

Arbeidstilsynet

På jobb for et godt arbeidsliv

Årsrapport for 2013



Arbeidsmiljøet i Norge

Det norske arbeidslivet er mangfoldig, og næringer og virksomheter er forskjellige med ulike utfordringer. Mange arbeidstakere i Norge har et godt arbeidsmiljø, Arbeidstilsynet ser likevel tydelige utfordringer langs to akser; et stadig hardere arbeidsliv med sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet på den ene siden og at altfor mange virksomheter ikke har det mest grunnleggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet på plass slik at sykdom, skader og ulykker kan forebygges. Systematisk HMS-arbeid er selve grunnpilaren i et forsvarlig og godt arbeidsmiljø. Det er også grunnpilaren i Arbeidstilsynets innsats og det er derfor viktig at vi har en sterk og tydelig rolle som forebyggende etat. Vi skal forebygge at arbeidstakere blir syke, skadet eller dør - og tilsyn er vårt viktigste virkemiddel for å bidra til at folk er like friske når de drar fra jobb, som da de kom, slik at de har forutsetninger til å stå i arbeidslivet så lenge som mulig.

Som tilsynsmyndighet er vi opptatt av det som først og fremst er farlig og uforsvarlig. Helse-, miljø og sikkerhet er i mer enn formelle krav, det handler også om holdninger, handlinger og tro på at arbeidsmiljøarbeid gir effekt.

Sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet

Sosial dumping er en av de største utfordringene vi har for å opprettholde et anstendig arbeidsliv i Norge. Arbeidstilsynet ser i dag en negativ utvikling mot et arbeidsliv der utsatte grupper har ulovlige og uforsvarlige arbeidsforhold. Vi registrerer flere tilfeller av sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet og vi prioriterer vår innsats mot useriøsitet høyt.

Arbeidstilsynet har i 2013 avdekket alvorlige saker både i de mer organiserte og i de uorganiserte delene av arbeidslivet. Arbeidstilsynets tilsyn har effekt, Fafo sier i sin evaluering av tiltak mot sosial dumping at innsatsen fra Arbeidstilsynet har vært godt gjennomført med mange positive resultater.

Dette til tross for at vi erfarer at sosial dumping brer om seg og at virksomhetene stadig finner nye måter å omgå regelverket på. Generelt er vårt inntrykk at de useriøse virksomhetene synes å være kjent med hva som skal til for å vanskeliggjøre vårt kontrollarbeid. Ulovligheter dekkes til på en mer gjennomført måte og vi ser flere tilfeller av alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. For Arbeidstilsynets inspektører er det utfordrende å avdekke og dokumentere grove brudd på bestemmelser om lønn og arbeidstid for utenlandske arbeidstakere. Vi erfarer ulike organisasjonsformer for å omgå allmenngjøringsforskrifter og arbeidsmiljølovens arbeidsgiveransvar, for eksempel bruk av enkeltmannsforetak som proformaordning. Ulike stråselskaper hvor det er vanskelig å finne arbeidsgiver er også en kjent problemstilling. Det samme gjelder doble og triple sett med arbeidskontrakter; en versjon til arbeidstaker, en versjon til byggherre, en versjon til Arbeidstilsynet. Risikoen for et todelt arbeidsliv er til stede og i tillegg er det slik at seriøse virksomheter sliter i konkurransen med useriøse aktører. For å motvirke dette har Arbeidstilsynet et bredt virkemiddelapparat hvor tilsyn er det viktigste. Gode risikovurderinger og effektiv ressursbruk er viktige forutsetninger for å kunne møte utfordringene på best mulig måte. Arbeidstilsynet har de siste årene gjort mange grep for å kunne nå frem best mulig, blant annet gjennom nye langsiktig strategier, bedre inspektørenes verktøykasse og tilpasse organisasjonen slik at den blir bedre tilpasset utfordringene.

Arbeidstilsynet har i 2013 styrket innsatsen mot sosial dumping. Sosial dumping er kontrollert i 5 165 tilsyn, nesten en fordobling fra 2012. Spesielt i renholdsnæringen har vi gitt mange reaksjoner med bakgrunn i funnene vi har gjort, men også i helse- og sosialsektoren har vi hatt en stor innsats. Innleie og utleie og ulykkesforebygging er temaer som har hatt særskilt fokus. Gjennom denne innsatsen har Arbeidstakere fått lovlige arbeidsbetingelser og virksomheter har blitt bedre på å

Nøkkeltall for 2013

15 964 tilsyn

65 pst reaksjonsgrad

388 stansinger

154 anmeldelser

2 362 tvangsmulkt

4 930 tips

11 500 medieoppslag,

90 000 henvendelser
behandlet i
Svartjenesten

9 000
innsynsbegjæringer

arbeide systematisk for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet har bidratt til å fremme et seriøst og anstendig arbeidsliv og hindret sosial dumping.

I tillegg til brudd på lovverket Arbeidstilsynet forvalter, ser vi mange indikasjoner på svart aktivitet og brudd på regelverk som håndheves av andre etater, for eksempel skatt og politi. Vi arbeider kontinuerlig med å finne nye måter å møte utfordringene på og ønsker et sterkere samarbeid mellom etatene for å bekjempe arbeidsmiljøkriminalitet. Samtidig ser vi at det ofte kreves mer ressurser for å iverksette nye tiltak, vi mener at en felles bruk av flere etaters virkemidler vil gjøre det vanskeligere å bedrive arbeidsmiljøkriminalitet.

Fravær av grunnleggende systematisk HMS-arbeid

En annen sentral erfaring vi har gjort oss, er at mange virksomheter ikke har det mest grunnleggende innenfor helse-, miljø og sikkerhet på plass. Det vil blant annet si å kartlegge, risikovurdere, iverksette tiltak, at de velger verneombud og er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. Virksomhetene er nokså gjennomgående flinkere til å reparere enn å forebygge. I tilsyn avdekker vi ofte en kombinasjon av brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om sikkerhet, arbeidstid og kontraktsvern.

Mangelfullt systematisk HMS-arbeid skaper ikke i seg selv like mange overskrifter i media som sosial dumping og arbeidskriminalitet. Men det er ikke mindre viktig. Og det kan få minst like dramatiske konsekvenser. Fremdeles er det for mange som skader seg og blir syke på jobb. Vi hadde mange dødsulykker i 2013 – hvor unge mennesker mistet livet på jobb. Når vi går inn i disse sakene, ser vi at det ofte er det mest grunnleggende som mangler; risikovurdering, verneutstyr, opplæring. Rett og slett manglende forebygging. Dødstallene er altfor høye, og mange kunne vært unngått.

Arbeidstilsynet har i 2013 gjort mye for å forebygge arbeidsrelaterte sykdommer, skader/ulykker og fremme inkludering. Arbeidstilsynet ønsker å styrke det forebyggende arbeidet gjennom å fokusere på arbeidsbetingelsene i virksomhetene. Lovlige arbeidsbetingelser og et levende og systematisk HMS-arbeid er nødvendig for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet har gjennomført nesten 16 000 tilsyn i 2013, dette er en økning på 5 prosent fra 2012. Tilsynene er både korrigerende for virksomheten der og da samtidig som at de innebærer læring slik at brudd på arbeidsmiljøloven ikke oppstår på et senere tidspunkt.

I tillegg har Arbeidstilsynet gjennomført en rekke veiledningstiltak for å forebygge. Særsilt i satsingen ny i arbeidslivet har det vært fokus på veiledning for å gjøre nye i arbeidslivet kjent med arbeidsmiljølovens krav. Å gi målgruppen kunnskap om betydningen av et godt arbeidsmiljø vil være med på å skape holdninger som bidrar til bedre forebygging og bedre arbeidslivsstandard på sikt. Kunnskap bidrar til at nye arbeidstakere forstår hvorfor det er viktig å følge regelverket, i tillegg til at de vil settes bedre i stand til å gjøre det. Gjennom god veiledning bidrar Arbeidstilsynet til å øke både evnen og motivasjonen til å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade.

Arbeidstilsynets årlige risikovurderinger skal blant annet vurdere hvilke næringer som har særskilte utfordringer knyttet til ulike tema. Dette gir Arbeidstilsynet mulighet til i tilsynene å ha fokus på de arbeidsmiljøfaktorene som påvirker arbeidstakerne mest negativt. I 2013 har 10 600 tilsyn hatt dette fokuset, de fleste rettet mot organisatoriske arbeidsbetingelser. I tillegg har 80 prosent av alle tilsyn som er gjennomført minst ett kontrollpunkt rettet mot organisatoriske arbeidsbetingelser. Tilsynene har en reaksjonsprosent på 66, noe som underbygger at det er behov for en særskilt innsats rettet mot organisatoriske arbeidsbetingelser. Risikobaseringen av tilsynene sikrer at Arbeidstilsynet bruker ressursene der de trengs mest.

Ny strategisk plan-periode fra 2013

Arbeidstilsynet gikk inn i en ny fireårig strategisk planperiode i 2013 med målsetting om å bidra til å løfte arbeidsmiljøtilstanden i de næringene som har de største arbeidsmiljøutfordringene. Vi skal i tillegg til å prioritere tilsynsaktiviteten mot spesielt utsatte næringer, gjennomføre tilsynsaktiviteter basert på årlige prioriteringer og aktivt følge opp tips om brudd på arbeidsmiljølovgivningen. Tips og meldinger er en viktig kilde til informasjon for oss og vi følger opp de mest alvorlige henvendelsene og bruker dem aktivt i utvelgelsen av virksomheter vi skal føre tilsyn med. De som er nye i arbeidslivet mangler ofte erfaring og kunnskap om arbeidsmiljø og HMS, og utsettes derfor for økt risiko. Vi skal følge opp både unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter. Arbeidstilsynet jobber altså langsiktig, men skal i tillegg være fleksible til å kunne håndtere nye utfordringer som oppstår i arbeidslivet.

Samarbeid med partene i arbeidslivet er viktig i vårt forebyggingsarbeid for å stimulere til varige arbeidsmiljøforbedringer. De er tette på virksomhetene og bransjene, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og har verdifull innsikt i utfordringene. En styrking og utvikling av det operative samarbeidet med en tydelig ansvarsdeling mellom etatene og partene, er en prioritert oppgave i planperioden. Det er viktig for Arbeidstilsynet at partene er med og drøfter hvordan vi kan samarbeide best mulig, dette også for at vi skal få et omforent bilde av utfordringene i arbeidslivet. Det er nå utarbeidet spilleregler for samarbeidet, og det er definert områder for samarbeid for hvor vi skal arbeide sammen og hvor vi skal gjøre en innsats hver for oss.

I 2013 har arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vært tettere på satsingene våre innen renhold, helse og sosial, bygg og anlegg samt satsingen ny i arbeidslivet for å bidra til å innrette aktiviteten vår best mulig. Det ble også startet et samarbeid om kunnskapsgrunnlag, risikovurdering og prioritering av Arbeidstilsynets utadrettede aktivitet ut over satsingene i 2013. Videre la vi i fjor ned et betydelig veiledningsarbeid i samarbeid med partene i forbindelse med nye arbeidsmiljøforskrifter gjennom lansering av «Arbeidsmiljøguiden», åpne informasjonsmøter og distribusjon av veiledningsmateriell særlig rettet mot små virksomheter. Dette har blitt godt mottatt av partene.

Vi erfarte også i 2013 at arbeidsmiljøloven jevnlig ble utfordret på arbeidstidskomiteet og at temaet var oppe i mediebildet og i samfunnsdebatten. Dette gjaldt innenfor mange deler av arbeidslivet, men kanskje i helsevesenet spesielt. Å jobbe mye i perioder kan være positivt og nødvendig, men vi har sett eksempler på 35 timers vakter uten søvn og 100 timers uker i to måneder i strekk på norske sykehus. Arbeidsmedisinsk forskning er tydelig på at det er forbundet helserisiko ved lang arbeidstid. Dette har også vært vårt budskap ut til aktørene i arbeidslivet - eventuelle endringer må være basert på kunnskap om hvilke konsekvenser dette vil medføre for sikkerheten og arbeidstakernes helse. Det er helt nødvendig å finne den riktige balansen mellom behovet for vern, for de som trenger det, og fleksibilitet, for de som ønsker det. Arbeidstilsynet er ikke opptatt av alle små detaljer, men de grove, planlagte bruddene over tid som kan utgjøre en sikkerhetsrisiko og gjøre at det kan være uforsvarlig å være på jobb.

Arbeidstilsynet får stadig tildelt nye oppgaver som vi skal sørge for å løse på en god måte. Vi er opptatt av at etaten skal ha tilstrekkelig kunnskap og kompetanse til å opprettholde høy faglig integritet og kvalitet i alle våre beslutninger, vedtak og aktiviteter. Kompetanseutvikling blant våre ansatte er derfor noe vi både har satset mye på og som vi skal satse mye på fremover.

Ingrid Finboe Svendsen
Direktør for Arbeidstilsynet

Innholdsfortegnelse

1.	Innsats mot sosial dumping og useriøsitet	5
2.	Satsing helse- og sosialsektoren	10
3.	Satsing renholdsbransjen	13
4.	Satsing ny i arbeidslivet	18
5.	Tilsynsaktivitet basert på årlige prioriteringer	21
6.	Inkluderende arbeidsliv	25
7.	Strategier og planer for å spre og øke kunnskap	27
8.	Regelverksplan og tvisteløsningsnemda	31
9.	God og samordnet innsats på HMS-området	32
10.	Tillit og troverdighet i forhold til offentligheten, samt sikre enhetlig opptreden overfor virksomhetene	34
11.	Øvrige styringsparametere og rapporteringskrav	35

Arbeidstilsynets årsrapport er en vurdering av oppnådde resultater og bruk av midler i forhold til mål gitt i tildelingsbrevet, jamfør tildelingsbrevets punkt 2.1 og 2.2 om rapporteringskrav og styringsparametere. Tilleggstildelinger er beskrevet spesielt i henhold til resultater og ressursanvendelser. I våre vurderinger har vi vektlagt hvordan aktivitetene har bidratt til å realisere overordnede mål, jamfør rapporteringskrav gitt i tildelingsbrevet.

Årsrapportens kapittel 1-6 er en vurdering av delmål 1 og 3 gitt i prop. 1 S (2012-2013), kapittel 7 er en vurdering av delmål 4. Kapittel 8-10 er en vurdering av tilleggsoppdrag gitt i tildelingsbrevet, og kapittel 11 gir en helhetlig redegjørelse av styringsparametere samt tilleggskrav til rapportering.

Årsrapport for 2013 har en noe endret struktur fra tidligere år. Rapporten vurderer alle rapporteringskrav og styringsparametere ut fra prioriterte oppgaver gitt i tildelingsbrevet og er dermed ikke uttømmende i forhold til Arbeidstilsynets samlede aktivitet. Arbeidstilsynet har en rekke tilsynsaktiviteter som ikke er omtalt, og etaten har flere lovpålagte oppgaver som for eksempel byggesaksbehandling som ikke er omtalt. Blant annet har Arbeidstilsynet behandlet omtrent 3 300 byggesaker i 2013. Ny struktur er også tilpasset nye krav til årsrapportering gjeldende fra og med neste år, men er ikke uttømmende i forhold til nye krav. Tidligere er det utarbeidet vedlegg for særskilt rapportering for sosial dumping og godkjenningsordning renhold, denne rapporteringen nå en del av hoveddokumentet.

Vedlegg:

Vedlegg A: Sikkerhetstilstanden i Arbeidstilsynet

Vedlegg B: Likestillingsrapport for Arbeidstilsynet

1. Innsats mot sosial dumping og useriøsitet

Bekjempelse av sosial dumping har vært en prioritert oppgave for Arbeidstilsynet i en årrekke. Oppgaven skiller seg vesentlig fra det ordinære forebyggende arbeidet etaten bidrar til. Sakene er ofte svært komplekse og vi ser tilfeller av mer organisert ulovlighet og alvorligere brudd. Det krever mer og mer for våre inspektører å være ute på slike tilsyn.

Arbeidstilsynet har i 2013 styrket tilsynet mot sosial dumping. Som tabellen viser er forhold relatert til sosial dumping kontrollert i 5165 tilsyn, en nesten fordobling fra 2012. Økningen skyldes en reell utvidelse av hvordan Arbeidstilsynet følger opp sosial dumping. Dette skjer dels ved at nasjonale aktivitetene spesielt rettet mot avdekking av sosial dumping er videreført. I tillegg er kontrollpunkt knyttet til sosial dumping tatt inn i andre aktiviteter som også er rettet mot andre arbeidsmiljøutfordringer. I om lag 2900 tilsyn er det gitt minst en reaksjon, og det er gitt totalt 5759 reaksjoner i tilsynene.

Tabell: Nøkkeltall for Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping

	Planperiode 2008-2012*					Planperiode 2013-2016**
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tilsyn	2064	2416	2930	2651	2767	5165
Tilsyn med reaksjon	1532	1640	1969	1858	2046	2890
Reaksjoner	4063	3831	4205	3997	4616	5759

*Data for Satsingsområde sosial dumping for 2008-2012 per 28.01.14.

**I planperioden 2013 til 2016 har Arbeidstilsynet utvidet satsingen mot sosial dumping utover den målrettede aktiviteten. Samtidig er det tatt i bruk et forbedret fagsystem for registrering av opplysninger fra tilsynene.

Dersom vi ser nærmere på tilsynsaktiviteten mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet, ser vi at det totalt sett er det gjennomført om lag 1800 målrettede tilsyn mot sosial dumping. Disse er direkte sammenlignbare med tilsynsaktiviteten som er rapport tidligere år. Fra 2013 er sosial dumping og useriøsitet inkludert som ett av flere tema i over 3300 tilsyn i andre aktiviteter. Disse tilsynene har i større grad et forebyggende fokus, og konkret mistanke om sosial dumping har i mindre grad vært avgjørende for valg av virksomheter. Arbeidstilsynet erfarer likevel at sosial dumping er et fenomen i norsk arbeidsliv som krever både aktiv bekjempelse og bred forebygging. I halvparten av disse tilsynene er det gitt reaksjoner knyttet til sosial dumping, og gitt i overkant av 2700 reaksjoner knyttet til disse kontrollpunktene.

Tabell: Nøkkeltall for Arbeidstilsynet innsats mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet

Aktivitet	Gjennomførte tilsyn	Gjennomførte tilsyn med reaksjon	Reaksjoner	Reaksjonsprosent
Tilsyn med flere tema	3367	1678	2752	50 %*
Spesifikke sosial dumping tilsyn	1798	1212	3007	67 %**
Sum	5165	2890	5759	56 %

*Reaksjonsprosent på kontrollpunkter tilhørende tema sosial dumping. Det kan også være gitt andre reaksjoner i tilsynet.

**Reaksjonsprosent uavhengig av type reaksjon i tilsynet

Av andre tilsynsaktiviteter som har fulgt opp kontrollpunkter knyttet til sosial dumping finner vi blant annet næringssatsingen i renhold. Her har Arbeidstilsynet gjennom tilsyn lagt vekt på å følge opp tiltakene som er innført for å fremme seriøsitet i næringen, og det er gitt mange reaksjoner relatert til dette. Tilsynene så langt har hovedsakelig vært gjennomført hos bestillere av renholdstjenester. Funnene så langt indikerer i større grad informasjons- og veiledningsbehov hos virksomhetene, og ikke sosial dumping som sådan. Å styrke kunnskap og rutiner hos bestillere er samtidig et viktig bidrag for å fremme seriøsitet og hindre sosial dumping i renholdsnæringen. Innenfor helse og sosial har innleie vært et sentralt tema, og forholdene for innleide utenlandske arbeidstakere spesielt har vært tatt opp i en del tilsyn der hvor det har vært relevant. Det er gitt relativt få reaksjoner knyttet til dette, noe som er positivt. Det rapporteres særskilt for næringssatsingene i årsrapporten.

Det har vært viktig og relevant å utvide kontrollen med sosial dumping utover de målrettede aktivitetene. Arbeidstilsynet vurderer en videre utvidelse av arbeidet videre i næringssatsingene mot bygg og anlegg, transport og overnatting og servering senere i planperioden. Nøkkeltall for disse aktivitetenes oppfølging av sosial dumping sees i tabellen under.

Tabell: Tilsyn som har vurdert kontrollpunkt knyttet til forebygging av sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet fordelt på aktivitet

Tilsynsaktiviteter	Tilsyn	Reaksjoner	Reaksjonsprosent
Satsing renhold	1415	2023	75 %
Ulykkesforebygging	990	368	37 %
Satsing helse og sosial	503	64	11 %
Utleie og innleie	168	161	45 %

Hovedfunn fra målrettede tilsyn mot sosial dumping

Arbeidstilsynet har videreført en nasjonal tilsynsaktivitet mot sosial dumping også i 2013. Egne sosial dumping tilsyn skjer som oppfølging av tips og informasjon om høyrisiko-virksomheter. Generelt oppfatter vi at det er vanskeligere enn før å avdekke sosial dumping dersom arbeidstakerne ikke gir oss riktig informasjon. Dokumentasjon synes ofte grei og i samsvar med norske regler. Vi vet at dette i mange tilfeller ikke gjenspeiler de reelle forholdene. Utenlandske virksomheter på oppdrag i Norge er den største utfordringen. Samarbeid mellom myndighetene om kontroller vil bidra til å avdekke flere lovbrudd og lette vårt tilsynsarbeidet.

