rettet mot melstøv og tiltak for å redusere eksponering.

Inneklima

Tilsyn i det nasjonale prosjektet *Inneklima i offentlige bygg* har gitt god effekt. I 2011 fikk nesten 90 prosent av kommunene som fikk tilsyn, pålegg om forbedringer. Foreløpige tall for 2012 viser samme resultater. Prosjektet har avdekket flere mangler, blant annet i landets grunnskoler. Mange kommuner kunne ikke dokumentere rutiner for risikovurderinger av inneklima, med den følge at skolene ofte heller ikke hadde gjennomført risikovurdering. Mange av kommunene har ikke en overordnet vedlikeholdsstrategi eller konkrete vedlikeholdsplaner. Utbedringer i inneklimasituasjonen har positiv effekt ikke bare for arbeidstakerne, men også for elevene i skolen. Tilsynene med inneklima har gitt positive ringvirkninger gjennom at flere kommuner øker fokuset på forebygging og vedlikehold mer generelt, noe som vil føre til et bedre inneklima for mange. Arbeidstilsynet vil følge med på dette arbeidet, blant annet ved oppfølging av tilsynsrapporter og pålegg som er gitt. Vi ser imidlertid også resultater av Arbeidstilsynets innsats, i form av at man setter mer fokus på inneklima og prioriterer dette høyere enn tidligere..

Støy

Det er også gjennomført tilsyn med tema støy i et eget prosjekt i 2012. Fokus har i størst grad vært på bygg og anlegg og industri. Av andre næringer nevnes varehandel, transport og lagring, overnattings- og serveringsvirksomheter, undervisning, helse og sosial samt kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter. I tillegg er det utført et par tilsyn ved flyplasser. Det er utført for få tilsyn i hver enkelt næring til å kunne trekke pålitelige konklusjoner. Innsatsen har imidlertid bidratt til at virksomhetene arbeider mer systematisk med å forebygge hørselskader, og er blitt bedre til å benytte BHT i sitt arbeid. Tilstanden i virksomhetene varierer, men generelt er det gitt mange pålegg. De fleste gjelder krav om målinger, kartlegging, risikovurdering, egnet verneutstyr, plan for bistand fra BIIT og opplæring. Virksomhetene har tatt godt i mot dette temaket, gitt tilbakemelding på at det har vært lærerikt og at de ser behovet for å sette fokus på dette og gjennomfører tiltak i sin virksomhet. Flere av de besøkte virksomhetene har iverksatt tiltak, men Arbeidstilsynets hovedinntrykk er fortsatt at det det mest vanlige

iltak mot støy er bruk av personlig verneutstyr, og i mindre grad tiltak rettet mot nytt utstyr, avskjerminger, vibrasjoner og akustiske forhold. I noen tilfeller er slike og andre effektive tiltak ikke mulig, men det vil i tilsynsvirksomheten fremover likevel være mer fokus på tiltak ut over bruk av hørselvern. Det har også vist seg viktig med kontroll av bruk av hørselvern og informasjon om bruken.

Markedskontroller

For markedskontroller med personlig verneutstyr ble det i 2012 valgt ut vernehjelm som tema. Valget var basert på mottatte meldinger internt, fra brukere samt fra nordisk kollegaer, om feil og mangler ved formelle krav til produktene. Blant annet dreide dette seg om dårlige og mangelfulle bruksanvisninger samt mangler med CE-merking. Kunnskap om personlig verneutstyr er fremdeles meget variabel hos de kontrollerte virksomhetene. Brukerveiledningen er det område der det er flest mangler, noe som kan medføre feil bruk av produktene og økt risiko for brukerne. Det registreres fremdeles ofte mangler ved produkter som selges av store kjedebutikker. Dette er en utfordring som må prioriteres i tilsynsvirksomheten. Antall mangler ved kontrollerte produkt var ikke like mange som tidligere år, noe som kan skyldes større grad av kompetanse hos importører, leverandører og detaljister. Mangler ved produkter kan gi økt risiko og vil ofte kunne gå ut over de ansattes sikkerhet og helse på arbeidsplassen der utstyret brukes. Arbeidstilsynet ønsker å bidra til et marked som er tillitsvekkende, både nasjonalt og internasjonalt. Resultatene fra aksjonen viser behov for kontroller med personlig verneutstyr. Det ble gitt reaksjon i 36 prosent av tilsynene. I nærmere en fjerdedel av antallet kontrollerte importører, leverandører og detaljister er det aktuelt for Arbeidstilsynet å be om ytterligere opplysninger for å få avdekket hvem som importerer hjelmer til Norge med mangler i samsvarserklæring, mangelfull norsk bruksanvisning og feil merking.

Markedskontroll av kjemikalier innebærer kontroll og tilsyn med produsenter, importører og distributører av kjemikalier. Tilsynsaksjonen fra juni til september 2012 kombinerte oppfølging av en REACH forpliktelse (utfasing av diklormetanholdig, DCM malingsfjernere) og virksomhetenes bruk av informasjonen i sikkerhetsdatabladene. Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn med ca. 250 virksomheter som utfører malerarbeid. Nær 40 prosent av virksomhetene fikk pålegg. Rundt ti prosent av virksomhetene som ble kontrollert benyttet fortsatt malingsfjernere som inneholder det kreftfremkallende stoffet DCM som ble forbudt for yrkesmessig bruk fra 6. juni 2012. Noen av virksomhetene hadde mange tonn med DCM-holdige malingsfjernere på lager, og aksjonen førte til fire politianmeldelser av distributører og produsenter. Mer enn halvparten av påleggene omhandlet manglende tilknytning til BJIT eller andre mangler i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Nesten hvert femte av påleggene ble gitt på grunn av manglende bruk av og mangelfullt informasjonsinnhold i sikkerhetsdatablad. Kravet i REACH har ført til at et av de farligste løsemidlene for malingsfjerning nå utfases fra markedet, tilsynene var med på å se at plikten og kravet var overholdt. I tillegg har bevisstheten økt og rutinene blitt bedre hos tilsynsvirksomhetene når det gjelder å følge opp at arbeidsinstrukser, kjemikalielagring og bruk av verneutstyr er i henhold til informasjonen fra kjemikalieleverandørene.

Deklareringsforskriften som utarbeides i samarbeid med Klima- og forurensningsdirektoratet, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap og Petrolcumstilsynet, har i 2012 gått inn i slutfasen etter å ha vært på høring. Forskriften forventes og tre i kraft i løpet av 2013. Ny forskrift er nødvendig for å opprettholde krav om deklarasjon til Produktregisteret når forskrift om merking, klassifisering m.m. (merkeforskriften) hvor deklarasjon nå er hjemlet. Merkeforskriften og CLP gjelder parallelt fram til 2015.

Informasjonsarbeid

For å få best mulig spredning og effekt av vårt arbeid, er det viktig å ta i bruk ulike virkemidler. Tilsynene i seg selv er viktige informasjonskanaler der inspektørene gir virksomheten veiledning. Etaten deltar også i stor utstrekning på eksterne konferanser og kurs for å formidle resultater og utfordringer vi ser, samtidig som vi gir virksomhetene opplæring innenfor sentrale temaer som risikovurderinger og REACH- og CLP-regelverket.

Inneklime i offentlige bygg er et av Arbeidstilsynets mest omtalte prosjekter i media i 2012. Prosjektet har også fått omtale i ulike fagtidsskrifter. Prosjektet ble godt profilert gjennom tv-programmet Brennpunkt på NRK høsten 2012. Disse bidragene har satt fokus på funn i prosjektet og viktigheten av at skoleeiere setter av nødvendige midler til systematisk og tilstrekkelig drift og vedlikehold. Formidling av resultater fra tilsyn, informasjon om pålegg og stenging av bygg har ført til mye oppmerksomhet. Dette gir kjennskap til Arbeidstilsynets innsats og de kravene som gjelder, og bidrar til økt forståelse og aksept hos skoleeiere for kravet om forsvarlig vedlikehold.

Prosjektet *Støy* har også fått flere oppslag i media, særlig i forbindelse med «Verdens støyfrie dag» våren 2012. Etter markedskontrollaksjonen på kjemikalier ble det sendt ut pressemelding om hensikt og funn. Denne aksjonen har videre fått positiv internasjonal oppmerksomhet. Også i øvrige prosjekter innen området er eksternt informasjonsarbeid vektlagt. Media viser interesse for flere av tema, både gjennom innsalg, direkte kontakt og gjennom innsynsbegjæringer.

3.4 Forebygge arbeidsulykker og redusere skadefang

Gjennom mer enn 3 350 tilsyn med tema forebygge arbeidsulykker og redusere skadefang, har Arbeidstilsynet satt dette tema på dagsorden til en rekke virksomheter og gitt pålegg om overholdelse av lover og forskrifter som bidrar til tryggere arbeidsplasser for en rekke arbeidstakere. Næringene bygg og anlegg, jordbruk, skogbruk og fiske, industri samt transport og lagring er prioritert. Aktiviteten på området har økt, både i antall tilsyn og ressursbruk. Noe av økningen tilskrives økt oppfølging av tips. Reaksjonsprosenten er på 52, noe som er litt lavere enn i 2011. Noe av årsaken til en litt lavere reaksjonsprosent er lavere reaksjonsprosent i markedskontrollaksjoner. Dette er stikkprøvetilsyn og ikke i samme grad risikobaserte enkelttilsyn. Lav treffsikkerhet indikerer god etterlevelse av kontrollerte punkter. Disse tilsynene ansees allikevel som viktige for å vise markedet at vi foretar kontroll med at regelverket etterleves.

Til tross for positive utviklingstrekk er bygg- og anleggsnæringen fremdeles risikoutsatt i forhold til ulykker og skader og andre belastninger. Arbeidstilsynet ønsker derfor å prøve ut en mer overordnet tilnærming enn den vanlige oppfølgingen som i stor grad går på den enkelte bygge- og anleggsplass. Staten har derfor etablert en prøveordning med bransjekontakt bygg og anlegg i perioden januar 2012 til juli 2014. Fokus rettes mot hvilke tiltak næringen selv kan gjøre for å styrke organisatoriske arbeidsbetingelser og da særskilt på sikkerhet og ulykkesforebygging. Aktiviteten består i å samarbeide med sentrale organisasjoner for å fremme viktige tema i deres aktivitet, både i konferanser og seminarer og overfor deres medlemmer. I tillegg søkes det å utvikle rammekrav sammen med bransjen, for å bidra til at bransjen selv går foran med å etterleve lover og forskrifter innenfor Arbeidstilsynets ansvarsområde. Arbeidstilsynet er i ferd med å inngå rammekravavtaler med to store entreprenører og vil i resten av prøveperioden følge opp fremdriften mot å etterkomme kravene. Bransjekontakten deltok i planlegging og gjennomføring av HMS-konferansen bygg og anlegg i 2012. Konferansen ble den største hittil, med 210 deltakere.

Ulykkesforebygging og reduksjon av skadeomfang

De fleste av de om lag 3 350 tilsynene for å forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang er gjennomført i de prioriterte næringene bygg og anlegg, primærnæringene, industri og transport og lagring. I helse og sosial er det kun utført få tilsyn med disse to tema. Det er andre tema, slik som ergonomi, styrke tilrettelegging og oppfølging og psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø som er prioritert i de fleste tilsynene i helse og sosial. Mange av tilsynene gjennomføres på grunnlag av tips, og flest i bygge- og anleggsvirksomhet og antatt farlig arbeid i høyden. Arbeidstilsynet legger vekt på å stanse farlig arbeid som avdekkes, men i tillegg gis reaksjoner som skal føre til bedre systematisk HMS-arbeid.

En ny føring for 2012 var at industrien skulle prioriteres høyere ved valg av tilsynsobjekt, om nødvendig på bekostning av bygg og anlegg. Årsaken var at ulykkesstatistikk viser at Arbeidstilsynet gjennomfører forholdsmessig flere tilsyn i bygg og anlegg enn forholdet mellom ulykkesomfang i disse to næringene. Omfanget av tips påvirker dette, der aktivitet i bygg og anlegg er mye mer synlig enn aktivitet inne i et industrilokale. Fortsatt dominerer tilsyn i bygg og anlegg tallene fra 2012, men det er også gjennomført en del tilsyn i industri. I en region ble det gjennomført 67 tilsyn i industrien og det ble gitt reaksjoner i 65 av disse. De virksomhetene som fikk varsel eller vedtak om pålegg, har etter tilsynsbesøket høynet sin egen HMS-standard gjennom Arbeidstilsynets veiledning og oppfyllelse av påleggene som bli gitt. Det ser også ut til at arbeidet med å lukke pålegg har ført til at virksomhetene i større grad får god bistand fra BIIT og at BHT i samarbeid med disse lager gode planer som kan ha god effekt på det framtidige HMS-arbeidet. Arbeidstilsynets pålegg gir dermed ringvirkninger både i virksomhetene og i BHT.

Landbruket er karakterisert av mange små virksomheter og for å nå flest mulig brukes en kombinasjon av veiledningsaktivitet på arenaer der en møter flere i næringen og tilsyn på de enkelte gårdsbruk. Mange av disse tilsynene gjøres i samarbeid med Mattilsynet, lokalt el-tilsyn og brannvesenet. Arbeidstilsynet har også samarbeidet med Landbrukets HMS-utvalg, Skogbrukets HMS-utvalg og nasjonalt samarbeidsforum for HMS i landbruket.

Innenfor transport og lagring har flere tilsyn hatt teknisk sikkerhet og arbeidsulykker som hovedtema, men de fleste har indirekte hatt ulykkesforebygging som tema gjennom å føre tilsyn med blant annet arbeidstid. Mange av tilsynene gjennomføres i samarbeid med Statens vegvesen sine kjøretøykontroller. I disse tilsynene kontrollerer Arbeidstilsynet kjøretøy som også er registrert hos virksomheter i andre næringer enn transport og lagring. Reaksjonsprosenten tilsier at det er behov for slike tilsyn. I tillegg til rene ulykkesforebyggende reaksjoner gis det også mange pålegg på manglende avtale med BITT.

Tilsyn med byggherres plikter etter byggherreforskriften

Byggherreprosjektet har ført tilsyn i perioden i 2010-2012. Det er gjennomført i overkant av 1 000 målrettede byggherretilsyn i prosjektperioden, for å kontrollere etterlevelsen av byggherreforskriften og ytterligere styrke kunnskapen om hvilket ansvar og plikter forskriften medfører. I oppfølging av arbeidsulykker har også byggherreansvaret blitt vektlagt, og enkelte ulykker har ført til straff for byggherre for manglende etterlevelse av forskriften. En vesentlig del av prosjektet har vært å oppnå økt kompetanse om byggherrens ansvar og plikter i henhold til byggherreforskriften og hva det innebærer i praksis. Prosjektet har informert direktørene og øverste ledelse i store statlige byggherremiljøene som blant annet Statsbygg, Forsvarsbygg og Statens Vegvesen. Disse ledergruppene har fått tydelig informasjon om hvor viktig det er at de som ledere og offentlige byggherrer tilegner seg kunnskap om og forholder seg korrekt til byggherreforskriften. Prosjektet har også møtt arkitekter, rådgivende ingeniører, rådmenn og tekniske sjefar i mange av landets kommuner. Videre har Arbeidstilsynet sammen med Statsbygg, Forsvarsbygg, Statens vegvesen, Jernbaneverket og I.O. tatt initiativ til etableringen av Koordinatorskolen. Norsk Bygg og Eiendomsforening via tekniske Foreningers Servicekontor samt Faggruppen for Bygg og anlegg i Tekna/NITO har utviklet et 35 timers kurs som skal utdanne koordinatorene for prosjektering og utførelse, som tar sikte på å gjennomføre et pilotkurs i februar 2013.

Arbeidstilsynet har publisert fagartikler og laget en informasjonsfolder om byggherreforskriften som har fått god omtale i fagmiljøene. Videre har prosjektet etablert samarbeid med Norsk Kommunalteknisk Forening. Det har vært samlet ca. 5 800 tilhørere på diverse kurs, samlinger og seminarer om byggherreforskriften i prosjektperioden.

Arbeidstilsynet anser at prosjektet har bidratt mye for å etablere en enhetlig fortolkning og forståelse av byggherreforskriften ute i samfunnet. Samtidig ser vi også at det gjenstår en del for den forståelsen og kunnskapen som finnes i sentrale deler av byggherreorganisasjoner og virksomheter i næringen blir implementert godt nok i de aktuelle utførende prosjektorganisasjoner og hos involverte virksomheter i bygge- og anleggsarbeider hvor ulykker skjer. Aktiviteten følges derfor opp i 2013.

Gransking av ulykker og oppfølging av virksomheter hvor ulykker med alvorlig personskade har inntruffet

Det ble meldt drøyt 2 000 arbeidsulykker, i henhold til arbeidsmiljøloven § 5-2, til Arbeidstilsynet i 2012. Dette er over 150 flere enn i 2011, men i hvilken grad økningen skyldes økt kunnskap om meldeplikten eller flere arbeidsulykker har etaten ikke grunnlag til å konkludere på. Over 1 000 av disse er fulgt opp gjennom tilsyn på stedet eller postale tilsyn, og dette er på nivå med 2011.

Arbeidstilsynet har registrert 36 arbeidsulykker hvor til sammen 42 personer omkom på jobb i 2012. Det er vesentlig færre ulykker enn de 40-42 ulykkene med dødsfall vi har hatt de tre foregående årene. Antall omkomne er også noe lavere enn gjennomsnittet for de ti foregående årene som er 44 arbeidsskadedødsfall i året. Det er fire hovednæringer som tradisjonelt skiller seg ut med flest arbeidsskadedødsfall: bygg og anlegg, industri, transport og lagring og primærnæringene. Vi ser en reduksjon for industri mens det i primærnæringene observeres en negativ utvikling fra foregående år. Enkelte ulykker avdekker også forhold som medfører at etaten selv gjør endringer, for eksempel i tilsynsprioriteringer eller retningslinjer. Etter en ulykke med personløft på et verft ble arbeidet med å revidere retningslinjene for personløft forsert og like før jul ble reviderte retningslinjer offentliggjort. De nye retningslinjene tydeliggjør en del sikkerhetskrav til det enkelte løft og de virksomhetene som er involvert, samtidig som selve dispensasjonsprosessen er blitt noe enklere administrativt for virksomhetene. Noen få ulykker medfører også oppfølging som markedskontroll saker mot produsent eller importør. Det har i 2012 vært kontakt mot produsenter i Danmark, Tyskland og Italia. Som et resultat av dette har til eksempel en kranprodusent gjort et korrigerende tiltak på et av sine produkter og en importør har måttet trekke et produkt tilbake fra markedet, samt tilbakekalle tidligere solgte produkter.

Deltakelse i arbeidsgruppe- nasjonal strategi for forebygging av ulykker 2009-2014

Strategien har to hovedmål. Det er et mål at en i løpet av 2014 skal være i stand til å tallfeste mål for reduksjon av ulykker som medfører personskader, totalt og innenfor aktuelle sektorer. For det andre skal det iverksette arbeidet med forebygging av ulykker forbedres. De fleste planlagte tiltakene og prosjektene er i rute. Arbeidstilsynets representant har deltatt i arbeidet med å utvikle rapporten om skadebildet i Norge, samt bidratt med relevant kunnskap og kapasitet inn i arbeidet med øvrige tiltak i strategien.

Informasjonsarbeid

I tillegg til de informasjonsaktiviteter som allerede er nevnt, blant annet det omfattende informasjonsarbeidet som er gjort under byggherreprosjektet, har satsingsområdet også satt dagsorden i forbindelse med flere rapportutgivelser i 2012. Også i 2012 ble det utgitt en rapport som kort omtaler alle arbeidsskadedødsfall året før, «Slik skjedde dødsulykkene 2011». Det ble også utgitt en rapport om «Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere» som fikk betydelig medieoppmærksomhet. I tillegg publiserer Arbeidstilsynet statistikk over arbeidsskader og arbeidsskadedødsfall på etatens Internettsider, noe som også genererer omtale i media. Statistikken viser ulykker fordelt på næring og årsak. Det er også hyppige forespørsler fra media om mer detaljert statistikk.

Arbeidstilsynet utgir hvert kvartal elektronisk nyhetsbrev med informasjon fra Arbeidstilsynets sykdoms- og skaderegister over tema som anses viktig av Arbeidstilsynet. Nyhetsbrevet har nesten 5 400 abonnenter, noe som er en økning på 600 i løpet av siste år.

Arbeidstilsynet deltok med foredrag på HMS-konferansen bygg og anlegg 2012 og Sikkerhetsdagene i Trondheim, i tillegg til å ha deltatt på flere fagkonferanser og seminarer om sikkerhet ved bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr.

3.5 Øke arbeidsmiljøkunnskapen til unge arbeidstakere

Arbeidstilsynet har også i 2012 arbeidet for at unge arbeidstakere og deres arbeidsgivere skal ha kunnskap om arbeidslivets regler og sentrale betingelser for et godt arbeidsmiljø, slik at de unge har best mulig forutsetning for å få en god start i arbeidslivet. Hovedinnsatsen for området er gjort i det nasjonale prosjektet *Rett start for unge arbeidstakere* hvor det er gitt veiledning og informasjon rettet mot skoler, utdanningsmyndigheter og andre relevante aktører. Det er også gjennomført tilsyn i utvalgte næringer med høy andel av unge arbeidstakere. Det er gjennomført ca. 600 tilsyn innen satsingen, og det er gitt reaksjoner i 52 prosent av tilsynene.

Rett start for unge arbeidstakere

I likhet med tidligere år har den utadrettede aktiviteten vært delt mellom tilsyn, informasjon og veiledning. Tilsynene er delt inn i fire kategorier. Tilsyn i virksomheter med høy andel unge arbeidstakere, tilsyn i virksomheter med lærlinger, tilsyn i ungdomsbedrifter i Ungt Entreprenørskap (UE) og tilsyn i videregående skoler med fokus på bruk av arbeidsutstyr.

Mange unge arbeidstakere får sitt første møte med yrkeslivet gjennom å være lærling eller lærekandidat. Arbeidstilsynet har derfor gjennomført tilsyn i virksomheter som har. Erfaringene fra tilsynene viser at store virksomheter generelt har gode systemer for å ivareta lærlinger, og at lærlingene i disse virksomhetene selv har vært fornøyd med både oppfølging og opplæring. Arbeidstilsynet har imidlertid også opplevd tilfeller der lærlinger har blitt brukt som en vanlig arbeidstaker i tillegg til å være lærling. I tillegg har vi kommet over tilfeller der lærlinger ikke har fått den oppfølging og opplæring de har krav på i lærebedriften.