Tabell: Nøkkeltall for nasjonal tilsynsaktivitet «Forebygge sosial dumping/ egne sosial dumping tilsyn» etter hovednæring

Hovednæring	Tilsyn	Tilsyn med reaksjon	Reaksjoner	Reaksjonsprosent
Bygge- og anleggsvirksomhet	800	543	1105	68 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	471	347	1220	74 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	142	87	177	61 %
Forretningsmessig tjenesteyting	128	87	176	68 %
Industri	69	43	110	62 %
Transport og lagring	50	19	26	38 %
Udefinert	36	17	47	47 %
Omsetning og drift av fast eiendom	30	22	49	73 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	29	22	52	76 %
Andre	51	26	46	51 %
Totalsum	1798	1212	3007	67 %

Innenfor den målrettede aktiviteten gjennomføres det flest tilsyn i bygg- og anleggsnæringen og overnattings- og serveringsnæringen. Bileie og bemanningsforetak følger deretter. I 2013 er det gitt reaksjon i 67 prosent av tilsynene. De fleste reaksjoner er hjemlet i arbeidsmiljøloven og forskriftene. Brukte hjemler er ID-kort i bygg- og anleggsbransjen, kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 om arbeidskontrakter, samt en rekke HMS-relaterte hjemler. Hjemlene i allmenngjøringsloven er knyttet til utlevering av opplysninger, lønn og ytelser i henhold til allmenngjøringsforskriften og forskrift om påseplikt for oppdragsgiver. Hjemlene i utlendingsloven knytter seg til opphold for arbeid for arbeidstakere fra land utenfor EØS og brukes for innhenting av opplysninger og etablere lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med vilkårene i oppholdstillatelsen.

Tabell: Overordnet hjemmelsbruk for nasjonal tilsynsaktivitet «Forebygge sosial dumping»

Overordnet hjemmelsbruk	Antall hjemler
Hjemmel i arbeidsmiljøloven	1775
Hjemmel i allmenngjøringsloven	306
Hjemmel i utlendingsloven	37
Hjemmel i forskrift	1135
Antall reaksjoner	3007

KOMMENTAR: Viser direkte hjemler i hhv lov og forskrift. Det kan registreres mer enn en hjemmel per reaksjon. Antall hjemler er derfor større enn antall reaksjoner

Bruk av enkeltmannsforetak kan være en proforma ordning og dermed omgåelse av allmenngjøringsforskrifter og arbeidsmiljølovens arbeidsgiveransvar. I tilsynet mot sosial dumping foretar

etaten en konkret vurdering etter kriterier gitt av rettspraksis av hvorvidt det reelt sett er et arbeidstaker – arbeidsgiverforhold vi står overfor.

Vi har stor tro aktiviteter rettet mot oppdragsgivere for å få iverksatt forebyggende tiltak i leverandørkjedene. Påseplikten for oppdragsgivere følges opp innenfor de allmenngjorte områder og det er i 2013 gitt over 1 900 pålegg knyttet til manglende rutiner for oppdragsgivers etterlevelse av påseplikten. I 2014 vil tilsyn med det offentliges etterlevelse av forskriften stå sentralt, både som egne oppdragsgivertilsyn, men i stor grad også som ledd i tilsynssaker der vi har avdekket sosial dumping eller har sterk mistanke om at det foregår sosial dumping.

Selv om vi ser at utfordringene med sosial dumping, useriøsitet og arbeidsmiljøkriminalitet øker ser vi at vår innsats har effekt. Til tross for utfordringene med å nå igjennom til alle erfarer vi at våre tilsyn bidrar til å fremme et seriøst og anstendig arbeidsliv og at vi hindrer sosial dumping. Og vi øker innsatsen, noe som tilsynstall og kontrollpunkter bekrefter. At vår innsats har effekt blir bekreftet av Fafos evaluering av tiltak mot sosial dumping. De sier at innsatsen fra Arbeidstilsynet har vært godt gjennomført med mange positive resultater.

Tilstandsvurdering fra prioriterte næringer

Bygg og anleggsnæringen

En stor del av tilsynet er ført i den uorganiserte og mindre delen av byggenæringen inkludert privatmarkedet, og vi finner et stort innslag av useriøsitet med sosial dumping, farlige arbeidsforhold og sterke indikasjoner på ulike skatte- og avgiftsunndragelser. Mange av virksomhetene er svært mobile og er borte før tilsynssaker er avsluttet, dette til tross for at vi har fokus på effektiv og rask saksbehandling. Vi har eksempler på at virksomheter og arbeidstakere har forsvunnet natten etter at tilsynet er gjennomført. De mobile utenlandske virksomhetene utgjør en særlig stor utfordring. Saker i den organiserte delen av bransjen avdekkes også jevnlig. Selv om mange entreprenører legger stor vekt på seriøsitet og systematisk oppfølging av sikkerhet og seriøsitet hos underentreprenører, ser vi at det jevnlig blir avdekket tilfeller med grove brudd på allmenngjøringsforskrift og arbeidsmiljølov. De fleste tilfellene skjer med lange leverandørkjeder og særlig der det brukes utenlandske virksomheter. Dersom lange leverandørkjeder unngås vil det bli lettere for entreprenøren å ha god nok oversikt og kontroll, samtidig som at det for Arbeidstilsynet blir lettere å utøve vår rolle.

I 2013 har flere virksomheter fått pålegg om ID-kort enn i 2012. Det er gitt over 900 slike pålegg. Arbeidstilsynet erfarer at manglende ID-kort er en god indikasjon på useriøsitet, svart aktivitet og liten vilje til å følge regelverket. Vi ser også økende tendens til misbruk av ID-kortene. Vi inndrar flere kort i tilsynet som er utgått eller er fra tidligere arbeidsgiver. Det er også flere tilfeller hvor mange arbeidstakere deler på ett eller et par kort og andre tegn på misbruk av ordningen.

Kort om aksjon mot utenlandske steinleggere

Arbeidstilsynet har i perioden mai til oktober 2013 gjennomført tilsyn mot omreisende steinleggere fra Storbritannia og Irland i samarbeid med politiet og Skatteetaten. Tilsynene har avdekket svart arbeid, sosial dumping, manglende sikkerhet og grov utnyttning av til dels svært svakerestilte arbeidstakere, deriblant mindreårige. De irske og engelske steinleggerne som ble kontrollert er alle stanset, og mange politianmeldt. For å styrke innsatsen ble det etablert samarbeid med Brønnøysundregistret. Arbeidstilsynet sjekket oppgitte adresser for steinleggervirksomheter og ga Brønnøysundregisteret informasjon om mulig fiktive adresser. Resultatet ble at Brønnøysundregisteret slettet over 242 virksomheter fra sine registre. Aksjonen viser at et effektivt og koordinert samarbeid mellom flere myndigheter gir bedre resultater. Dette samarbeidet vil bli forsterket i 2014.

Satsning mot utelivsnæringen

Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomført en rekke tilsyn i utelivsbransjen. I alt er det gjennomført 948 tilsyn i hele næringen, av disse er nær 500 spesifikt innrettet mot sosial dumping. Tre av fire virksomheter har fått reaksjoner. Det Arbeidstilsynet typiske finner i tilsynene i utelivsbransjen er:

- ✓ Arbeidsavtale, enten helt manglende eller med mangelfullt innhold
- ✓ Manglende registrering av arbeidstid på hver enkelt arbeidstaker
- ✓ Manglende tilknytning til bedriftshelsetjeneste (BHT)
- ✓ Boforhold som er kritikkverdige på en annen måte

✓ Manglende utbetaling av overtid

Mange virksomheter bruker arbeidstakere som ikke har lovlig opphold i Norge. Flere av tilsynene er gjennomført sammen med kommuner, politi, Skatteetaten, Mattilsynet og Tollvesenet.

Verft, næringsmiddelindustri, landbruk og transport

Arbeidstilsynet har mot slutten av året gjennomført noen få tilsyn mot sosial dumping i *verft*. Disse er fortsatt under oppfølging. Årsaken til det lave aktivitetsnivået i 2013 er behov for gjennomgang av vår tilsynspraksis etter høyesterettsdommen i den såkalte verftssaken som falt i mars. Her ga høyesterett staten medhold i at Tariffnemndas forskrift om allmenngjøring av Verkstedoverenskomsten for skips- og verftsindustrien ikke var i strid med EØS-retten. Forskriften var heller ikke ugyldig av andre grunner.

Næringsmiddelindustrien og særlig fiskeindustrien har svært mange utenlandske arbeidstakere ofte formidlet av utenlandske bemanningsforetak som spesialiserer seg på næringen. Næringen er ulykkesutsatt og vi får mange meldinger om personskader. I tilsynet avdekkes problemer knyttet til arbeidstid, sikkerhet og det forebyggende arbeidet, opplæring og i noen tilfeller også innkvartering. Enkelte virksomheter har organisert seg slik at produksjonen er outsorcert med en eller flere underleverandører av utenlandsk arbeidskraft. Vi har også registrert at noen virksomheter for å unngå likebehandlingsprinsippet ser ut til å ha endret innleiekontrakter til entrepriser.

I *landbruket* er tilsyn mot sosial dumping gjennomført under innhøstingsperioden fra mai-september. Årets tilsyn har avdekket tilfeller av ulovlig lave lønninger, brudd på reglene om arbeidstid, arbeidskontrakter, arbeidslokaler og innkvartering.

I *transportnæringen* er det primært mindre biler på mer lokale oppdrag som er fulgt opp i 2013.

Problemstillingene vi møter i en del virksomheter er manglende eller ufullstendige arbeidskontrakter, brudd på arbeidstidsbestemmelsene, manglende overtidsbetaling i tillegg til manglende oppfølging av HMS. Noen tilsyn er gjennomført som samarbeid mellom flere etater, bla vegvesen, skatteetat, NAV-kontroll, politiet, tolletaten.

Informasjons- og veiledningstiltak

Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) i Oslo, Stavanger og Kirkenes som Arbeidstilsynet driver sammen med Skatteetaten, UDI og politiet, har som formål å bidra til at arbeidsinnvandringen kan skje på god og lovlig måte. Arbeidstilsynets hovedoppgave på SUA er å gi informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere om rettigheter og plikter i arbeidslivet i Norge. I 2013 har Arbeidstilsynet mottatt 3470 besøkende på servicesentrene fordelt med 2609 i Oslo, 824 i Stavanger og 37 i Kirkenes. Vi ser særlig en økning i henvendelser om manglende utbetaling av lønn, lønns slipper og arbeidskontrakter.

Workinnorway.no - den nye nettveiviseren for arbeidsinnvandrere og utenlandske virksomheter, ble lansert i 2013. NAV har ledet arbeidet med deltagelse fra Arbeidstilsynet, politiet, skatteetaten og UDI. Nettveiviseren skal gjøre det lettere for utenlandske arbeidssøkere å finne jobb, etablere seg i Norge og få oversikt over regler om opphold, skatt, arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

Av andre informasjonstiltak er særlig den polske svartelefonen og mailtjenesten viktig. Pågangen av henvendelser er fortsatt stor. Svartjenesten i Bodø mottar også mange telefoner fra arbeidsinnvandrere. Det er fortsatt stor medieinteresse for saker og spørsmål knyttet til sosial dumping både i nasjonale og lokale medier.

Regionale Verneombud

Ordningen med 12 regionale verneombud for renhold og overnattings- og serveringsbransjen fordelt med 4 i Oslo og 2 i henholdsvis Kristiansand, Bergen, Trondheim og Tromsø, er i løpet av året kommet godt i gang. Verneombudene som startet opp 1 mars har i 2013 gjennomført 937 virksomhetsbesøk i en rekke mindre virksomheter innen de tre bransjene. Under besøkene har bedrifter fått råd og veiledning om verneombud og vernetjenesten og HMS. Saker er også meldt videre til Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet samarbeider godt med de regionale verneombudene i bygg- og anleggsbransjen som bidrar med mange tips informasjon om virksomheter som følges opp i tilsynet, blant annet er mange av tilsynene med steinleggerne utløst av informasjon fra de regionale verneombudene.

Styrking av den felles innsatsen mot sosial dumping

Bekjempelse av sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet krever målrettet innsats og tett samarbeid med andre etater. Arbeidsmarkeds kriminalitet er i løpet av året blitt et begrep som myndighetene og partene samler seg bak. Sosial dumping og arbeidsmiljøkriminalitet inngår som ett av flere problemer i arbeidsmarkeds kriminaliteten. Økonomisk kriminalitet, skatte- og avgiftsunndragelser, bruk av arbeidskraft uten lovlig opphold i Norge er andre problemstillinger.

Arbeidstilsynet, Skatteetaten, UDI og POD har alle sagt at det er nødvendig å styrke samarbeidet mellom myndighetene for å motvirke økende arbeidsmarkeds kriminaliteten og økonomisk kriminalitet. Samarbeidet med Skatteetaten er blitt styrket i 2013. Et eksempel på dette er samarbeidspiloten mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten og kemner i Bergen hvor det under ledelse av Arbeidstilsynet er etablert eget kontor hvor medarbeidere fra de tre etatene sitter samlet.

Innsatsen mot sosial dumping og useriøsitet skjer også i dialog og samarbeid med arbeidslivets parter og aktuelle bransjeorganisasjoner. Nytt i 2013 er samarbeid med Byggenæringens Landsforening og Fellesforbundet om utarbeidelse av veileder til virksomhetene for å forebygge at ulike språk gir opphav til økt ulykkesrisiko på byggeplassene. Veilederen vil foreligge i løpet av første halvår 2014.

I 2013 ble det gjennomført en intern kartlegging av inspektørenes erfaringer fra disse tilsynene. Kartleggingen ble gjennomført både ved spørreskjema og strukturerte intervju med inspektørene med aller mest erfaring. Kartleggingen tar både for seg overordnede utviklingstrekk, inntrykk fra bygg-, renhold- og overnatting og serveringsnæringene, samt forhold knyttet til inspektørrollen. Arbeidstilsynet utarbeider blant annet en fagrapport på bakgrunn av kartleggingen som vil bli publisert i løpet av første kvartal 2014.

Tilleggstildeling til prosjekt innleide arbeidstakere

Forskningsprosjektet som ser på bruk av innleid arbeidskraft i verftsindustrien, petroleumsanlegg og offshore er godt i gang. Forskningsprosjektet utføres av FAFO og institutt for industriell økonomi og teknologiledelse ved NTNU. Undersøkelsen ser på flere tema om bruk av innleid arbeidskraft som omfang av innleie, motiver for bruk av innleie, styring av arbeidsmiljø, risikoforhold i arbeidsmiljøet og virksomhetenes forståelse av regelverk knyttet til innleid arbeidskraft. Det gjennomføres både survey-undersøkelser og intervjuundersøkelser blant virksomheter som bruker innleie og leier ut arbeidskraft, og det gjøres intervjuer med tilsynspersonell. Før surveyundersøkelsen ble igangsatt var det en dialog med departementet knyttet til temaene og spørsmålene i undersøkelsen. Prosjektet skal levere rapport i løpet av 2014 og det skal arrangeres et seminar for å formidle resultatene.

Tilleggstildelingen på kroner 1 mill. kroner er benyttet i samsvar med forutsetningene gitt i tillegg til tildelingsbrev.

2. Satsing helse- og sosialsektoren

Arbeidstilsynet gjennomfører i 2013 og 2014 en satsing rettet mot helse og omsorgssektoren. Satsingen skal bidra til bedre arbeidsbetingelser for ansatte i næringen slik at arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager reduseres. Satsingen skal også bidra til å styrke samarbeidet mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud i næringen. Følgende mål er satt for satsingen:

Tabell: Mål for satsing i helse- og sosialnæringen

Bedre arbeidsbetingelser i helse- og omsorgssektoren	Bedre etterlevelse av arbeidsmiljølovens krav i helse- og omsorgssektoren	Styrket partssamarbeid i virksomhetene i helse- og omsorgssektoren	Styrket samarbeid med partene i sektoren sentralt
--	---	--	---

Helse- og sosialnæringen, som sysselsetter mer enn 500 000 arbeidstakere, har forskjellige og sammensatte arbeidsmiljøutfordringer. Næringen er kvinneorientert, turnusarbeid, midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft er utbredt. Flere yrkesgrupper i sektoren utsettes for risikofaktorer som høyt arbeidspress, ubalanse mellom oppgaver og ressurser, tunge løft, omstillinger og vold og trusler. Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager er utbredt og mange rapporterer at det utføres oppgaver uten tilstrekkelig opplæring. I tillegg er helse- og sosialtjenester den næringen som har høyest sykefraværspersent. Sektoren preges også av at det er ulike utfordringer i ulike områder av sektoren.

Dette har vi gjort

Satsingen har i 2013 vært rettet mot allmennlegetjenesten, rådmenn med stab i kommunene og enheter i helse- og omsorgstjenestene.

Tabell: Virkemiddelbruk i helse- og sosial satsingen

	Tilsyn	Veiledning	Premissgivning	Samarbeid med andre
Virkemiddelbruk	☑	☑	☑	☑

Tilsyn

Det har vært gjennomført 1 272 tilsyn i allmennlegetjenesten og enheter i kommunenes helse- og omsorgstjenestene.

Satsing helse og sosial

	Tilsyn
Allmennlegetjenesten	377
Enheter i helse- og omsorgstjenestene i kommuner	887
VYR – uplassert	8
Sum	1272

Tema for tilsyn har vært hvordan ledelse, tillitsvalgte og verneombud i praksis samarbeider for å sikre bedre arbeidsbetingelser i forbindelse med:

- ✓ omstilling og endring
- ✓ bruk av ulike tilknytningsformer
- ✓ bruk og utforming av arbeidstidsordninger
- ✓ bruk og utvikling av nødvendig kompetanse
- ✓ andre organisatoriske, ergonomiske, psykososiale, kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser

I tillegg har satsingen sett på virksomhetens bruk av bedriftshelsetjeneste.

Veiledning

Prosjektet har holdt to veiledningsmøter med informasjon om satsingen for ledere, verneombud og tillitsvalgte i sykehusene under regionalt helseforetak Helse Nord. Vi informerte også om satsingen på samling for alle hovedverneombudene i sykehusene i Norge, og for hovedverneombudene i Helse Sør-Øst. Videre er det orientert om satsingen på årsmøte til Overlegeforeningen og på møte med tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund, avdeling Oslo.

Samarbeid med andre

Vi har etablert to arbeidsgrupper med partene, den ene med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene som representerer rådmannsnivået i kommunene og sosialsektoren, og den andre med organisasjonene som

representerer helseforetakene/sykehusene. I begge gruppene søker vi råd i planleggingen og gjennomføringen av satsingen, og inviterer til samarbeid om aktiviteter som kan bidra til å nå målene i satsingen. Et eksempel er samarbeidet om oppstartskonferansen for satsingen i sykehusene «Samarbeid for et godt arbeidsmiljø» i januar 2014. Prosjektet har i tillegg hatt et møte med Helsedirektoratet og Statens helsetilsyn for å gi gjensidig informasjon og vurdere muligheter for samarbeid.

Premissgiving

Prosjektet har utarbeidet et faktaark om krav til vask av arbeidstøy og krav til garderobes i sykehjem og hjemmesykepleien. Kravene er en presisering av «Forskrift om utførelse av arbeid § 6-7» og er rettet for å unngå smittefare mot multiressistente bakterier. For retningslinjer om vask av tøy, viser vi til bransjestandarden «Smittevern for vaskerier som behandler tekstiler til helseinstitusjoner», laget etter dialog med Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet.

«Dersom de helsefarlige biologiske faktorene ikke kan fjernes eller unngås, skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne får utlevert og blir pålagt å bruke hensiktsmessig arbeidstøy og personlig verneutstyr.»

Dette har vi funnet

I tilsynene fant vi videre mangler i risikovurderinger i forbindelse med omstillinger. Tilsynene har avdekket at ikke alle virksomhetene ivaretar lovens krav til HMS-ressurser i organisasjonene som verneombud og bedriftshelsetjeneste. Det har også blitt avdekket mangel på samarbeid og involvering av verneombudene i arbeid av betydning for arbeidsmiljøet.

Det er gitt en eller flere reaksjoner i 65 prosent av tilsynene.