Basert på meldinger om arbeidsulykker med alvorlig skade ved videregående skoler, og gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn rettet mot maskinparken i videregående skoler i de fleste fylkene. Når elever bruker arbeidsutstyr som ledd i praktisk opplæring, og arbeidet foregår under forhold som kan innebære fare for liv og helse, regnes de som arbeidstakere og omfattes av vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Tilsynene avdekket mangler ved samtlige skoler. Gjennomgående var at arbeidsutstyret var gammelt og hadde klare mangler ved verneinnretninger og bremsefunksjoner. På enkelte skoler var arbeidsutstyret i en slik forfatning at det ble ansett å være forbundet med overhengende fare å fortsette bruken, medførte stans av arbeidet. De aller fleste fylkeskommuner har fått pålegg om kartlegging og risikovurdering for å få oversikt over om arbeidsutstyret som brukes er i forsvarlig sikkerhetsmessig stand, samt pålegg om å utbedre utstyr med mangler. Tilsynene har medført at åpenbare sikkerhetsmangler er blitt avdekket og bidratt til å skape økt bevissthet om sikkerhet.

Veiledning er gitt på ulike typer messer og andre relevante arenaer. Aktivitetene har visst at det er nødvendig å ha fokus unge arbeidstakers vilkår i arbeidslivet i Norge. Unge arbeidstakere har i liten grad kunnskap om at det finnes en arbeidsmiljølov, og hvilke krav som stilles til en arbeidstaker. Det fremkommer videre at de har liten kunnskap om hvilke rettigheter de innehar. Arbeidsgiverne på sin side mangler kunnskap om at det finnes egne bestemmelser som gjelder for ungdom i arbeid, både arbeidsmiljøloven kapittel 11 samt forskrift om arbeid av barn og unge.

Tiltak og samarbeide med utdanningsmyndigheter

Arbeidstilsynet har i 2012 også gjennomført flere veiledninger i videregående skole med budskapet om å øke HMS-kunnskapen til ungdommen før inntreden i arbeidslivet. Arbeidstilsynets aktivitet i 2012 bekrefter våre tidligere funn om at det er store variasjoner i hvilket omfang det undervises i innenfor faget. Elever i allmenne fag opplyser for eksempel at de i hovedsak får opplæring innenfor i arbeidsmiljølovens tilblivelse i et historisk perspektiv, snarere enn å få kunnskap om HMS relaterte emner som er relevante i arbeidslivet. Elever i yrkesfag får noe opplæring i risikoforståelse og HMS generelt, men også her er det store variasjoner.

Arbeidstilsynet har gjennom arbeidet mot ungdom i *Rett start for unge arbeidstakere* etablert et samarbeid med Ungt entreprenørskap både nasjonalt og fylkesvis. Gjennom samarbeidet har Arbeidstilsynet nådd ut med informasjon om hvor viktig forebyggende HMS-arbeid er til landets unge entreprenører og deres arbeidstakere. HMS og grunnleggende arbeidsmiljøkunnskap og risikovurdering er i liten grad tema innenfor skolens og UEs opplæring. Det har i hovedsak vært fokusert på IA og sykefraværsopplæring samt grunnleggende kunnskaper om det å drive en virksomhet. Vår veiledning har bidratt til at elevene blir mer bevisste arbeidstakere i arbeidsmarkedet. Samt at useriøse aktører vil ha mindre spillerom ved at skolen og Arbeidstilsynet bevisstgjør ungdommen på arbeidslivets sentrale betingelser.

Tilsynsinnsatsen i videregående skoler har medført at partene i arbeidslivet har satt et økt fokus på å øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge, og har resultert i et vedtak i samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY) om at det blir igangsatt en kartlegging av utstyr i alle videregående skoler og at det lages en nasjonal plan for nødvendig oppgradering av arbeidsutstyret. Arbeidstilsynet har altså startet en prosess hvor skoleeier, verneombud, rektorer, lærere og BHT, har blitt mer bevisst sin rolle i forebyggende arbeid. Videre har overordnede organer i utdanningssystemet, herunder Kunnskapsdepartementet og SRY satt tema på dagsorden.

Informasjonsarbeid

Gjennom deltakelse på utdanningsmessene har Arbeidstilsynet truffet og snakket med ca. 10 000 ungdommer, deres foresatte samt lærere. De har fått informasjon om arbeidslivets sentrale betingelser, mottatt informasjonsmateriale og fått mulighet til å få svar på generelle spørsmål som de måtte ha knyttet til vårt arbeid. Erfaringene tilsier at vi på utdanningsmessene når ut med vårt budskap til mange ungdommer som står i startgropen til arbeidslivet.

Arbeidstilsynet ga ut rapporten «En analyse av unge arbeidstakers situasjon i arbeidslivet». Den omhandler statistikk og forskning om unge arbeidstakere, i tillegg til Arbeidstilsynets egne erfaringer fra Rett Start. Rapporten ble presentert på den nordiske arbeidsmiljøkonferansen med tema «Det nye arbeidslivet, unge arbeidstakere og nye utfordringer», som ble avholdt i Trondheim i 2012.

Til den nordiske arbeidsmiljøkonferansen ble det i regi av kommunikasjonsavdelingen laget en animasjonsfilm rettet mot unge arbeidstakere. Denne forteller helt kort det aller viktigste ungdommene må vite når de skal ut i jobb, og har blitt brukt i presentasjoner med ungdom som målgruppe, og ved besøk på videregående skoler.

Også i 2012 har det vært en rekke positive oppslag i media i forbindelse med satsingen. Særlig fikk tilsynene med arbeidsutstyr i videregående skole mye oppmerksomhet i media, med mange lokale avisartikler og radioinnslag, og også et innslag på NRK Dagsrevyen. På de aller fleste skolene ble det avdekket mangler ved arbeidsutstyret, og på flere skoler ble bruken av utstyret stanset, enten av Arbeidstilsynet eller av skolen selv. Hovedbudskap fra Arbeidstilsynet var at skolene og fylkeskommunen, som er skoleeier, er nødt til å ivareta sikkerheten til elever og ansatte bedre. De må ha oversikt over maskinene som brukes i skolene, hvilken risiko de kan medføre for elevene, og de må sørge for at ungdommene som skal bruke dem får god opplæring.

4. Bidrag for å hindre sosial dumping

Arbeidstilsynet har i 2012 gjennomført nesten 2 800 tilsyn som del av satsingen for å bekjempe sosial dumping i norsk arbeidsliv. Arbeidstilsynets tilsyn og informasjonsarbeid mot sosial dumping bidrar til at flere arbeidsinnvandrere får lovlige arbeidsbetingelser, samtidig som vi gir arbeidsinnvandrerne kunnskap om norske regler slik at de kan stille krav til sine arbeidsgivere. Vi ser at mange, som oftest de som er ansatt i norske virksomheter og som arbeider side om side med norske arbeidskollegaer, har gode lønns- og arbeidsforhold. Vi mener at Arbeidstilsynets tilsyn og informasjonsarbeid over tid har medvirket til dette.

Arbeidstilsynet erfarer at flere virksomheter er blitt bevisst om det ansvaret de har som oppdragsgivere og innkjøpere av tjenester. Mange norske virksomheter har etablert systemer og rutiner for å sikre seg at underleverandører er seriøse. Arbeidstilsynet har fokusert sterkere på oppdragsgiveres plikter særlig overfor bygg- og anleggsnæringen og renhold, og erfarer god respons hos virksomhetene. Vi opplever også at byggherrer og oppdragsgivere bidrar til å løse vanskelige tilsynssaker hos underleverandører slik at arbeidstakerne får lovlige lønns- og arbeidsvilkår.

Samtidig ser vi at problemene med sosial dumping finnes mange steder i arbeidslivet. Det er tegn på at den økonomiske krisen i Europa slår inn i det norske arbeidslivet. Vi møter flere arbeidstakere fra Bulgaria og Romania enn tidligere år, i tilsyn og på Servicesenteret i Oslo. Norges økonomiske posisjon gjør at vi forventer økt arbeidsinnvandring og flere utenlandske virksomheter i tiden framover. Dette gir potensiale for økt sosial dumping. Arbeidstilsynet ser tilfeller av mer organisert ulovlighet og alvorligere brudd. Gjennom tilsynsaktiviteten kan Arbeidstilsynet bidra til å demme opp for utviklingen og sørge for at flere virksomheter følger loven. Arbeidstilsynet kan ikke alene forhindre sosial dumping. De ulike etaters virkemidler og ressurser bør sees i sammenheng slik at de useriøse følges opp i en mer samordnet innsats mot useriøsitet, økonomisk kriminalitet og sosial dumping.

Tilsyn med tema sosial dumping

Hovedtyngden av tilsyn mot sosial dumping har vært organisert i to tilsynsprosjekter som dekker de mest prioriterte næringene. Det ene er det mangeårige tilsynsprosjektet rettet mot byggenæringen, verftsindustrien, næringsmiddelindustrien, og i 2012 også landbruk. Det andre tilsynsprosjektet retter seg mot næringene renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet samt transport.

Flest tilsyn er gjennomført i byggenæringen, som står for nesten halvparten av de 2 800 tilsynene. Som planlagt har tilsyn med renholdsnæringen blitt vesentlig styrket i 2012. Det er gjennomført nesten 450 tilsyn, nesten en fordobling fra 2011. I overnattings- og serveringsnæringen er det gjennomført over 300 tilsyn. Arbeidstilsynet har også gjennomført tilsyn i landbruk, industrien, samt i verft og fiskeindustrien, transport og bilpleie.

I 2012 er det gitt reaksjoner i 73 prosent av tilsynene. Reaksjonsprosenten varierer mellom næringene fra 94 prosent i transport til 69 prosent i renhold. Reaksjonsprosenten omfatter alle reaksjoner hjemlet i allmenngjøringslov, arbeidsmiljølov og utlendingslov eller i tilhørende forskrifter inkludert pålegg om utlevering av dokumentasjon der denne ikke finnes på stedet. I 2012 er det gitt 4 500 reaksjoner, hvorav 300 av disse er hjemlet i allmenngjøringsloven og utlendingsloven. De fleste reaksjoner er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 om arbeidskontrakter, i arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til opplæring, BIIT, mangler ved arbeidsutstyr, farlig arbeid, manglende opplæring, manglende BIIT, manglende kartlegging av risiko ved arbeidet og manglende forebyggende tiltak. Pålegg om utlevering av dokumentasjon utgjør i overkant av 25 prosent av reaksjonene. Disse gis uten at det er avdekket brudd på lover og forskrifter. Holdes dokumentasjonspåleggene utenfor har 53 prosent av tilsynene mot sosial dumping medført en eller flere reaksjoner for brudd på allmenngjøringsforskrifter, utlendingslov og arbeidsmiljølov. Tilsynene har resultert i at mange arbeidsinnvandrere har fått skriftlige arbeidskontrakter, lovlig og regulert arbeidstid, allmenngjort lønn, betalt overtid og bedre og tryggere boforhold og arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet ser tegn til at det i deler av transportsektoren er økende bruk av utenlandske virksomheter og utenlandske arbeidstakere med lønns- og arbeidsbetingelser som er vesentlig dårligere enn normalt i Norge.

Arbeidstilsynet har i ca. 230 tilsyn mot sosial dumping stanset arbeidet. De fleste ganger som følge av fare for liv og helse på byggeplasser. Arbeidstilsynets rapport fra september 2012 «Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere» viste at disse er overrepresentert på skadestatistikken med 50 prosent større

risiko for å bli alvorlig skadet på jobb og opp mot 30 prosent høyere risiko for dødsfall enn norske yrkesaktive. Som årsaker peker rapporten på at arbeidsinnvandrere arbeider i risikoutsatte næringer, manglende opplæring, språkproblemer, samt stor grad av innleie og overtidarbeid. Arbeidstilsynet følger opp rapporten og har invitert partene i byggenæringen til samarbeid om hvordan virksomhetene best kan håndtere ulikheter i språk slik at dette ikke blir en alvorlig fare for arbeidstakernes liv og helse på byggeplassene. Tilsyn mot sosial dumping vil i 2013 fokusere sterkere på språkproblematikk og at virksomhetene gir arbeidsinnvandrerne opplæring og informasjon på en forståelig måte.

Arbeidstilsynet avdekker saker med sosial dumping i samtlige av de prioriterte næringer, både hos norske og utenlandske virksomheter, store og små. Grove saker hvor arbeidstakernes reelle lønn tilsvarende hjemlandets nivå finner vi hos utenlandske virksomheter. I 2012 er det gitt nesten 800 pålegg om ID-kort i byggenæringen. I renhold er hovedutfordringen manglende registrering av arbeidstid. I mange saker er vi derfor usikre på hvilken lønn arbeidstakerne faktisk har. Tilsynene resulterer ofte i pålegg om registrering av arbeidstid. Noen av disse sakene kan skjule sosial dumping. Som oppfølging av den nye godkjenningsordningen for renholdsbedrifter ble det i desember 2012 gjennomført 70 tilsyn hos offentlige og private oppdragsgivere for å informere om regelverket og kontrollere at de bruker renholdsbedrifter som har søkt om godkjenning. Tilsyn hos oppdragsgiverne medvirker til at flere renholdsbedrifter må søke om godkjenning for å fortsette hos kunden. Dette bidrar til at flere arbeidstakere får lovlige lønns- og arbeidsvilkår og at konkurransemulighetene svekkes for de som driver utenfor godkjenningsordningen. Aktiviteten mot oppdragsgivere fortsetter i 2013.

Tilsyn mot sosial dumping er utfordrende med hensyn til å avdekke og dokumentere alle mistanker om lovbrudd. Den største utfordringen er knyttet til kontroll av lønn etter allmenngjøringsforskriftene og arbeidstid, og særlig i utenlandske virksomhetene på midlertidige oppdrag i Norge. I disse tilsynene er det både krevende å få innhentet pålitelige opplysninger og dokumentasjon, men også å få visshet om at våre pålegg blir gjennomført på en tilfredsstillende måte. I flere av sakene har Arbeidstilsynet sterk mistanke om grove lovbrudd, men mangler dokumentasjon til å underbygge mistankene. I 2012 har vi anmeldt 17 virksomheter for grove brudd på allmenngjøringsforskrifter, arbeidsmiljølov og urlendingslov.

Det offentlige ansvar for å motvirke sosial dumping

Offentlige myndigheter som oppdragsgivere følges opp i en rekke tilsyn med bygge- og anleggsnæringen og i renholdsnæringen, samt de øvrige næringer der tilsyn mot sosial dumping gjør dette aktuelt. Nytt i 2012 er at det er gjennomført rene tilsyn om påseplikt for renholdsoppdrag. Mange offentlige virksomheter og etater er oppsøkt for slike tilsyn. Offentlig sektor med hovedvekt på helsesektoren er en sentral målgruppe for prosjektet rettet mot innleie og utleie. Det offentlige som oppdragsgiver er derfor godt dekket av tilsyn innen andre satsingsområder. Ved mistanke om sosial dumping blir aktiviteten samordnet med innsatsen mot sosial dumping.

Informasjonstiltak for arbeidsinnvandrere

Informasjons- og veiledningstiltakene rettet mot arbeidsinnvandrere og deres arbeidsgivere er videreført i 2012. Pågangen av brukere til servicesentrene for arbeidsinnvandrere i Oslo, Stavanger og Kirkens er fortsatt stor. Årsrapport for servicesentrene utarbeides av skattetaten og foreligger ikke før senere. Oversikter pr. utgangen av juni viste at 66 000 besøkende var registrert på de tre servicesentrene i løpet av første halvår 2012. Over 6 200 av disse var henvendelser til Arbeidstilsynet. Mange av disse er arbeidstakere som ikke får utbetalt lønn og feriepenger, er oppsagt eller er usikre på egne arbeidsbetingelser og om deres arbeidsgiver følger regelverket på jobb. Den 15. oktober 2012 var det fem år siden servicesenteret i Oslo ble åpnet. Dette ble feiret med bred deltagelse fra de samarbeidende etater og eksterne samarbeidspartnere. På møte samme dag ble de samarbeidende direktører enige om å justere servicemål og styrke informasjonsarbeidet for servicesentrene. Ny driftsavtale ble underskrevet i januar 2013. Pågangen til den polske svartelefonen og e-posttjenesten er fortsatt stor. Svartjenesten mottar også mange telefoner fra arbeidsinnvandrere. Problemstillingene er de samme som for henvendelsene til Servicesentrene, og mye omfatter privatrettslige problemstillinger. De øvrige tiltakene er videreført som polsk nettside, fakta-ark, brosjyrer og tilsynsmateriell på en rekke språk. Arbeidstilsynet deltar i samarbeidet med NAV, IMDI, UDI og Skattetaten om etablering av nettportal for informasjon rettet mot arbeidsinnvandrere og deres arbeidsgivere. Vi forventer gode effekter av dette arbeidet. Det er fortsatt stor media interesse for saker og spørsmål knyttet til sosial dumping både i nasjonale og lokale medier.

Samarbeid med andre etater

Samarbeidet med andre etater er videreført. Det er inngått ny samarbeidsavtale med Skatteetaten om informasjon og kontrollarbeid. Samarbeidet mellom skatteetaten, UDI og Politidirektoratet (POD) om servicesentrene for arbeidsinnvandrere er godt og styrker også det lokale tilsynsarbeidet. Flere myndigheter samarbeider med Arbeidstilsynet for lokale kontroller. Foruten Skatteetaten omfatter dette Politiet, Tollvesenet, NAV Kontroll, Mattilsynet og Statens vegvesen. Flere steder er det etablert samarbeidsgrupper bestående av en rekke myndigheter for samordnet tilsyn mot virksomheter innen serveringsvirksomhet og deler av transportnæringen. For samarbeidet med Statens vegvesen foreligger det en samarbeidsavtale. Lokalt samarbeider Arbeidstilsynet også med kemnere, plan- og bygningsetater og brannvesen. Samarbeidet med brannvesenet medfører at flere arbeidsinnvandrere får bedre boligforhold og at innkvartering i uegnede og ofte brannfarlige lokaler blir stanset. Arbeidstilsynet deltar også i PODs nettverk som del av *Koordinering for ofre for menneskehandel (KOM)*-prosjektet mot menneskehandel og tvangsarbeid, samt i Fiskeriforvaltningens samarbeid om seriositet i norsk fiskerisektor hvor det i 2012 er inngått samarbeidsavtale mellom berørte myndigheter og organisasjoner.

Utviklingen i antall enkeltpersonsforetak

Bruken av enkeltpersonsforetak/entrepriser istedenfor formelt ansette arbeidstakere, kan virke økende. Arbeidstilsynet gir pålegg etter arbeidsmiljølovgivningen også i slike tilfeller, dersom tilsynet anser det som tilstrekkelig klart at organiseringen i realiteten fremstår som et arbeidsgiver- arbeidstakerforhold (gjennomskjæring). Arbeidstilsynet har truffet pålegg i ca. et titalls slike saker årlig. Bygg er den næringen hvor Arbeidstilsynet hyppigst vurderer realitetene i organiseringen mellom partene og finner at det foreligger et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold og gir pålegg deretter, også i henhold til allmenngjøringsloven med forskrifter. I renhold ser vi en ny tendens med etablering av formidlere som hver kan ha knyttet til seg mange renholdere registrert som enkeltpersonsforetak uten ansatte. Formidlere annonserer tjenestene og pris, etablerer kontakt med kunder og utfører mot betaling all administrasjon på vegne av enkeltpersonsforetakene. Privat arbeidsformidling i tråd med arbeidsmarkedsloven, er tillatt. Det samme gjelder salg av tjenester. Samtidig kan disse raskt økende organiseringene representere omgåelser av arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsbestemmelsene. Arbeidstilsynet vil fortsatt følge nøye med og i tilsynsvirksomheten fortsette å legge realitetene til grunn, og ikke partenes formelle avtaler og organisering.

Samarbeid med arbeidstilsyn i andre land

I mars 2012 har Arbeidstilsynet deltatt på et møte med ILO i Torino med formål om forutsetninger for et mulig samarbeid vedrørende opplæringsoppgaver under den etablerte MoU mellom Norge og Kina. Etter dialog med Arbeidsdepartementet er dette ikke foretatt noen videre aktivitet på dette området i 2012.

Sekretariat for ordningen med regionale verneombud

I løpet av 2012 har Arbeidstilsynet sammen med partene etablert den nye ordningen med regionale verneombud i renhold og overnattings- og serveringsnæringen. Det er 12 regionale verneombud som er fordelt med fire i Oslo, og to på hvert av Arbeidstilsynets kontorer i Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø. For årsskiftet var alle stillingene besatt. De nye regionale verneombudene vil være på plass 1. mars 2013. Funksjonen som sekretariat for ordningen med regionale verneombud i bygg- og anleggsbransjen ivaretas i 2012 som for tidligere år. Avtalene om samarbeid mellom Arbeidstilsynet og de regionale verneombudene i bygg er overholdt. Tilsvarende ordninger vil bli utviklet for samarbeidet med de regionale verneombudene i renhold og overnattings- og serveringsnæringen.

Godkjenningsenhet for renhold

Arbeidstilsynet fikk i Tillegg til tildelingsbrev fullmakt til å benytte inntil 7,5 mill. kroner til etablering av en godkjenningsordning for renholdsnæringen. Midlene er benyttet til utvikling og driftssetting av et støttesystem for godkjenningsenheten for renhold. I hele tildelingen ble disponert.

Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester trådte delvis i kraft 1. september 2012, med full ikrafttredelse fra 1. desember 2012. Godkjenningsordningen omfatter behandling av søknader om godkjenning av renholdsvirksomheter, ID-kort og tilbakekalling av godkjenning ved oppfølgingstilsyn og registervask. Det er tilsatt til sammen åtte medarbeidere til enheten, hvorav to midlertidige. Godkjenningsordningen åpnet 1. september 2012, og da kunne virksomhetene sende inn søknad om godkjenning via Altinn. Kortutsteder produksjonssatte sin ID-kort løsning i oktober 2012. Utvikling av integrasjon mot kortutsteder, utvikling av Altinn portal og integrert fagstøttesystemet for saksbehandling i godkjenningsordningen har tatt lengre tid en forutsatt. IKT-løsningen er i drift, men det

gjenstår fortsatt noe feilretting og utviklingsarbeid, blant annet for årlig melding og registervask samt automatisk registeroppslag mot utlendingsdirektoratets Datasystem for utlendings- og flyktningsaker (DUF) for kortutsteder. Det er etablert et samarbeid med Utlendingsdirektoratet for manuell verifisering av oppholdstillatelser i påvente av automatisk løsning. Alle søkere får orientering om forventet saksbehandlingstid innen en uke etter at søknaden er mottatt. Saken skal behandles på grunnlag av innsendt dokumentasjon og godkjenningsordningens egen kontroll opp mot offentlige registre. Virksomheter som har sendt inn mangelfull dokumentasjon blir tilskrevet og får en frist for tilbakemelding. Vedtak om godkjenning eller avslag på søknad om godkjenning er enkeltvedtak. Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans. Ved utgangen av 2012 har det kommet inn 2 800 søknader om godkjenning, og det er søkt om ID-kort for ca. 27 000 renholdsarbeidere. Ca. 700 virksomheter er sendt videre til kortbestilling, og av disse er om lag 400 virksomheter ferdige med kortbestillingen og har mottatt vedtak om godkjenning. Det er etablert et register over godkjente renholdsvirksomheter. Registeret ligger åpent og søkbart for alle på arbeidstilsynets nettsted. Innkjøpere kan følgelig lett finne frem til godkjente renholdsvirksomheter.

For Godkjenningsordningen renhold ble det etablert en egen kommunikasjonsplan med flere målrettede tiltak for å skape oppmerksomhet om Godkjenningsordningen og forskriften. Det er opprettet en egen informasjonsgruppe med deltakere fra partene i arbeidslivet, Arbeidsdepartementet og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet sendte i august 2012 ut informasjonsbrev til ca. 6 500 renholdsvirksomheter med informasjon om den nye ordningen. På etatens nettsider er det publisert informasjon og fakta-ark. Kommunikasjonsarbeidet har vært en viktig innsatsfaktor i arbeidet med å få på plass en velfungerende godkjenningsordning.

Tilsyn i bemanningsforetak og virksomheter som leier inn arbeidskraft

Arbeidstilsynet hadde i 2011 forsterket kontroll med arbeidsbetingelsene for utleide og innleide arbeidstakere. Aktiviteten har fortsatt i 2012 gjennom tilsyn med bemanningsforetak og med virksomheter som leier inn arbeidstakere.

Arbeidstilsynet har samlet gjennomført ca. 300 tilsyn i 2012 der tema har vært rettet mot innleie og utleie av arbeidskraft. Dette er fordelt på 125 tilsyn i bemanningsforetak og 175 tilsyn i innleievirksomheter. Det er gitt reaksjon i ca. 60 prosent av tilsynene og gitt til sammen 485 reaksjoner. Det representerer en nedgang fra 2011, da reaksjonsprosenten var på 67.

I 2011 var det mye fokus på arbeidstid for utleide og innleide arbeidstakere. I 2012 har det i større grad blitt vektlagt andre tema knyttet til å ivareta arbeidsbetingelsene for utleide og innleide arbeidstakere. Tema for tilsynene har blant annet vært avklaring av ansvarsforhold mellom innleier og utleier, informasjon og opplæring, organisering og tilrettelegging av arbeidet, forebygging og oppfølging av sykefravær, bruk av personlig verneutstyr samt oppfølging og kontroll med arbeidstiden for utleid og innleid arbeidstakere.

Tilsyn har ofte blitt gjennomført ved at vi først har vært på kontroll hos bemanningsforetaket og blant annet fått en oversikt over næringer og virksomheter som det leies ut arbeidstakere til. På bakgrunn av denne informasjonen er det valgt ut aktuelle virksomheter som leier inn arbeidstakere. I tillegg har tips og erfaring fra tilsyn i 2011 ligget til grunn for prioritering. Tilsyn har i hovedsak vært i næringene bygge- og anleggsvirksomhet, industri, varehandel, helse og sosialtjenester og offentlig administrasjon. Innenfor helse og sosialtjenester har en del av tilsynene vært oppfølgingstilsyn fra 2011.

Når antall reaksjoner her er lavere enn foregående år, er det et positivt resultat. Arbeidstilsynets fokus på bemanningsforetakene i 2011 har medført at de større og seriøse aktørene har fått på plass bedre rutiner og i større grad følger opp sine utleide arbeidstakere. Vi ser også færre og mindre alvorlige brudd knyttet til arbeidstidsbestemmelsene.

Vi ser også positivt resultat hos flere innleievirksomheter med hensyn til opplæringsrutiner, verneombudsordning, avvikssystem og timeregistrering for innleide arbeidstakere. Flere har jobbet systematisk og målrettet for å redusere antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene. De bruddene vi har avdekket, er gjerne knyttet til søn- og helgedagsarbeid. Vi har også sett at en del virksomheter, blant annet i kommunene som tidligere hadde mange innleide arbeidstakere, ikke lenger hadde like stort omfang av innleie. I forbindelse med tilsynsaktiviteten har et sentralt spørsmål vært når vi bør stille krav til innleier om at også innleide arbeidstakere skal omfattes av innleiers BHT. Spørsmålet om BHT må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og det er utarbeidet noen momenter til hjelp for inspektørenes vurdering.

Det vises til at Arbeidstilsynet i tillegg til tildelingsbrev av 27. juni ble styrket med 5 mill. kroner til forsterket og forbedret oppfølging overfor utsatte deler av arbeidslivet, og til å utvikle gode og effektive metoder for å planlegge og følge opp tilsyn. Midlene er benyttet til å utvikle gode og effektive metoder for å planlegge og følge opp tilsyn, herunder utvikling av tipsmodul, igangsetting av utvikling av et planverktøy samt tilrettelegging for å systematisere uttrekk av data om etatens tilsynsaktivitet via en datavarehusløsning. I tillegg framgår det at vi skal føre tilsyn med de nye bestemmelsene om drøftingsplikt om bruk av innleie i virksomheten. Etter at nye regler om likebehandling av innleide arbeidstakere ble vedtatt, har Arbeidstilsynet i tilsynet informert virksomhetene om bestemmelsene, herunder den nye bestemmelsen om drøftingsplikt om bruk av innleie i virksomheten. Tilsyn med drøftingsplikten blir fulgt opp fra 2013.

5. Øke omfang og kvalitet på kunnskap om arbeidsmiljøforhold

Arbeidet med å forbedre egne registreringssystemer som underlag for kunnskapsproduksjon har fortsatt også i 2012. I tillegg har utvikling av IKT-verktøy for å bedre uttaket av data knyttet til varslede arbeidsulykker der arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer blitt prioritert. Dette vil gi oss bedre muligheter til analyse av trekk ved alvorlige arbeidsulykker fremover og bidra til bedre forebygging.

Som et ledd i arbeidet med å forbedre forholdene i renholdsnæringen bestilte etaten en rapport fra FAFO som gir et situasjonsbilde på tilstanden i næringen før godkjenningsordningen trådte i kraft. I hensikten med rapporten har også vært å utvikle noen indikatorer som kan benyttes som temperaturmålere fram i tid, for å undersøke om utviklingen går i retning av mer ordnede forhold i næringen.

For å sikre at Arbeidstilsynet har løpende kunnskap om status og endringer i arbeidslivet sett fra FoU-miljøenes ståsted, har etaten etablert et FoU- kontaktforum der vi inviterer utvalgte forsknings- og utviklingsmiljøer i Norge. Kontaktforum er ment som en fast møteplass med det formål å ha erfaringsutveksling fra relevant FoU-aktivitet og diskutere behov for ny forskning ut fra kunnskapshull sett fra FoU-miljøenes ståsted. Arbeidstilsynet har avholdt to slike møter i 2012, - ett med tema arbeidsskader og arbeidsulykker i landbaserte virksomheter og ett med tema helseeffekter av kjemiske og biologiske eksponeringer i norsk arbeidsliv – forebyggende tiltak og FoU-behov.

Sammenstilling og systematisering av erfaringene fra etatens eget arbeid

Flere typer rapporter basert på etatens egne registre og erfaringer fra tilsynsvirksomheten er laget, og i 2012 er flere rapporter enn tidligere tilrettelagt for ekstern publisering. Formålet er å bidra til økt kunnskap og stimulere til økt interesse for arbeidsmiljø. Følgende rapporter er laget i 2012:

- ”Slik skjedde dødsulykkene”, som beskriver hendelsesforløpet for hvert arbeidsskadedødsfall det foregående året
- Rapport om arbeidsulykker og skader i industrien, med fokus på hendelsesforløp, årsaker, eksempler på ulykker og hvordan ulykker kan forebygges
- Rapport som analyserer unge arbeidstakers situasjon i arbeidslivet
- Rapport om arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere
- Kunnskapsunderlag som dokumenterer de utfordringer som ligger til grunn for etatens valg av næringssatsinger i perioden
- En analyse av funksjonshemmedes situasjon i arbeidslivet
- Det er også laget to bransjespesifikke fakta-ark om risikoforhold i tannhelsetjenesten og i allmennlegetjenesten som er distribuert til virksomheter i forbindelse med tilsyn i bransjene.

Arbeidstilsynet har i planperioden 2007 til og med 2012 gjennomført måling av tilsynseffekt i henhold til etatens strategiske målsettinger. Målingene bidrar til å dokumentere og kvalitetssikre etatens tilsynspraksis, og produserer over tid data som kan videre styrke grunnlaget for risikobasering. Dette vil igjen medvirke til enhetlig og målrettet tilsynspraksis ovenfor virksomhetene, og bidra til å underbygge etatens tillit og troverdighet. Målingen utføres gjennom ordinære tilsyn rettet mot kontroll av systematisk HMS-arbeid i virksomhetene.

I løpet av 2012 er det gjennomført tilsynseffektprosjekter innenfor etatens satsninger for forebygging av muskel- og skjelettplager, samt uheldige psykiske belastninger. Effekttilsynene gjennomføres i både virksomheter der Arbeidstilsynet tidligere har gjennomført tilsyn innenfor de aktuelle satsningene, og i

sammenlignbare virksomheter der etaten aldri ullaigere har gjennomf3rt tilsyn. Resultatene fra 3rets prosjekter dokumenterer at Arbeidstilsynet gjennom tilsyn gjennomg3ende har bidratt til en forbedring av virksomhetenes systematiske IIMS-arbeid.

I perioden 2013-2016 planlegger Arbeidstilsynet 3 gjennomf3re vurderinger av tilsynseffekt innenfor n3ringssatsingene i renhold, helse- og sosial, bygg og anlegg, transport samt overnatting og servering. I 2013 vil metodikken som brukes for effektm3linger ogs3 vurderes.

Bidrag til 3 utvikle 3kt kunnskap og bevissthet om arbeidsbetingelsenes betydning for utvikling av helsebelastninger

Den mest omfattende satsningen som er gjort de siste 3rkene n3r det gjelder 3 3ke kunnskapen om arbeidsbetingelsenes betydning, er arbeidet med utvikling av etatens arbeidsmilj3modell. Modellen tydeliggj3r lovens krav til hva Arbeidstilsynet skal f3re tilsyn med p3 alle omr3der og definerer dermed hva arbeidsmilj3 er i lovens forstand. Den viser at skal man jobbe forebyggende, m3 man kjenne til arbeidsbetingelsene. Modellen synliggj3r de organisatoriske arbeidsbetingelsenes sentrale betydning innenfor samtlige av etatens fagomr3der n3r det gjelder 3 forst3 og 3 forebygge uheldige belastninger og uhelse. Arbeidsmilj3modellen tydeliggj3r ogs3 forskjellen mellom organisatoriske arbeidsbetingelser og psykososialt arbeidsmilj3, noe som har bidratt til nyttige diskusjoner og avklaringer internt. Arbeidstilsynet har utarbeidet en definisjon p3 organisatoriske arbeidsbetingelser og p3 psykososialt arbeidsmilj3 som et ledd i 3 tydeliggj3re forskjellene mellom de to begrepene og hva disse inneholder. Arbeidsbetingelsenes betydning, hva som er organisatoriske arbeidsbetingelser og hvilken betydning disse har b3de for ergonomisk, teknisk, kjemisk og biologisk og psykososialt omr3de, er ogs3 et viktig tema p3 etatens grunnoppl3ring og p3 fordypningsmodulen.

I 2012 ble arbeidsmilj3modellen med sin understreking av arbeidsbetingelsenes betydning, benyttet som bidrag for 3 etablere struktur for fagmateriellet i Arbeidstilsynets nye fagsystem for tilsyn. Kontrollpunktene, det vil si de momentene som kontrolleres i tilsynet, er basert p3 gjeldende regelverk og er blant annet strukturert etter arbeidsmilj3modellen. Det er besluttet at det skal stilles flere sp3rsm3l innledningsvis i alle tilsyn om organisatoriske arbeidsbetingelser. Dette arbeidet har bidratt til 3 konkretisere innholdet i modellen og ikke minst l3fte fram lovens krav n3r det gjelder de ulike arbeidsbetingelsene.

Videre har etaten i 2012 lagt modellen som definerer arbeidsmilj3 ut fra loven, til grunn for en vurdering av kvantitative kartleggingsverkt3y p3 organisatorisk-psykososialt omr3de som brukes av mange virksomheter som arbeidsmilj3kartlegginger. Vurderingen er at disse kartleggingsskjemaene ikke kan sies 3 tilfredsstille lovens krav til hva en arbeidsmilj3kartlegging skal inneholde. De ettersp3r i for liten grad informasjon om arbeidsbetingelsene og velger i stedet 3 legge vekt p3 den enkeltes oppfatninger eller opplevelser. For 3 tydeliggj3re hvilke krav arbeidsmilj3loven stiller til arbeidsmilj3kartlegginger vil etaten lage en veileder p3 tema.

Arbeidsmilj3modellen er ogs3 brukt som utgangspunkt for etatens arbeid med 3 gi NOA innspill til utvikling av indikatorer for overv3kning av arbeidsmilj3tilstanden. Dette fordi etaten 3nsker indikatorer p3 arbeidsbetingelser og endringer i disse. Dette arbeidet skal videref3res i samarbeid med NOA.

Ogs3 eksternt har Arbeidstilsynets 3kte oppmerksomhet om de organisatoriske arbeidsbetingelsene, skapt interesse. Modellen er presentert i ulike sammenhenger og en ekstern publisasjon er under utarbeidelse. Modellen har ogs3 blitt publisert i en revidert bok om arbeidsmilj3kartlegginger (Nordrik 2012). Arbeidet har f3tt mer og mer karakter av 3 v3re premissgivende for hva man skal f3re tilsyn med og hva man i arbeidsmilj3kartlegginger skal ettersp3rre av opplysninger.

Arbeidstilsynet gir ut en rapportserie kalt KOMPASS. Serien har som form3l 3 bidra til kunnskapsutvikling og stimulere til 3kt interesse for arbeidsmilj3. Etatens arbeidsmilj3modell ligger til grunn i utarbeidelsen av disse rapportene. Dette bidrar til 3 gi et 3kt fokus og en 3kt bevissthet om arbeidsbetingelsenes betydning, og da s3rlig de organisatoriske arbeidsbetingelsene for ulike n3rings- og yrkesgrupper samt andre grupper arbeidstakere slik som unge arbeidstakere og funksjonshemmede.

Arbeidstilsynet deltar med arbeidstilsynene i de 3vrige nordiske landene i et utredningsprosjekt finansiert av Nordisk ministerr3d med tittel «Udredning af tilsyn med det psykosociale arbejdsmilj3 i fem nordiske lande». Prosjektet har som form3l 3 lage en oversikt over de nordiske landenes metoder vedr3rende tilsyn med det psykososiale arbeidsmilj3et, herunder de organisatoriske arbeidsbetingelsene. Med en utredning av de nordiske landenes tilsynsmetoder for avdekking av de organisatoriske arbeidsbetingelsene og det

psykososiale arbeidsmiljøet samt reaksjonsmuligheter og eventuelle effekter av tilsynet, skal utredningen utarbeide en katalog over metoder som kan brukes som inspirasjon til hvordan de enkelte nordiske landene effektivt kan føre tilsyn med og regulere de organisatoriske arbeidsbetingelsene og det psykososiale arbeidsmiljøet. Prosjektet var etter opprinnelig plan planlagt ferdigstilt andre kvartal 2013, men på grunn av at Arbeidstilsynet (DK) som har prosjektledelsen i prosjektet har måttet prioritere andre oppgaver, har prosjektet blitt satt på vent fra juni 2012. Prosjektet er planlagt startet opp igjen i mai 2013.

Bidrag til økt kunnskap om forebygging av arbeidsulykker i Norge og å redusere skadeomfang

Et nytt datasystem for å registrere varslede arbeidsulykker der arbeidstaker blir alvorlig skadet eller omkommer er videreutviklet i 2012, og data fra systemet er brukt i flere sammenhenger, blant annet en analyse av skader blant utenlandske arbeidstakere, analyse av skader i industrien og i bygg og anlegg. Disse er nærmere omtalt i forrige punkt. Systemet gir oss en langt bedre oversikt over alvorlige skader og årsaksforhold. I løpet av 2013 etableres et nytt datavarchus med forhåndsdefinerte rapporter og bedre muligheter for å ta ut data fra systemet.

Når det gjelder yrkesskadestatistikken så er det tidligere skissert et nytt system for elektronisk innmelding av yrkesskadeskjema fra arbeidsgiver til NAV via Altinn. Denne løsningen er forsinket med flere år på grunn av IKT-endringer hos NAV. I denne løsningen har ikke Arbeidstilsynet noen rolle i produksjon og rapportering av data. Arbeidstilsynet har i 2012 deltatt i en arbeidsgruppe sammen med SSB, NAV og NOA som har hatt som mandat å foreslå en midlertidig løsning for yrkesskadestatistikken. Denne midlertidige løsningen går ut på optisk lesning av yrkesskadeskjemaene og at SSB overtar ansvaret for produksjon og publisering av statistikken. Der arbeides nå med å få finansiert denne løsningen. Inntil et nytt system er på plass vil Arbeidstilsynet rapportere skadedata til Eurostat.

Arbeid for at legers melding av arbeidsrelaterte sykdommer skal bli implementert i elektroniske pasientjournalssystemer
Arbeidstilsynet ba i 2012 om støtte fra Arbeidsdepartementet i dialogen med helsemyndighetene for å få klarhet i hvordan prosessen med prioriteringen av tiltak inn mot elektronisk pasientjournal foregår. Dette resulterte i en prosess hvor helsemyndighetene bekreftet at Arbeidstilsynet har levert det som skal til av underlag for å komme i posisjon til prioritering. Helsemyndighetene har nå etablert et forum for prioritering av tiltak, NUIT, hvor Arbeidstilsynet i januar 2013 har blitt invitert til å presentere vårt tiltak knyttet til legers melding om arbeidsrelatert sykdom. Om legers melding ikke prioriteres for elektronisk pasientjournal i 2013, så vil Arbeidstilsynet vurdere igangsetting av andre tiltak for å lette innrapporteringen fra legene.

Overvåking og oversikt over kunnskapsutviklingen om negative helseeffekter av nanoteknologi, og ny strategi for nanoteknologiområdet

Arbeidstilsynet har i 2012 fortsatt arbeidet med å overvåke arbeidshelserelaterte aspekter ved nanoteknologi, og har innhentet oppdatert kunnskap om mulige helseeffekter av nanomaterialer på arbeidstakere. Kunnskapen skal brukes til forebyggende helsearbeid på arbeidsplassene, og til å identifisere hva som må gjøres for å sikre arbeidsmiljø og helse for arbeidstakere som produserer, bruker eller håndterer nanomaterialer. Informasjonen som finnes på Arbeidstilsynets faktside er til hjelp for å etablere beste praksis i virksomhetene, og oppdateres regelmessig om ny kunnskap på området. Et mer omfattende arbeid med beste praksis vil bli utført i 2013. Norske nano virksomheter, NTNU NanoLab, STAMI, Klif og partene i arbeidslivet fikk i desember 2012 invitasjon til deltakelse i et slikt beste praksis prosjekt.

En forutsetning for godt et regelverk er entydige definisjoner, og i oktober 2011 publiserte EU-kommisjonen en definisjon av nanomaterialer. Arbeidstilsynet har derfor fortsatt arbeidet med å gjennomgå eksisterende lover og forskrifter som omhandler kjemikalier og eksponeringer i norsk arbeidsliv i dag, samt betydningen av kjemikalieforordningen REACH for dette regelverket. I mai 2012 publiserte Arbeidstilsynet veiledningen «Nanoteknologi og arbeidsmiljø, Informasjon om regelverk for nanomaterialer» og denne ble i desember 2012 oppdatert i henhold til de nye arbeidsmiljøforskriftene.

Arbeidstilsynet har bidratt i arbeidet med «Regjeringens FoU-strategi for nanoteknologi 2012-2021» som ble publisert sommeren 2012. Som en viktig del av arbeidet med nanoteknologi og arbeidsmiljø har Arbeidstilsynet også deltatt og presentert etatens arbeid på området på flere seminarer og konferanser.

Bidrag til arbeidet med å utvikle EXPO og dermed bidra til bedre oversikt over kjemisk eksponering i norsk arbeidsliv

Arbeidstilsynet har i samarbeid med STAMI og Petroleumsstilsynet deltatt i et prosjekt som har etablert en webløsning for innrapportering av eksponeringsmålinger. Erfaringene fra prosjektet tilsier at den utviklede

datatekniske løsningen er godt egnet til å kunne brukes som et nasjonalt register over kjemiske eksponeringsmålinger i norsk arbeidsliv.

Rekruttering til frivillig utproving var utfordrende, og noe som støtter arbeidsgruppens anbefalinger om at et en forskriftsendring om plikt til å rapportere inn resultater fra gjennomførte eksponeringsmålinger til et nasjonalt eksponeringsregister, er et bedre virkemiddel enn frivillighet for å sikre hensiktsmessig datafangst.

Prosjektet ble avsluttet sommeren 2012. I rapporten til Arbeidsdepartementet ble det rapportert at den tekniske databasestrukturen er etablert på en vellykket måte, og at databaseløsningen og rapporteringsformatet er blitt evaluert i flere pilotstudier i utvalgte bransjer med gode resultater. Prosjektet anbefalte å innføre en rapporteringsplikt, samt etablere en permanent infrastruktur og rammevilkår for å kunne etablere permanent drift av basen. Evalueringene avdekket imidlertid at det vil foreligge et informasjons og opplæringsbehov knyttet til etablering av databasen.