Kontrollpunkt	Reaksjoner
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	293
Har arbeidsgiver gjennomført nødvendige tiltak og/eller utarbeidet plan som beskriver tiltak for å fjerne eller redusere farer og problemer i arbeidet?	279
Har arbeidsgiver kartlagt de farer og problemer arbeidstakerne kan utsettes for i virksomheten og på denne bakgrunn vurdert risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet?	277
Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?	149
Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	131
Har virksomheten valgt verneombud?	122
Har verneombudet gjennomført nødvendig opplæring?	102
Har arbeidsgiver rutine for å sikre at arbeidstøy og personlig verneutstyr rengjøres og vedlikeholdes slik at smitte ikke blir spredt?	92
Har arbeidsgiver rutine som sikrer at risikovurdering gjøres under planlegging og gjennomføring av omstilling/endring som påvirker arbeidstakernes arbeidsmiljø?	83
Blir verneombudet tatt med på råd i virksomhetens arbeid i både planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	82

Dette har vi oppnådd

Allmennlegetjenesten

Tilsynene i allmennlegetjenesten har medført en større forståelse for betydningen av å jobbe med eget arbeidsmiljø blant legene. En del av legene har ikke i tilstrekkelig grad vært bevisst arbeidsgiveransvaret sitt, og tilsynene har avdekket mangler i kompetansen om arbeidsmiljølovens krav. Gjennomgående er allmennlegetjenesten kjent med at virksomheten må være tilknyttet en godkjent BHT, selv om enkelte har møtt oss med spørsmål om nytten av godkjent BHT-ordning. Tilsynene har vært nyttige og mange legekantor har gjort en god innsats for å rette opp i mangler på HMS-området. Vi oppfatter at det jevnt over i større grad nå er klarlagt hvem som har personalansvar i allmennlegetjenesten enn ved tidligere tilsyn. I mange virksomheter ble det fremhevet betydningen av arbeidet Legeforeningen sentralt har gjort med kvalitetssikring.

Vi har lykkes med å skape forbedringer i formelle strukturer for samhandling og HMS-arbeid.

Kommunene og enheter i helse- og omsorgstjenestene

Arbeidstilsynet har bidratt til økt fokus på betydningen av partssamarbeid i alle virksomhetene det har vært ført tilsyn i. Tilbakemeldinger fra kommunene har også vært at tilsynene har vært nyttige for det videre arbeidet med HMS. Erfaringene er at tidligere tilsyn har hatt effekt over tid. Vi

oppfatter at det stort sett både er kunnskap og vilje til å jobbe med de forholdene som ble påpekt under tilsynene.

For kommunen og private aktører har vi bidratt til å sette samarbeid/medvirkning på agendaen. Arbeidstilsynet har gitt veiledning og skapt økt bevisstgjøring for at arbeidet med HMS er en kontinuerlig prosess. Det har vært god vilje til å ta tak i forhold som ble påpekt. Eksempelvis har flere sett nytten og aktivt tatt tak i bruk av arbeidsplassvurdering og mange synes det har vært nyttig å få veiledning om stikkskadedirektivet. Arbeidstilsynet har i tillegg oppnådd å sette fokus på smittevern. For ansatte har dette en stor betydning i form av at de er mer beskyttet mot smitte av multiressistente bakterier.

Tilsynene innen helse- og sosialnæringen viser at arbeidsmiljøet i virksomhetene har god effekt av et velfungerende partssamarbeid. Det viktigste kommunale virksomheter bør arbeide videre med er:

- ✓ å skape forståelse for kontinuitet i HMS-arbeidet og forankring i hele organisasjonen.
- ✓ å benytte arenaer og vilje til samarbeid og medvirkning til aktivt å løse de utfordringene de står ovenfor
- ✓ jobbe videre med temaene omstilling, risikovurdering og smittevern

Tilsynene har hatt fokus på kunnskap om HMS generelt og utfordringer knyttet til blant annet samhandlingsreformen, reell risikokartlegging, organisering og avviksbehandling. Kommunene har tatt påleggene på alvor og etablert tiltak. De har også fått økt bevissthet rundt krav til vask av arbeidstøy og smittefare.

3. Satsing renholdsbransjen

Et av formålene med å prioritere en satsing innen renholdsnæringen i planperioden 2013-2016 er å sikre en bred tilnærming til de dokumenterte utfordringene som næringen har. Utfordringene er særlig knyttet til organisatoriske arbeidsbetingelser som bl.a. samt ergonomisk og kjemisk eksponering. Det er vanlig med alenearbeid, og få arbeidstakere er organisert. Renholdsnæringen er en av de næringene hvor det rapporteres om høy forekomst av arbeidsrelaterte helseplager, og sykefravær.

Det er videre kjent at det er useriøse virksomheter i bransjen, hvor særlig utenlandske arbeidstakere arbeider under ulovlige og uverdige lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidstilsynet gjennomfører derfor en bred satsing i renholdsnæringen i 2013 og 2014. Gjennom satsingen skal Arbeidstilsynet bidra til at arbeidstakere i renholdsnæringen får lovlige lønns- og arbeidsbetingelser, og at arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager reduseres. Videre skal Arbeidstilsynet gjennom satsingen bidra til at virksomhetene legger til rette for mer inkluderende arbeidsplasser som kan føre til reduksjon i sykefraværet i næringen. Målene for satsingen er gjengitt i tabellen.

Tabell: Mål for satsing i renholdsnæringen

Alle renholdsvirksomheter skal være godkjente i henhold til «Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter»	Alle renholdsvirksomheter skal gjennomføre systematisk HMS-arbeid for å redusere belastninger som kan føre til helseskade	Alle virksomheter som kjøper renholdstjenester skal ha avtale med godkjent renholdsvirksomhet
--	---	---

Hovedtema for aktiviteten i satsingen er godkjenningsordning renhold og de kravene som stilles i forbindelse med å bli en godkjent renholdsvirksomhet.

I tillegg blir følgende tema blitt tatt opp i tilsynene:

- ✓ Organisatoriske arbeidsbetingelser
- ✓ Ergonomiske, og kjemiske arbeidsbetingelser
- ✓ Sosial dumping, lønns- og arbeidsvilkår
- ✓ Innleie av arbeidskraft
- ✓ Forebygging og oppfølging av sykefravær

Dette har vi gjort

Aktiviteten i satsingen er basert på et høyt tilsynsvolum, veiledning om gjeldende regelverk, samarbeid med partene, den nye RVO-ordningen innen renhold og Godkjenningssenheten. Det er opprettet et samarbeid med partene sentralt i 2013. Det er et mål for 2014 å få etablert et godt partssamarbeid regionalt.

Videre så er det etablert samarbeid med de regionale verneombudene innen renhold med faste møtearenaer sentralt og regionalt. Dette for å få en god synergieffekt av de ulike tiltakene rettet mot renholdsbransjen.

Samarbeid med Godkjenningssenheten er viktig slik at Arbeidstilsynet opptrer enhetlig i forhold til de kravene som skal oppfylles for å være en godkjent virksomhet. I tillegg kreves det tett samarbeid, tilrettelagte systemer og gode arbeidsprosesser mellom Godkjenningssenheten og tilsynet ved tilbakekalling av godkjenning.

Tabell: Virkemiddelbruk i renholdssatsingen

	Tilsyn	Veiledning	Premissgiving	Samarbeid med andre
Virkemiddelbruk	☑	☑	☐	☑

I tilsynet har Arbeidstilsynet i 2013 prioritert kontroll med innkjøpere/bestillere av renholdstjenester.

Formålet med disse tilsynene er å kontrollere at de som kjøper renholdstjenester følger regelverket knyttet til godkjenningsforskriften og forskrift om informasjon og påseplikt. Høsten 2013 ble det også gjennomført tilsyn med godkjente virksomheter som tilbyr renholdstjenester. Formålet med disse tilsynene er å sikre at virksomheten faktisk operer i tråd med forutsetningene for godkjenning. I tillegg kontrolleres det at virksomhetene har lovlige lønns- og arbeidsbetingelser samt at det gjennomføres systematisk HMS-arbeid for å forebygge helseskade, uheldig eksponering og arbeidsrelatert sykefravær. Dette er omfattende tilsyn, både i planleggings-, gjennomførings- og etterarbeidsfasen. Arbeidstilsynet teller først opp et tilsyn når

tilsynsrapporten er sendt til virksomheten. Mange av tilsynene som ble utført på slutten av 2013 i godkjente virksomheter vil først rapporteres i 2014.

Tabell: Nøkkeltall

Delaktiviteter	Tilsyn	Tilsyn med reaksjon	Reaksjoner	Reaksjonsprosent
Innkjøpere/bestillere	1452	1106	2440	76 %
Godkjente renholdsvirksomheter	123	87	399	70 %
Ikke godkjente renholdsvirksomheter	1	-	-	-
Tilsyn registrert i annet fagsystem*	149	76	190	51 %
Sum	1 725	1269	3029	74 %

*Det er registrert et mindre antall tilsyn i Arbeidstilsynets tidligere fagsystem for tilsyn – VYR – som ble endelig fases ut fra årsskiftet 2013-14. Disse kan ikke uten videre fordeles på delaktivitet. Datagrunnlaget fra disse tilsynene er dessuten vanskelig sammenlignbart med det resterende, og holdes utenfor videre analyser nedenfor.

I 2013 har Arbeidstilsynet prioritert kontroll og veiledning hos innkjøpere/bestillere av renholdstjenester. På bakgrunn av dette er en stor andel av reaksjonene som er gitt i tilsynene er knyttet til systematisk HMS-arbeid og organisatoriske arbeidsbetingelser.

Dette har vi funnet

Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester, fastslår at det kun er tillatt å kjøpe renholdstjenester fra virksomheter som er godkjent. Dette betyr blant annet at innkjøpere/bestillere av renholdstjenester skal ha ansvar for å følge opp informasjons- og påseplikt om lønns- og arbeidsvilkår ved kjøp av renholdstjenester. Innkjøpere av renholdstjenester får gjennom disse pliktene en svært viktig rolle i arbeidet med å forebygge sosial dumping og sikre trygge tilsettingsforhold i renholdsbransjen.

Arbeidstilsynet har derfor i 2013 fokusert på innkjøpere/bestillere av renholdstjenester, og gjennomført et høyt antall tilsyn mot virksomheter som kjøper renhold.

Målet med denne delen av aktiviteten har vært at virksomhetene skulle få økt kunnskap om de plikter som følger det nye regelverket i henhold til godkjenningsforskriften og forskrift om informasjons- og påseplikt.

I tilsynene erfarte vi at innkjøpere/bestillere av renholdstjenester hadde liten kunnskap informasjons- og påseplikten. Mange hadde imidlertid fått med seg at det ikke er tillatt å kjøpe tjenester fra renholdsvirksomheter som ikke er godkjent. Vi har derfor gitt flest reaksjoner knyttet til informasjons- og påseplikten vedrørende lønns- og arbeidsvilkår og system og rutine for dette.

Tabellen under viser hvor stor andel av virksomhetene som ikke oppfylte lovkravene knyttet til de tre kontrollpunktene som hyppigst medførte en reaksjon fra Arbeidstilsynet. Vi kan slå fast at kravene til informasjons- og påseplikt er lite kjent blant renholdskjøpere. Av 1244 kontrollerte virksomheter, manglet 1063 systemer og rutiner for å påse lønns- og arbeidsvilkår hos renholdslieferandøren (85 %).

Tabell: Kontrollpunkt. Virksomheter registrert med regelbrudd i tilsyn hvor kontrollpunktet ble undersøkt. Andel.

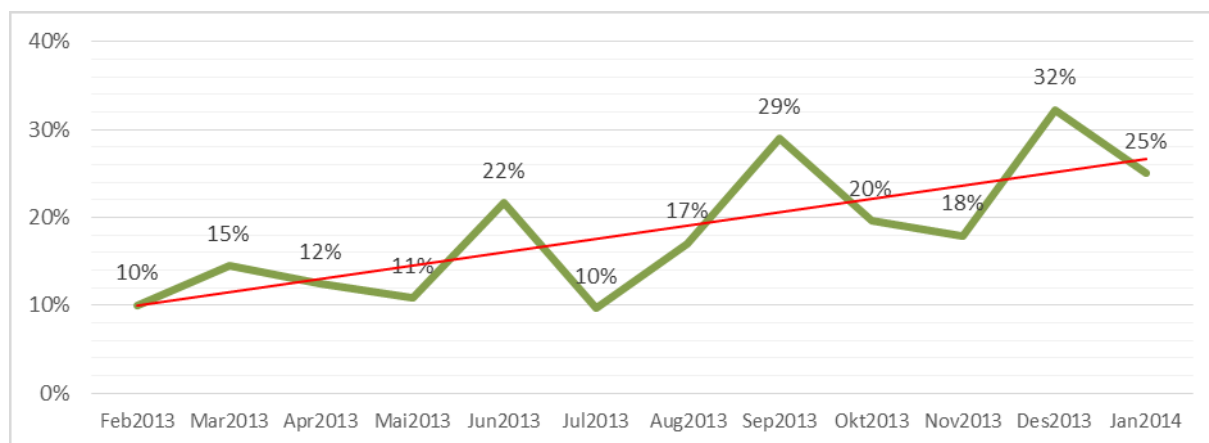
Kontrollpunkt	Andel avvik
Har bestiller av renholdstjenester systemer og rutiner for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos renholdsvirksomheten de kjøper tjenester fra, er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrift for renholdsvirksomheten? (N=1244)	85 %
Har bestiller av renholdstjenester i kontrakten med renholdsvirksomheten, informert om at renholdsvirksomheten arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter? (N=1246)	78 %
Har bestiller av renholdstjenester sørget for å samordne virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid slik at de som utfører renholdsoppdrag, sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø under utførelse av oppdraget? (N=404)	52 %

Registreringene viser samtidig at de fleste retter opp avvikene som er påpekt etter å ha fått varsel om at de vil bli ilagt pålegg fra Arbeidstilsynet, og at de etter å ha hatt tilsyn dermed overholder regelverket som regulerer kjøp av renholdstjenester.

I tillegg er det også slik at etter å ha avdekket en relativt stor kunnskapsmangel og mange regelbrudd, så kan vi lese en gledelig og positiv utvikling ut fra registreringene fra innkjøpertilsynene. Antallet innkjøpere som overholder informasjons- og påseplikten, har vært økende i prosjektperioden. Figuren under viser en månedsvis fordeling av andelen virksomheter som tilfredsstiller kravet om systemer og rutiner for påseplikt, og trenden er at denne andelen øker. Dette har sannsynligvis sammenheng både med Arbeidstilsynets satsing, informasjonstiltak internt i de større nasjonale kjedene, og tiltak fra partenes side. Arbeidstilsynet har dessuten aktivt formidlet resultater til mediene, noe som har bidratt til å gjøre krav til bestillere bedre kjent.

Fortsatt er det slik at mange ikke tilfredsstiller kravene i regelverket. Det er derfor viktig å holde trykket oppe hos bestillere, og det er ingen tvil om at vi gjennom disse tilsynene har fått svært viktig drahjelp i arbeidet med å få lovlige og trygge tilsettingsforhold i renholdsbransjen.

Figur: Andel tilsyn der virksomheten tilfredsstiller krav til systemer og rutiner for å ivareta påseplikten



Dette har vi oppnådd

Arbeidstilsynet har i 2013 gitt reaksjoner i omlag 75 % av tilsynene. Dette er over gjennomsnittet for tilsynsaktiviteten totalt sett. De mest brukte hjemlene for reaksjon finnes i «Lov om allmenngjøring av tariffavtaler» og «Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett». Hjemlene som benyttes følger av hvilke avvik som er avdekket, som omtalt tidligere.

Tabell: Mest brukte hjemler for reaksjon

Hjemmel*	Andel reaksjoner
Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	69 %
Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	68 %
Arbeidsmiljøloven	31 %
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	10 %

*En reaksjon har typisk flere hjemler, for eksempel i lov og forskrift. Antall hjemler er større enn antall reaksjoner

Vi erfarte at de fleste innkjøpere/bestillere av renholdstjenester hadde kunnskap om at de, etter det nye regelverket om godkjenning, må kjøpe tjenester av en godkjent virksomhet. Videre var det liten kunnskap om det regelverket som regulerer informasjon – og påseplikt ved kjøp av tjenester fra bransjer som kommer inn under allmenngjøringsloven. Dette viser at det er viktig at vi risikovurderer ikke kun i forhold til mulig manglende etterlevelse, men også for at regelverket kan være ukjent.

Ved at Arbeidstilsynet har fokusert på innkjøpere/bestillere av renholdstjenester med informasjonsaktiviteter og pålegg etter tilsyn, har dette bidratt til at de som tilbyr renholdstjenester, men ikke er godkjent, har fått fortgang i søknad om godkjenning. Arbeidstilsynets erfaring med innkjøpere/bestillere av renholdstjenester er at de raskt tar tak i påleggene og kontakter sin leverandør av renholdstjenester for å korrigere kontraktene. Det er og tilbakemeldinger som forteller at innkjøpere/bestillere av renholdstjenester har avsluttet kontrakt med ikke godkjent virksomhet og inngått ny avtale med en godkjent virksomhet. Dette bidrar til at driftsgrunnlaget for de useriøse virksomhetene som tilbyr renholdstjenester blir redusert.

Reaksjonsprosenten har vært høy. Til tross for dette er det et hovedinntrykk at virksomhetene har hatt forståelse for tematikken og budskapet.

Tilsynene som er gjennomført med godkjente renholdsvirksomheter viser at mye er på plass, men at det i en del virksomheter avdekkes mangler ved forhold som skal være oppfylt for å være en godkjent virksomhet. Det er blant annet avdekket grunnleggende mangler i skriftlige arbeidsavtaler framlagt i tilsynet. Det er imidlertid gjennomført få tilsyn med godkjente virksomheter hittil. Vi har derfor ikke et godt nok datagrunnlag som kan dokumentere «tilstanden» hos de godkjente virksomhetene i 2013. Det planlegges et stort antall tilsyn med godkjente virksomheter i 2014 slik at vi skal kunne ha et godt datagrunnlag for vurdering av resultat ved utgangen av 2014.

Tilsyn med ikke godkjente virksomheter og de som har fått avslag fra Godkjenningssenheten vil bli gjennomført i 2014. Det foreligger lister fra Godkjenningssenheten som vil være grunnlaget for tilsyn med virksomheter som har fått avslag. Tilsyn med ikke godkjente virksomheter vil bli gjennomført på bakgrunn av tips, annonser i lokale aviser, oppslag på butikker mv.

Når godkjenningsordningen, krav fra bestiller og tilsyn fra oss får virke sammen, ser vi at vi har gode muligheter for gjøre noe med de uerfarne renholdsvirksomhetene.

Arbeidstilsynet vurderer så langt, at det viktigste som er oppnådd innen satsingen i 2013 er vesentlige endringer i innkjøper/bestiller kunnskap om og håndheving av regelverket som gjelder kjøp av renholdstjenester. Vi har fått oversendt mange endrede kontrakter som ivaretar informasjonsplikten, samt nedfeller rett til innsyn og kontroll i renholdernes lønns- og arbeidsvilkår. Vi har

også sett gode rutiner for gjennomføring og oppfølging av påseplikten.

En kombinasjon av ulike informasjonstiltak, tilsyn og samarbeid med partene bidrar til å forebygge sosial dumping og sikre lovlige og trygge tilsettingsforhold i renholdsbransjen.

Særskilt rapportering godkjenningsordning renhold

I tillegg til erfaringer i tilsynet er Arbeidstilsynet bedt om å rapportere på status for godkjenningsordningen.

Antall innkomne søknader, antall avslag og godkjenninger og omtrentlig saksbehandlingstid

Antall søknader

Godkjenningsordningen har fra oppstart i september 2012 og frem til 31. desember 2013, mottatt om lag 3800 søknader om godkjenning. Det er utstedt ID-kort til om lag 24 000 renholdere.

2 300 virksomheter har fått vedtak om godkjenning. Alle godkjente virksomheter (2 300 stk.) vil i begynnelsen av januar 2014 få brev fra Arbeidstilsynet med påminnelse om at de må sende inn «årlig melding» innen 31. januar 2014.

Ytterligere om lag 800 virksomheter har per 31. desember 2013 fått søknaden sin behandlet i godkjenningsordningen. Det som gjenstår er selve kortbestillingen hos Oberthur på www.renholdskort.no. Mange virksomheter bruker lang tid på kortbestillingen, men alle pre-kvalifiserte virksomheter blir purret per e-post. Det er sendt ut brev i 440 saker med påminnelse/purring av ID-kort bestilling.

Om lag 700 virksomheter har fått brev med varsel om avslag på søknad om godkjenning. Det er fattet vedtak om avslag i om lag 600 saker. (Ved utløpet av klagefristen på 3 uker, fjernes virksomhetene fra renholdsregisteret på www.arbeidstilsynet.no).

Saksbehandlingstid - godkjenningsordningen

Saksbehandlingstiden for virksomheter med komplette søknader og som dokumenter at de oppfyller vilkår for godkjenning, er ultimo 2013 nede i 2-4 uker. Saksbehandlingstid for virksomheter som har mangler i søknaden er om lag 10 uker.¹ Det legges opp til rask saksbehandling av klager og gjentatte søknader fra virksomheter som har fått avslag på søknad om godkjenning eller tilbakekall av godkjenning.