Bruk og videreformidling av relevant informasjon og forskning fra Det europeiske arbeidsmiljøorganet (Bilbao)

Arbeidstilsynet deltar på vegne av Arbeidsdepartementet i Det europeiske arbeidsmiljøorganet, EU-OSHA, med observator i styret og med Focal Point-representant. Norsk Focal Point (FOP) sitter også i arbeidsgruppen for kampanjer sammen med fire andre FOP. Arbeidsgruppen er en rådgivende gruppe til EU-OSHA.

Det europeiske arbeidsmiljøorganet, EU-OSHA, gjennomfører i 2012-2013 kampanjen «Samarbeid, ledelse og medvirkning». Arbeidstilsynet har deltatt i kampanjen ved informasjon om kampanjen, deltakelse i «god praksis»-konkurranse, distribusjon av kampanjemateriell og deltakelse på en rekke konferanser med stand, blant annet på Verdens arbeidsmiljødag og på Arbeidsmiljøkongressen i Bergen. Arbeidstilsynets norske samarbeidsbyrå i EU-OSHA-samarbeidet, Agendum, gikk konkurs høsten 2012. Dette førte til at noen av de planlagte aktivitetene ble utsatt til 2013.

I tillegg til kampanjen, har Arbeidstilsynet synliggjort studier og undersøkelser i regi av arbeidsmiljøorganet. Blant annet fikk omnibus-undersøkelsen om stress på jobb mye medieomtale. Arbeidstilsynet har også deltatt med faglige innspill til rapporter og studier, blant annet til den kommende kampanjen om psykososialt arbeidsmiljø som starter i 2014. En casestudie fra Norge om helsefremmende arbeidsplasser er også beskrevet i rapporten «Health promoting workplaces – competence programme» publisert på www.osha.europa.eu

Videreutvikle samarbeid og kunnskapsdeling med Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt

Arbeidstilsynet har hatt en tettere dialog med STAMI og NOA i 2012 for å styrke samarbeidet. Høsten 2012 etablerte vi en arbeidsgruppe bestående av representanter fra både NOA og DOA for å utarbeide en tilstandsanalyse av bygge- og anleggsgnæringen. Analysen vil være et kunnskapsunderlag for planleggingen av Arbeidstilsynets næringssatsing fra 2014. Etableringen av en felles arbeidsgruppe har også bidratt til å videreutvikle samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og NOA gjennom felles analyser og drøftinger, heller enn bestillings- og leveransearbeid.

Etaten har samarbeidet med STAMI på flere områder i 2012, som i arbeidet med administrative normer, felles innspill til nye FoU-prosjekter, samt at STAMI er brukt som faglig rådgiver i flere saker. Etatene er også enige om å etablere et nytt prosjekt som en del av den nye arbeidsplassen, hvor tettere samarbeid mellom fagmiljøene i STAMI og DOA er tenkt som en del av arbeidet med prosjektet.

Det er avholdt årlig kontaktmøte med Petroleumstilsynet rundt samarbeidsaktiviteter. En samarbeidsavtale er undertegnet av Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet, som lister opp flere felles samarbeidsområder. Gjennomgang av aktiviteter knyttet til samarbeidsavtalen er tema på de årlige kontaktmøtene. Etatene har også samarbeid rundt felles innspill til nye FoU-prosjekter og avholdt møte for å vurdere felles aktiviteter på kjemiområdet fremover. Muligheten for felles aktiviteter skal følges opp med et nytt møte i februar 2013.

6. Bidrag for å sikre et forsvarlig og brukervennlig regelverk

Vi viser til Arbeidstilsynets plan for regelverksarbeid 2012.

Arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidsmiljøforskriftene ble fastsatt av Arbeidsdepartementet 6. desember 2011. 47 forskrifter ble erstattet med seks forskrifter. De nye arbeidsmiljøforskriftene trådte i kraft 1.1.2013. Med den nye forskriftsstrukturen oppnås et bedre og mer helhetlig regelverk for arbeidslivet som vil gi bedre grunnlag for et forebyggende og systematisk arbeidsmiljøarbeid.

Arbeidstilsynet ble i tillegg til tildelingsbrev 2012, gitt fullmakt til å benytte inntil 8 mill. kroner fra Arbeidsdepartementet for å gjennomføre et kommunikasjons- og opplæringsopplegg om de nye arbeidsmiljøforskriftene. Arbeidstilsynet har hatt utgifter knyttet til prosjektet på en samlet verdi av 7 737 390 kr. Arbeidstilsynet har inngått avtaler om kjøp av tjenester i forbindelse med prosjektet og en stor del av utgiftene i prosjektet er knyttet til denne type utgifter.

Arbeidstilsynet utarbeidet våren 2012 en felles kommunikasjons- og opplæringsstrategi i samarbeid med partene i Arbeidstilsynets Regelverksforum. Strategien pekte ut felles mål, de viktigste målgruppene og felles budskap ved ikrafttreddelsen av arbeidsmiljøforskriftene og videre. Tiltakene favnet både kommunikasjon om de nye forskriftene og kommunikasjon for å motivere målgruppene til å arbeide systematisk med arbeidsmiljø. Totalt ga dette aktiviteter både høsten 2012 og senere i første halvår av 2013. Partene i arbeidslivet har vært viktige samarbeidspartnere og ressurspersoner for Arbeidstilsynet i gjennomføringen av tiltakene.

Arbeidstilsynet har med budskapet «Nye arbeidsmiljøforskrifter - godt arbeidsmiljø med enkle grep» forsøkt å skape oppmerksomhet og å engasjere så bredt som mulig. Etaten knyttet våren 2012 til seg et kommunikasjonsbyrå som samarbeidspartner for å realisere vårt tredelte kommunikasjons- og opplæringsopplegg; utvikle informasjons- og pr-aktiviteter som setter arbeidsmiljø på dagsorden, ekstern opplæring og et interaktivt verktøy om arbeidsmiljø. Opplegget var basert på en kartlegging av målgrupper og deres behov for informasjon og opplæring.

Arbeidstilsynet har prioritert å være ute i god tid med informasjon om de nye forskriftene. I april 2012 var veiledningen om de nye arbeidsmiljøforskriftene, «Nye arbeidsmiljøforskrifter – hvordan finne frem (best. nr. 609)», ferdigstilt. Lenker til forskriftene på Lovdata, de 43 forskriftsspeilene, veiledningen om forskriftene samt en ekstern presentasjon som kunne benyttes til opplæring eksternt, ble løpende gjort tilgjengelig. Til ikrafttreddelsen 1. januar 2013 var både www.arbeidstilsynet.no og www.regelhjelp.no, veiledningsmaterieell, skjema og de mest sentrale veiledningene oppdatert. Tiltak for å oppdatere og orientere HMS-etatene ble også gjennomført.

I november og desember 2012 inviterte Arbeidstilsynet NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenester over hele landet til informasjonsmøter om de nye forskriftene. Hensikten var å gi god informasjon og opplæring i de nye arbeidsmiljøforskriftene før ikrafttredelse, og å skaffe gode videreformidlere av våre budskap. Til sammen deltok ca. 200 personer på de fire møtene og evalueringen i etterkant viste at deltagerne var svært fornøyde med den faglige oppdateringen fra Arbeidstilsynet. Informasjonsmøtet i Oslo ble sendt på web-tv, og over 1 000 personer fulgte denne sendingen. Opptaket ble senere publisert på arbeidstilsynet.no og pr. 1. januar 2013 hadde ca. 4 000 sett sendingen.

Arbeidstilsynet har også vært til stede med informasjon om de nye arbeidsmiljøforskriftene på sentrale arenaer som for eksempel arbeidsmiljøkongressen i Bergen i 2012. Etaten har i tillegg holdt foredrag for både lokale virksomheter og sentrale samarbeidspartnere. Rundt ikrafttredelsen av de nye forskriftene ble det også arbeidet mot pressen. Partene i arbeidslivet har parallelt publisert koordinert informasjon i deres informasjonskanaler.

Arbeidstilsynet har høsten 2012 utviklet et interaktivt verktøy, «Arbeidsmiljøguiden». Verktøyet er utarbeidet for å vise hvordan virksomhetene praktisk kan gå frem for å oppfylle arbeidsmiljøkravene og hvordan de kan jobbe systematisk med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøguiden skal ligge lett tilgjengelig på Arbeidstilsynets nettsider når den lanseres 6. februar 2013.

Våren 2013 har Arbeidstilsynet planlagt 15 informasjonsmøter om helhetlig og systematisk arbeidsmiljøarbeid for arbeidsgivere og verneombud. Arbeidsmiljøforskriftene og «Arbeidsmiljøguiden» blir sentrale tema på møtene som skal gjennomføres i hele landet. Arbeidstilsynet har i 2012 også jobbet med et eget opplæringsopplegg til næringsforeningene i Norge. Dette tilbudet skal gjøres tilgjengelig våren 2013.

Arbeidstilsynet har utarbeidet foreslåtte endringer i arbeidsmiljøforskriftene som er trådt i kraft ved nyttår. Dette gjaldt blant annet språklige oppdateringer som følge av REACH- og CLP-regelverket, materielle oppdateringer av vedlegg til forskrift om tiltaks- og grenseverdier på grunn av vedtakelse av nye administrative normer fra 2011 og 2012, og innarbeiding av ny forskrift om arbeid under vann eller økt omgivende trykk. Arbeidstilsynet har også utarbeidet kommentarer til arbeidsmiljøforskriftene. Kommentarene er publisert på våre nettsider i tillegg til at de publiseres sammen med alle utgitte seks arbeidsmiljøforskrifter.

Plan for annet regelverksarbeid

Arbeidstilsynet følger løpende opp henvendelser fra Arbeidsdepartementet og EFTA i forbindelse med implementering av direktiver.

- *Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (bruksforskriften) og forskrift om stillaser, stiger og arbeid på tak m. m (stillasforskriften)*

Arbeidstilsynet har fått tillatelse til å utarbeide høringsforslag for å revidere bruksforskriften i sin helhet og stillasforskriften når det gjelder bestemmelsene om typegodkjenning. Begge forskriftene er en del av arbeidsmiljøforskriftene slik at endringene må tilpasses strukturen i disse. Det har vært informert om endringene i begge forskriftene i Regelverksforum, samt i referansegruppe for revisjon av bruksforskriften. Endringer knyttet til sertifiseringsordningen i bruksforskriften har vært tema i Fagforum for arbeidsutstyr. Det pågående arbeidet har ikke latt seg ferdigstille i 2012.

- *Maskinforskriften*

Arbeidstilsynet oversendte forslag til endringsforskrift for fastsettelse til Arbeidsdepartementet i januar 2013 for gjennomføring av Pesticiddirektivet 2009/127/EF, som endrer maskindirektivet 2006/42/EF.

Arbeidstilsynet har oversendt forslag til endringsforskrift som endrer maskinforskriften vedlegg XII som gjennomfører direktiv 2010/26/EF, om endring av direktiv 97/68/EF om tilnærming av medlemslandenes lovgivning, relatert til virkemidler mot emisjon av gass- og partikkelbasert forurensning fra forbrenningsmotorer for installasjon i ikke-veigående maskiner.

Arbeidstilsynet har oversendt forslag til høringsbrev og forskriftstekst til Arbeidsdepartementet for samtykke til høring vedrørende forslag til nytt vedlegg XIV - maskiner med markedsførings- og omsetningsforbud som gjennomfører Europakommisjonens beslutning 2012/32/EU.

- *Regulering av arbeidsmiljøet for flygende personell i sivil luftfart*

Arbeidstilsynet har i samarbeid med Luftfartstilsynet utarbeidet høringsutkast med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 1-2 og forskrift 21. februar 1986 nr. 540 om arbeidsmiljø og arbeidervern mv. for sivil luftfart. Forslaget innebærer at forskriftene under arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for flygende personell i sivil luftfart, i den grad det ikke gjøres særlige unntak. Arbeidstilsynet har i forbindelse med høringsbehandlingen avholdt møte med Luftfartstilsynet og møte med partene i sivil luftfart, herunder NIO luftfart, Norsk flygerforbund og Parat. I etterkant har Arbeidstilsynet laget forslag til ny forskrift som skal fastsette egne regler og særlige unntak for arbeidsmiljølovens anvendelse for besetningsmedlemmer i sivil luftfart. Arbeidstilsynet tar sikte på å få sendt høringsnotatet til Arbeidsdepartementet i februar 2013.

- *Forskrift om sikkerhet og helse ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk (dykkerforskriften)*

Forskrift om sikkerhet og helse ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk er innarbeidet i de nye arbeidsmiljøforskriftene som trådte i kraft 1. januar 2013.

- *Direktiv 2010/32/EU – skarpe gjenstander*

Direktiv 2010/32/EU om skarpe gjenstander skal være gjennomført i norsk rett innen 11. mai 2013. Arbeidstilsynet har utarbeidet forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene som ivaretar direktivkravene når det gjelder skarpe gjenstander. Forslaget er sendt ut på høring i januar 2013.

Rapportering på klagesaksbehandling

Direktoratet hadde 45 klagesaker i restanse pr. 31. desember 2011. Det ble oversendt 76 klagesaker fra regionene til direktoratet for ferdigstillelse i 2012. Direktoratet avsluttet 95 saker i 2012, hvorav tre saker ble avvist fra behandling, og ca. 20 ble omgjort/delvis omgjort og øvrige stadfestet. Ni saker ble trukket. Dette innebærer at direktoratet stadfestet ca. 80 prosent av klagesakene som ble behandlet i 2012. Direktoratet hadde ca. 20 klagesaker i restanse pr. 31. desember 2012. Det har vært flest saker knyttet til avslag på tillatelse til arbeidstidsordninger og avslag/vilkår knyttet til byggesaksbehandling. I tillegg har det vært mange saker knyttet til pålegg som omhandler ventilasjon/inneklima, samt klager på avslag/vilkår for godkjenning av bedriftshelsetjeneste og dispensasjon fra krav om BIIT.

Rapportering på høringer

Arbeidstilsynet besvarte ca. 120 høringer i året som gikk. Blant annet avga Arbeidstilsynet høringssvar knyttet til forslag til endringer i tobakkskadeloven og diskrimineringsloven, nytt håndhevingsdirektiv for å bekjempe sosial dumping, en rekke forslag til endringer i kosmeutviklingsforskriften, forslag til forskrift om vikarbyråer for å nevne noen.

Regelhjelp.no

Regelhjelp.no tilbyr bransjetilpasset informasjon til 58 bransjer, med et nyhetsbrev som informerer ca. 10 500 abonnenter om aktuelle regelverksendringer. Nettstedet hadde ca. 270 000 besøk i 2012, det vil si en økning på ca. 15 prosent. I 2012 fikk nettstedet ny design, som også er tilpasset mobile enheter. Evalueringen viser at over 80 prosent gir positiv tilbakemelding om at nettstedet er lettlest, brukervennlig og at de finner informasjonen de søker. I løpet av desember 2012 ble alle emnetekster om arbeidsmiljø, og tilhørende lenker, oppdatert i henhold til de nye arbeidsmiljøforskriftene. Det har også blitt lagt ut en rekke nyhetsmeldinger med arbeidsmiljøforskriftene som tema.

Innføring av EUs nye kjemikalielovgivning REACH

CLP-regelverket trådte i kraft i Norge 16. juni 2012. Regelverksutviklingen for EU-regelverket foregår kontinuerlig der Arbeidstilsynet deltar i ulike fora nasjonalt og internasjonalt. Arbeidstilsynets arbeid med CLP- og REACH-regelverket omfatter også implementering av endringsforordninger samt oppfølging og fortolkninger av regelverket.

Utvikling i sakstilgang for tvisteløsningsnemnda

Etter arbeidsmiljøloven kan visse konflikter og uenigheter avgjøres i tvisteløsningsnemnda. Tvisteløsningsnemnda er et eget forvaltningsorgan og er ikke underlagt Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har fungert som sekretariat for nemnda siden 2006. I 2012 er det til nemnda kommet inn 89 nye saker, og 11 saker er overført fra 2011. I løpet av året er det fattet 63 vedtak, 16 saker er trukket fra behandling og 20 saker er overført fra 2012 til 2013. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid var i 2012 på 13 uker. Sekretariatets arbeid er beskrevet i egen rapport. Denne skal ifølge forskriften for nemnda leveres som en selvstendig virksomhetsberetning til departementet.

7. Bidrag for å sikre en god og samordnet innsats på HMS-området

Rådet for Arbeidstilsynet

Rådet for Arbeidstilsynet er et viktig drøftings- og samarbeidsforum med partene i arbeidslivet på sentralt nivå. Samarbeidet er preget av gode innspill, spørsmål og diskusjoner. Rådet har drøftet siste utkast til strategisk plan 2013-2016 før den ble vedtatt. Som et ledd i oppfølging av strategien om å styrke samarbeidet med partene, har en av de viktigste sakene for Rådet vært drøfting av samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og partene og hvordan dette skal styrkes. Dette arbeidet fortsetter i 2013. Videre har Rådet blant annet blitt orientert om Arbeidstilsynets årsrapport for 2011 og om planer 2013, om det nasjonale prosjektet *På lag*, om status for godkjenningsordningen for renhold og hvordan eksterne opplæring og informasjon knyttet til de nye arbeidsmiljøforskriftene skal foregå. Rådet har også fått en orientering og demonstrasjon av Arbeidstilsynets nye saksbehandlingssystem knyttet til tilsyn, samt en orientering om Arbeidstilsynets mottak og håndtering av tips, herunder utvikling av nytt tipsregister. Det er innført en ny fast post på rådsmøtene, kalt organisasjonenes halvtime. Hensikten er kort gjensidig informasjon fra organisasjonene om aktuelle saker.

Koordinering av tilsynsetatene

Arbeidstilsynet har i 2012 bidratt til en samordnet innsats på tilsynsområdet. Etaten har rollen som koordinerende etat for de andre tilsynsetatene i forhold til virksomheter på land. Nasjonalt gjennomføres dette ved at Arbeidstilsynet leder og gjennomfører møter i Direktørgruppen for tilsynsetatene (DG) og Tilsynsetatenes samordningsgruppe (TSG).

Arbeidstilsynet har i 2012 gjennomført to møter i direktørgruppen og fem møter i TSG. Langtidsplanen for tilsynssamarbeidet ble revidert og godkjent av direktørgruppa i oktober 2012 og gjelder nå for perioden 2013-2016. Planen angir framtidige felles satsinger etatene imellom. Formålet med langtidsplanen er å synliggjøre avtalte felles aktiviteter og framtidige prosjekter, samt sikre større forutsigbarhet i samarbeidet mellom myndighetene. Planen vil på den måten sikre at alle etater i større grad får mulighet til å bidra med ressurser ved planlegging og gjennomføring av felles aktiviteter.

Tilsynsetatene har samme type kjernevirksomhet, og det er behov for kompetanseutvikling innenfor tilsynsområdet. I tillegg til det faglige innholdet i felles opplæring, fungerer opplæringen som en møteplass for erfaringsutveksling. Felles opplæring bidrar til harmonisering av praksis og terminologi mellom etatene. Ved siden av faglig og samordningsmessig utbytte av samarbeidet, er det en økonomisk gevinst i å dele på utgiftene til utvikling av relevante kurs. Felles kompetanseutvikling for tilsynsetatene vurderes som et sentralt virkemiddel for å oppnå en felles statlig tilsynsprofil, og bidrar til enhetlig kompetanseutvikling innenfor tilsynsarbeid. Den faste kursporteføljen består pr. i dag av følgende kurs:

- Kurs i systemrettet tilsyn. Gjennomføres med etatens interne ressurser
- Risikoanalyse ved Universitetet i Stavanger, (fem studiepoeng)
- Risikobasert tilsyn ved Universitetet i Stavanger, (fem studiepoeng)
- Kurs i kommunikasjon på tilsyn

Ny bok «Risiko og tilsyn» ble gitt ut på Universitetsforlaget i 2012. Dette er pensum i kurset «Risikobasert tilsyn». Det gjennomføres også årlig et felles seminar for tilsynsetatene med tema som er aktuelle for alle etatene og hvor tilsynspersonale får anledning til å møte deltagere fra andre etater. På seminaret i 2012 var tema blant annet enhetlig tilsyn og erfaringer fra tilsyn sett fra virksomhetenes side.

Det ble i 2012 gjennomført et felles landsdekkende risikoprojekt i samarbeid mellom etatene Klif, DSB, Strålevernet og Arbeidstilsynet. Aksjonen var en oppfølging av tilsvarende prosjekt og aksjon gjennomført i 2009 og 2011. En prosjektgruppe med representanter fra de deltagende etatene planla og forberedte aksjonen, og det ble utarbeidet felles kommunikasjonsplan og pressemeldinger både før og etter aksjonsukene. Det ble totalt gjennomført ca. 450 tilsyn i løpet av aksjonsukene, hvorav om lag 150 var samtidige tilsyn mellom to eller flere tilsynsetater. I årets aksjon ble det lagt vekt på virksomhetenes handlingsplaner og hvordan risikovurderinger ble brukt aktivt i virksomhetene. Resultatene fra aksjonen viser at 56 prosent av virksomheten ikke hadde dokumenterbare handlingsplaner eller tiltaksplaner for sin virksomhet. Det ble utført ca. 150 inspeksjoner i bilverksteder, og av disse var det hele 78 prosent som ikke kunne dokumentere handlingsplaner. Det er nå besluttet at risikoaksjonen skal videreføres annethvert år og neste aksjon blir i 2014.

Arbeidstilsynet er ansvarlig for drift og videreutvikling av felles tilsynsdatabase (FTD) etter avtale som er inngått mellom tilsynsetatene og Capgemini. På grunn av innføring av nytt datasystem i Arbeidstilsynet i 2012 har integrasjonen mellom det nye fagsystemet Betzy og FTD ikke vært ferdigutviklet. Det kan derfor se ut som om den samordnede aktiviteten fra Arbeidstilsynets side har vært lavere i 2012 enn det som har vært tilfellet tidligere. Integrasjonen mellom Betzy og FTD vil fungere fra 2013. Gruppa som arbeider med FTD i tilsynsetatene har i 2012 vært gjenstand for en del utskiftinger. 2012 har vært brukt til å gå igjennom FTD med det formål å gjøre verktøyet mer brukervennlig. En har også så smått begynt arbeidet med en mulig fremtidig modernisering av FTD da den tekniske plattformen som FTD er bygd på er gammel. Dette arbeidet vil fortsette i 2013.

Det er besluttet at det skal gjennomføres en brukrundersøkelse. Målet med denne er å avdekke hvordan virksomhetene opplever at koordinering og samarbeidet mellom tilsynsetatene fungerer i dag, og om etatene opptrer enhetlig. Denne undersøkelse skal gi mulighet til å vurdere om det er behov for tiltak i forhold til tilsynsaktiviteten, samordning av denne eller kommunikasjon med virksomhetene.

Arbeidstilsynet har ansvaret for den lokale koordineringen av tilsynsetatene og direktoratet følger opp de sju regionale koordinatorene som har ansvar for hvert sitt geografiske område. Det er i 2012 gjennomført felles møter mellom de regionale koordinatorene og direktoratet hvor blant annet status og koordinering av arbeidet i regionene har vært tema. Arbeidstilsynets regioner gjennomfører i løpet av året møter med aktuelle etater lokalt hvor etatenes tilsynsaktiviteter gjennomgås og samtidige tilsyn eller eventuelle felles aksjoner avtales. Utover dette er det i regionene gjennomført flere og ulike typer møter med aktuelle tilsynsetater som knyttes mot enkelttema. Den lokale koordineringen gir flere positive resultater, ved at tilsynene planlegges og gjennomføres mer samordnet. Erfaringene fra de regionale koordinatorene viser at det krever løpende innsats og initiativ fra koordinatorene for å holde samarbeidet og koordineringen lokalt aktivt. Tilsynsetatenes felles risikoprojekt, som i 2012 ble gjennomført i samarbeid mellom fire av tilsynsetatene, har også vist seg å være et godt grunnlag for å få samordning og samarbeid på dagsorden.

Arbeidstilsynet erfarer at de generelle prinsipper og koordineringsoppgaver som er nedfelt i Kgl. Res. 17.9.2004 om koordineringsrollen, ivaretas gjennom samarbeidet. Generelt er inntrykket at koordineringen har gitt positive resultater. Dette gjelder spesielt gjennomføring av felles kampanjer, samordnet tilsyn lokalt, felles kompetanseutvikling, felles tilsynsdatabase og felles styrende dokumenter for tilsyn. Av dette synes felles kompetanseutvikling og styrende dokumenter å ha gitt størst effekt og fått oppslutning som positive virkemidler, i tillegg til tilsynsmyndighetenes felles risikoprojekt som ble gjennomført i 2012. Arbeidstilsynet opplever at de samarbeidende etater ønsker å videreutvikle det faglige samarbeidet innenfor den politiske rammen som gjelder i dag. Ulike mål knyttet til de ulike etatenes tildelingsbrev medfører imidlertid ulikt ambisjonsnivå og tilpasning til samarbeidet.

Samordning av statlige tilsyn med kommunene og fylkeskommunene

Fylkesmannen har ansvar for samordning av alt statlig tilsyn med kommuner og fylkeskommuner, og Arbeidstilsynet skal delta i samordningen. Samarbeidet med fylkesmennene regionalt og lokalt skjer både gjennom deltagelse på felles samlinger, gjennomføring av møter for erfaringsutveksling, planlegging av tilsyn og samarbeid i forbindelse med enkeltsaker. Videre blir oversikt over planlagte tilsyn overfor kommuner og fylkeskommuner oversendt fylkesmennene. Det er også gjennomført felles tilsyn med fylkesmenn på områder hvor dette er aktuelt.

Det har vært viktig å etablere en god dialog med fylkesmennene som følge av deres rolle med koordinering av statlige tilsyn med kommunesektoren. Ansvaret for denne dialogen ligger til daglig hos Arbeidstilsynets regioner. I tillegg er det behov for en dialog mellom fylkesmennene og Direktørgruppen for tilsynsetatene.

Samarbeid med andre nasjonale myndigheter

Arbeidstilsynet ønsker å være en pådriver til utstrakt samarbeid med andre aktører for å oppnå større samfunnsmessige gevinster av vårt arbeid. Arbeidstilsynet har derfor et godt samarbeid med mange aktører også ut over HMS-etatene, fylkesmennene og partene. Arbeidstilsynet har i 2012 inngått samarbeidsavtale med Skatteetaten for å styrke samordningen av kontroller og oppfølging av arbeidsmiljøkriminalitet. Det er avholdt et felles seminar med Økokrim om arbeidskriminalitet, og regionene har et løpende samarbeid med politiet om oppfølging av arbeidsulykker og anmeldelser. Også i 2012 har vi hatt samarbeid på ulike områder med Petroleumsstilsynet knyttet til kompetanse og mer samordnet tilsynsgjennomføring. Arbeidstilsynet har hatt møter med Likestillings- og diskrimineringsombudet, Statens vegvesen og NAV med fokus på kunnskapsutveksling og har gjennomført noen felles tilsyn med Luftfartstilsynet og Datatilsynet. Utover tilsynssamarbeid har det vært kontakt mellom etatene i forbindelse med konkrete saker. Samhandlingen med Statens innkrevingssentral har fungert godt rundt fakturering og innkreving av våre tvangsmulktar. Arbeidstilsynet har et løpende samarbeid med STAMI, som skal sikre etaten viktig kunnskap om arbeidsmiljø og helse. Det er avholdt to årlige kontaktmøter. Arbeidstilsynet har ellers inngått samarbeidsavtale med organisasjonene i fiskerinæringen og relevante myndighetene med et felles mål om blant annet gode arbeidsvilkår og anstendig arbeidsmiljø ved produksjon av sjømat.

8. Tillit og troverdighet i forhold til offentligheten, samt sikring av enhetlig opptreden overfor virksomhetene

Omdømme

I Ipsos MMI (tidligere Synovate) årlige omdømmemåling kom Arbeidstilsynet på andreplass av tilsynsstatene i 2012, etter Mattilsynet. Omdømmeundersøkelsen viser at 62 prosent av befolkningen har et meget godt eller ganske godt totalinntrykk av Arbeidstilsynet. Dette er en liten økning i totalinntrykket på to prosentpoeng siden 2011.

Enhetlig opptreden og kvalitet i beslutninger

Arbeidstilsynet skal være enhetlig i budskap, fremtreden og reaksjonsbruk. Enhetlighet og kvalitet i tilsyn har også i 2012 vært et sentralt tema i direktørens lederavtaler med regiondirektørene og i plan- og oppfølgingssamtalene med regionenes ledelse. Det har vært jevnlig diskusjoner rundt kvalitet i tilsyn og enhetlighet med utgangspunkt i konkrete saker både i Arbeidstilsynets ledergruppe (AITL), regionale fora og i nasjonale fag- og prosjektsamlinger. Tema som har vært diskutert er blant annet arbeidstid for leger, innleie og samordning av oppfølging av større virksomheter.

I fjorårets arbeid med tydeliggjøring av roller og ansvar er også lederrollene gjennomgått, og tilsynsledernes funksjon som operative ledere av den utadrettede virksomheten er styrket og tydeliggjort. I forbindelse med tilsynsaktiviteten sikres kontroll med enhetligheten nå i enda større grad ved tilsynsleders planlegging, oppfølging og kvalitetssikring av aktiviteten, så vel som ved parafering av alle utgående brev.

En overvekt av vår utadrettede aktivitet var også i 2012 organisert gjennom nasjonale prosjekter og gjennom sentrale føringer for å sikre felles praksis i valg av tilsynsvirksomheter, metodevalg, tilsynsgjennomføring og reaksjonsbruk i prosjektene.

Arbeidstilsynet har nedlagt mye ressurser i utvikling av IKT-løsninger som styrer og støtter opp under etatens tilsynsvirksomhet. Arbeidstilsynets nye saksbehandlingsverktøy for tilsyn ble tatt i bruk fra januar 2012 for noen av etatens tilsynsaktiviteter. Flere aktiviteter har tatt i bruk saksbehandlerverktøyet i løpet av året og verktøyet utvikles videre. Målet er at alle tilsynsaktivitetene skal planlegges, registreres og følges opp i Betzy i løpet av 2013. Systemet skal bidra til at Arbeidstilsynet oppleves som enhetlig i hvordan etaten forvalter regelverket og utøver sine virkemidler. Saksbehandlingssystemet inneholder en faglig del med kvalitetssikrede spørsmål, begrunnelser, pålegg og sjekklister som ligger til grunn for tilsyn. Her er det gjennomført et omfattende arbeid med å oppdatere materialet i henhold til de nye arbeidsmiljøforskriftene som trådte i kraft 2013 og ny strategisk planperiode. Erfaringene så langt viser at brukere av saksbehandlingssystemet Betzy opplever at systemet gir vesentlig hjelp, både til å spare tid gjennom å benytte kvalitetssikret materiell i forberedelse av tilsynet, valg av metode og til rask registrering og utsendelse av tilsynsrapport etter tilsynet.

Tips og meldinger er en viktig kilde til informasjon for Arbeidstilsynet. For å sikre at henvendelsene behandles på en systematisk og enhetlig måte tok Arbeidstilsynet i bruk et nytt tipsregister i oktober 2012. Tipsregisteret er et felles register over mottatte tips fra publikum. Registeret samler alle tips uavhengig av tema og om de kommer på e-post, brev, telefon eller direkte fra websiden tips.arbeidstilsynet.no. Registret automatiserer en del saksbehandlingsoppgaver rundt arkivering og gir en mer fleksibel og søkbar oversikt over alle mottatte tips. Ny funksjonalitet med lederstøtte for vurdering og beslutning rundt oppfølgingen av tips kommer på plass i 2013. Dette vil gi Arbeidstilsynet god oversikt og kontroll over hvordan tips blir vurdert og fulgt opp i ulike enheter i Arbeidstilsynet.

Nyutviklet saksbehandlerverktøy for godkjenningsordningen for renholdsvirksomheter bidrar til å sikre effektivt og enhetlig håndtering av søknader om godkjenning, saksbehandlerstøtte og integrasjon mot automatiserte prosesser.

Arbeidstilsynet har startet arbeidet med en IKT-løsning for planlegging av tilsyn. Systemet skal forenkle arbeidet med å velge ut virksomheter for tilsyn med utgangspunkt i en aktivitet, eller med utgangspunkt i meldte hendelser som tips, ulykke og meldinger om arbeidsrelatert sykdom. Systemet vil understøtte en mer enhetlig praksis i forhold til å velge ut virksomheter for tilsyn og oppfølging av meldte hendelser. Det er blant annet lagt opp til at systemet kan gjøre det mulig å dokumentere hvilken beslutning tilsynslederen

gjorde når han fikk anbefalt å følge opp et tips gjennom tilsyn. En første versjon av nytt planleggingsverktøy vil innføres i 2013.

Vi har hatt fokus på å revidere interne retningslinjer for bruk av reaksjoner og innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet, samarbeid med politiet og anmeldelsespraksis. Retningslinjene har hovedfokus på juridisk kompetanse for å sikre konsistent bruk av reaksjonsmidlene som Arbeidstilsynet har til rådighet. Retningslinjene er gjennomgått i alle regioner og med alle relevante medarbeidere. En egen koordineringsgruppe følger opp potensielle saker til anmeldelse samt saker som er anmeldt for å sikre mer enhetlig anmeldelsespraksis. Det ble også igangsatt revidering av retningslinjen for behandling av arbeidstidssøknader etter arbeidsmiljøloven kapittel 10 i 2012. Denne vil bli ferdigstilt og implementert i 2013.

I løpet av første halvdel av 2012 ble den tidligere infobanken lagt ned, og resterende presedenssaker ble samlet og søkbare i presidensarkivet i arkivsystemet ePhorte.

Kompetanscutviklingen i Arbeidstilsynet understøtter kvalitet og enhetlighet i møte med virksomhetene. Deling av kunnskap og erfaringer for å sikre enhetlig opptreden overfor virksomhetene gjøres i mange ulike fora blant annet gjennom kompetansenettverkene, fagsamlinger blant annet for byggesaksbehandlere, prosjektsamlinger, prosjektledersamlinger og ledersamlinger. I tillegg til årets juristsamling, ble det også gjennomført en felles samling med Økokrim om arbeidsmiljøkriminalitet.

Opplæring av nye ansatte skal bidra til at de får mer systematisk og felles grunnlag for utøvelsen av etatens myndighet. I 2012 ble det gjennomført tre fellessamlinger à tre dager for om lag 70 deltakere til sammen. Jevnt over er deltakerne svært fornøyd med opplæringen. Etikk og diskusjoner rundt enhetlighet har i 2012 fått større fokus i Arbeidstilsynets opplæring for nytilsatte.

Det ble i løpet av 2012 gjennomført opplæring i de nye arbeidsmiljøforskriftene og etatens publikasjoner er gjennomgått. Publikasjonene er nå oppdatert i henhold til de nye arbeidsmiljøforskriftene.

Arbeidstilsynet har i 2012 fått ekstern bistand til å språkvasker alle brevmalene i saksbehandlingsverktøyet for tilsyn, Betzy, i tråd med føringen for Klart språk i Staten i regi av Difi og Språkrådet. Dette for at våre skriftlige tilsynsrapporter og vedtak etter tilsyn skal være enklere å forstå for mottaker og bidra til bedre forståelse for å sikre rettsikkerheten for virksomhetene.

Sikre etablerte systemer og rutiner

For å sikre at etablerte systemer og rutiner har god nok innebygget internkontroll for å sikre måloppnåelse og resultatkrav samt forebygge, avdekke og korrigere eventuelle avvik har Arbeidstilsynet hatt fokus på tydeliggjøring av roller og ansvar i organisasjonen. Målet med arbeidet er et ledd i å sikre at Arbeidstilsynet er har en tydelig organisasjon med klart definerte roller og ansvar, slik at vi når målene våre. Gjennom arbeidet er det fordelt ansvar for satsinger i ny strategisk planperiode, tydeliggjort hva henholdsvis direktorat, regioner og prosjekter har ansvar for, utledet felles beskrivelse av hvilket ansvar som ligger på en regiondirektør med ansvar for en særskilt nasjonal oppgave, endret rapporteringslinje og oppgaver for etatens kompetansenettverk og presisert at ansvar for prinsipielle avklaringer om arbeidsmiljøfag og regelverksutvikling ligger hos direktøren. Dette for å sikre enhetlighet samt forbedring og forenkling av etatens arbeid. Resultatene fra arbeidet er nedfelt i et nytt organisasjonsdokument. For å sikre at målsettingene nås er det utarbeidet en implementeringsplan med tiltak som skal gjennomføres i løpet av første halvdel i 2013. Enhetligheten i arbeidsmiljøfag og juridiske vurderinger er styrket ved at ansvar for prinsipielle avklaringer i denne prosessen ble besluttet lagt til henholdsvis avdeling dokumentasjon og analyse og avdeling lov og regelverk i direktoratet.

I utarbeidelsen av nye elektroniske fagsystem for tilsyn, tipsregister og kommende modul for operativ planlegging er det innarbeidet muligheter for gode statusrapporter for saksbehandler og ansvarlig ledelse for å kunne lett få oversikt og å kunne følge opp restanser, tidsfrister og at saker lukkes. De sentrale føringene i saksbehandlingssystemet gjør at en må følge sentrale føringene når det gjelder valg av metode, tilsynspakker, at konstaterte mangler følges opp med pålegg, at det gis begrunnelsen, hjemling, vilkår og frist, informasjon om klageadgang, med mere. IKT-løsningene gir også muligheter for å kunne generere rapporter på for eksempel gjennomsnittlig saksbehandlingstid, gjennomsnittlig lengde på de ulike frister som gis, bruk av ulike tvangsmidler når pålegg ikke følges opp innen frist, med videre til bruk i intern oppfølging.

Det ble i 2012 igangsatt et arbeid med å kontrollere om Retningslinje for saksbehandling av enkeltsaker på individnivå innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, blir fulgt. En arbeidsgruppe satt sammen av representanter fra regionene og direktoratet, har undersøkt om behandlingen av enkeltsaker er i tråd med retningslinjen. Rapporten forventes ferdig våren 2013.

Det vises ellers til avsnitt 9.1 i risikostyring i etaten

Utvikling av kunnskap og bevissthet knyttet til metoder og metodevalg

Hoveddelen av Arbeidstilsynets tilsyn gjennomføres basert på felles sentrale føringer eller i prosjekter. Tilsynsstrategien beskriver ulike metoder for gjennomføring av tilsyn og medarbeiderne må i forbindelse med planlegging og gjennomføring av tilsyn i Betzy vurdere særskilt hvilken metode som er aktuelt for tilsynet. Arbeidstilsynet har systemer og rutiner for å sikre enhetlig opptreden overfor virksomhetene. Enhetlig myndighetsutøvelse, måling av måloppnåelse og tilsynseffekt er likevel identifisert som et risikoområde for Arbeidstilsynet og det vil iverksettes ytterligere tiltak i 2013.

9. Øvrige rammer og retningslinjer

9.1 Risikostyring i etaten

Arbeidstilsynet gjennomfører årlige risikovurderinger på overordnet nivå. Et oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev ble oversendt Arbeidsdepartementet i oktober 2012.

Risikovurderingen for 2012 fokuserte på områdene måling av måloppnåelse, tema i tilsyn og valg av tilsynsobjekter, enhetlig myndighetsutøvelse, økt utadrettet aktivitet og teknologi og IT-verktøy. Vår vurdering av om de enkelte risiki var reelle og hvorvidt de kompenserende tiltak har bidratt til å redusere risikoen er som følger:

Arbeidstilsynet mener at måling av måloppnåelse er en risiko. Fokus på virksomhetsstyring som innbefatter blant annet risikostyring og måling av måloppnåelse er en omfattende oppgave. Til tross for iverksatte tiltak er dette et utfordrende område hvor vi må bruke enda mer tid på å etablere gode styringsverktøy. Kompenserende tiltak er i første rekke tertialrapportering, hvor vi har fokusert på avvik fra plan og kompenserende tiltak. Dette er et viktig underlag for å måle måloppnåelse og den en har sikret at vi har hatt god sammenheng mellom mål i tildelingsbrevet og igangsatt aktivitet, samtidig som den har bidratt til ytterligere ansvarliggjøring av regioner og satsingsansvarlige.

Tilsyn utgjør en vesentlig del av Arbeidstilsynets kjerneaktivitet og tema i tilsyn og valg av tilsynsobjekt vil alltid være sentralt i risikovurderingen. Kompenserende tiltak i 2012 har vært utarbeidelse av «Beslutningsunderlag for årlig prioritering av Arbeidstilsynets aktivitet i 2013 - Taktisk rapport risikobasert utvalgelse av næring og tema». Denne har lagt premissene for planlegging av aktivitet på grunnlag av årlige prioriteringer i planleggingen av 2013.

I kraft av Arbeidstilsynets samfunnsrolle er enhetlig myndighetsutøvelse nødvendig for å oppnå troverdighet og tillit og vil derfor alltid ha stor oppmerksomhet, samt utgjøre en reell risiko. Det er iverksatt en rekke tiltak for å sikre enhetlighet. I 2012 har implementering av Betzy som sikrer mer enhetlighet i tilsynsgjennomføring og saksbehandling hatt stor betydning. Felles maler og sjekklistene innenfor de ulike aktivitetene sikrer at like pålegg blir hjemlet likt. Andre viktige tiltak er opprettelse av arbeidsmiljøkriminalitetsgruppe, nytt tipsregister samt revidering av flere retningslinjer blant annet bruk av reaksjoner og retningslinje for Arbeidstilsynets innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet. Disse og flere tiltak er beskrevet nærmere under omtalen av tillit og troverdighet til offentligheten og sikring av enhetlig opptreden overfor virksomhetene.

Arbeidstilsynet er en tilsynsetat hvor tilsyn er det viktigste virkemiddelet og en klar prioritering av økt utadrettet aktivitet er avgjørende for etatens resultatoppnåelse, og risikofaktoren ansees som reell. Kompenserende tiltak i 2012 har blant annet vært å forenkle de administrative rutinene omkring tilsyn, arbeidet med ny IT-plattform med sentralisering av håndtering av tips samt at regionene har vært oppfordret til å redusere tid på interne samlinger. Dette mener vi har bidratt til økt utadrettet aktivitet og en økning i antall tilsyn sammenlignet med tidligere år. Vi vil fortsette denne utviklingen med ytterligere økning i antall tilsyn i 2013.

Analyse av etatens teknologi og it-verktøy fra 2008 og erfaringene fra den pågående IKT-utviklingen underbygger at risikofaktoren er reell. Iverksatte tiltak for å redusere risiko i utviklingsfasen er bred involvering av alle parter i utviklingsarbeidet, ekstern revisor er leid inn for å følge opp prosjektet, samt at prosjektet har en styringsgruppe for å sikre god forankring i ledelsen og sentrale prosesser.

9.2 Økonomiforvaltning

Arbeidstilsynet har utviklet økonomiforvaltningen på flere områder i 2012. Ny standard kontoplan ble tatt i bruk fra nyttår. Erfaringene etaten har gjort seg så langt viser at planen gir en bedre mulighet til å følge opp økonomistatus da planen gir en større detaljeringsgrad. Etter å ha benyttet planen ett år kan erfaringstall tas i bruk for budsjetteringen for 2013, noe som gir mer presis budsjettering. Utfordringene med bruk av planen har vært knytningene til statsregnskapet, slik at kontoene i internregnskapet blir knyttet til korrekt statskonto. I forbindelse med overgang til ny standard kontoplan ble Arbeidstilsynet forespurt om å gå over til regnskapsprinsippet. Dette har så langt ikke vært aktuelt da fordelene ved en overgang ikke har blitt vurdert til å være store nok.

Arbeidstilsynet har jobbet med å få mer effekt ut av e-handelsløsningen som ble innført høsten 2011. Etaten valgte i 2012 å bli pilot i et prosjekt i Direktoratet for økonomistyring, hvor formålet er å få virksomhetene til å benytte e-handel på flere områder. Dette gjelder spesielt kjøp av tjenester.

For regnskapsstatus pr. 31. desember 2012 vises det til innrapporterte forklaringer til statsregnskapet.

9.3 Oppfølging av eventuelle merknader fra Riksrevisjonen

Riksrevisjonens la ved revisjon av 2011 spesielt vekt på en gjennomgang av tilsyn og informasjonssikkerhet.