Erfaringen så langt er at et overveiende flertall av virksomhetene har sendt inn ufullstendige søknader eller dokumentasjonen som har mangler i forhold til lov- og forskriftskrav. Dette kan for eksempel være at innsendte arbeidsavtaler ikke oppfyller minimumsvilkårene i arbeidsmiljøloven, manglende bedriftshelsetjeneste, verneombudsordning, eller at de ikke følger satsene etter forskrift om allmenngjøring for renholdsbedrifter. Arbeidstilsynet har sendt brev om disse manglene til virksomhetene med frist for

¹ Saksbehandlingstid «varsel om avslag» er 4-5 uker og deretter ytterligere 4-5 uker før det fattes «vedtak om avslag». (3 x 2 uker er nødvendig tilsvartid jf. Forvaltningsloven.

korrigert søknad. Mange virksomheter har da rettet opp feil/mangler og sendt inn korrigert dokumentasjon, nye lønnskjøringer mv. Virksomhetene blir da pre-kvalifisert og senere godkjent ved fullføring av ID-kortbestillingen. Krav til veiledning, forsvarlig saksbehandling og kontradiksjon har på denne måten blitt ivaretatt, samtidig som arbeidet ventelig har ført til en bedring av lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten. Dette har vært ressurskrevende og har følgelig påvirket saksbehandlingstiden i 2013.

Informasjon fra ID-kortprodusenten om antall utstedte ID-kort og saksbehandlingstid for utstedelse av ID-kort.

Fra utsteder av ID-kort har Arbeidstilsynet fått opplyst at det per 31. desember er utstedt omtrent 24 000 ID-kort til arbeidstakere og innehavere av enkeltpersonforetak, deltakere mv. Arbeidstilsynet gjennomførte 4. juni 2013 en sikkerhetsrevisjon hos kortutsteder. Produksjonen av ID-kort var etter Arbeidstilsynets vurdering tilfredsstillende og i henhold til kravspesifikasjonen. ID-kort produseres og sendes ut til virksomheten 1-3 virkedager etter at Arbeidstilsynet har godkjent virksomheten.

Tilleggstilddeling for å effektivisere saksbehandling og styrke informasjon om godkjenningsordning renhold

Arbeidstilsynet har i tillegg til tildelingsbrev per 28. august 2013, mottatt 5 mill. kroner til tiltak rettet mot renholdsbransjen. Midlene er benyttet til å styrke arbeidet med publikumsrettede tiltak og forbedring av IKT-løsninger.

Bransjemidlene er primært brukt til å tilrettelegge saksbehandlingssystemet for godkjenningsordning renhold, for å ivareta årlig melding fra renholdsvirksomhetene. I tillegg er Arbeidstilsynets interne saksbehandlingssystem for tilsyn (Betzy) tilrettelagt for å ivareta bruk av overtredelsesgebyr på tilsyn.

Høsten 2013 ble det offentlige registeret over godkjente renholdsvirksomheter forbedret. Registeret er nå tilrettelagt for web-oppslag slik at ulike portalselskaper som finn.no, mitt anbud.no, gule sider, Skatteetatens nettside om «Handle hvitt» m.fl. kan søke og bruke opplysningene i Arbeidstilsynets register på sine egen nettsider ved oppslag på virksomheter. Det har også vært arbeidet med å forenkle søknadsrutinene for ID-kort i renholdsvirksomheter for tredjelandsborgere gjennom automatiske oppslag mot UDI for å avklare arbeidsadgang og utvikle IKT-støtte for å kunne ta i bruk nye virkemidler ovenfor renholdsvirksomheter. Dette arbeidet fortsetter i 2014.

Tilleggstilddelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene gitt i tillegg til tildelingsbrev.

4. Satsing ny i arbeidslivet

En av Arbeidstilsynets strategier for perioden 2013-2016, er å spre kunnskap til virksomheter med mange unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter om rettigheter, plikter og hva som skaper et godt arbeidsmiljø gjennom satsingen «Ny i arbeidslivet». Arbeidstilsynet ser at manglende kunnskap om krav til eget arbeidsmiljø, årsakssammenhenger mellom arbeidsbetingelser, helseskadelige eksponeringer og et systematisk arbeid for å redusere risiko, gir økt fare for arbeidsskader og arbeidsmiljøproblemer

Tabell: Mål for satsing ny i arbeidslivet

Nyetablerte virksomheter		Unge arbeidstakere	
Nyetablerte virksomheter skal ha kunnskap om hvorfor et godt arbeidsmiljø er viktig og lønnsomt (mindre skader, lavere sykefravær, bedre samarbeidsklima, motiverte ansatte etc.).	Nyetablerte virksomheter skal være bedre i stand til å etablere og etterleve et systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetssystem som sikrer at arbeidstakerne har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.	Arbeidsgiver skal ha kunnskap om hva det innebærer å ha ansvar for unge arbeidstakere og følge arbeidsmiljølovens krav.	Unge arbeidstakere skal ha kunnskap om arbeidslivets regler (rettigheter og plikter) og sentrale betingelser for et godt arbeidsmiljø.

Dette har vi gjort

Hovedvirkemiddelet for satsingen har vært veiledning, men det gjennomføres også tilsyn og samarbeid med andre.

Tabell: Virkemiddelbruk i satsingen ny i arbeidslivet

	Tilsyn	Veiledning	Premissgivning	Samarbeid med andre
Virkemiddelbruk	☒	☒	☐	☒

Veiledning

Gjennom veiledning bidrar Arbeidstilsynet i denne satsingen til å gjøre målgruppene kjent med arbeidsmiljølovens krav. Det å gi målgruppen kunnskap om betydningen av et godt arbeidsmiljø, vil være med på å skape holdninger som bidrar til bedre forebygging og bedre arbeidslivsstandard på sikt. Kunnskap bidrar til at målgruppen forstår hvorfor det er viktig å følge regelverket, i tillegg til at de vil settes bedre i stand til å gjøre det. Gjennom god veiledning bidrar Arbeidstilsynet til å øke både evnen og motivasjonen til å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade.

Samarbeid med andre

Satsingen "Ny i arbeidslivet" har hatt samarbeidsmøter med partene og oppnådd enighet om målene for satsingen. Videre har Arbeidstilsynet etablert et samarbeid med Skatteetatens undervisningsopplegg "Spleiselaget", som også er et partssamarbeid mellom KS, NHO, LO, YS og UNIO. Se nærmere beskrivelse under "Funn i tilsynet".

Tilsyn

Det har vært gjennomført 523 tilsyn i satsingen, 393 tilsyn med virksomheter som har unge arbeidstakere og 106 tilsyn med nye virksomheter. For å oppnå målsetningen om at arbeidstakere har lovlige arbeidsbetingelser og at arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager reduseres, har fokuset vært på grunnleggende sentrale organisatoriske arbeidsbetingelser relatert til arbeidstid, arbeidskontrakt og risikovurdering. Informasjon og veiledning har også vært en naturlig del av tilsynsaktiviteten.

Satsingens tema i forhold til nye virksomheter har hovedsakelig vært grunnleggende kunnskaper om arbeidsmiljølovens bestemmelser, hvordan etablere et arbeid med helse, miljø og sikkerhet tilpasset virksomhetens art og størrelse, arbeidsgivers ansvar og roller i arbeidet og medvirkning, opplæring og informasjon.

Satsingens tema i forhold til unge arbeidstakere og deres arbeidsgivere har hovedsakelig vært opplæring, medvirkning og risikoforståelse, grunnleggende organisatoriske faktorer, herunder arbeidskontrakter og dets innhold og arbeidstid og pauser

Funn i tilsynene

Tabell: Tilsynsoversikt

Ny i arbeidslivet	Tilsyn	Tilsyn med reaksjon	Reaksjoner	Reaksjonsprosent
Unge arbeidstakere	394	270	980	68 %
Nye virksomheter	106	72	276	68 %
Totalsum	500	342	1256	68 %

Det har ofte i tilsynene fremkommet mangler i forhold til verneombud og dokumenterbar kartlegging, risikovurdering, tiltak og planer. Mangler i forhold til arbeidsavtaler forekommer også forholdsvis hyppig. I en del tilfeller har det oppstått uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som kunne vært forebygget dersom det var inngått arbeidsavtale i samsvar med lovens krav ved arbeidsforholdets begynnelse. Det er særlig utstrekning og plassering av arbeidstiden samt pauser som er kjernen til konflikter. Der det er unge under 18 år tyder funn på at arbeidsgiverne ikke er kjent med de spesielle bestemmelsene som gjelder for disse i arbeidsmiljøloven kapittel 11 og i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kap. 12. Manglende kunnskap om at det skal foretas egen risikovurdering for de under 18 år er gjentakende funn. Det at det finnes særlige regler for arbeidstakere under 18 år er et tema som virksomhetene bør settes seg bedre inn i.

Tabell: Kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner

Kontrollpunkt	Reaksjoner	Andel
Har arbeidsgiver kartlagt de farer og problemer arbeidstakerne kan utsettes for i virksomheten og på denne bakgrunn vurdert risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet?	144	11,5
Har virksomheten valgt verneombud?	131	10,4
Har arbeidsgiver gjennomført nødvendige tiltak og/eller utarbeidet plan som beskriver tiltak for å fjerne eller redusere farer og problemer i arbeidet?	114	9,1
Har verneombudet gjennomført nødvendig opplæring?	91	7,3
Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?	86	6,9
Er arbeidsavtalene/mal for arbeidsavtalene i tråd med de minimumskrav som fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-6?	73	5,8
Har arbeidsgiver iverksatt rutine for hvordan avvik (uønskede hendelser) skal meldes og følges opp?	71	5,7
Er det inngått skriftlig arbeidsavtale med de ansatte?	68	5,4
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	60	4,8
Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	58	4,6

Dette har vi oppnådd

Arbeidstilsynets satsing «Ny i arbeidslivet» har etablert et samarbeid med Skatteetatens undervisningsopplegg «Spleiselaget», som når i overkant av 40 000 elever hvert år. En kort animasjonsfilm fra Arbeidstilsynet om viktigheten av en arbeidskontrakt er nå innarbeidet i opplegget. Innholdet og stilen i filmen har blitt utviklet i samarbeid mellom Skatteetaten og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet finansierte filmen med reviderte midler.

Veiledere fra Skatteetaten reiser hvert år ut til skolene og samtaler med elevene om arbeidsliv, skatt og de negative konsekvensene av svart arbeid. De har lang erfaring i å kommunisere med ungdom. Hvert år besøker Spleiselaget omtrent 20 prosent av alle elever i videregående skole eller om lag 50 prosent av de som har samfunnsfag på et gitt årstrinn. For Arbeidstilsynet har dette samarbeidet sikret at vi når frem til målgruppen med vårt budskap på en effektiv måte.

Satsingen «Ny i arbeidslivet» har bidratt til en bevisstgjøring av hvilke krav arbeidsgivere som sysselsetter unge arbeidstakere må forholde seg til. De fleste virksomhetene som har fått pålegg har vist vilje til å gjennomføre disse.

Mange virksomheter ser nytten og viktigheten av at Arbeidstilsynet kommer ut og gir pålegg og veiledning til virksomhetene. Generelt sitter vi med et inntrykk av at vi når frem til virksomhetene med høy andel unge arbeidstakere, for eksempel varehandel,

Arbeidstilsynet har samarbeidet med opplæringskontor i Nord-Trøndelag, LO, Skatteetaten og Trygg trafikk om lærlingesamlinger i Nord-Trøndelag- Omlag 500 lærlinger deltok.

servering. Hovedinntrykket er at arbeidsgiverne forstår at vi er opptatt å kontrollere unge arbeidstakers arbeidsmiljø. Vi har bidratt til økt bevissthet hos arbeidsgivere om at unge arbeidstakere ikke har den samme risikoforståelsen som voksne, og må ivaretas spesielt i forhold til opplæring etc.

Arbeidstilsynet har også ført tilsyn med maskinparken og verneutstyr i videregående skoler. Dette har ført til at skoleeierne har fulgt opp med å oppgradere maskinparken slik at den er forsvarlig i henhold til forskrift. Kunnskapsdepartementet har besluttet å kartlegge utstyrssituasjonen i videregående opplæring (st.melding 20)

Vi erfarer at tilsyn, informasjon og veiledning har bidratt til at flere virksomheter ser viktigheten av å ivareta unge arbeidstakere. Videre har vi bidratt til at flere unge arbeidstakere er bevisst sine rettigheter og plikter. Mange virksomheter har på bakgrunn av våre tilsyn fått det grunnleggende på plass for å sikre et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne. I tillegg har mange virksomheter fått økt kunnskap og forståelse for hensikten med internkontroll (nyetablerte virksomheter) og de særlige reglene som gjelder for unge under 18 år.

Tilleggstildeling forsterket og utvidet innsats rettet mot nye arbeidstakere

Arbeidstilsynet har i tillegg til tildelingsbrev per 2. juli mottatt 6 mill. kroner til forsterket og utvidet innsats rettet mot å bedre sikkerhets- og HMS- kompetansen blant nye arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

Arbeidstilsynet har benyttet midlene til en bred innsats mot nye arbeidstakere. Blant annet har vi vurdert tiltakene rettet mot nye arbeidstakere i sammenheng med tiltak mot sosial dumping. Dette innebærer at vi har gjennomført et forprosjekt med bruk av håndholdte enheter på tilsyn, gitt informasjon om arbeidsmiljø, rettigheter og plikter mv. til unge/utenlandske arbeidstakere på digitale plattformer som for eksempel youtube, facebook, ung.no og arbeidstilsynet.no. Tilleggstildelingen er også benyttet i arbeidet med arbeidsmiljøguiden, og det er utviklet en nettside for nye virksomheter. Tildelingen er også benyttet til å oversette arbeidsmiljøloven og forskrifter til engelsk (sluttføres i 2014). Dessuten er det arrangert kurs for alle inspektører i etaten, og vårt interne saksbehandlingssystem for tilsyn (Betzy) er forbredt for gjennomføring av tilsyn mot målgruppen. I tillegg er deler av tildelingen benyttet til å etablere en pilot hvor Arbeidstilsynet, skatt og kemner i Bergen er samlokalisert fra 01. januar 2014.

Tilleggstildelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene gitt i tillegg til tildelingsbrev.

5. Tilsynsaktivitet basert på årlige prioriteringer

Arbeidstilsynet gjennomfører ulike tilsynsaktiviteter basert på årlige prioriteringer. Dette gjøres som et tillegg til de flerårige nasjonale satsingene mot utvalgte næringer og grupper. Tilsynsaktiviteten velges ut på bakgrunn av en årlig risikovurdering og rettes mot de arbeidsmiljøfaktorene, regulert i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, som i størst grad bidrar til arbeidsrelaterte helseplager og fravær fra arbeidslivet. I tillegg til utvalgte arbeidsmiljøfaktorer blir det kontrollert om virksomhetene etterlever krav til verneombud, bruker godkjent bedriftshelsetjeneste og har gjennomført HMS-opplæring for arbeidsgiver. Dette gjelder også i næringssatsingene.

Risikovurderingen for 2013 er grunnlaget for de aktivitetene som er prioritert i tildelingsbrevet og som er utgangspunkt for årsrapporten. Arbeidstilsynet har i tillegg til de aktivitetene som kommer frem under også gjennomført en rekke andre aktiviteter. Disse blir ikke omtalt i årsrapporten utover at de er en del av tilsynsoversikten i kapittel 11 Øvrige styringsparametere og rapporteringskrav.

Tilsynsaktivitet for å øke oppmerksomheten på organisatoriske arbeidsbetingelser

Organisatoriske arbeidsbetingelser gir krav til hvordan arbeidet skal utformes og organiseres. Å bedre organisatoriske arbeidsbetingelser er derfor både et mål i seg selv og et viktig virkemiddel for å sikre ivaretagelse av lovkrav knyttet til andre arbeidsmiljøfaktorer. Organisatoriske arbeidsbetingelser er rammebetingelser som gjelder for alle arbeidstakere i alle næringer og som berører alle arbeidstakere i virksomheten. Å ivareta kravene til organisatoriske arbeidsbetingelser handler om primærforebygging, for å forhindre at noe uønsket skjer.

Arbeidstilsynet erfarer at kompleksiteten i virksomhetene er økende med ulike selskapsformer og måter å organisere seg på. Eksempler på dette er prosjektorganisering og virksomheter med enheter i utlandet. Vi har funnet utfordringer knyttet til «fri og uavhengig stilling» innen arbeidstid i prosjektorganiserte selskaper og manglende implementering av HMS i franchise selskaper der det er stor utskifting av personell. Dette skaper utfordringer i tilsynsarbeidet samtidig som at vi har jobbet kontinuerlig med tilnærmingen for å sikre effektive tilsyn. En tilnærming har vært å i større grad fokusere på medvirkning i tilsynene og tilsyn rettet mot virksomhetenes styrer. I noen tilfeller har styreleder vært invitert med på tilsyn.

I 2013 er det gjennomført 3 124 tilsyn for å øke oppmerksomheten mot organisatoriske arbeidsbetingelser som kan føre til uheldige helsebelastninger. Dette innebærer at 20 prosent av alle tilsyn Arbeidstilsynet har gjennomført er særskilt rettet mot organisatoriske arbeidsbetingelser. I tillegg kommer øvrige 80 prosent av tilsynene hvor disse betingelsene er kontrollert som en del av den øvrige sjekklisten. Organisatoriske arbeidsbetingelser har derfor hatt et betydelig fokus i 2013. Tilsynene har hatt en reaksjonsprosent på 66.

Nesten halvparten av tilsynene er rettet mot varehandel, dette er også næringen hvor flest reaksjoner ble gitt. Det er i tillegg gjennomført tilsyn i blant annet industri, helse- og sosialtjenester, overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge og anleggsvirksomhet. Det er gitt en rekke reaksjoner under tilsynene, og de kontrollpunktene som har utløst flest reaksjoner er knyttet til valg av- og opplæring av verneombud, om arbeidsgiver har opplæring i HMS-arbeid og om arbeidsgiver har kartlagt og risikovurdert farene en arbeidstaker kan utsettes for.

Gjennom tilsyn bidrar vi til at formelle strukturer for HMS-arbeidet kommer på plass. Dette fører til at virksomhetene blir bedre i stand til å forebygge og håndtere egne arbeidsmiljøutfordringer. Blant annet erfarer vi at virksomhetene har fått større innsikt og forståelse for sammenhengen mellom ergonomiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. De ser i større grad sammenheng mellom lovens krav og arbeidsmiljø i praksis, det vil si at de har større forståelse for arbeidsmiljølovens formål.

Alle virksomheter har organisatoriske arbeidsbetingelser, dette temaet vil derfor alltid være relevant i alle tilsyn.

Organisatoriske arbeidsbetingelser:

- Organisering
- Arbeidstilknytning
- Arbeidskontrakter
- Tilrettelegging
- Ledelse
- Arbeidstidsordninger
- Teknologi
- Omstilling
- Lønssystemer
- Medvirkning
- Styringssystemer
- Kontrolltiltak
- Faglig og personlig utvikling
- Selvbestemmelse
- Variasjon
- Informasjon og opplæring

Vårt inntrykk er at de fleste virksomhetene har vilje og kunnskap til å følge arbeidsmiljøloven, men vi ser samtidig at HMS kan oppleves som en administrativ kostnad for enkelte mindre virksomheter. Ved slike tilsyn prøver vi å vise at et godt arbeidsmiljø krever en viss innsats, men at det samtidig ikke trenger å være kostnadskrevende. Vi erfarer at de verktøy og hjelpemidler som Arbeidstilsynet har utarbeidet blir positivt mottatt, og vi ser at verktøyene blir benyttet siden flere virksomheter tar kontakt for utdypende informasjon. Arbeidsmiljøguiden på nett er et eksempel på slikt hjelpemiddel.

Tilsynsaktivitet for å forebygge hørselsskadelig støy

Støyplasser forekommer på en rekke arbeidsplasser. Vedvarende høye støynivåer og impulsstøy kan føre til nedsatt hørsel og øresus. Nedsatt hørsel og øresus er den arbeidsrelaterte sykdommen som oftest blir meldt til Arbeidstilsynet, og utgjør omlag 60 prosent av alle legemeldte arbeidsrelaterte sykdommer. Støy kan, som en av flere faktorer, også virke inn på sikkerheten og kommunikasjonen på arbeidsplassen. I 2013 er støy blitt prioritert som en utadrettet aktivitet i Arbeidstilsynet.

Det er gjennomført 414 tilsyn i 2013 for å forebygge hørselsskadelig støy. Tilsynene har hatt en reaksjonsprosent på 86. Nesten halvparten av tilsynene er rettet mot industri, men også varehandel, bygg- og anleggsvirksomhet og helse- og sosialtjenester har fått mange tilsyn. Det er gitt en rekke reaksjoner under tilsynene, tabellen under viser kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner.

Tabell: Kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner

Kontrollpunkt	Reaksjoner
Har arbeidsgiver utført målinger av støyeksposering?	227
Har arbeidsgiver kartlagt ansattes støyeksposering og vurdert hvilken risiko eksponeringen har for de ansattes helse og sikkerhet?	214
Har arbeidsgiver på bakgrunn av kartlegging og risikovurdering iverksatt tiltak og/eller utarbeidet plan for å redusere eksponering for støy?	196
Har arbeidsgiver sørget for informasjon og opplæring forbundet med støy?	162
Har virksomheten kompetanse til å gjennomføre påleggene uten bistand fra bedriftshelsetjenesten?	131

Etatens innsats har bidratt til økt fokus og kunnskap om risiko knyttet til farer med å bli eksponert for støy. Gjennom tilsyn og informasjon har vi bidratt til at virksomhetene har økt sin bevissthet rundt temaet og blitt mer handlingsorientert for å redusere støy.