I revisjonen rettet mot tilsyn reiste Riksrevisjonen spørsmål rundt vår saksbehandling både ved bruk av tilsynsrapporter, varsel om pålegg, vedtak om pålegg og saksbehandlingstid, sett i lys av i funn som viser ulik praksis. Noen av de funn Riksrevisjonen har gjort var kjente svakheter som vi har søkt å håndtere gjennom utvikling av saksbehandlersystemet Betzy, som vil støtte inspektoren i å gjennomføre tilsynene mer enhetlig. Implementeringen av Betzy startet i 2012, og var derfor ikke en del av grunnlaget for denne revisjonen.

Riksrevisjonen gjennomførte en grundig revisjon rettet mot informasjonssikkerhet som pekte på svakheter både når det gjelder identifikasjon av aktiva, risikoanalyser, organisering og beskyttelse hos oss. Arbeidstilsynet var i gang med å etablere en sikkerhetsorganisasjon og utføre risikoanalyser, og revisjonen ga oss gode innspill til hvordan vi burde håndtere dette videre. I 2012 har vi gjennomført de fleste tiltakene og vi vil ha stort trykk på dette arbeidet i første halvår 2013 for å komme i mål.

I 2012 har Riksrevisjonen gjennomført en forvaltningsrevisjon som skal belyse om tilsynsvirksomhet er et målrettet og effektivt virkemiddel for å bidra til at lover overholdes, og derigjennom et effektivt virkemiddel i sektorstyringen. Arbeidstilsynet som tilsynsorgan er med i denne undersøkelsen og i 2012 har vår deltagelse dreid seg om å delta intervjuer, sende inn dokumentasjon relatert til virksomhetsstyring og svart på spørreundersøkelse.

9.4 Informasjon og kommunikasjon

Arbeidstilsynet driver et målrettet veilednings- og informasjonsarbeid overfor virksomhetene og samfunnet, i tråd med Statens kommunikasjonspolitikk og Arbeidstilsynets kommunikasjonsstrategi. For å nå flere og andre grupper enn de vi når via tilsyn, bruker Arbeidstilsynet kommunikasjon strategisk for å synliggjøre hva som skaper et godt arbeidsmiljø. Slik sprer vi kunnskap som setter flere virksomheter i stand til å jobbe forebyggende med HMS, samtidig som vi forsterker effekten av tilsynsarbeidet.

Arbeidstilsynet hadde nesten 12 500 medicoppslag i 2012, en nedgang på ca. 2 000 fra året før. Nedgangen kan skyldes at 2011 var et spesielt år med betydelig oppmerksomhet knyttet til avsløringer om grove brudd på arbeidstidsbestemmelsene ved et stort bemanningsbyrå og i en stor kommune. I 2012 har Arbeidstilsynets innklimasatsing i skolene og støysatsing lyktes med å sette dagsorden i media, både lokalt og nasjonalt. Arbeidstid har også vært et hyppig tema, i tillegg til sosial dumping og sikkerhet og ulykker blant utenlandske arbeidstakere. Direktøren er omtalt eller sitert i rundt 800 artikler i 2012. I 2012 har ca. 80

medarbeidere i Arbeidstilsynet, både ledere i direktoratet og i regionene, samt mange inspektører, gjennomført medietrening.

Arbeidstilsynet.no

Nettstedet www.arbeidstilsynet.no hadde ca. 2,1 millioner besøk i 2012. Det ukentlige nyhetsbrevet har ca. 13 500 e-postabonnenter, en økning på ca. 3 500 fra 2011. Det er i 2012 utarbeidet nye faktasider om manglende utbetaling av lønn og feriepenger på engelsk, godkjenningsordningen for renhold og id-kort renhold, og om Arbeidstilsynets samtykke i byggesaker.

Facebook og Twitter

I løpet av 2012 økte antall følgere på Arbeidstilsynets Facebook-side fra ca. 2 700 til ca. 3 700. Siden driftes av Svartjenesten og kommunikasjonsavdelingen i direktoratet, og målet er å spre kunnskap, svare på spørsmål og komme i dialog med publikum. Det ble i løpet av året publisert ca. 100 statusoppdateringer og besvart mange spørsmål om arbeidsmiljø. Etaten har i tillegg brukt mulighetene som ligger i Facebook til å få økt synlighet og nå flere brukere, og har blant annet kjørt to annonsekampanjer.

Våren 2012 opprettet Arbeidstilsynet en egen Twitter-profil for å styrke dialogen med våre brukere og å lytte til og overvåke hva som blir sagt om Arbeidstilsynet og arbeidsmiljø i sosiale medier. Målgruppene for Twitter-satsingen er alt fra journalister, politikere og beslutningstakere til partene i arbeidslivet og publikum generelt. I noen utfeller har vi registrert at media har laget saker på tema vi har postet. Ved utgangen av 2012 hadde Arbeidstilsynet ca. 500 følgere.

Arbeidervern

Arbeidstilsynet gir årlig ut seks utgaver av fagbladet Arbeidervern, og har et opplag på 9 500. Gjennom dybdeinformasjon, intervjuer og gode eksempler blir tema arbeidsmiljø journalistisk behandlet. Arbeidervern blir målrettet distribuert til virksomheter innenfor næringer der aktuelle tema står på dagsorden. Artikler fra Arbeidervern brukes også i forbindelse med innsalg til andre medier. For eksempel førte Arbeiderverns behandling av tema støy i 2012 til stor oppmerksomhet fra landets større medier.

Publikasjoner

Arbeidstilsynet distribuerte ca. 86 000 trykte publikasjoner i 2012. Av de mest etterspurte er internkontrollforskriften med veiledning, veiledning om vernetjenesten, veiledning om de nye arbeidsmiljøforskriftene, forskriften om regionale verneombud, veiledning om organisering og tilrettelegging av arbeidet, brosjyre om ungdom i arbeid og forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent BHT. Av nye publikasjoner kan Veiledning om stråling fra radon på arbeidsplassen og Veiledning om nanoteknologi og arbeidsmiljø nevnes.

Digital årsrapport

I 2012 ble den tradisjonelle eksterne årsrapporten for 2011 erstattet av en nettbasert publikasjon. Bakgrunn var et ønske om å teste ut et nytt format for å nå flere målgrupper og få til en generelt bredere distribusjon. Det ble laget en informasjonsfilm om Arbeidstilsynet som fikk en sentral plassering og som gjennom året har blitt flittig brukt i veiledningsarbeid som stands og foredrag.

Brukerundersøkelse – kommunikasjon i tilsyn

Arbeidstilsynet gjennomfører årlig en brukerundersøkelse for å avdekke brukernes tilfredshet med kommunikasjon i tilsynet. Arbeidstilsynet scorer svært godt for 2012 og har oppnådd det høyeste resultatet siden undersøkelsen ble påbegynt. I hovedfunnene fra undersøkelsen viser at 91 prosent av virksomhetene kan gjengi tema for tilsynet flere måneder i ettertid. Arbeidstilsynet skårer høyt, og har gjort det over tid, og i 2012 oppnådde etaten for første gang poengsummen veldig bra på alle spørsmålene i undersøkelsen. Verneombud og arbeidsgiver rapporterer i hovedsak det samme på spørsmålene.

Svartjenesten

Svartjenesten mottok til sammen over 81 000 henvendelser gjennom telefon, e-post, ung.no og Facebook. I tillegg mottok vår Polske svartjeneste over 6 100 henvendelser. Svartjenesten registrerer en økning på totalt 13 prosent på antall henvendelser fra publikum i 2012 sammenlignet med 2011. Nesten halvparten av spørsmålene omhandler tema der arbeidstilsynet kun har veiledningsplikt og ikke påleggs- eller vedtakskompetanse slik som arbeidsavtaler, manglende utbetaling av lønn eller feriepenger og oppsigelse. Det er også mange spørsmål knyttet til arbeidstidsbestemmelsene.

Plassering av Svartjenesten i Arbeidstilsynet

Svartjenesten ble formelt overflyttet fra direktoratet til Arbeidstilsynet Nord-Norge 1. september 2012. Svartjenesten og kommunikasjonsavdelingen har etter dette fortsatt det løpende samarbeidet knyttet til blant annet kvalitetssikring og utvikling av ulike faktsider på etatens nettsted, svar til publikum på Facebook og bistand ved pressehenvendelser. Svartjenesten har også bistått i arbeidet med å oppdatere informasjonsmateriell og nettsider om de nye arbeidsmiljøforskriftene trådte i kraft. Lederne for Svartjenesten og kommunikasjonsavdelingen har identifisert de viktigste områdene for et gjensidig forpliktende samarbeid. I tillegg til å omfatte de eksisterende oppgavene nevnt over, vil dette for eksempel kunne omhandle en vurdering av hvordan svar på ofte stilte spørsmål til Svartjenesten kan gjøres tilgjengelig internt og eksternt. I tillegg vurderes etablering av et møtepunkt mellom de to enhetene og eventuelt andre relevante avdelinger i direktoratet. En endelig beskrivelse av samarbeidsflatene og hvordan disse bør følges opp i hverdagen, vil bli arbeidet videre med slik at medarbeiderne i begge enhetene får kommet med innspill. Dette arbeidet tar vi sikre på å ferdigstille i løpet av første tertial 2013.

Det er viktig for Arbeidstilsynet at etaten opptrer enhetlig i myndighetsutøvelse og veiledning. En intern arbeidsgruppe beskrev i februar 2012 blant annet følgende formål med Svartjenesten: «Pkt. 1. Å gi enhetlig og enkelt tilgjengelig informasjon og veiledning av høy kvalitet i aktuelle kanaler og som er tilpasset brukernes behov». «Pkt. 4. Å bidra til enhetlighet i etatens veiledning». For Svartjenesten innebærer dette at man skal veilede i tråd med det regelverket etaten forvalter, og det som ellers er etatens policy og retningslinjer, og det må derfor sikres at de har tilgang til kvalitetssikret informasjon og prinsipielle avgjørelser. Svartjenesten skal også kunne være en bidragsyter. Enheten deltar for eksempel i de faglige etatsnettverkene, byggesaksforum, bidrar i kvalitetssikring av veiledningsmateriell og tar imot hospitanter fra regionene. Videre har Svartjenesten et planlagt arbeid for å tilgjengeliggjøre svar på ofte stilte spørsmål. Arbeidstilsynet gjennomfører for tiden et internt arbeid som skal bidra til at organisasjonen blir tydeligere og enklere, blant annet med hensyn til fordeling av roller og ansvar. Her legges også føringer for hvordan viktige avklaringer i etaten skal foretas. Det vil bli gjennomført et arbeid for å identifisere eventuelle ytterligere behov og tiltak for å sikre at Svartjenesten både har tilgang til nødvendig informasjon samt at enheten kan være en bidragsyter som sikrer at etatens veiledning er enhetlig.

Svartjenesten tildeles eget budsjett gjennom disponeringsskriv som sendes fra direktoratet. Leder for Svartjenesten rapporterer til regiondirektør for Arbeidstilsynet Nord-Norge. Svartjenesten benytter eget koststed som er lagt inn i økonomiportalen i Exie som egen enhet.

9.5 Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne

Oppfølging av IA-avtalen i staten 2010-2013.

Avtalens delmål 1 på nasjonalt nivå er reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent. På bakgrunn av denne satsen satte Arbeidstilsynet seg mål om at sykefraværet for hele virksomheten ikke skal overstige 5,6 prosent innen utgangen av 2013. Etatens totale fravær var 5 prosent i 2010, 5,6 prosent i 2011 og 4,9 prosent i 2012. Etatens ledere har stort fokus på oppfølging av sykefravær.

Avtalens delmål 2 på nasjonalt nivå er å øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres. Arbeidstilsynet har satt seg som mål at alle enheter skal ha opprettet minst en IA-arbeidsplass i form av opplærings- og arbeidstreningsplasser i løpet av avtaleperioden 2010-2013. Antall IA-arbeidsplasser i etaten var syv i 2010, seks i 2011 og syv i 2012. To av plassene resulterte i faste ansettelser i 2012. Etaten vil fortsette å jobbe for å øke antall IA-arbeidsplasser innen utgangen av 2013.

Avtalens delmål 3 på nasjonalt nivå er at yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet, for personer over 50 år. Med denne bakgrunn satte Arbeidstilsynet seg som mål å øke pensjonsalderen til 65 år innen utgangen av 2013. I 2010 var snittalderen 65 år, og i 2011 var den sunket til 62 år, dette spesielt på grunn av uførepensjonering. I 2012 var snittalderen 66 år. Etaten vil fortsette å jobbe for å sikre måloppnåelse på dette punktet innen 2013.

9.6 Lærlinger i statsforvaltningen

Direktoratet ble godkjent som lærebedrift i kontor- og administrasjonsfaget i juli 2012. På grunn av sen godkjenning så det ut til å bli vanskelig å rekruttere mer enn en lærling i 2012. I oktober 2012 ble imidlertid

en lærling til rekruttert og startet umiddelbart sin læretid i direktoratet. Direktoratet har således måloppnåelse når det gjelder antall lære plasser for 2012.

9.7 Viderebruk av offentlige data

Arbeidstilsynet har lagt ut statistikk på arbeidstilsynet.no over arbeidsskadedødsfall, arbeidsrelaterte sykdommer og Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Oversikten over arbeidsskadedødsfall er, henholdsvis inndelt i tre kategorier døde etter næring, døde etter næring og type ulykke, og døde etter region. Oversikt over arbeidsrelaterte sykdommer er inndelt i to kategorier, henholdsvis sykdommer etter næring og sykdommer etter hoveddiagnose. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er delt inn i følgende kategorier: tilsynsbesøk, pålegg, tvangsmulkt, stansing av virksomhet etter tilsynsbesøk, anmeldelse etter tilsynsbesøk. Alle dataene er maskinlesbare, men det vurderes å legge inn muligheten til å konvertere dataene over til Excel-format.

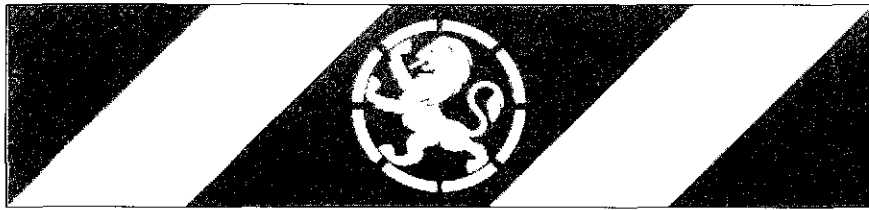
9.8 Utvikling i geografisk fordeling av statlige arbeidsplasser

Tabell 5 Geografisk fordeling av ansatte i Arbeidstilsynet fordelt på regioner, 2010 – 2012

	2010	2011	2012
	Antall ansatte	Antall ansatte	Antall ansatte
Arbeidstilsynet Oslo	67	70	78
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	64	67	67
Arbeidstilsynet Indre Østland	63	62	69
Arbeidstilsynet Sør-Norge	66	70	68
Arbeidstilsynet Vestlandet	84	87	87
Arbeidstilsynet Midt-Norge	64	67	63
Arbeidstilsynet Nord-Norge inkl. Svartjenesten	56	55	75
Arbeidstilsynet Direktoratet (Trondheim)	119	119	110
Totalt	583	597	617

Kilde: Arbeidstilsynets lønns- og personaldatasystem pr. 31.12.2012

I 2010 ble funksjonene dokumententeret og sentralbordet for hele Arbeidstilsynet sentralisert, og lagt til Direktoratet i Trondheim, noe som medførte behov for økt bemanning i Trondheim. Staten har videre fått tildelt noen nye oppgaver i 2012 som for eksempel Godkjenningsordningen for renhold og Sekretariatet for regionale verneombud, noe som har resultert i nyansettelser i henholdsvis Arbeidstilsynet Indre Østland og Arbeidstilsynet Oslo. Høsten 2012 ble Svartjenesten som tidligere var organisert under Direktoratet overført til Arbeidstilsynet Nord-Norge. Utover dette er antall ansatte og fordelingen av disse forholdsvis jevn i perioden 2010-2012.



Vedlegg A

Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping 2012

Fremme seriøst og anstendig arbeidsliv og hindre sosial dumping

1. Innledning

Denne rapporten er et utdypende vedlegg til Arbeidstilsynets årsrapport for 2012 og etatens innsats mot sosial dumping. Utdypingen omfatter etatens tilsyn og reaksjonsbruk og er en mer detaljert rapportering på Tildelingsbrevets punkt 2.2 om tilsynsaktiviteten. For en samlet beskrivelse av virkemiddelbruken mot sosial dumping, inkludert informasjon og veiledning, samarbeid med andre myndigheter og partene, viser vi til omtalen i selve årsrapporten.

Arbeidstilsynet skal, i tråd med Regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping, hindre at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er vesentlig dårligere enn hva som er fastsatt i gjeldende allmenngjorte tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Det gjennomføres risikobaserte tilsyn, og det er en uttalt strategi at tips fra arbeidstakere, publikum og aktører i næringen så langt det er mulig skal følges opp. Tilsyn mot sosial dumping er som hovedregel uanmeldte. Fokus i tilsynene er grunnleggende organisatoriske forhold knyttet til arbeidsavtaler, arbeidstid og lønn, samt grunnleggende sikkerhet.

Arbeidstilsynet har i 2012 gjennomført 2 774 tilsyn som del av satsingen for å bekjempe sosial dumping i norsk arbeidsliv. I 53 prosent av tilsynene i 2012 ble det gitt reaksjoner for brudd på lover og forskrifter. Dette utgjør 1 455 tilsyn hvor Arbeidstilsynet har pålagt virksomheter å bedre forholdene for utenlandske arbeidstakere, både for lønn, godtgjørelser, arbeidstid, arbeidskontrakter og innkvartering for å få dette i tråd med regelverket og dermed bedre ivaretagelse av liv og helse.

I tilsynene mot sosial dumping er det til sammen gitt over 4 500 reaksjoner, dersom man inkluderer pålegg om utlevering av opplysninger til Arbeidstilsynet. I over syv av ti tilsyn er det brukt en form for reaksjon. Arbeidstilsynet erfarer at problemer knyttet til sosial dumping eksisterer i en rekke næringer og at det finnes et slikt av virksomheter som er villige til å bryte regelverket for å høste økonomisk gevinst. Der Arbeidstilsynet avdekker sosial dumping, er det også ofte indikasjoner på brudd på flere myndigheters lovverk.

Arbeidstilsynets innsats mot innleie/utleie dekker en rekke næringer, der blant annet helsesektoren er prioritert. Tilsynene som dekker flere typer tematikk er i 2012 holdt utenfor satsningen mot sosial dumping. Bemanningsforetak og forholdene for utenlandske innleide arbeidstakere har blitt dekket i tilsyn mot sosial dumping når det har vært aktuelt. Disse tilsynene er registrert som tilsyn mot sosial dumping og inngår i denne rapportens tilsyns- og reaksjonsoversikter, samt i grunnlaget for omtalen av erfaringer fra tilsynene.

2. Organisering av tilsynsarbeidet mot sosial dumping

Hovedtyngden av tilsyn mot sosial dumping har vært organisert i to tilsynsprosjekter som dekker de mest prioriterte næringene. Det ene er det mangeårige tilsynsprosjektet rettet mot byggevirksomhet, verft og næringsmiddelindustrien. Dette har i 2012 også dekket landbruket. Det andre er tilsynsprosjektet som retter seg mot renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet og transport, samt tilsyn i øvrige næringer inkludert bilpleie. Næringene som er prioritert i tilsynsprosjektene er i samsvar med Tildelingsbrevets punkt 2.2.

3. Tilsyn mot sosial dumping

I 2012 har Arbeidstilsynet gjennomført 2 774 tilsyn mot sosial dumping og gitt ca. 4 500 reaksjoner. Tilsynsomfanget er videreført på samme nivå som tidligere år. En større andel av tilsynsressursene er benyttet til oppfølging av renholdsnæringen enn tidligere år. Antallet tilsyn innen denne næringen har økt med 70 prosent 2011 til 2012. Mange av tilsynene er utløst av tips og henvendelser, og skjer uanmeldt. I gjennomsnitt gis det mer enn to reaksjoner pr. virksomhet.

Tabell 1. Tilsyn og reaksjoner fordelt på næringer 2012

Næring	Antall tilsyn	Antall virksomheter	Antall reaksjoner	Antall tilsyn m. reaksjon	Andel tilsyn m. reaksjon
Bygg	1 281	1 119	2 138	1 014	79 %
Verft	54	53	59	35	65 %
Næringsmiddel	36	35	75	31	86 %
Landbruk	31	28	80	22	71 %
Renhold	452	397	738	311	69 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	311	299	586	229	74 %
Transport	47	46	97	44	94 %
Øvrige næringer ¹	227	444	444	152	67 %
Annet bygg ²	335	324	292	184	55 %
SUM	2 774	2 484	4 509	2 022	73 %

Tilsyn fordelt på næringer

Det er flest tilsyn gjennomført i byggenæringen, renholdsnæringen og innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Deretter følger verft, transport, næringsmiddelindustri med hovedvekt på fiskeindustrien og landbruk. I øvrige næringer er mange tilsyn utført i bilpleie og anleggsvirksomhet. Kategorien omfatter i tillegg industri, lager, handel og offentlig virksomhet. I både landbruk og næringsmiddelindustrien er de aller fleste tilsynene gjennomført etter tips fra arbeidstakere og fra næringenes organisasjoner.

Reaksjonsprosent med dokumentasjonspålegg

Tilsynene mot sosial dumping er i det alt vesentlige gjennomført på arbeidsplasser med utenlandske arbeidstakere og er i tillegg til lønn, spisset inn mot arbeidsbetingelser i form av arbeidstid og overtid, arbeidskontrakter og innkvartering. I tillegg er grove sikkerhetsbrudd, samt andre forhold av vesentlig betydning for arbeidstakernes liv og helse tema i tilsynene. Reaksjonsprosenten i tilsynet varierer mellom næringene og ligger høyest i transport med 94 prosent, næringsmiddelindustri med 86 prosent, og mellom 79-54 prosent i de øvrige prioriterte næringene.

Reaksjonsprosenten i tabell 1 omfatter alle reaksjoner, inkludert pålegg om utlevering av dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkår hjemlet i allmenngjøringslov § 11, arbeidsmiljølov § 18-5 og utlendingslov § 11. I tilsyn mot sosial dumping gis slike pålegg der dokumentasjon ikke finnes på stedet. Slike pålegg innebærer ikke alltid at det er avdekket brudd på regelverket eller at arbeidsgiver på annen måte har forsømt noen plikter. Som uttrykk for avdekkede brudd på lover og forskrifter og funn av sosial dumping i tilsyn, holdes dokumentasjonspåleggene utenfor.

Reaksjonsprosent uten dokumentasjonspålegg

Tabell 2 viser reaksjonsprosenten når dokumentasjonspåleggene er tatt ut av beregningsgrunnlaget og kun pålegg som uttrykker avdekkede brudd på lov og forskrift er tatt med. Denne er beregnet for 2012 med tilsynene gruppert på de to tilsynsprosjektene innenfor næringene- bygg, verft, næringsmiddel og landbruk og innenfor næringene- renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og øvrige næringer.

¹ Omfatter tilsyn i alle andre næringer enn de i tabellen spesifiserte.

² Under Annet Bygg registreres tilsyn med bruk av ressurser fra prosjekt sosial dumping som ikke bare omfatter virksomheter med utenlandske ansatte. Dette omfatter «bomturer» til byggeprosjekter uten utenlandsk arbeidskraft, samt tilsyn med sikkerhet i virksomheter med både norske og utenlandske arbeidstakere, eller pålegg til byggherre/ hovedentreprenør. Antall tilsyn er redusert i 2012 til fordel for riktigere registrering under statens byggherreprosjekt.

Tabell 2. Reaksjonsprosent 2012, eksklusiv dokumentasjonspålegg

Prosjekt	Antall tilsyn	Antall tilsyn med reaksjon	Andel tilsyn med reaksjon
Bygg, verft, næringsmiddel og landbruk	1 737	988	57 %
Renhold, overnattings- og servering, transport og øvrige næringer	1 033	467	45 %
SUM	2 770	1 455	53 %

Reaksjonsprosenten uten dokumentasjonspålegg var i 2012 på 53 prosent. Dette medfører at det i 53 prosent av tilsynene er avdekket brudd på enten de fire forskriftene om allmenngjorte tariffavtaler, forskrift om påseplikt, utlendingsloven kapittel 3 eller bestemmelser gitt i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. 57 prosent av tilsynene i byggenæringen, verft, næringsmiddelindustrien og landbruk, medførte en eller flere reaksjoner på brudd på lov eller forskrift. For renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og øvrige næringer, er reaksjonsprosenten 45. Forskjellene i tilsynsomfang gjør at reaksjonsprosenten varierer. Variasjonen 57 og 45 kan blant annet forklares med at det i tilsyn med byggenæringen er mange pålegg om ID-kort, samt flere lett identifiserbare sikkerhetsbestemmelser. Det er fortsatt flere tips og henvendelser knyttet til virksomhet i byggenæringen. Reaksjonsprosenten vil naturlig variere etter hvor lett det er å finne de mest useriøse virksomhetene.

Kontroll av hvorvidt lønn og godtgjørelser er i samsvar med allmenngjøringsforskriftene gir ofte en situasjon med ulike sett av opplysninger skriftlig og muntlig, ofte uten at informasjonen er komplett og hvor vi kan ha inntrykk av at de reelle forholdene er annerledes enn den skriftlige dokumentasjonen tilsier. Dette er problemer som medvirker til at mange saker hvor vi mistenker sosial dumping blir avsluttet uten bruk av reaksjoner etter dokumentasjonspålegg. Noen ganger skjer det at vi på senere tidspunkt får nye opplysninger som gjør at saken løses eller nye reaksjoner iverksettes.

Tabell 3 Oversikt over hjemler for reaksjonsbruk 2012

Reaksjonsbruk 2012	Antall
Hjemmel i arbeidsmiljøloven med forskrifter	3 565
Hjemmel i allmenngjøringslov med forskrifter	863
Hjemmel i utlendingslov med forskrift	81
Stansinger ³	229

Mest brukte hjemler

De mest brukte hjemler i arbeidsmiljøloven er kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 om arbeidskontrakter. Lang arbeidstid eller manglende registrering av arbeidstid er blant de mest vanlige bruddene. I tillegg opplever mange arbeidsinnvandrere at de ikke får godskrevet eller utbetalt overtid. Reaksjonene med hjemmel i allmenngjøringsloven omfatter brudd på bestemmelser om lønn- og godtgjørelser i de fire allmenngjøringsforskriftene, forskrift om påseplikt og innsynsrett, samt pålegg om utlevering av dokumentasjon. Over 310 av reaksjonene hjemlet i allmenngjøringsloven er gitt for avdekkede brudd på forskriftene, de resterende er pålegg om utlevering av dokumentasjon. Reaksjoner hjemlet i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, overtid og arbeidskontrakter gis i mange situasjoner i stedet for reaksjoner etter allmenngjøringsloven og utlendingsloven. Dette gjelder når det finnes dokumentert lovlig timelønn i arbeidskontrakter og lønsslipper, men hvor det er usikkert hvor mye de arbeider eller om de får lønn for alt utført arbeid. Mange pålegg om brudd på helse- og sikkerhetsbestemmelser er knyttet til mangler ved arbeidsutstyr, farlig arbeid, manglende opplæring, manglende BHT, manglende kartlegging av risiko ved arbeidet og manglende forebyggende tiltak. De aller fleste stansingsvedtakene skjer i tilsyn på byggeplasser og foretas ut fra en vurdering av at det foreligger akutt fare for liv og helse. Stansing er hjemlet i arbeidsmiljøloven.

³ Tallet oppgir antall tilsyn som har medført stans. Antall stansede forhold er 387

Tabell 4 Reaksjoner hjemlet i tre sentrale forskrifter

Reaksjonsbruk 2012	
ID-kort bygg	741
Påseplikt og innsynsrett	136
Register for bemanningsforetak	11

Ordningen med ID-kort er fulgt opp i tilsyn med bygg- og anleggsnæringen. Et stort flertall virksomheter har ID-kort for sine arbeidstakere. I 2012 er det gitt 741 pålegg om ID-kort, en moderat nedgang fra 2011. De som påtreffes uten ID-kort er ofte fra mindre virksomheter som ikke har fornyet kortene eller hvor arbeidstakerne bruker ID-kort fra tidligere arbeidsgivere. Det er både utenlandske og norske virksomheter som påtreffes uten gyldige ID-kort. Særlig utsatt er utenlandske virksomheter som utfører arbeid på mindre byggeoppdrag som hyttebygging. Manglende ID-kort kan være en indikasjon på svart aktivitet og brudd både på bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår og HMS. Spørsmål knyttet til misbruk av ID-kortene og identitetsproblematikk ser ut til å bli mer aktuelt.

Oppfølging av påseplikten og oppfølging av enkeltpersonsforetak

Arbeidstilsynet har i 2012 lagt større vekt på oppdragsgivers ansvar, inkludert det offentliges ansvar. Påseplikten følges opp i tilsyn både der vi finner oppdragstakere med ulovlige lønns- og arbeidsvilkår, og i form av egne påseplikttilsyn hos oppdragsgivere. 132 pålegg er gitt med hjemmel i forskrift om påseplikt og innsynsrett. Til sammenligning ble det gitt 35 slike pålegg for hele 2011. I renholdsprosjektet blir det lagt stor vekt på oppdragsgivers ansvar. Hele 112 pålegg er gitt til offentlige og private oppdragsgivere for renholdsbedrifter om å etablere rutiner for å sikre at oppdragstakere følger bestemmelsene i allmenngjøringsforskriften. Blant annet ble det i desember 2012 gjennomført 70 tilsyn hos offentlige og private oppdragsgivere for å informere om regelverket og kontrollere at de bruker renholdsbedrifter som har søkt om godkjenning. Aktiviteten mot oppdragsgivere fortsetter inn i 2013. De øvrige pålegg som er gitt for brudd på forskrift om påseplikt er i hovedsak gitt til virksomheter i byggenæringen. Arbeidstilsynet har i 2012 gitt pålegg til 11 virksomheter knyttet til bruk av ikke-registrert bemanningsforetak. Det er nå over 1 800 virksomheter som er registrert i Arbeidstilsynets register for bemanningsforetak.

4. Status i prioriterte næringer

Bygg og anlegg

Arbeidstilsynet erfarer at det oftest forekommer ulovlige lønns- og arbeidsbetingelser hos utenlandske virksomheter som utfører oppdrag nederst i en leverandørkjede, som driver innen privathus- og hyttebygging, og oppdrag knyttet til vedlikehold og renovering. Bruken av innleid arbeidskraft er stor, også fra utenlandske bemanningsforetak. Etter vår mening tilsier situasjonen i byggenæringen et fortsatt høyt tilsynsromfang fra Arbeidstilsynet, både i den organiserte og mer uorganiserte delen av næringen. I 2012 er det i større del av tilsynene enn tidligere satt fokus på byggherres og hovedentreprenørs ansvar for å unngå at useriøse virksomheter får oppdrag i byggeprosjekter. Det har vist seg effektivt å trekke byggherre inn i saker med mistanke om sosial dumping hos underentreprenør, også i tilfeller der byggherre ikke er omfattet av påseplikten. Erfaringen er at en seriøs byggherre raskt setter i gang tiltak overfor underentreprenører, for å sikre lovlige lønns- og arbeidsvilkår og at sikkerhetsbestemmelser blir fulgt.

Arbeidstilsynets rapport fra september 2012 «Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere» viste at disse er overrepresentert på skadestatistikken med 50 prosent større risiko for å bli alvorlig skadet på jobb og opp mot 30 prosent høyere risiko for dødsfall enn norske yrkesaktive. Utfordringer knyttet blant annet til språkforskjeller og sterkere oppfølging av arbeidsmiljølovens krav til forebyggende tiltak på byggeplassene, vil stå sentralt i aktiviteten rettet mot byggenæringen i framover.

Omfanget av utenlandske arbeidstakere og virksomheter på anleggsprosjekter har økt de siste årene. Gjennom noen enkeltsaker har det i 2012 blitt avdekket manglende ID-kort, ulovlige arbeidsbetingelser og brudd på verne- og sikkerhetsbestemmelser. Det offentlige står ansvarlig for mange av prosjektene i anleggsnæringen.

Verft

Tilsynene i verft avdekker i hovedsak brudd på arbeidstids- og sikkerhetsbestemmelser, samt noen tilfeller av lavere lønn og godtgjørelser enn fastsatt i allmenngjøringsforskriften. De bruddene som avdekkes gjelder i det vesentlige for innleide utenlandske arbeidstakere. I tilsynene er standarden på innkvarteringen blitt kontrollert når det under samtaler med arbeidstakere eller verneombud gis indikasjoner på at denne er for dårlig. I januar 2013 stanset Arbeidstilsynet bruken av boligrigger og hybelhus ved et norsk verft. Bakgrunnen var flere uoppfylte pålegg om forbedringer av boligstandard gitt sommeren 2012. Arbeidstilsynet har i 2012 bidratt som vitne i rettssaken som seks verft har anlagt mot staten. Staten har også bidratt med systematisering av tilsynserfaringer til bruk for staten under rettssaken først i Borgarting Lagmannsrett og deretter i Høyesterett på nyåret 2013. Rettssaken har bakgrunn i at allmenngjøringsforskriften for skips- og verftsindustrien i tillegg til lønn også omfatter arbeidstid og rett for utsendte arbeidstakere til dekning av utgifter til kost, reise og losji. Verftene og NHO mener at Tariffnemndas vedtak om delvis allmenngjøring av verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien er for omfattende til å ha dekning i EU-regelverket og at bestemmelsene er i strid med utstasjoneringsdirektivet. Staten og LO mener allmenngjøringsforskriften er i samsvar med EØS-regelverket.

Fiskeindustri

I fiskeindustrien er det omfattende bruk av innleid utenlandsk arbeidskraft, ofte fra utenlandske bemanningsforetak som er spesialisert på næringen. I tilsyn har lovlig bruk av innleid arbeidskraft og ansvarsdelingen mellom innleier og utleier, for blant annet arbeidstid, stått sentralt. Brudd på arbeidstidsbestemmelser, samt manglende opplæring og manglende tiltak for å unngå skader og ulykker er sentrale funn i tilsyn. Språkproblematikk vil stå sentralt i tiden framover. Tilsyn blir gjennomført etter tips fra bransjens organisasjoner. I løpet av 2012 har det vært enkelttilfeller med grov utnyttning av utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien. Eksempler på slik utnyttning av innleide arbeidstakere er arbeidere som får lovnad om full jobb, men i realiteten ender opp med en uforutsigbar arbeidstid og får mye mindre inntekt enn forespeilet. Andre eksempler er arbeidstakere som har betalt av egen lomme til formidlere for å bli sendt til Norge og som ender opp med svært lave lønninger, mange lange arbeidsdager og innkvartering med svært lav standard.

Landbruket

I 2012 er det i hovedsak gjennomført tilsyn etter tips i landbruket. Problemer knyttet til avlønning, arbeidstid inkludert gjennomsnittsberegning, helgearbeid, innkvartering og arbeidslokaler, står for de fleste gitte pålegg.

Renholdsnæringen

Tilsynene i renholdsnæringen i 2012 har vært preget av mange tips og henvendelser om ulovlige forhold og useriøse virksomheter. I 311 tilsyn er det gitt 738 reaksjoner. Vi har avdekket over 60 virksomheter med brudd på allmenngjøringsforskriften. Det synes i tillegg å være vanlig at virksomhetene ikke registrerer arbeidstiden. I stedet brukes er fastsatt tid til oppdraget i oppdragskontraktene som grunnlag for utbetaling av lønn. Med allmenngjøringen er tid blitt en av de sentrale konkurransefaktorene i anbudsrunder. Dette har medført en praksis der man forsøker å omgå allmenngjøringsvedtaket. Arbeidstilsynet har fått opplysninger som tyder på at arbeidstakerne bruker/trenger lenger tid på oppdragene uten at de mottar lønn for dette. Det er også en utfordring å kartlegge hva som er/skal defineres som reell arbeidstid sett sammen med tiden som benyttes av arbeidstakeren mellom oppdrag, inkludert reisetid. Arbeidstilsynet er i dialogen med bransjens parter om dette spørsmålet. NHO Service er i denne saken uenige i Arbeidstilsynets fortolkninger av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Forholdene som avdekkes i renholdstilsynene varierer sterkt. Her finnes alt fra virksomheter med antatt svart aktivitet, mangel på skriftlig dokumentasjon og svært dårlig arbeidsmiljø, til virksomheter som ønsker å være seriøse og ser behovet for arbeidsmiljøforbedringer.

Arbeidstilsynets tilsynsarbeid i forbindelse med godkjenningsordningen startet opp 1. desember 2012. I alt 70 tilsyn ble gjennomført hos offentlige og private oppdragsgivere for å informere om godkjenningsordningen og kontrollere at virksomhetene benytter renholdsbedrifter som har søkt om godkjenning eller er godkjent. Disse tilsynene ble gjennomført i slutten av desember, og en oppsummering av funn i tilsynene foreligger ikke ennå. Gjennom hele 2012 har oppdragsgivere for renholdsbedrifter blitt

oppsokt og 112 virksomheter har fått pålegg om å bedre etterlevelsen av påseplikten etter allmenngjøringsloven.

Overnattings- og serveringsvirksomhet

Overnattings- og serveringsvirksomhet bruker mange utenlandske arbeidstakere. I tilsyn med overnattings- og serveringsvirksomhet ser Arbeidstilsynet ofte at vaktlister og arbeidsplaner mangler, at det er brudd på arbeidstids- og overtidsbestemmelsene, samt tidspress. I en del tilfeller finner vi ufullstendige arbeidskontrakter og at manglende forutsigbarhet for arbeidstakerne fører når de skal arbeide. Innenfor serveringsvirksomhet er det et useriøst segment av virksomheter hvor vi tillegg ser tegn på svart aktivitet, manglende skriftlighet og bruk av utenlandsk arbeidskraft uten lovlig opphold i Norge. Mange av tilsynene i det useriøse segmentet i restaurantbransjen gjennomføres i samarbeid med politi og andre offentlige etater.

Transportnæringen

Arbeidstilsynet har i 2012 fått opplysninger om fortsatt negativ utvikling i transportnæringen. Aktører i og utenfor næringen påpeker utviklingen med økt bruk av utenlandske sjåfører og utenlandske virksomheter for oppdrag internt i Norge, og til lønns- og arbeidsvilkår langt under norsk standard. Omfanget av innleid utenlandsk arbeidskraft til norske virksomheter øker også. Gitt kompleksiteten i regelverket som gjelder for denne delen av næringen, blant annet kabotasje, og flere berørte myndigheter, ser Arbeidstilsynet behov for økt framtidig samarbeid mellom myndighetene og partene om transportnæringen. I 2012 har tilsyn i transportnæringen i hovedsak begrenset seg til virksomheter som utfører lokale transportoppdrag, blant annet avisdistribusjon og vareleveranser. I flere regioner har tilsynet skjedd i samarbeid med Statens vegvesen, noen steder også skatteetaten, politiet, NAV kontroll og tolletaten. Tilsynene har en reaksjonsprosent på 94 og uten særlig bruk av dokumentasjonspålegg. Manglende eller ufullstendige arbeidskontrakter, manglende registrering av arbeidstid, brudd på arbeidsmiljølovens arbeidstids- og overtidsbestemmelser er gjentatte funn. Dette tilsier fortsatt aktivitet også mot de lokale deler av transportnæringen.

Bilpleie

Arbeidstilsynet erfarer at antall virksomheter som tilbyr tjenester innen bilpleie har økt de siste årene. Lave priser og bruk av utenlandsk arbeidskraft preger mange av virksomhetene. Arbeidstilsynet har i 2012 gjennomført tilsyn i bilpleievirksomheter over hele landet. Enkelte tilsyn er gjennomført i samarbeid med politiet. Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn er at svært mange av virksomhetene som driver med bilpleie har store mangler i forhold til regelverket. Dette gjelder alt fra skriftlighet i form av arbeidskontrakter og registrering av arbeidstid, til etterlevelse av regelverkets krav til HMS, inkludert håndtering av kjemikalier. I flere av tilsynene er det indikasjoner på svart aktivitet og ofte også bruk av arbeidskraft uten lovlig opphold i Norge. Selv om Arbeidstilsynet gir reaksjoner og noen virksomheter faktisk gjennomfører forbedringer, er det også mye som tyder på at mange etter kort tid fortsetter som før.

5. Oppsummert og videre utfordringer i tilsynet

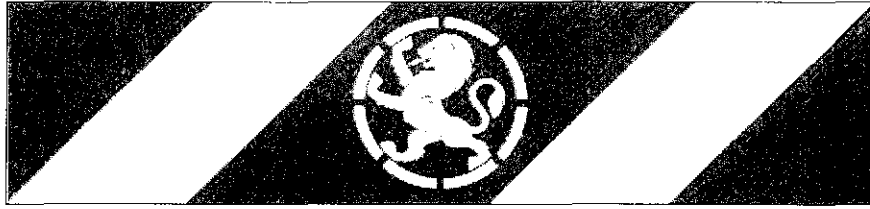
Sosial dumping tilsyn har visse særtrekk og utfordringer som går igjen, uavhengig av næring/bransje. Generelt er det lavere organisasjonsgrad og utfordringer med ulike språk og dermed kommunikasjonsproblemer, og vanskeligheter for arbeidstakerne med å ivareta egne rettigheter.

Arbeidstilsynets erfarer at både tilsyn og veiledning gir forbedringer. Gjennom servicesentrene for utenlandske arbeidstakere, den polske og den ordinære svartjenesten har etaten gitt informasjon og bistand til flere tusen utenlandske arbeidstakere, i tillegg til de arbeidstakerne som etaten har kommunisert med i tilsynene. Tilsyn med bruk av reaksjoner bidrar sammen med informasjonsarbeidet til at flere arbeidsinnvandrere får lovlige arbeidsbetingelser, samtidig som vi gir arbeidsinnvandrerne kunnskap om norske regler slik at arbeidstakerne bedre kan ivareta egne rettigheter.

I tilsyn mot sosial dumping møter Arbeidstilsynet i økende grad virksomheter som organiserer virksomheten for å unndra eller omgå tilsyn og krav i regelverket. De største utfordringene for håndhevingen er utenlandske virksomheter som unndrar seg tilsyn ved å forflytte seg rundt i Norge på

relativt kortvarige oppdrag hvert sted. Flere av disse virksomhetene gjennomfører ikke Arbeidstilsynets pålegg, selv etter gjentatte pålegg fra ulike regioner.

Omgåelsesproblematikk gjelder særlig organisering ved bruk av enkeltmannsforetak. Arbeidstilsynet foretar i disse tilfellene en konkret vurdering av de reelle forholdene ved såkalt gjennomskjæring. Ved gjennomskjæring/realitetsvurdering der Arbeidstilsynet finner det sannsynliggjort at det foreligger reelle arbeidsgiver-arbeidstakerforhold, gir vi pålegg til virksomheten om å etablere arbeidskontrakter etter lovens og allmenngjøringsforskriftens krav. Oversikter over antall gjennomskjæringer må pr. i dag lages manuelt. Det foretas om lag 10-20 slike gjennomskjæringer pr. år, de fleste i tilsyn med byggenæringen.



Årsrapport 2012 for Arbeidstilsynet

-

Vedlegg B

-

Arbeidstilsynets likestillingsrapport

Innledning

Arbeidstilsynets praksis for likestilling er i samsvar med de krav som er gitt gjennom føringer, lov- og avtaleverk:

- Lov av 1978-06-09 om likestilling (likestillingsloven). Loven forbyr diskriminering på grunn av kjønn.
- Lov av 2005-06-03 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion med videre. Loven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.
- Lov av 2008-06-20 om forbud av diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
- Lov av 2005-06-17 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern med videre. (arbeidsmiljøloven) kapittel 13 (vern mot diskriminering)
- Hovedavtalen i Staten, kap.6 (personalpolitikk i virksomhetene) med tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet

Rekruttering § 20 i hovedavtalen med tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet

I alle stillingsutlysninger skal eventuelt underrepresenterte grupper oppfordres til å søke. Kvinner og menn regnes som underrepresenterte dersom de er representert med mindre enn 40 prosent i stillingsgruppen i enheten. Funksjonshemmede og yrkeshemmede skal alltid oppfordres til å søke. I Arbeidstilsynet gjelder hovedavtalen § 20 2. ledd alle stillingsgrupper.

Likestilling § 21 punkt 2 i hovedavtalen med tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet

Den gruppe som er underrepresentert skal særlig oppfordres til å søke der de er representert med mindre enn 40 prosent i stillingsgruppen i enheten. Ved vurdering av søkerens kvalifikasjoner ved tilsetning i kontorstillinger skal og erfaring fra omsorgsarbeid tillegges vekt.