Arbeidstilsynet har truffet godt på utvalg av tilsynsobjekter, noe som bekreftes av type og antall reaksjoner. Det er gitt flest pålegg om å gjennomføre støymålinger. Dette har virksomhetene gjennomført ved hjelp av sine bedriftshelsetjenester, og i etterkant er det utarbeidet planer for å gjennomføre støyreducerende tiltak. Disse konkrete tiltakene hindrer eller reduserer støyeksposeringen overfor arbeidstakerne, og bidrar til varig arbeidsmiljøforbedring. En viktig synergieffekt er at virksomhetene i praksis ser at systematisk arbeid med arbeidsmiljøet gir resultater.

Tilsynene har videre vist at virksomhetene er for dårlige til å gjennomføre risikovurderinger i eget arbeidsmiljø. Dersom virksomhetene hadde hatt et godt systematisk HMS-arbeid ville de selv avdekket behovet for å gjennomføre støymålinger og iverksatt tiltak for å redusere eksponeringen for sine medarbeidere. Arbeidstilsynet erfarer at tiltak på individnivå blir prioritert, mens kollektive tiltak som for eksempel å fjerne støykilden blir nedprioritert.

Gjennom tilsynene rettet mot barnehager og utelivsbransjen har vi kommet i kontakt med virksomheter som i liten grad tidligere har vært besøkt av Arbeidstilsynet. Barnehagene har hatt vilje til å jobbe med forholdene, utelivsbransjen har vært mer tilbakeholdne. Det er flere tiltak som kan gjøres for å begrense støy, men det er utfordrende å finne gode primærforebyggende tiltak.

Innbygging av støyende maskiner og økt bruk av hørselvern er tiltak som er iverksatt etter tilsyn.

Tilsynsaktivitet for å forebygge kjemisk og biologisk eksponering

Risikoen for å bli eksponert for kjemiske og biologiske faktorer er fremdeles tilstede i en rekke næringer. Arbeidstilsynet har hatt fokus på kjemisk og biologisk eksponering over flere år, men risikovurderingene for 2013 viser at det er fortsatt behov for innsats.

I 2013 er det gjennomført 913 tilsyn for å forebygge kjemisk og biologisk eksponering. Tilsynene har hatt en reaksjonsprosent på 80. Halvparten av tilsynene er tilsyn hvor kjemi er ett av flere temaer, de resterende tilsynene er i hovedsak rettet mot frisører og laboratorier på skoler. Det er også gjennomført tilsyn rettet mot asbest på saneringsstedet. Arbeidstilsynet har gitt en rekke reaksjoner under tilsynene, tabellen under viser kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner.

Tabell: Kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner

Kontrollpunkt	Reaksjoner
Har arbeidsgiver kartlagt og dokumentert forekomsten av kjemikalier og forurensninger og på grunnlag av dette vurdert risiko?	295
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	227
Har arbeidsgiver gjennomført nødvendige tiltak og/eller utarbeidet plan for å fjerne eller redusere helse- og sikkerhetsrisiko som er forårsaket av kjemikalier?	189
Har arbeidsgiver gitt nødvendig informasjon og opplæring til arbeidstaker og verneombud om de farlige kjemikalierne som kan forekomme på arbeidsplassen?	168
Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	162
Har arbeidsgiver gjennomført ventilasjonstekniske tiltak som begrenser eksponering for farlige kjemikalier og spredning av forurensninger fra prosesser og aktiviteter?	153
Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?	111
Har virksomheten valgt verneombud?	109

Arbeidstilsynet har gjennom vår tilsynsaktivitet økt virksomhetenes forståelse for å arbeide aktivt og systematisk med eget HMS-arbeid. Den høye reaksjonsprosenten viser at det er valgt bransjer og en tematikk der virksomhetene har et stort forbedringspotensial. Vi har gjennom tilsynene pekt på sider av det systematiske arbeidsmiljøet i den hensikt å fjerne eller redusere eksponering fra kjemikalier, for at de ansatte ikke skal utvikle alvorlige helseproblemer som kreft, allergier, og lungesykdommer. Ved at så mange pålegg er gitt, har vi bidratt til at mange ansatte i mindre grad enn tidligere vil bli utsatt for helsefarlig eksponering. Virksomhetene som har fått pålegg etter Arbeidstilsynets tilsynsbesøk har høynet sin egen HMS-standard og fått en bedre oversikt over og forståelse av den kjemikaliehverdagen de lever med.

Vi har erfart at mange små og mellomstore virksomheter ofte ikke har tilstrekkelig kompetanse og ressurser til å arbeide systematisk med kjemisk helsefare. Risikoen for helsefare er ofte ikke tilstrekkelig kartlagt, vurdert, forstått eller håndtert. Håndtering av kjemikalier blir ofte utført av ansatte med dårlig kunnskap om stoffets iboende egenskaper (giftighet, etsende, irriterende m.fl.).

Virksomhetene vi har besøkt har ofte vært klar over manglene ved sitt arbeidsmiljø, og har derfor også forståelse for de påleggene som er gitt. Det å få et tilsyn gjør at virksomheten må sette av tid og gjennomføre en systematisk gjennomgang av risikoforhold i virksomheten. Det er flere årsaker til at mange ikke har gjort dette tidligere, det kan skyldes manglende kjennskap til regelverk og plikter, lite fokus fra ledelsens side, at det ikke har skjedd noen direkte ulykker eller vært skader, eller at virksomheten ikke har tatt seg tid. Virksomhetene erkjenner at det må avsettes tid til å arbeide systematisk med HMS for å få kontroll over risikoforhold, og de erkjenner at de har behov for bistand fra for eksempel bedriftshelsetjenesten.

Vi vil særlig trekke fram tilsyn av laboratorier i videregående skoler som gode eksempler at de har tatt tilsynene alvorlig. Det har ikke tidligere vært utført tilsyn i videregående skoler på kjemiområdet, og tilstanden når det gjaldt for eksempel risikovurderinger, stoffkartotek, opplæring, bruk av personlig verneutstyr og kontroll av avtrekksskap var ikke tilfredsstillende. I mange av disse tilsynene har vi samarbeidet med Fylkesmannen.

Tilsynsaktivitet for å forebygge ulykker

De mest ulykkesutsatte næringene er bygg og anlegg, transport og lagring, industri og landbruk. Det er mange bakenforliggende og utløsende årsaker til ulykker, det viktigste er derfor å bidra til at virksomhetene i de mest utsatte næringene arbeider systematisk med sikkerhet. Skader som følge av ulykker er et alvorlig problem, og alvorlige hendelser er ofte relatert til mangelfull organisering og planlegging av arbeidet i tillegg til mangelfull ledelsesoppfølging og forståelse for risiko.

I 2013 er det gjennomført 1 997 tilsyn for å forebygge ulykker. Tilsynene har hatt en reaksjonsprosent på 58. Over halvparten av tilsynene er rettet mot bygge- og anleggsvirksomhet, de resterende tilsynene er i hovedsak

rettet mot industri, transport og lagring og varehandel. Det er gitt en rekke reaksjoner under tilsynene, tabellen under viser kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner.

Tabell: Kontrollpunkt som har resultert i flest reaksjoner

Kontrollpunkt	Reaksjoner
Har arbeidsgiver sørget for å utstyre alle arbeidstakere som utfører arbeid på bygge- eller anleggsplassen, med identitetskort?	363
Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	222
Har arbeidsgiver kartlagt de farer og problemer arbeidstakerne kan utsettes for i virksomheten og på denne bakgrunn vurdert risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet?	187
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	134
Har arbeidsgiver gjennomført nødvendige tiltak og/eller utarbeidet plan som beskriver tiltak for å fjerne eller redusere farer og problemer i arbeidet?	131
Har virksomheten valgt verneombud?	115
Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?	95

Arbeidstilsynet erfarer at tilsynene som er gjennomført bidrar til å redusere ulykkesrisiko, både kortsiktig i form av for eksempel stansinger på grunn av overhengende fare for liv og helse og mer langsiktig i form av pålegg om bedre risikokartlegging/-vurdering. Virksomhetene er i hovedsak kjent med manglene som Arbeidstilsynet påpeker, men tilsynet får virksomhetene til å gjennomføre tiltak. Et mindretall av virksomhetene har en mer grunnleggende mangel på kunnskap om HMS, og disse er ofte avhengig av en bedriftshelsetjeneste for å etablere et systematisk HMS-arbeid.

Med tilsynene har vi oppnådd et økt fokus på det forebyggende HMS-arbeidet samt arbeidsgivers ansvar for å kartlegge farer og problemer arbeidstakerne kan utsettes for. Vi opplever i all hovedsak vilje fra virksomhetene til å jobbe med de forholdene som ble påpekt under tilsynene og vi erfarer at forebyggende tilsynsaktivitet med stor grad av veiledning bidrar til at virksomhetene selv blir i bedre stand til å skape varige forbedringer. Å få et tilsyn er en læreprosess for virksomhetene og bidrar til at virksomheten skaper endringsprosesser. Samtidig ser vi at det viktigste tiltaket virksomhetene kan gjøre er bedre risikovurderinger.

Det er de siste årene gjennomført flere tilsyn med Statens vegvesen som byggherre, både som ordinære ulykkesforebyggende tilsyn og etter arbeidsulykker på anlegg.

Arbeidstilsynet er invitert til å delta i flere samlinger arrangert av Statens vegvesen for å formidle våre erfaringer og forventninger til Statens vegvesen som byggherre. Vi opplever at Statens vegvesen har blitt en positiv medspiller for å forebygge ulykker på deres anlegg. Også tilsynene med Statens vegvesen på deres kontrollstasjoner og tilsyn med sakkyndig kontroll og sertifisert opplæring, har vært positive. Dette er stikkprøvetilsyn der formålet har vært å opprettholde og øke respekten for de regelverkskrav som kontrolleres. Manglende arbeidsavtaler, brudd på arbeidstid/hviletid og fravær av bedriftshelsetjeneste er de mest vanlige påleggene som har blitt gitt.

Et sentralt resultat i arbeidet mot byggherrene er Koordinatorskolen. Skolen utdanner HMS-koordinatorene, Arbeidstilsynet har vært pådriver for å etablere skolen. Så langt er omtrent 250 personer fra blant annet statlige byggherrer og rådgivingsfirmaer uteksaminert, disse har fått opplæring i risiko og risikohåndtering, prosess og metodikk og oversikt over oppgavene til de ulike aktørene.

Virksomhetene som ser egenverdien av å arbeide systematisk med HMS tar arbeidet med påleggene mer på alvor og gjennomfører prosesser og tiltak av bedre kvalitet enn de virksomheter som kun har som mål å få lukket påleggene.

6. Inkluderende arbeidsliv

Arbeidstilsynet jobber for et godt arbeidsmiljø, for alle. Realitetene i det norske arbeidslivet viser at for mange faller utenfor enten på grunn av langvarig sykefravær, utføretrygd, gjennom å pensjonere seg tidlig eller at de ikke kommer inn i arbeidslivet. I mange virksomheter er det for eksempel fravær av eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Dette underbygger at forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle fortsatt er en svært viktig oppgave.

Mye av arbeidet med inkluderende arbeidsliv fokuserer på hva som skal til for å få syke og uføre tilbake i arbeid. Dette er viktig. Enda viktigere er det likevel å forebygge at arbeidstakere blir syke eller uføre. Arbeidstilsynets erfaring viser at arbeid med å utvikle holdninger, kunnskap og systematikk i virksomhetene om hva som bidrar til et inkluderende og godt arbeidsmiljø, gir de beste resultatene. Forebyggende aktiviteter er viktigere enn bare å sørge for tilstrekkelig oppfølging i enkeltsituasjoner.

Mens Arbeidstilsynet gjennom flere år har hatt særskilte tilsynssatsinger og prosjekter rettet mot inkluderende arbeidsliv, følges IA-perspektivet nå opp som del av andre aktiviteter i planperioden 2013-2016.

IA-avtalen

IA-avtalen har vært under reforhandling og ble forlenget inn i 2013. Evaluering av IA-avtalen viser at det fortsatt er et stort potensial som ikke er realisert.

Arbeidstilsynet ga høsten 2013 innspill til utformingen av ny IA-avtale. Arbeidstilsynet anbefaler en økt vektlegging av det daglige arbeidsmiljøarbeidet på arbeidsplassen i forkant av sykdom, sykefravær og et eventuelt frafall, altså et økt fokus på det forebyggende perspektivet. Dette innebærer et tydeligere fokus på virksomhetene framfor individfokus. Dette for å forebygge at helsebelastninger oppstår som følge av arbeidet eller at eksisterende helsebelastninger blir forverret som følge av arbeidet. Virksomhetene bør primært arbeide med å finne de gode løsningene for alle, for deretter å finne de tilpassede løsningene for de som har behov for det. Arbeidstilsynet anbefaler en like tydelig og konkret beskrivelse av roller og ansvar for å forebygge at folk blir syke og skadet, som for tilrettelegging og oppfølging etter at folk har blitt syke.

Arbeidstilsynet har deltatt i flere eksterne fora der IA-arbeidet er fulgt opp. Etaten har benyttet erfaring fra tilsyn, statistiske data og fra øvrige kilder til å spille inn kunnskap som underlag til arbeidet med å utvikle innsatsen for inkluderende arbeidsliv.

Ved siden av å fokusere på arbeidsgiveres plikter knyttet til oppfølging og tilrettelegging i tilsyn, har deltakelsen til Arbeidstilsynet regioner i IA-rådene vært en viktig arena for sentral og lokal oppfølging.

På lag

I 2013 ferdigstilte Arbeidstilsynet fagrapporten fra prosjektet «På lag». Tilsynsprosjektet gjennomførte 3 758 tilsyn i perioden 2011-2012 hvor tema var hvordan norske virksomheter jobber for et inkluderende, trygt og godt arbeidsliv. Prosjektet konkluderte med at virksomhetenes evne til å arbeide og etablere gode forebyggende forhold er avgjørende for gode resultater. I tillegg erfarte etaten klare mangler innenfor forebyggende og systematisk HMS-arbeid, spesielt innenfor kartlegging, risikovurderinger og utarbeidelse av handlingsplaner for nødvendige tiltak. Videre ble det avdekket manglende kartlegging av reelle arbeidsmiljøutfordringer. De mest vanlige faktorene var stort arbeidspress og kompliserte arbeidsoppgaver. Manglende arbeidsavtaler, mangler i avtalene samt virksomhetenes avtale og bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT), var også gjentakende reaksjoner. Arbeidstilsynet har gitt anbefalinger og råd til virksomhetene om viktigheten av kompetanse og opplæring, samarbeid med bedriftshelsetjeneste, hvordan arbeidsmiljøutvalget (AMU) bør benyttes aktivt samt systematikk for å komme tidlig i dialog når dette kreves.

Resultatene fra På lag viser at ledere med HMS-opplæring får færre reaksjoner når Arbeidstilsynet kommer på tilsyn sammenlignet med ledere uten slik opplæring. Dette viser at HMS-opplæring av ledere har effekt. Ved å trykke og distribuere resultater og anbefalinger til bransjene har Arbeidstilsynet oppnådd større effekt av satsingen og lagt igjen varige verdier i virksomhetene, utover selve tilsynene.

Tillegg til tildeling for trykking og distribuering av sluttrapporten «på lag» og utarbeiding av egne bransjerapporter

Rapporten fra «På lag» er trykket, distribuert og ligger tilgjengelig på Arbeidstilsynets nettsider. Resultatene fra prosjektet har vært gitt til IA-råd, NAV Arbeidslivssentre, partene i arbeidslivet, bransjene og

bedriftshelsetjenestene, som på ulikt vis har vært tilknyttet prosjektet. Det ble i 2013 startet et arbeid med å lage egen bransjebrosjyre for tre utvalgte bransjer basert på aktiviteten i prosjektet og på rapportens resultater. Arbeidet fortsetter i 2014 i samarbeid med de utvalgte bransjene.

Tilleggstildelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene gitt i tillegg til tildelingsbrev.

Legers melding om arbeidsrelatert sykdom

Arbeidstilsynet følger opp legers melding om arbeidsrelatert sykdom. Dette for å innhente informasjon om hvor det er størst risiko for at arbeidstakerne blir syke. Det er etatens arbeidsmedisinere som vurderer om oppfølging skal gjennomføres. En stor andel av meldingene om arbeidsrelatert sykdom har omhandlet støyskader. Kjemisk og biologisk eksponering samt psykisk og ergonomisk eksponering ble også meldt hyppig. Meldinger som etaten har fulgt opp har ofte resultert i pålegg som medfører forbedringer i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

IA-samarbeid og aktiviteter knyttet til IA-avtalen

IA-rådene er et aktivt og strukturert samarbeid om IA-avtalen som følges godt opp i alle fylker. Det har i IA-rådene blitt arbeidet bredt og aktivt med alle tre delmålene i IA-avtalen. Det rapporteres at arbeidet i IA-rådene jevnt over er i positiv utvikling.

Arbeidstilsynet har også erfart at det samarbeides i enkelte konkrete tilsyn. I noen tilfeller ble det bedt om at arbeidsgiver tok med IA-kontakten sin under tilsynet for å bidra til god oppfølging av tilsynet. Representanter fra bedriftshelsetjeneste har også deltatt i enkelte tilsyn.

Arbeidstilsynets regioner har et formalisert samarbeid med NAV Arbeidslivssentre. IA og alle tre delmålene har vært sentralt i samarbeidsmøtene. Det er laget handlingsplaner for samarbeidet i alle fylkene som 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 også formalisert og gjennomført møter på sentralt nivå med Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet. Gjensidig utveksling av planer og aktiviteter har vært til hjelp og nytte for å vurdere praktisk oppfølging av samarbeidet, oppsummere arbeid som er gjort og planlegge videre samarbeid. IA-arbeid har vært et sentralt tema på disse møtene.

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

I flere av Arbeidstilsynets regioner har etaten aktivt bidratt med å gjennomføre informasjonsmøter, konferanser og kurs med NAV Arbeidslivssentre eller Arbeidstilsynet som arrangør. Dette har vært knyttet til oppfølgingsaktiviteter i forbindelse med IA-rådene. Foredragene har ofte vært relatert direkte til inkluderende arbeidsliv og de tre delmålene.

Tilsyn i næringer og virksomheter som er pålagt godkjent bedriftshelsetjeneste

Arbeidstilsynet fører som hovedregel kontroll med plikten til å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste i alle tilsyn i lovpålagte bransjer. Det gis fortsatt mange pålegg på grunn av manglende tilknytning, i tillegg til mange pålegg om hvordan virksomhetene bruker sin bedriftshelsetjeneste. Arbeidstilsynet har erfart at det har vært behov for oppmerksomhet om dette temaet i våre tilsyn. Erfaringene har også vist stor variasjon i hvordan virksomhetene samarbeider med bedriftshelsetjenesten, både i forhold til hvordan risikovurderingene blir gjennomført og hvordan tiltakene blir fulgt opp.

7. Strategier og planer for å spre og øke kunnskap

Arbeidstilsynet har utarbeidet en tredelt kunnskapsstrategi som ligger til grunn for kunnskapsarbeidet i etaten i perioden 2013-2016. Strategiene er å sikre tilgang til informasjon og data om arbeidsmiljø, sikre oversikt over arbeidsmiljøutfordringer og sikre bruk og formidling av kunnskap om arbeidsmiljø til læring og forebygging. Det har i 2013 blitt gjennomført en rekke tiltak i tråd med strategien. I dette kapittelet presenteres noen av de mest sentrale.

Arbeidstilsynet skal sikre tilgang til informasjon og data om arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet skal bidra til å fremskaffe et helhetlig bilde av risikoforhold. Mer presist må etaten ha oversikt over sammenhengen mellom arbeidsbetingelser, uheldige konsekvenser av arbeidsmiljø, og virksomhetenes forebyggende arbeid i relasjon til dette.

Videreutvikling av datakilder

Arbeidstilsynet besluttet i 2013 å legge ned sitt yrkesskaderegister i sin daværende form. Dette hadde sammenheng med både svært lav kvalitet på statistikken, men også sårbarhet mht. sensitive opplysninger og usikkerhet rundt hjemmel for å samle dataene. I lys av disse problemene brukte Arbeidstilsynet uforholdsmessig mye ressurser på forvaltning av registeret. En arbeidsgruppe bestående av Statistisk sentralbyrå (SSB), Arbeids- og velferdsetaten (NAV), Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) og Arbeidstilsynet har skissert en ny permanent løsning for et yrkesskaderegister (2010), samt en midlertidig løsning inntil den permanente løsningen kan etableres (2012). Den midlertidige løsningen hos SSB har vært under utvikling høsten 2013 og det er nå utviklet en ny datafangstløsning som skal sørge for at opplysninger om ulykker på alle arbeidslivsområder fra og med 2014 blir oversendt til og bearbeidet i SSB. Etter planen vil disse ulykkene inngå i en offisiell statistikk over arbeidsulykker i 2015.