Stillingsgrupper deles i administrativt personale, personell med utadrettede oppgaver og ledere. Reglene i nr. 3 og 4 ses i forhold til hver region og i direktoratet.

Kompetanseutvikling § 22 i hovedavtalen med tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet

Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom utviklingssamtaler. Det er utarbeidet egne retningslinjer for disse samtalene, i henhold til ansvar, frekvens og innhold.

Lønnspolitisk dokument

I samarbeid med primærorganisasjonene i etaten ble nytt lønnspolitisk dokument revidert i 2012. Dokumentet ivaretar de føringer for likestilling som er nedfelt i diskrimineringsloven og sikrer kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse.

Rapportering

I rapporteringen videre har Arbeidstilsynet valgt å benytte veiledende mal for rapportering for statlige virksomheter som er anbefalt i veiledningen *Statlige virksomheters likestillingsredegørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten* som Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet har utgitt. I tillegg er det utarbeidet tabeller som Arbeidstilsynet mener er relevante.

Tabellene refererer til tall hentet fra Arbeidstilsynets lønns- og personaldatasystem per 31.12.2012. Ansettelsesstatus er alle aktive.

Faktiske forhold

Tabell 1. Registreringsskjema for tilstandsrapportering (kjønn)

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

		Kjønnsbalanse *1)			Gjennomsnittlønn i ltr. *1)		Spenn i lønnstrinn *1)	
		M %	K %	Total (N)	M	K	M	K
Totalt i virksomheten	2012	40	60	611	63	59	41-94	33-90
	2011	42	58	591	60	57	38-86	32-86
Regiondirektører/ avdelingsdirektører	2012	58	42	12	89	87	87-94	83-90
	2011	50	50	12	86	85	85-86	83-86
*2) Mellomledere	2012	62	38	37	73	73	70-82	68-81
	2011	64	36	36	72	71	69-82	65-81
Prosjektleder	2012	100		1				
	2011			0				
Seniorrådgivere	2012	42	58	103	65	65	59-78	59-74
	2011	43	57	81	65	65	59-83	58-74
Rådgivere	2012	37	63	70	58	58	53-65	48-63
	2011	44	56	82	58	58	52-70	50-65
Leger	2012	50	50	6	75	76	70-79	73-81
	2011	60	40	5				
Overingeniør	2012	54	46	24	60	60	55-64	57-64
	2011	58	42	31	60	59	56-64	56-62
Sjefsingeniør/Senioringeniør	2012	57	43	51	63	65	57-79	59-73
	2011	56	44	36	63	65	56-72	56-72
Inspektør	2012	42	58	24	57	56	52-59	51-60
	2011	29	71	28	56	56	50-62	50-60
Seniorinspektør	2012	43	57	196	60	58	50-67	52-68
	2011	46	54	190	58	57	50-65	52-65
Seniorkonsulent	2012		100	13		55		48-60
	2011		100	7		55		50-58
Førstekonsulent	2012	11	89	46		50		43-55
	2011	16	84	38	52	50	43-57	43-57
Konsulent	2012	10	90	21		46		41-51
	2011	11	89	36	42	46	38-45	40-51
Førstesekretær	2012		100	2				
	2011		100	3				
Sekretær	2012			0				
	2011		100	1				
Førstefullmektig	2012	100		1				
	2011	100		1				
Renholdsbetjent/renholder	2012		100	4				
	2011		100	4				

*1) Direktøren er på lederlønsavtale og er ikke med i denne beregningen - direktøren er en kvinne. Tre mannlige ansatte med pensjonistavlønning og to lærlinger, en kvinne og en mann, er heller ikke med i denne beregningen.

*2) Mellomledere =

Kontorsjef/administrasjonssjef/arkivleder/seksjonssjef/avdelingsleder. Gjelder også avdelingsdirektører som har tittelen per 31.12.2012, men som ikke fungerte i stillingen avd. dir.

I de tilfeller det er 5 personer eller færre i en stillingskategori eller antall kvinner eller menn er lønnsopplysningene ikke oppgitt i tabellen.

Tabell 1 viser at det er stor grad av likhet i lønn mellom kvinner og menn i Arbeidstilsynet. Det er en positiv utvikling i andelen kvinner på seniornivå innenfor stillingskategoriene rådgiver og inspektør. I administrative stillinger er det en skjev kjønnsbalanse når vi ser gruppene seniorkonsulent, førstekonsulent, konsulent, førstesekretær, sekretær og førstefullmektig samlet. Dette omfatter i stor grad stillinger ved sentralbord, resepsjon og dokumentsenter som er tradisjonelle kvinneyrker. Etaten har fokus på dette i rekrutteringssituasjonen og i utlysningstekstene oppfordrer vi nå spesielt menn til å søke slike stillinger. Lønnsmessig er det ingen vesentlig skjevhet mellom menn og kvinner i gruppen administrativt ansatte.

Tabell 2. Deltid, midlertidig ansettelse, foreldrepermisjon og timelønte

		Deltid *1)			Midlertidig ansettelse *2)			Foreldrepermisjon *3)			Timelønte		
		M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)
Totalt i virksomheten	2012	2,0	5,7	26	3,2	4,4	24*4)	3,2	3,3	20	1,6	0,3	5
Totalt i virksomheten	2011	3,6	10,1	44	4,4	3,8	24	2,4	1,7	12	0,4	0,3	2

*1) Prosentandelen er beregnet ut fra totalt antall menn og totalt antall kvinner i etaten. Total (N) = antall deltidsansatte.

*2) Prosentandelen er beregnet ut fra totalt antall menn og totalt antall kvinner i etaten. Total (N) = antall midlertidige ansatte.

*3) Prosentandelen er beregnet ut fra totalt antall menn og totalt antall kvinner i etaten. Total (N) = antall med foreldrepermisjon.

*4) Inkluderer to lærlinger og tre personer midlertidig ansatt gjennom pensjonistavlønning.

Medarbeidere som jobber deltid gjør det etter eget ønske eller på grunn av delvis uforhet. Etaten har en positiv holdning til å imøtekomme behov for redusert stilling i ulike livsfaser hos ansatte. Antall midlertidige ansatte må i stor grad sees i forhold til ansatte som er i foreldrepermisjon.

Tabell 3. Oppsummering antall ansatte

	Antall
2012	611
Direktøren (kvinne)	1
Pensjonsavlønning	3
Lærlinger	2
Totalt ansatt 2012	617
2011	591
Direktøren (kvinne)	1
Pensjonsavlønning	5
Totalt ansatt 2011	597

Ledere

Tabell 4. Antall ledere og lønsplassering fordelt mellom direktørnivå og mellomledernivå, samt fordeling på kjønn

Fast ansatte, vikarer og midlertidige ansatte

	2012			
	Lønnstrinn	Menn	Kvinner	Totalt
*1)Kontorsjef/administrasjonssjef/arkivleder/seksjonssjef/avdelingsleder/avdelingsdirektør	68-82	23	14	37
Regiondirektører/avdelingsdirektører	83-94	7	5	12
Sum		30	19	49

*1) Avdelingsdirektør: personer med avdelingsdirektørtittel som ikke fungerte i stillingen per 31.12.2012 er med i tabellen. Dette har sin bakgrunn i omstillingen i 2005.

På ledernivå er det en skjevhet i kjønnsbalansen med overvekt av menn, spesielt på mellomledernivå. Etaten har kontinuerlig fokus på likestilling i rekruttering av ledere og i henhold til hovedavtalen § 21 punkt 3, oppfordres spesielt kvinner til å søke ved utlysning av lederstillinger i etaten.

Tabell 5. Andel kvinnelige og mannlige ledere i prosent fordelt mellom direktørnivå og mellomledernivå

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

	2012		2011	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Kontorsjef/administrasjonssjef/arkivleder/seksjonssjef/avdelingsleder/avdelingsdirektør	62 %	38 %	64 %	36 %
Regiondirektører/avdelingsdirektører	58 %	42 %	50 %	50 %

Nytilsatte 2012

Tabell 6. Nytilsatte, fordelt på kjønn, region og direktoratet, antall

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

	Menn	Kvinner	Totalt
Arbeidstilsynet Oslo	1	8	9
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	1	3	4
Arbeidstilsynet Indre Østland	4	7	11
Arbeidstilsynet Sør-Norge	4	2	6
Arbeidstilsynet Vestlandet	3	4	7
Arbeidstilsynet Midt-Norge	1	4	5
Arbeidstilsynet Nord-Norge	2	5	7
Arbeidstilsynet Direktoratet	7	17	24
Sum	23	50	73

Totalt er det rekruttert 73 nye medarbeidere i Arbeidstilsynet i 2012.

Alder

Tabell 7. Gjennomsnittsalder og antall ansatte over 60 år for Arbeidstilsynet, fordelt på region og direktorat

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

Region	Gjennomsnittsalder	Ansatt = 60 år eller eldre (=> 60 år)
Arbeidstilsynet Oslo	51,0	16
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	48,5	9
Arbeidstilsynet Indre Østland	52,9	23
Arbeidstilsynet Sør-Norge	49,6	15
Arbeidstilsynet Vestlandet	51,5	19
Arbeidstilsynet Midt-Norge	48,8	12
Arbeidstilsynet Nord-Norge	47,9	12
Arbeidstilsynet Direktoratet	42,4	6
Hele etaten	48,7	112

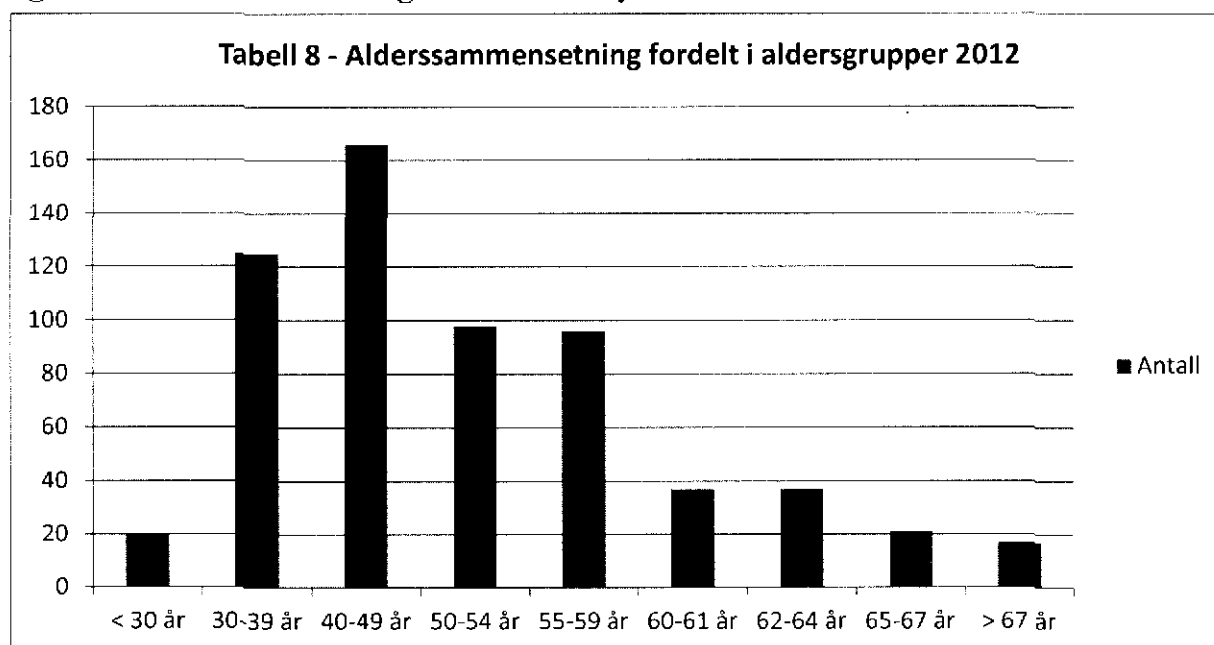
Gjennomsnittsalder for 2012 er 0,1 år lavere enn i 2011.

Tabell 8. Alderssammensetning fordelt i aldersgrupper

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

Alder	< 30 år	30-39 år	40-49 år	50-54 år	55-59 år	60-61 år	62-64 år	65-67 år	> 67 år	Totalt
Antall	20	125	166	98	96	37	37	21	17	617
Prosent	3 %	20 %	27 %	16 %	16 %	6 %	6 %	3 %	3 %	100 %

18 prosent av ansatte i Arbeidstilsynet er 60 år eller mer. Det utgjør 112 personer. I 2011 var 18 prosent av ansatte 60 år eller mer, og det utgjorde 106 personer. Vi har fortsatt stor fokus på konsekvensene av naturlig avgang i løpet av forholdsvis få år.

Figur 1. Alderssammensetningen i Arbeidstilsynet 2012

Turnover

Tabell 9. Turnover totalt for Arbeidstilsynet

2007	2008	2009	2010	2011	2012
6,4 %	6,3 %	3,6 %	5,1 %	5,2 %	3,9 %

Etaten har hatt en positiv utvikling når det gjelder turnover som har sunket med 1,3 prosentpoeng fra 2011 til 2012.

Pensjoneringsalder

Den gjennomsnittlige pensjoneringsalder har økt fra 62 år i 2011 til 66 år i 2012.

Totalt 12 personer* gikk av med pensjon i 2012 som fordeler seg slik:

Uførepensjon: 3 personer

AFP: 5 personer

Alderspensjon: 4 personer

*) Gruppen inkluderer personer med delvis uføregrad og delvis AFP.

Arbeidstilsynet har hatt fokus på seniorenne blant annet gjennom utviklingssamtalene. 14.september 2012 ble det også lokalt fremforhandlet en økning på 4 dager i rammen for ekstra fridager for ansatte over 62 år.

Sykefravær

Tabell 10. Legemeldt sykefravær fordelt på kjønn

	Menn	Kvinner
2012	3,5 %	3,8 %
2011	3,1 %	5,4 %

Menn: Totalt antall arbeidsdager i 2012 for menn = 61 755. Totale sykemeldingsdager av dette=2 187

Kvinner: Totalt antall arbeidsdager i 2012 for kvinner= 86 610. Totale sykemeldingsdager av dette= 3 289

Mangfold

Tabell 11. Andel innvandrere med ikke- vestlig bakgrunn

2009	2010	2011	2012
21 (3,7 %)	21 (3,6 %)	18 (3,0 %)	13 (2,1 %)

Antall ansatte innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er 13 personer i 2012. Nedgangen i forhold til tidligere år skyldes at det ble regnet med personer fra østeuropeiske EU-land i tabellen, eksempelvis fra Polen, Bulgaria og Litauen. I beregnet disse personene ville tallet vært det samme i 2012 som i 2011. I vårt databaserte søker-/rekrutteringsverktøy (WebCruiter) er det mulighet for søkere, som mener de faller inn under gruppen som skal vurderes spesielt på bakgrunn av sin utenlandske opprinnelse, å tilkjennegi dette på en måte som gjør det enkelt for oss som arbeidsgiver å fange det opp.

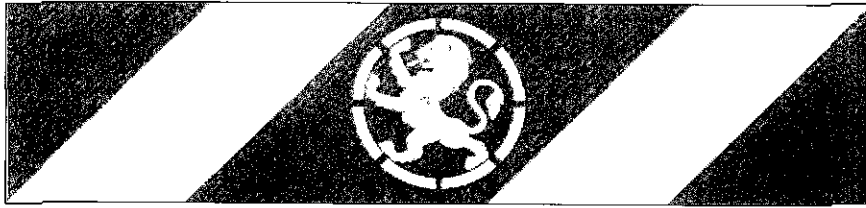
Oppsummering av status og aktiviteter fremover

- Økt kvinneandel på alle ledernivå i Arbeidstilsynet vil fortsatt være et fokusområde ved nyrekruttering. Det skal også tilstrebes å rekruttere flere menn i stillingskategorier som er kvinnedominert i dag.
- Arbeidstilsynet har lyktes i å øke andelen kvinner på seniornivå i stillingskategoriene rådgiver og inspektør.
- Det er en god lønnsbalanse mellom kvinner og menn, spesielt på sammenlignbare stillinger. Dette vil også være et fokusområde i fremtiden, både ved nyrekruttering og i lønnsoppgjør. Lønnsbalanse mellom kjønnene er nevnt spesifikt i vårt lønnspolitiske dokument som er nevnt i innledningen av denne rapporten.
- Som deltager i *Direktoratets traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne* har Arbeidstilsynet hatt to traineer siden oppstart av programmet, hvorav den ene fikk seg fast stilling i etaten etter endt traineepriode mens den andre fikk seg stilling i en annen statlig etat etter referanser fra oss. Med bakgrunn i de positive erfaringene vi har gjort oss med ordningen, startet vi høsten 2012 igjen prosessen med å rekruttere en ny trainee.
- Arbeidstilsynets har hatt en positiv utvikling når det gjelder turnover som sank fra 5,2 prosent i 2011 til 3,9 prosent i 2012. Det legges stor vekt på tiltak for at alle ansatte skal trives i Arbeidstilsynet, både i forhold til faglige utfordringer og arbeidsmiljøet.
- Det legemeldte sykefraværet for 2012 var for kvinner 3,8 %, noe som gir en positiv nedgang med hele 1,6 prosentpoeng siden 2011.
- Arbeidstilsynet har god dialog mellom leder og ansatt i hele ansettelsesperioden. Alle ansatte har individuelle behov, og utviklingssamtalen og kompetanseplaner er viktige verktøy, også når videre karriere for eldre arbeidstakere skal planlegges. Den kontinuerlige dialogen mellom leder og ansatt vil kunne avklare om arbeidstakere har særskilte behov, uansett hvilken livsfase vedkommende er i. Det er utarbeidet egne retningslinjer for disse samtalene med hensyn til ansvar, frekvens og innhold. Dette er tatt inn i Hovedavtalen i Staten med tilpasningsavtale for Arbeidstilsynet.
- For å ta tak i sykefravar som skyldes eller muligens skyldes arbeidsmessige forhold er det utarbeidet en rutine for at ansatte ved egenmelding skal rapportere dette til leder slik at saken kan bli tatt tak i snarest mulig. Rutinen innebærer også at bedriftshelsetjenesten koples inn dersom ansatte takker ja til tilbud om det.

Arbeidstilsynets IA-mål for perioden 2010-2013

Som IA-bedrift har Arbeidsmiljøutvalget i etaten følgende uttalte mål for perioden 2010-2013. Disse følges jevnlig opp i Arbeidsmiljøutvalgets møter. Alle regionene og direktoratet har utviklet egne handlingsplaner i tilknytning til IA-avtalen. Handlingsplanene er utarbeidet i samarbeid med de ansatte.

- Delmål 1: Redusere sykefraværet.
 - Arbeidstilsynets totale sykefraværsprosent skal ikke være høyere enn 5,6 prosent innen utgangen av 2013.
 - I 2012 var det totale sykefraværet 4,9 prosent. Dette er en nedgang på 0,7 prosentpoeng i forhold til 2011. Etatens ledere arbeider aktivt med å forebygge arbeidsrelatert fravær og tilrettelegge arbeidssituasjonen for ansatte som har behov for dette.
- Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.
 - Alle regioner og Direktoratet skal ha opprettet minst en IA-arbeidsplass i form av opplærings- og arbeidstreningsplass i perioden 2010-2013.
 - I 2012 har vi totalt hatt 7 IA-plasser av ulik varighet i Arbeidstilsynet hvorav 2 resulterte i faste ansettelser. Staten vil fortsette å jobbe for å øke antall IA-arbeidsplasser innen også i 2013.
- Delmål 3: Øke den reelle pensjonsalderen.
 - Arbeidstilsynet skal øke den reelle pensjonsalderen til 65 år innen utgangen av 2013.
 - I 2012 var den gjennomsnittlige pensjonsalderen 66 år, en økning på 4 år i forhold til i 2011. Staten vil fortsette å jobbe for å sikre måloppnåelse på dette punktet også i 2013.



Årsrapport 2012 for Arbeidstilsynet

-

Vedlegg C

Rapportering om IA-arbeidet andre halvår 2012

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Arbeidstilsynet har gjennomført i underkant av 2 000 tilsyn som har vært direkte rettet i forhold til forebyggende arbeid, tilrettelegging og oppfølging av ansatte. Bakgrunn for tilsynene er i hovedsak planlagt aktivitet gjennom et eget tilsynsprosjekt i utvalgte bransjer, men også tilsyn som initieres ut fra legers innmelding av arbeidsrelaterte skader, oppfølging av enkelthenvendelser og oppfølging av tips.

Pålegg som gis i tilsynene er i stor grad knyttet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, plikt om godkjent bedriftshelsetjeneste og opplæring innen vernetjeneste og helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Disse gjennomgående faktorene gir en god indikasjon på ledelsmessig utfordring.

Lederes kompetanse, og eventuell manglende opplæring eller forståelse for systematisk og forebyggende hms-arbeid, har betydning for hvordan virksomhetene er i stand til å arbeide godt med et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidstilsynet har gjennom året en jevn oppfølging av legers melding om arbeidsrelatert sykdom. Meldingene gjelder ofte kjemiske og biologiske faktorer eller støy. Meldingene følges i mange tilfeller opp med tilsyn, og det gis ofte pålegg som medfører forbedringer i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Arbeidstilsynet har i 2012 ivaretatt sine planer innen IA-arbeid på en god måte og tilsynsvolum er ivaretatt. Utstrakt samarbeid og samhandling med andre følges tett opp både sentralt og regionalt. Deltakelse og aktiviteter i de fylkesvise IA-rådene er viktige aktiviteter som ivaretas godt i alle regioner.

Arbeidstilsynet har i 2012 arbeidet med å tilrettelegge for god behandling av søknader om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er utført mye koordinert utviklingsarbeid på temet arbeidstid i 2012. Retningslinjer for behandling av søknader etter arbeidsmiljøloven § 10 er revidert og blir implementert i løpet av 2013.

Særlig vellykket aktivitet

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester har vært operativ i tre år ved utgangen av 2012. Arbeidet med godkjenning av bedriftshelsetjenester bidrar til å heve den faglige kvaliteten i bedriftshelsetjenestene. Det bemerkes spesielt at godkjenningsarbeidet har stimulert til en bedre og mer dokumentert kvalitetssikring av tjenestene i bedriftshelsetjenestene, og et mer målrettet arbeid med å utvikle personalets kompetanse. Godkjenningsordningen har ført til styrking og utvikling av mer robuste fagmiljøer gjennom kravene som stilles til volum og tverrfaglighet.