Arbeidstilsynet har siden 2011 hatt et eget fagsystem, «Ulykkeshåndtering», for mottak, vurdering og oppfølging av arbeidsulykker. I 2013 ble en analyseløsning for Arbeidstilsynets data om ulykker tatt i bruk. Det har bidratt til nye muligheter for å analysere ulykker vi har mottatt melding om. Det er stor etterspørsel etter denne typen informasjon både internt i Arbeidstilsynet og fra eksterne aktører. Informasjon fra fagsystemet anvendes ved tilsynsaktivitet i forbindelse med meldte hendelser som ulykker eller tips og i forbindelse med planlagt aktivitet. I 2013 ble fagsystemet utvidet med funksjonalitet for å registrere arbeidsskadedødsfall og er nå Arbeidstilsynets kilde til statistikk over arbeidsskadedødsfall.

NOA og Avdeling dokumentasjon og analyse i direktoratet har samarbeidet om indikatorutvikling på arbeidsmiljøområdet i 2013. Indikatorutvikling og kvalitet på arbeidsmiljødata vil være et sentralt tema også i 2014.

Forbedring av kvaliteten på register over legers melding av arbeidsrelatert sykdom

Arbeidstilsynet sendte i 2013 inn et forslag til Arbeidsdepartementet til ny lovtekst for arbeidsmiljøloven § 5-3 (Leges meldeplikt). De viktigste endringene i forslaget var at begrepet «yrkessykdom» utgår og at meldeplikten utvides til også å omfatte arbeidsrelaterte skader. Hensikten med disse endringene er å gjøre det tydeligere og enklere for leger hvilke sykdommer/skader som skal meldes.

Arbeidstilsynet presenterte i møte med Nasjonalt utvalg for IT-prioritering i helse- og omsorgssektoren (NUIT) i januar 2013, sitt behov for at legers melding om arbeidsrelatert sykdom skal inkluderes i elektronisk pasientjournal (EPJ). Tiltaket ble ikke prioritert av NUIT. I et møte med sekretariatet for NUIT i april, anbefalte sekretariatet Arbeidstilsynet selv å gjennomføre et pilotprosjekt for elektronisk innrapportering av arbeidsrelatert sykdom. Ifølge sekretariatet vil et velfungerende pilotprosjekt kunne styrke muligheten for at NUIT skal prioritere legers melding om arbeidsrelatert sykdom for EPJ.

Videreutvikling av EXPO

Arbeidstilsynet har deltatt i samarbeid med STAMI og Petroleumstilsynet i prosjektet som etablerte en webløsning for innrapportering av eksponeringsmålinger til databasen EXPO. Prosjektet anbefalte å innføre en rapporteringsplikt over utførte målinger samt etablere en permanent infrastruktur og rammevilkår for å kunne etablere permanent drift av basen. Det ble utarbeidet et forslag om å innføre en plikt for arbeidsgiver til å melde inn resultatene fra gjennomførte kjemikalieeksponeringsmålinger, som ble sendt på høring. Arbeidstilsynet samarbeider videre med etatene i prosjektet om en vurdering av arbeidet med å følge opp et frivillig innrapporteringssystem, et tredje pilotprosjekt samt de juridiske sidene ved frivillig innrapportering.

Arbeidstilsynet skal sikre oversikt over arbeidsmiljøutfordringer

Arbeidstilsynets utadrettede aktivitet skal være kunnskapsstyrt. Kunnskapsstyring skal sikre at etaten gjør riktige prioriteringer og oppnår størst mulig effekt av innsatsen. En forutsetning for dette er at Arbeidstilsynet har en tilstrekkelig oversikt over de største utfordringene i arbeidslivet på kort sikt, og en klar oppfatning av hvilke utfordringer som kan gjøre seg gjeldene på lengre sikt.

Den mest omfattende satsningen som er gjort de siste årene for å øke kunnskapen om arbeidsbetingelsenes betydning, er arbeidet med å utvikle etatens arbeidsmiljømodell. Modellen tydeliggjør lovens krav til hva Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med og definerer hva arbeidsmiljø er i lovens forstand. Den viser at man for å kunne jobbe forebyggende, må kjenne til arbeidsbetingelsene. Modellen synliggjør de organisatoriske arbeidsbetingelsenes sentrale betydning for å forstå og å forebygge uheldige belastninger og uhelse. Arbeidsbetingelsenes betydning er en viktig del av kompetanseutviklingen i Arbeidstilsynet.

Arbeidsmiljømodellen ligger derfor til grunn for mye av arbeidet i Arbeidstilsynet. Blant annet kan det nevnes at strukturen for fagmateriellet i Arbeidstilsynets fagsystem for tilsyn er utarbeidet med utgangspunkt i modellen. Det er også kontrollpunktene, det vil si de momentene som kontrolleres i tilsynet. Det er i 2013 foretatt en revidering av hvilke spørsmål om organisatoriske arbeidsbetingelser som skal stilles i alle tilsyn. Dette er i tråd med etatens tilsynsstrategi som blant annet sier at etaten skal legge vekt på organisatoriske forhold i vår tilnærming til virksomhetene.

Årlige risikovurderinger knyttet til etatens utadrettede aktivitet

For å sikre mest mulig effektiv ressursbruk skal Arbeidstilsynet føre tilsyn i virksomheter det er størst risiko for et ikke fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvilke virksomheter som velges for tilsyn og hvilke virkemidler som benyttes, skal være basert på en risikovurdering ut fra den kunnskapen som er tilgjengelig for Arbeidstilsynet. Risikovurderingen skjer i ulike faser av planleggingen der beslutningene om hvilke virksomheter som skal få tilsyn bygger på årlige vurderinger som igjen bygger på de flerårige vurderingene som ligger til grunn for Arbeidstilsynets strategiske planer. For enkelte næringer og målgrupper er det vurdert et behov for et særskilt fokus gjennom langsiktige satsinger i Arbeidstilsynets strategiske plan. I 2013 har helse- og sosialsektoren, renholdsbransjen og de som er nye i arbeidslivet hatt et særskilt fokus.

Som en del av en årlig risikovurdering skal Arbeidstilsynet ut fra den samlede kunnskapen etaten besitter, vurdere hvilke temaer og næringer som skal prioriteres for tilsyn. Gjennom disse vurderingene velges virksomheter ut for tilsyn.

Arbeidstilsynet mottar i løpet av et år en rekke tips og meldinger. Disse vurderes i henhold til behov for oppfølging fra etatens side. Det kan både være aktuelt med omgående tiltak, men også at tipsene inngår i en samlet risikovurdering for senere innsats. Arbeidstilsynet vektlegger at henvendelser skal behandles og følges opp på en systematisk og enhetlig måte, og prioriterer tips fra verneombud og tillitsvalgte. Som et tillegg til egne risikovurderinger samarbeider Arbeidstilsynet med partene i arbeidslivet og andre aktører på HMS-området for å utvikle en felles forståelse for hvor det er størst fare for brudd på arbeidsmiljøloven. Dette er også viktig for at Arbeidstilsynet skal kunne påvirke og være premissgiver på arbeidsmiljøområdet. Samlet sett gir dette ulike former for risikovurderinger som Arbeidstilsynet benytter som grunnlag for å velge hvilke virksomheter som skal få tilsyn.

Bidrag til å utvikle økt kunnskap og bevissthet om arbeidsbetingelsenes betydning for utvikling av helsebelastninger

Arbeidstilsynet deltar med arbeidstilsynene i de øvrige nordiske landene i et utredningsprosjekt finansiert av Nordisk ministerråd med tittel «Udredning af tilsyn med det psykososiale arbejdsmiljø i fem nordiske lande». Prosjektet har som formål å lage en oversikt over de nordiske landenes metoder av tilsyn med det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder de organisatoriske arbeidsbetingelsene. Utredningen av landenes tilsynsmetoder samt reaksjonsmuligheter og eventuelle effekter av tilsynet, skal utarbeides til 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, som ledes av det danske Arbeidstilsynet, er planlagt ferdigstilt i april 2014.

Fortsatt satsing på kunnskap om nanomaterialer

Arbeidstilsynet har i 2013 fortsatt arbeidet med å overvåke arbeidshelserelaterte aspekter ved nanoteknologi og har innhentet oppdatert kunnskap om mulige helseeffekter av nanomaterialer på arbeidstakere. Dette arbeidet er utført som et 'beste praksis prosjekt', Trygg håndtering på arbeidsplasser som produserer,

importerer, bruker og bearbeider nanomaterialer i Norge. Prosjektet er ledet av Arbeidstilsynet med representanter fra STAMI, partene i arbeidslivet, Miljødirektoratet og NTNU NanoLab i prosjektgruppen. Målet med prosjektet er å omsette kunnskapen til forebyggende helsearbeid på arbeidsplassene og identifisere hva som må gjøres for å sikre arbeidsmiljø og helse for arbeidstakere som produserer, importerer, bruker eller bearbeider nanomaterialer.

Arbeidstilsynet har fortsatt arbeidet med å gjennomgå eksisterende lover og forskrifter som omhandler kjemikalier (nanomaterialer) og eksponeringer i norsk arbeidsliv i dag, samt betydningen av kjemikalieforordningen REACH for dette regelverket. I samarbeid med Miljødirektoratet har Arbeidstilsynet gitt innspill på høringer til REACH- ansvarlig myndighet for undergruppen vedrørende nanomaterialer.

Arbeidstilsynet skal sikre bruk og formidling av kunnskap om arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet skal bruke kunnskap som underlag for etatens arbeid og satsinger på en systematisk og enhetlig måte og være en aktiv formidler og premissgiver på arbeidsmiljøfeltet.

Arbeidstilsynet vektlegger derfor å formidle hovedfunn fra egen aktivitet til et bredt publikum. Rapportserien KOMPASS er en viktig kanal i så måte, og det jobbes aktivt med å skape oppmerksomhet rundt de enkelte rapportene etaten utgir. Vi vil kort gjøre rede for rapportene som ble utarbeidet i 2013.

Arbeidstilsynet gjennomfører hvert år tilsyn etter arbeidsulykker vi mottar varsler om. Ulykkene vi fører tilsyn med har oftest en eller flere personskader, eller et alvorlig skadepotensial. En gjennomgang av funn fra slike tilsyn de siste årene har avdekket at det i et flertall av tilfellene ikke er gjennomført en tilstrekkelig risikovurdering av arbeidet. Vurderinger knyttet til dette ble drøftet i Kompass tema 1/2014.

Arbeidstilsynet utgir jevnlig rapporter som beskriver og løfter frem hovedtrekk ved dødsulykker. I 2013 ble det gitt ut to kompassrapporter med dette som utgangspunkt. «Slik skjedde dødsulykkene 2012» inneholdt beskrivelser av de enkelte ulykkene, mens «Hovedtrekk fra dødsulykkene 2012» formidlet hovedtrekk fra ulykkene på et mer overordnet nivå. Vi har erfart at det både er stor interesse for disse rapportene og for etatens arbeid med å forebygge ulykker og skader i arbeidslivet mer generelt.

Arbeidstilsynet skal i planperioden 2013 til 2016 gjennomføre en bred næringsatsing i bygg- og anleggsnæringen. Satsingen skal gjennomføres i 2014 og 2015. Som et ledd i planleggingen har Arbeidstilsynet utarbeidet en tilstandsanalyse for næringen i tett samarbeid med NOA ved STAMI. Rapporten ble presentert på et åpent arrangement på STAMI.



Arbeidstilsynet arrangerte i november 2013 en workshop om sikkerhetsutfordringer knyttet til arbeid på midlertidige konstruksjoner i bygg og anleggsnæringen. Bakgrunnen var flere alvorlige ulykker med midlertidige konstruksjoner og spesielt brukollapsen i Trondheim i 8. mai hvor to personer omkom og flere ble skadet. Det var omtrent 120 deltakere fra byggherrer, prosjekterende, utstyrsleverandører, entreprenører, tillitsvalgte og verneombud.



Arbeidstilsynet avsluttet ved årsskiftet 2012/2013 en rekke større tilsynsprosjekter. Det er i 2013 arbeidet aktivt med formidling av funn og resultater fra disse prosjektene. God formidling sikrer at viktige funn, gode eksempler og forslag til tiltak spres til prioriterte målgrupper. Dette skaper en merverdi utover det som allerede er oppnådd gjennom tilsynet. Som et ledd i formidlingsarbeidet er det i 2013 utarbeidet oppsummeringsrapporter fra seks slike prosjekter. I tillegg er fagrapporten fra prosjektet «På lag» er trykt opp i et mer omfangsrikt format. For hver av rapportene er det utarbeidet en

kommunikasjonsplan for hvordan resultatene best kan gjøres kjent. Hovedfunn fra inneklimaprojektet er for eksempel sendt ut til rådmenn i alle landets kommuner.

Arbeidstilsynet utga i 2013 to nyhetsbrev med data fra registrene for arbeidsrelatert sykdom og skade. For å forbedre kvaliteten på Arbeidstilsynets register over legers melding av arbeidsrelaterte sykdommer, ble det i 2013 utarbeidet en informasjonsbrosjyre om melding av arbeidsrelatert sykdom rettet mot leger. Informasjonsbrosjyren distribueres som et bilag til Tidsskriftet for den norske legeforening i februar 2014.

Samarbeid om arbeidsmiljøkunnskap

Arbeidstilsynet deltar i STAMIs fagråd og har årlige kontaktmøter med både STAMI og Petroleumstilsynet. I 2013 har vi samarbeidet med Petroleumstilsynet og STAMI om to forskningsprosjekter. Prosjektet «Støy i arbeidslivet og helse» ble ferdigstilt i 2013 og resultatene blir presentert på et seminar på STAMI i februar 2014. Et prosjekt om bruk av innleid arbeidskraft i verftsindustrien, petroleumsanlegg og offshore vil pågå ut 2014. Undersøkelsen ser på flere tema om bruk av innleid arbeidskraft som omfang, motiver for bruk av innleie, styring av arbeidsmiljø, risikoforhold i arbeidsmiljøet og virksomhetenes forståelse av regelverk knyttet til innleid arbeidskraft. I dette prosjektet bistår STAMI myndighetene som faglig rådgiver i dialogen med FAFO og NTNU, som utfører oppdraget.

I EUs grenseverdiarbeid utarbeider Scientific Committee for Occupational Exposure Limits (SCOEL) grunnlaget for anbefalinger til helsebaserte grenseverdier. Disse kriteriedokumentene sendes på høring til medlemslandene og til Norge for vurdering. Arbeidstilsynet har oppgaven med oppfølging av disse konsultasjonsdokumentene. Dette innebærer at Arbeidstilsynet koordinerer innspillene fra partene, Statens arbeidsmiljøinstitutt og Petroleumstilsynet og sender et samlet innspill til EFTA sekretariatet. I 2013 ble åtte nye kriteriedokument vurdert. Statens arbeidsmiljøinstitutt har i 2013 utarbeidet ni nye kriteriedokument som skal danne det toksikologiske grunnlaget for nye tiltaksverdier i 2014.

Arbeidstilsynet har representert norske myndigheter som observatør i styret til arbeidsmiljøorganet. Det har vært to partssammensatte styremøter i Bilbao i 2013. Arbeidstilsynet har i 2013 hatt formøter med partene (LO og NHO) i forkant av styremøtene for å drøfte saker på dagsorden til styremøte.

8. Regelverksplan og tvisteløsningsnemda

Arbeidstilsynets regelverksplan

Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomført regelverksarbeid i samsvar med plan for regelverksarbeid av 15. februar 2013.

Regelverksforum

Arbeidstilsynet har et godt samarbeid med partene i arbeidslivet gjennom Arbeidstilsynets regelverksforum. Det er i 2013 gjennomført fem møter med Regelverksforum, der fokus på møtene i hovedsak har vært dialog om endringer i arbeidsmiljøforskriftene og informasjon om øvrig regelverksarbeid. Arbeidstilsynet har utarbeidet en intern to-årsplan for forskriftsendringer som Regelverksforum er gjort kjent med.

Arbeidsmiljøforskriftene

Arbeidstilsynet har utarbeidet i 2013 et forslag til endringer i arbeidsmiljøforskriftene som ble forelagt Arbeidstilsynets regelverksforum, før det ble sendt på høring i juni. Et høringsnotat med vurdering av innkommende høringsinnspill ble oversendt til Arbeidsdepartementet i november 2013. Endringer i arbeidsmiljøforskriftene av både materiell og strukturell art trådte i kraft fra 1.1.2014.

Direktiv 2010/32/EU – skarpe gjenstander

Forslag til forskriftsendring for å gjennomføre direktiv 2010/32/EU om gjennomføring av rammeavtalen om forebygging av skader fra skarpe gjenstander i sykehus- og helsesektoren inngått mellom HOSPEEM og EPSU i norsk rett, ble sendt på høring 28. januar 2013. Arbeidstilsynets vurdering av høringsinnspill og forslag til nye bestemmelser i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 6, ble oversendt Arbeidsdepartementet 3. mai 2013. Forskriftsendringen trådte i kraft 18. juni 2013.

Maskinforskriften

Arbeidstilsynet sendte et forslag til endring av maskinforskriften på høring 26. juni 2013. Forslag til endring innebar en innføring av et nytt vedlegg XIV som inneholder en liste over maskiner det er ulovlig å markedsføre og omsette i Norge. Skjære- og kutteutstyr sammensatt av flerleddede metalldeleer for bruk i bærbare håndholdte ryddesager er første punkt på listen. Forslaget til endringer gjennomfører Europakommisjonens beslutning 2012/32/EU av 19. januar 2012. Forskriftsendringen trådte i kraft 1.1.2014.

Regulering av arbeidsmiljøet for flygende personell i sivil luftfart

Arbeidstilsynet samarbeidet i fjor med Luftfartstilsynet om et høringsbrev med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 1-2 og forskrift 21. februar 1986 nr. 540 om arbeidsmiljø og arbeidervern mv. for sivil luftfart. 21. februar 2013 oversendte Arbeidstilsynet sin vurdering av innkommende høringsinnspill og forslag til ny forskrift.

Direktiv om elektromagnetisk felt 2013/35/EU

Direktiv av 26. juni 2013 om minimumskrav til sikkerhet og helse for arbeidstakere som utsettes for risiko på grunn av fysiske agenser (elektromagnetiske felt), er et minimumsdirektiv som opphever og erstatter direktiv 2004/40/EU av 29. april 2004. Gjennomføringsfristen for direktivet er 1. juli 2016. Arbeidstilsynet avventer igangsetting av arbeidet med å gjennomføre direktivet i norsk rett til direktivet er besluttet innlemmet i EØS-avtalen.

Utvikling i sakstilgang for tvisteløsningsnemda

Etter arbeidsmiljøloven kan visse konflikter og uenigheter avgjøres i tvisteløsningsnemda. Tvisteløsningsnemda er et eget forvaltningsorgan og er ikke underlagt Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet har fungert som sekretariat for nemda siden 2006. I 2013 er det til nemda kommet inn 90 nye saker, og 19 saker er overført fra 2012. I løpet av året er det fattet 69 vedtak, 19 saker er trukket fra behandling og 20 saker er overført fra 2013 til 2014. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid var i 2013 på 13 uker. Sekretariatets arbeid er beskrevet i egen rapport. Denne skal ifølge forskriften for nemda leveres som en selvstendig virksomhetsberetning til departementet.

9. God og samordnet innsats på HMS-området

Koordinering av tilsynsetatene

Arbeidstilsynet er koordinerende etat for de andre tilsynsetatene for landbaserte virksomheter. Nasjonalt gjennomføres dette ved at Arbeidstilsynet leder og gjennomfører møter i Direktørgruppen for tilsynsetatene og Tilsynsetatenes samordningsgruppe (TSG). Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomført to møter i Direktørgruppen og fire møter i TSG. Langtidsplanen (2014–2017) for tilsynssamarbeidet er grunnlaget for felles aktiviteter og framtidige prosjekter, samt sikre større forutsigbarhet i samarbeidet mellom myndighetene. Arbeidstilsynet er ansvarlig for drift og videreutvikling av felles tilsynsdatabase (FTD) etter avtale som er inngått mellom tilsynsetatene og Capgemini. I 2013 er FTD gjennomgått for å gjøre verktøyet mer brukervennlig. Styrende dokumenter for tilsyn er et felles rammeverk for hvordan tilsyn skal gjennomføres og samordnes, dokumentet skal bidra til at tilsyn gjennomføres mest mulig enhetlig og koordinert. Dokumentet har vært under revisjon i 2013. Tilsynsetatene (Miljødirektoratet, DSB, NSO, Statens Strålevern og Arbeidstilsynet) gjennomfører hvert andre år felles landsdekkende aksjoner. 2013 har vært brukt til å planlegge aksjonen i 2014.

Arbeidstilsynet har ansvaret for den lokale koordineringen av tilsynsetatene. Det er i 2013 gjennomført tre felles møter 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.

Samordning av statlige tilsyn med kommunene og fylkeskommunene og samarbeid med andre myndigheter

Fylkesmannen har ansvar for samordning av alt statlig tilsyn med kommuner og fylkeskommuner, og Arbeidstilsynet skal delta i samordningen. Samarbeidet skjer både gjennom deltagelse på felles samlinger, gjennomføring av møter for erfaringsutveksling, planlegging av tilsyn og samarbeid i forbindelse med enkeltsaker. Det er 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.

Samarbeid med andre aktører som viktig for Arbeidstilsynets måloppnåelse, blant annet fordi enkelte utfordringer Arbeidstilsynet er satt til å løse også kommer inn under andre etaters ansvarsområder. Arbeidstilsynet har et samarbeid blant annet med Petroleumsstilsynet, Datatilsynet, Likestillings og diskrimineringsombudet, Luftfartstilsynet, STAMI og Statens vegvesen. Samarbeidet har utover tilsynssamarbeid også omfattet informasjon og erfaringsutveksling. I tillegg har Arbeidstilsynet også deltatt i oppstarten av et nasjonalt ID-forum initiert av Nasjonalt ID-senter for å få dialog på tvers av statlige aktører rundt ID-problematikk og misbruk av ID-kort.

Rådet for Arbeidstilsynet

En av Arbeidstilsynets hovedstrategier for å fremme et godt arbeidsliv er å styrke samarbeidet med partene i arbeidslivet, både sentralt og regionalt. Arbeidstilsynet skal arbeide for at samarbeidet utvikles i retning av mer operativt samarbeid basert på en tydelig ansvarsdeling mellom etatene og partene. Rådet for arbeidstilsynet har i 2013 drøftet hvordan samarbeidet med partene kan styrkes. I tillegg har samarbeidet hatt fokus på:

- ✓ Satsingene innen renhold, helse og sosial og bygg og anlegg samt ny i arbeidslivet. Blant annet for å utveksle erfaringer slik at vi skal treffe riktige utfordringer ved vår aktivitet
- ✓ Kunnskapsgrunnlag og prioritering av Arbeidstilsynets utadrettede aktivitet ut over satsingene, en arbeidsgruppe er nedsatt og som arbeider sammen med Arbeidstilsynet om kunnskapsunderlag og prioritering av Arbeidstilsynet aktivitet for 2015
- ✓ Samarbeid med partene på regionalt nivå. Et ønske å styrke samarbeidet regionalt samtidig som vi ser det er utfordringer med å få etablert regionale råd, dette drøftes videre i 2014.

Dialogen med partene har vært nyttig, og det har vært viktig å utveksle erfaringer for å treffe riktige utfordringer ved vår aktivitet. Samtidig har det vært utfordringer med å finne den optimale formen for samarbeid, men vi er enige om å videreutvikle dette i 2014. Samtidig må vi erkjenne at Arbeidstilsynet og partene enkelte ganger har ulike strategier og prioriteringer, det er derfor avgjørende at vi får til en dialog med partene om dette.

Samarbeid med internasjonale organisasjoner og andre partnere

Arbeidstilsynet deltar på flere samarbeidsarenaer internasjonalt. Som følge av EØS-avtalen deltar etaten i ulike samarbeidsforum, arbeidsgrupper og ekspertgrupper for arbeidsmiljøfag innen EU. Samtidig har samarbeid med de nordiske landene lange tradisjoner, og likheten i samfunnsstruktur og arbeidsmiljøutfordringer gjør at nytteverdien av samarbeidet vurderes som høy. I tillegg har Norge som et av verdens ledende land innen arbeidsmiljø generelt høy standard på arbeidsmiljø sett i et internasjonalt perspektiv, muligheter til å bidra positivt for å fremme et anstendig arbeidsliv utenfor egne landegrenser. I hovedsak kan etatens internasjonale samarbeid for 2013 oppsummeres i fire kategorier:

- ✓ EU-, EØS- og EFTA-samarbeid: SLIC, EU-OSHA, fag-/ekspertgrupper, komiteer, hvor tema har vært utvikling, gjennomføring og formidling av europeisk arbeidsmiljøinformasjon og EØS-relevant regelverk og bidrar til harmonisering av likere vilkår.
- ✓ Nordisk samarbeid: Faglig samarbeid innenfor avgrensede arbeidsmiljøområder samt erfaringsutveksling om virkemidler mer generelt.
- ✓ Bilateralt samarbeid: Avtaler rettet mot samarbeid om spesifikke arbeidsmiljøområder (eks. sosial dumping) eller land og avtaler rettet mot mer generelt og bredere samarbeid.
- ✓ Multilateralt samarbeid: Ulike problemstillinger knyttet til arbeidsmiljø blir drøftet (eks. IALI) samt forum for mer spesifikke arbeidsmiljøområder.

Arbeidstilsynet har siden 2009 vært Norges representant i Faggruppen for arbeidshelse (Task Group Occupational Health and Safety – TG-OSH) i organisasjonen Nordic Dimension on Public Health and Social Well-Being– NDPHS. Faggruppen bidrar til å iverksette prosjekter, styrke koordinering av tiltak, kapasitetsbygging, informasjonsarbeid for å fremme arbeidshelse, inkludering i arbeidslivet og sosial trivsel på arbeidsplassene i medlemslandene. Gruppen bidrar også som en faglig premissgiver på arbeidsmiljøområde i medlemslandene. Gruppen har løpende kontakt og samarbeid med andre europeiske og internasjonale organisasjoner som EU-OSHA, SLIC, WHO-Europe Occupational Health, ILO, IALI og ICOH mfl. Arbeidstilsynet deltar i 2 faste møter hvert år i gruppa og vi har noen få oppgaver knyttet til dette arbeidet.

Arbeidstilsynet gjennomførte to frokostseminarer i Oslo og Bergen med til sammen 160 deltakere, der temaet for seminarene var «Samarbeid, ledelse og medvirkning» i arbeidet med risikovurdering. Dette var europeisk kampanjetema i 2012-2013 og seminarene var delvis finansierte av EU-OSHA. En norsk bedrift fikk positiv omtale i EU-OSHAs «God praksis»-konkurranse i Dublin i april 2013, og bedriftens resultater er blitt formidlet både i EU OSHAs egen publisering om gode eksempler og i Arbeidstilsynets fagblad, Arbeidervern. I tillegg ble informasjonsmaterieell fra kampanjen delt ut på flere arbeidsmiljøkonferanser i Norge, der Arbeidstilsynet deltok med egen stand.

10. Tillit og troverdighet i forhold til offentligheten, samt sikre enhetlig opptreden overfor virksomhetene

Arbeidstilsynet jobber aktivt for kvalitet og enhetlighet i vår utadrettede virksomhet. Enhetlighet har fokus i Arbeidstilsynets strategiske plan, tilsynsstrategien, kommunikasjonsstrategien, kompetansestrategien og kunnskapsstrategien. Tildelingsbrevets krav om at Arbeidstilsynet skal sørge for å ha tillit og troverdighet i offentligheten, samt sikre enhetlig opptreden ovenfor virksomhetene er styrende for utvikling av Arbeidstilsynets ulike prosesser, blant annet hvordan vi jobber med tilsyn. Tildelingsbrevet sier at Arbeidstilsynet skal videreutvikle og gjennomføre systemer og rutiner som sikrer enhetlig opptreden overfor virksomhetene, herunder enhetlighet og kvalitet i beslutninger og vedtak.

Det nye IKT-verktøyet for tilsyn (Betzy) er et viktig bidrag i den daglige utøvelsen av enhetlighet. Det er i forbindelse med utvikling av IKT systemet bygget opp en fagbank med kvalitetssikrede spørsmål, pålegg og begrunnelser knyttet til alle hjemler som vi har påleggsmyndighet knyttet til. Systemet bidrar til en mer enhetlig praksis gjennom felles maler og felles fagmateriell som gir rammer for tilsynsrapporter, reaksjoner og oppfølging. Det er stort fokus på opplæring av både inspektører og ledere for å sikre at alle har god kunnskap om fagbanken, nye arbeidsprosesser og verktøyet slik at det brukes på riktig måte. Samtidig er det fokus på kontinuerlig videreutvikling basert på erfaringer fra tilsyn.

Tilsynsstrategien legger føringer for tilsynsformene som skal benyttes på det enkelte tilsyn. Arbeidstilsynets tilsynsformer er inspeksjon 1, inspeksjon 2, meldingstilsyn, postalt tilsyn og revisjon. I arbeidet med de ulike aktivitetene er vi bevisst hvilken tilsynsform som benyttes ut fra hva det er et ønske om å oppnå med tilsynet.

Utvikling av metoder for veiledning og holdningsskapende arbeid gjøres i de ulike satsingene. I 2013 startet satsingen ny i arbeidslivet som er et viktig element i arbeid med veiledning.

Selv om vi har iverksatt mange tiltak vil vi fortsatt ha fokus på kvalitet, enhetlighet og tilsynsmetoder. Det jobbes med områdene arbeidstid, byggesak og reaksjoner, herunder anmeldelser. I tillegg skal retningslinjer årlig gjennomgås. Det skal i 2014 også settes i gang et kvalitetsutviklingsprosjekt som skal sette særskilt søkelys på utvikling av god tilsynsmetodikk og tilsynspraksis. Dette med hensikt i å styrke tilsynsfaget.

11. Øvrige styringsparametere og rapporteringskrav

Omtale av Arbeidstilsynets satsinger og tilsynsaktivitet basert på årlige prioriteringer gir vurderinger knyttet til hver enkelt aktivitet. Under gis det en mer helhetlig oversikt over de styringsparametere som er gitt i tildelingsbrevet samt noe tilleggsinformasjon som er relevant i sammenheng med styringsparameterne. I tillegg omtales også øvrige rapporteringskrav under dette kapittelet.

Tilsyn

Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste virkemiddel. Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomført 15 964 tilsyn rettet mot de tema og næringer som har størst risiko for brudd på arbeidsmiljøloven. Dette innebærer en økning på 5 prosent fra 2012 til 2013. Det er gitt reaksjoner i 65 prosent av tilsynene.

Tabell: Utvikling i tilsynsaktiviteten

Tilsyn	2009	2010	2011	2012	2013
Sum	15 280	14 834	14 208	15 168	15 964

Arbeidstilsynet er i tildelingsbrevet bedt om å rapportere på varslede vs. uanmeldte tilsyn. I det nye saksbehandlingssystemet Betzy er det lagt til rette for slik rapportering, men for de tilsynene som i en overgangsperiode ble registrert i gamle systemer er det ikke mulig å ta ut data på uanmeldt tilsyn for hele 2013. Dette innebærer at kun 75 prosent av tilsynene som er gjennomført er med i beregningsgrunnlaget for andel uanmeldte tilsyn. Tabellen under viser om og hvordan tilsynene er varslet:

Tabell: Andel tilsyn fordelt på varslingsmåte

Varslingsmåte	Andel tilsyn
Skriftlig	50 %
Uanmeldt tilsyn	34 %
Varslet muntlig/epost	16 %
Skriftlig sendt av annen etat	0,6 %

Aktiv oppfølging av tips og meldinger er en viktig kilde til informasjon for Arbeidstilsynet. I 2013 mottok vi 4 930 tips. Dette er en økning på 23 prosent i forhold til 2012.

Arbeidstilsynet prioriterer tilsyn i de mest risikoutsatte næringene. I 2013 fordeler tilsynene seg på næringene på følgende måte:

Tabell: Tilsyn fordelt på næringer, virksomheter og reaksjonsprosent

Næring	Antall tilsyn	Andel av tilsynene, prosent	Reaksjons-prosent	Antall virksomheter i næringen ⁴	Antall tilsyn per 100 virksomheter ⁵
Primærnæringene	652	4 %	61 %	8 034	8,1
Bergverksdrift, industri, elektrisitet, vann og renovasjon	1 748	11 %	69 %	13 048	13,4
Bygge- og anleggsvirksomhet	3 350	21 %	59 %	23 166	14,5
Varehandel, motorvognreparasjoner	3 707	22 %	65 %	44 079	8,4
Transport og lagring	566	4 %	61 %	11 401	5,0
Overnattings- og serveringsvirksomhet	948	6 %	75 %	8 553	11,1
Informasjon og kommunikasjon	147	1 %	71 %	6 616	2,2
Finansiering - og forsikringsvirksomhet	117	1 %	70 %	2 398	4,9
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	1 628	10 %	63 %	34 984	4,7
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	609	4 %	65 %	5 068	12,0
Undervisning	375	2 %	63 %	6 684	5,6
Helse- og sosialtjenester	1 448	9 %	67 %	25 248	5,7
Personlig tjenesteyting	550	3 %	74 %	11 562	4,8
Uoppgitt ⁶	119	1 %	61 %	308	38,6
Total	15 964	100 %	65 %	201 149	7,9

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.

Arbeidstilsynet har over tid brukt mye ressurser på å utvikle IKT-systemene, og selv om en del arbeid gjenstår begynner vi å se resultater av arbeidet. Både høyere tilsynstall og høyere reaksjonsgrad er en konsekvens av målrettet IKT-satsing. 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. Tabellen under viser utvikling i stansinger, anmeldelser reaksjonsprosent og vedtak om tvangsmulkt fra 2009 til 2013.

Tabell: Utvikling i reaksjoner

Reaksjoner	2009	2010	2011	2012	2013
Antall stansinger ¹	774	632	465	474	388
Antall anmeldelser ²	68	46	67	141	154
Reaksjonsprosent	60 %	61 %	60 %	61 %	65 %
Vedtak om tvangsmulkt ³	1 222	1 636	1 517	1 930	2 362

¹ 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.

² Fra og med 2012 registreres anmeldelser i arkivsystemet ePhorte, og ikke i saksbehandlersystem for tilsyn som tidligere. Tall for tidligere år er derfor ikke direkte sammenliknbare med 2012. På grunn av ulike registreringsrutiner i Ephorte er det noe usikkerhet til tall for 2013.

³ Antall vedtak om tvangsmulkt som er gitt hvert år, basert på registreringsdato i saksbehandlersystemet VYR og Betzy. 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. Tall for 2012 er korrigert

Tabellen under viser tilsyn og reaksjoner fordelt på aktiviteter i 2013.

Tabell: Tilsyn og reaksjonsprosent fordelt på aktiviteter

Aktivitet	Antall tilsyn	Reaksjonsprosent
Satsing helse og sosial	1 272	65 %
Satsing renhold	1 721	74 %
Satsing ny i arbeidslivet	523	67 %
Utadrettet aktivitet – årlige prioriteringer ⁷	10 890	64 %
Løpende oppgaver og nasjonale oppgaver ⁸	1 558	57 %
Sum	15 964	65 %

⁷ I hovedsak tilsyn innen temaene organisatoriske arbeidsbetingelser, muskel og skjelettplager og psykiske belastninger, ulykkesforebygging og forebygging sosial dumping

⁸ I hovedsak tilsyn innen oppfølging av arbeidsulykker, oppfølging av tips og meldte hendelser og markedskontroll

I tildelingsbrevet for 2013 er det krav om rapportering på parameteret andel lukkede pålegg. Riksrevisjonen ga merknad på at dette ikke er rapportert på i 2012, vi viser til tidligere drøftinger i forbindelse med etatsstyringsmøte i juni og utarbeidelsen av tildelingsbrevet for 2014. Det er ikke krav om å rapportere på andel lukkede pålegg i tildelingsbrevet for 2014. Arbeidstilsynet har ikke mulighet til å utarbeide statistikk med god kvalitet på dette parameteret og har derfor ikke utarbeidet oversikt over andel lukkede pålegg.

Tilsynene gjennomføres etter en sjekkliste som er definert i forkant av tilsynet. I tillegg skal inspektørene om nødvendig også ta opp viktige forhold som fremkommer i tilsynet. I forhold til regelverket Arbeidstilsynet forvalter, er den mest brukte forskriften forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Denne forskriften regulerer også HMS- arbeidet og HMS- ressursene, som Arbeidstilsynet i 2013 har hatt et økt fokus på.

Tabell: Mest brukte paragrafer i arbeidsmiljøloven

Lovparagraf	Antall hjemler
Paragraf 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	8006
Paragraf 3-3 Bedriftshelsetjeneste	3299
Paragraf 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet	3102
Paragraf 3-2 Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten	1919
Paragraf 6-1 Plikt til å velge verneombud	1683
Paragraf 3-5 Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	1460
Paragraf 6-5 Utgifter, opplæring mv.	1351
Paragraf 4-4 Krav til det fysiske arbeidsmiljøet	1146
Paragraf 14-5 Krav om skriftlig arbeidsavtale	1178
Paragraf 4-5 Særlig om kjemisk og biologisk helsefare	1054

Tabellen under viser hvilke kontrollpunkt som har utløst flest reaksjoner fra Arbeidstilsynet i 2013, tabellen gir et bilde av hvilke funn som har vært mest vanlig i 2013.

Tabell: Kontrollpunkt med tilhørende hjemmel som har utløst flest reaksjoner

Kontrollpunkt med hjemmel	Reaksjoner
Har virksomheten valgt verneombud?	1472
-Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	
-Arbeidsmiljøloven § 6-1	
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	1420
-Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	
-Arbeidsmiljøloven § 3-3	
Har arbeidsgiver gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid?	1404
-Arbeidsmiljøloven § 3-5	
Har arbeidsgiver kartlagt de farer og problemer arbeidstakerne kan utsettes for i virksomheten og på denne bakgrunn vurdert risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet?	1352
-Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	
-Arbeidsmiljøloven 3-1	
-Arbeidsmiljøloven § 4-1	
Har verneombudet gjennomført nødvendig opplæring?	1283
-Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	
-Arbeidsmiljøloven § 6-5	
Er virksomheten tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste?	1258
-Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning	
-Arbeidsmiljøloven § 3-3	
Har arbeidsgiver gjennomført nødvendige tiltak og/eller utarbeidet plan som beskriver tiltak for å fjerne eller redusere farer og problemer i arbeidet?	1113
-Arbeidsmiljøloven § 3-1	
-Arbeidsmiljøloven § 4-1	
Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)	
Har bestiller av renholdstjenester systemer og rutiner for å påse at lønns- og arbeidsvilkår hos renholdsvirksomheten de kjøper tjenester fra, er i overensstemmelser med gjeldende allmenngjøringsforskrift for renholdsvirksomheten?	1031
-Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	
-Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	
Har bestiller av renholdstjenester i kontrakten med renholdsvirksomheten, informert om at renholdsvirksomheten arbeidstakere minst skal ha de lønns- og arbeidsvilkår som følger av allmenngjøringsforskriften for renholdsbedrifter?	935
-Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett	
-Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	
Er arbeidsavtalene/mal for arbeidsavtalene i tråd med de minimumskrav som fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-6?	708
-Arbeidsmiljøloven § 14-5	
-Arbeidsmiljøloven § 14-6	
Har arbeidsgiver sørget for å utstyre alle arbeidstakere som utfører arbeid på bygge- eller anleggsplassen, med identitetskort?	446
-Forskrift om identitetskort (ID-kort) på bygge- og anleggsplasser	
Er det inngått skriftlig arbeidsavtale med de ansatte?	422
-Arbeidsmiljøloven § 14-5	

Ressursbruk på tilsynsaktivitet

Arbeidstilsynet har disponert 518, 669 mill. kroner i 2013. Arbeidstilsynet har benyttet tildelingen i tråd med føringer gitt i tildelingsbrev med tillegg. For nærmere redegjørelse vises det til rapportering på statsregnskapet.

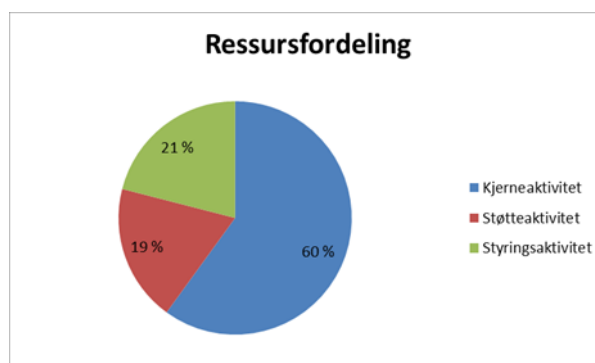
Tabellen under viser ukeverksressurser som er benyttet på arbeidstilsynets tilsynsaktiviteter.

Tabell: Ukeverk, tilsyn og reaksjonsprosent fordelt på satsingsområder

Aktivitet	Antall tilsyn	Ukeverksressurser
Satsing helse og sosial	1 272	1 137
Satsing renhold	1 721	708
Satsing ny i arbeidslivet	523	269
Satsing bygg og anlegg	57	36
Utadrettet aktivitet – årlige prioriteringer	10 600	4 786
Løpende oppgaver og nasjonale oppgaver	1 558	4 511
Gamle aktiviteter fra tidligere strategisk periode	233	16
Sum	15 964	11 463

I tildelingsbrevet for 2013 er Arbeidstilsynet bedt om å rapportere på ressursbruk for utadrettet virksomhet, indirekte utadrettet virksomhet (støtte) og intern administrasjon. I forbindelse med utarbeidelsen av tildelingsbrevet for 2014 var det dialog mellom Arbeidstilsynet og departementet om hensiktsmessig ressursrapportering, og det var enighet om å rapportere etter de kategoriene som Direktoratet for økonomistyring anbefaler. Arbeidstilsynet legger disse kategoriene til grunn også for ressursrapporteringen 2013 siden det er hensiktsmessig å benytte kategorier som kan sammenlignes over tid.

Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomgått etatens ressursbruk til administrative oppgaver. Alle enheter (regioner og direktorat) er bedt om å anslå ressursbruk, anslått ressursfordeling er 60 prosent til kjerneaktivitet, 19 prosent til støtteaktivitet og 21 prosent til styringsaktivitet. All tilsynsaktivitet er registrert under kategorien kjerneaktivitet.



Mest mulig effektiv ressursbruk innebærer at tilsynsinnsatsen må rettes mot de næringer og virksomheter hvor det er størst risiko for at arbeidsmiljøet ikke er fullt forsvarlig. Beslutningene er bygget på årlige vurderinger som ligger til grunn for tildelingsbrevet og flerårige vurderinger som ligger til grunn for Arbeidstilsynets strategiske plan. Best mulig risikovurderinger som grunnlag for tilsyn er derfor en forutsetning for at Arbeidstilsynets ressurser skal kunne benyttes mest mulig effektivt.

Synlighet i media

Arbeidstilsynet hadde nesten 11 500 medieoppslag i 2013. I alt var 36 prosent av artiklene positive/svakt positive for Arbeidstilsynet, to prosent var negative og 62 prosent var nøytrale. I alt 64 prosent av artiklene som utkom i 2013 ble publisert i nettkilder, mens 31 prosent var å lese i trykte kilder. Fem prosent var eterinnslag. Arbeidstilsynet fikk bredest omtale i regionale og lokale kilder i 2013 (76 prosent), etterfulgt av riksdekkende kilder (12 prosent) og "andre kilder" (12 prosent), eksempelvis bransjemedier og offentlige nettsider. Arbeidstilsynets svartjeneste behandlet om lag 90 000 henvendelser gjennom telefon, epost, ung.no og Facebook. I tillegg ble det behandlet om lag 9 000 offentlige innsynsbegjæringer.

I 2013 har Arbeidstilsynets innsats mot utenlandske steinleggere, renholdsbransjen og utelivsbransjen lyktes med å sette dagsorden i media, både lokalt og nasjonalt. I tillegg har media viet mye oppmerksomhet rundt tema sosial dumping, arbeidstid og sikkerhet og ulykker blant utenlandske arbeidstakere.

I 2013 har 20 medarbeidere i Arbeidstilsynet, både ledere i direktoratet og i regionene samt mange inspektører, gjennomført medietrening. Totalt har etaten innenfor en toårsperiode gjennomført medietrening av om lag 100 medarbeidere.

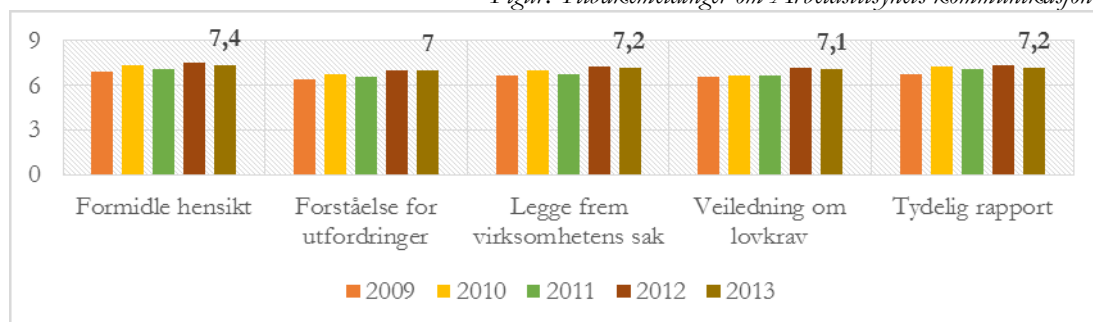
Eventuelle brukerundersøkelser

Arbeidstilsynet har som målsetting at tilsyn skal bidra til varige forbedringer i arbeidsmiljøet i virksomhetene det gjennomføres tilsyn i. Som et tiltak for å sikre dette gjennomfører Arbeidstilsynet årlig en kartlegging av virksomhetenes erfaringer med etatens kommunikasjon i tilsynet. Dette skjer ved utsending av et elektronisk spørreskjema til et representativt utvalg av virksomhetene det er gjennomført tilsyn med. Spørreskjemaet sendes både til daglig leder og verneombud i virksomhetene, for å sikre ulike perspektiv i tilbakemeldingene.

Følgende spørsmål stilles til arbeidsgiver og verneombud:

1. I hvilken grad var Arbeidstilsynet tydelig med å formidle hensikten med tilsynsbesøket?
2. I hvilken grad viste Arbeidstilsynet forståelse for utfordringene i din virksomhet?
3. I hvilken grad fikk du mulighet til å legge fram virksomhetens sak med hensyn til arbeidsmiljøspørsmål?
4. I hvilken grad fikk du veiledning om lovens krav under tilsynsbesøket?
5. I hvilken grad var Arbeidstilsynets rapport, inkludert eventuelle pålegg, etter tilsynsbesøket tydelig og forståelig?

Figur: Tilbakemeldinger om Arbeidstilsynets kommunikasjon i tilsynet



Gjennom kartleggingen får Arbeidstilsynet verdifulle tilbakemeldinger om gjennomføringen av selve tilsynet, om hensikt og tematikk i tilsynet er formidlet på en god måte og om skriftlig korrespondanse fra Arbeidstilsynet tilfredsstiller rimelige krav til tydelighet og lesbarhet. Respondentene vurderer Arbeidstilsynet innsats langs en skala fra 1 til 9. Arbeidstilsynet har som ambisjon om at resultater i undersøkelsen bør være over 7. Resultatene har i all hovedsak vært tilfredsstillende i perioden målingene har blitt utført. Resultatene fra kartleggingene danner grunnlag for opplærings tiltak, tilpasninger i interne maler og utforming av annet tilsynsmateriell.

Risikostyring

Arbeidstilsynet gjennomfører årlige risikovurderinger på overordnet nivå. Et oppdatert risikobilde basert på innspill til tildelingsbrev ble oversendt Arbeidsdepartementet i oktober 2013. Risikovurderingen for 2013 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. Det er iverksatt tiltak, men dette er et utfordrende område hvor vi må bruke ressurser på å videreutvikle gode styringsverktøy. Ved utgangen av 2013 ble det nedsatt en prosjektgruppe som i løpet av 2014-2015 skal videreutvikle Arbeidstilsynets virksomhetsstyring, med virkning fra og med budsjettåret og med 2015.

Tilsyn utgjør en vesentlig del av Arbeidstilsynets kjerneaktivitet og tema i tilsyn og valg av tilsynsobjekt vil alltid være sentralt i risikovurderingen. I 2013 ble det utarbeidet «Beslutningsunderlag for årlig prioritering av Arbeidstilsynets aktivitet i 2013 - Taktisk rapport risikobasert utvelgelse av næring og tema», som la premissene for planlegging av aktivitet på grunnlag av årlige prioriteringer i 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 de siste årene iverksatt en rekke tiltak for å sikre enhetlighet. Det vises til egen omtale av dette under kapittel 11 Tillit og troverdighet.

Arbeidstilsynet er en tilsynsetat hvor tilsyn er det viktigste virkemiddelet og en klar prioritering av økt utadrettet aktivitet er avgjørende for etatens resultatoppnåelse. Risikofaktoren ansees som reell. Kompenserende tiltak i 2013 har vært å fokusere på tidligere iverksatte tiltak på området for å oppnå planlagt utadrettet aktivitet, som for eksempel at Betzy gradvis har blitt faset inn og blitt tatt i bruk på alle områder fra november. Videre har det vært fokusert på kvalitet i tilsynet med fokus på internkontroll i rutinene for å redusere restanser, med bakgrunn i Riksrevisjonens merknader.

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 samt at prosjektet har en styringsgruppe for å sikre god forankring i ledelsen og sentrale prosesser.

Økonomiforvaltning- offentlige anskaffelser

For å ivareta og sikre at alle anskaffelser gjennomføres i tråd med regelverket for offentlige anskaffelser, blir alle anskaffelser i Arbeidstilsynet som gjøres etter anskaffelsesforskriftens del II og forskriftens del III, planlagt og gjennomført av fagpersonale direktoratet. Direktoratet har også rammeavtale på anskaffelsesfaglig bistand med KPMG, som bistår ved behov.

For anskaffelser etter del I forefinnes rutinebeskrivelser og maler for utførelse tilgjengelig på Arbeidstilsynets intranett. Direktoratet har lagt til rette for enkel tilgang til alle inngåtte avtaler på intranett og forenklet gjentakende enkle innkjøp i etaten, ved å gjøre mange standard avtaleprodukter tilgjengelig via e-handels løsning. Alle anskaffelser som gjøres i direktoratet gjennomføres elektronisk i kontrakt- og konkurransegjennomføringsverktøy.

Bruk av elektroniske systemer forenkler oppfølging, kontroll og rapportering. Avvik fra rutiner avdekkes tidlig i regelmessige kontroller. Sporbarheten i alt fra konkurransegjennomføring og kontraktendringer til bestillinger og mottakskontroll er med på å sikre at Arbeidstilsynet etterlever både regelverk og avtaleforpliktelser.

Vurdering av sikkerhetstilstanden

Arbeidstilstanden har vurdert sikkerhetstilstanden i vedlegg 1.

Økt rekruttering av personer med redusert funksjonsevne

Arbeidstilsynet ble i 2013 utvalgt til å være offentlig foregangsvirksomhet for å gi unge med nedsatt funksjonsevne økte muligheter i arbeidslivet. I den anledning satte vi oss et mål om at alle enheter i Arbeidstilsynet skulle opprette minimum én IA-plass i løpet av året, dvs. totalt minimum åtte IA-plasser. Resultatoppnåelse for 2013 er 12 IA-plasser fordelt på regioner/direktoratet. For å oppnå dette har vi bl.a. vektlagt informasjon og god forankring i egen organisasjon. Vi har også hatt stor fokus på riktig/nødvendig kompetanse i forhold til arbeidsoppgavene etaten kan tilby da vi mener det er en forutsetning for å skape en vinn/vinn- situasjon for alle parter. En IA-plass skal også være en mulig inngangsport for videre ansettelse i etaten. Vi har etablert en arbeidsgruppe i samarbeid med NAV hvor vi har fulgt opp at samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og NAV i alle regioner har fungert. Tett samarbeid og oppfølging i alle ledd både hos NAV og i Arbeidstilsynet har vært en avgjørende faktor for måloppnåelse.

www.arbeidstilsynet.no



Arbeidstilsynet

På jobb for et godt arbeidsliv

Årsrapport for 2013

Vedlegg 1- Vurdering av sikkerhetstilstanden

Verdier/aktiva og skjermingsverdig informasjon

Arbeidstilsynet har ingen fysiske aktiva som krever spesiell beskyttelse eller beredskapsmessige tiltak. Arbeidstilsynets viktigste verdier er akkumulert kunnskap og statistikk samlet i ulike IKT-systemer samt den enkelte medarbeider.

Høsten 2012 innførte Arbeidstilsynet et egenutviklet *styringssystem for informasjonssikkerhet* basert på NS-ISO/IEC 27002:2005. Styringssystemet krever bl.a.

- ♦ at alle kritiske verdier og aktiva i Arbeidstilsynet kartlegges
- ♦ at alle kritiske verdier og aktiva klassifiseres i en av fire sikkerhetsklasser
- ♦ at alle de mest kritiske verdier og aktiva risikoanalyseres
- ♦ at det eksisterer en struktur for tiltak og oppfølging av tiltak

Styringssystemet sikrer også dokumentasjon og sporbarhet samt en jevnlig vurdering av behov for reklassifisering og gjentak av risikoanalyser.

Hvert IKT-system er gjennomgått og klassifisert basert på forretningsmessige kriterier innen fem tematiske områder: økonomi, omdømme, avhengighet, rammekrav og forventninger samt sikkerhetsprofil. Klassifiseringen fører til at systemene deles inn i fire sikkerhetsklasser benevnt A, B, C og D, hvorav A er mest kritisk og D er minst kritisk.

Område	Vurderingstema/fokus
Økonomi	Systemets verdi i kroner og øre Mulig interesse for systemet eller dets innhold i kriminelle miljøer Potensiale for økonomisk ansvar/erstatningsansvar
Omdømme	Systemets medieinteresse Omdømmemessige konsekvenser ved et sikkerhetsbrudd
Avhengighet	Arbeidstilsynets avhengighet av systemet i det daglige virket Eksterne parter avhengighet av systemet Systemets samfunnsmessige betydning
Rammekrav og forventninger	Konsesjonskrav eller offentlige reguleringer som systemet vil bli omfattet av Interne krav om sikring av systemets informasjon Eksterne krav og forventninger om sikring av systemets informasjon Et avklart eierskap til data som flyter i systemet
Sikkerhetsprofil	Krav til personvern eller vern av informasjon som er unntatt offentligheten Avklaringer av eventuelle interessenters forventninger til sikring av data i systemet

Tabell 1 Temaene innen de fem vurderingsområdene for klassifisering

Klassifiseringen viser at Arbeidstilsynet har fire systemer i sikkerhetsklasse A og fem systemer i sikkerhetsklasse B.

Nr	System	Sikkerhetsklasse
1	Melding om arbeidsulykke	A
2	RAS	A
3	Yrkesskaderegisteret	A
4	Godkjenning av renholdsbedrifter	A ¹ (Midlertidig)
5	SAP Personal	B
6	Mottak og håndtering av Tips	B

¹ Det pågår tiltak i systemet som skal føre til en endring til sikkerhetsklasse B.

Nr	System	Sikkerhetsklasse
7	Datavarehus BI	B
8	ePhorte/Saksbehandling	B
9	Webcruiter	B

Tabell 2 Systemer tildelt sikkerhetsklasse A og B

Alle systemer har gjennomgått risikoanalyse og det er funnet forbedringstiltak for samtlige systemer.

Sårbarheter, mangler og avvik

Avvik

Avvik rapporteres gjennom et eget avvikssystem, QM+, som alle ansatte har tilgang til. I 2013 ble det innrapportert 110 avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag. Flest meldinger var i gruppen «Annet» (42 meldinger) med IKT som nr 2 (35 meldinger). Arbeidstilsynet vil i 2014 se nærmere på kategoriseringene for å få ned antall meldinger under «Annet».

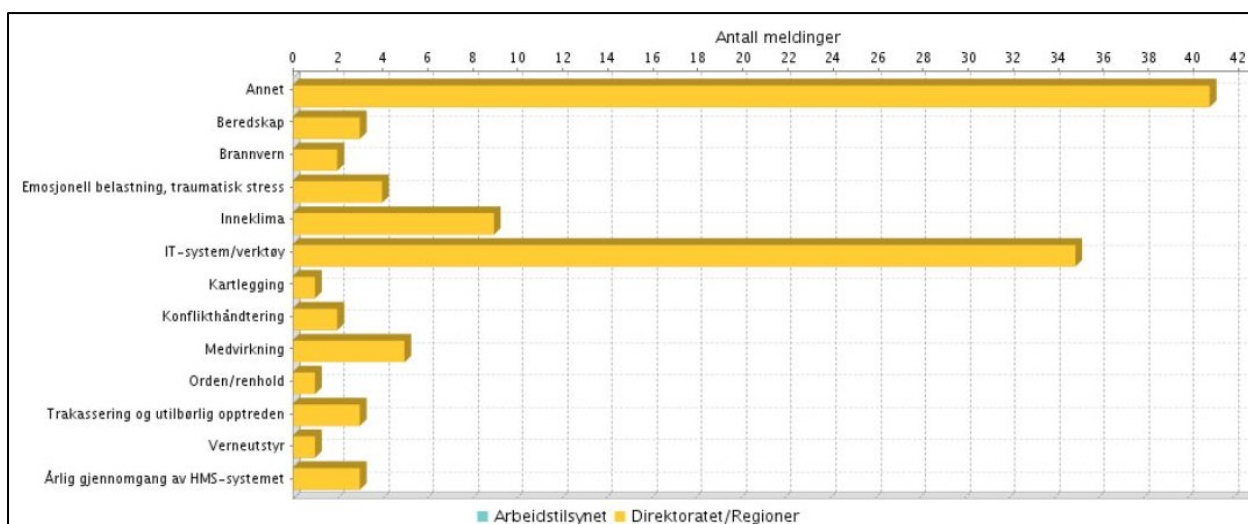


Figure 1 Gruppering av innsendte avviksmeldinger i 2013

Fordelingen av meldinger mellom typene Avvik, Forbedringsforslag og Uønsket hendelse er vist i figuren under:

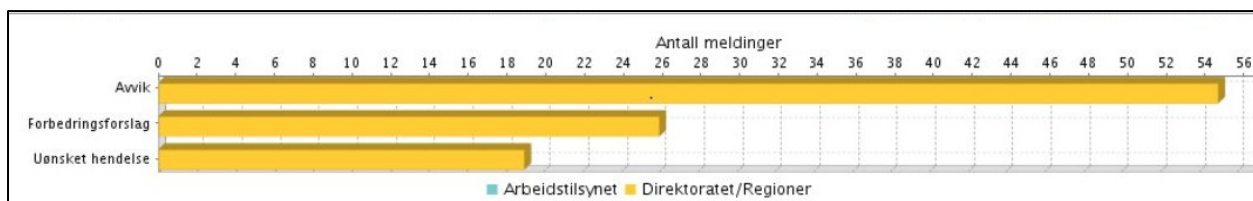


Figure 2 Fordeling av meldingene på typer

Interne og eksterne sikkerhetsrevisjoner

Arbeidstilsynet ble revidert av Datatilsynet 5. desember 2012. Revisjonen førte til tre pålegg. Første halvår 2013 ble det jobbet med tiltak og forbedringer basert på Datatilsynets revisjon. Påleggene ble bekreftet lukket innen fristen 1. juli 2013.

Før sommeren 2013 ble det gjennomført en intern revisjon av informasjonssikkerheten basert på *Arbeidstilsynets Styringssystem for Informasjonssikkerhet*. Revisjonen resulterte i en egen rapport som ble gjennomgått i ledermøte høsten 2013 sammen med forslag til tiltak. Disse tiltakene følges nå opp.

Det er gjennomført en revisjon av brannverninstruksen for Direktoratet og det er gjennomført evakueringsøvelse.

Ledelsens evaluering av sikkerhetsarbeidet

Ledelsen fikk gjennom internrevisjonen i 2013 presentert en vurdering av sikkerhetsarbeidet i Arbeidstilsynet. Revisjonen baserte seg på Datatilsynets veileder *En veiledning om internkontroll og informasjonssikkerhet* hvor det i tillegg til en vurdering av *Arbeidstilsynets styringssystem for informasjonssikkerhet* ble gjort vurderinger knyttet til:

- ◆ Styrende dokumenter
- ◆ Gjennomførende aktiviteter
- ◆ Kontrollerende aktiviteter

Ledelsen ga sin tilslutning til de foreslåtte tiltak i rapporten.

Informasjon som faller inn under Sikkerhetsloven med tilhørende forskrifter samt Beskyttelsesinstruksen, håndteres spesielt, og i tråd med kravene.

Øvelser

Arbeidstilsynet gjennomfører jevnlig beredskapsøvelser både som enkle tabletop-øvelser og som fullskalaøvelser. Høsten 2013 ble det gjennomført en omfattende beredskapsøvelse med følgende fokus og målsetting:

«Bli tryggere på hvordan kommunisere i en krise basert på beredskapsplanen og med fokus på samhandling, beslutninger og kommunikasjon.»

Forstå beredskapsplanen bedre, og spesielt:

- ◆ *Kjenne og forstå varslingsprosedyren og håndteringer ved personskade og dødsfall, samt håndtering av hendelser innen eget forvaltningsområde*
- ◆ *Kunne sette beredskap, vurdere situasjonen ved hjelp av proaktiv metode og ta nødvendige beslutninger»*

Øvelsen avdekket flere forbedringsområder som vil følges opp av Direktoratet for arbeidstilsynet i 2014:

1. Gjennomgå og vurdere forbedringer av pårørendehåndteringen. Se på muligheten for å tydeliggjøre pårørendeteamets rolle og funksjon - herunder å øve på pårørendehåndteringen etter revideringen.
2. Vurdere hvorvidt planverket er for omfattende og om det skal forenkles for å fungere bedre i en reell situasjon. Det kan være hensiktsmessig med en grundig gjennomgang og vurdering av omfanget og innholdet i beredskapsplanen med tanke på å forkorte og poengtere, samt definere tydeligere hva som er en krise for Arbeidstilsynet.
3. Vurdere kommunikasjonskanaler og informasjonsflyt ut og inn av Arbeidstilsynet ved kriser for å sikre riktig informasjon til de riktige interessentene (presse, pårørende og kollegaer). Dersom det besluttes endringer skal nye rutiner øves på.

4. Klargjøre ansvar og beslutningslinjer ved kriser.

Kontroll med leverandører

I tråd med avtale gjennomførte Arbeidstilsynet i 2013 en årlig kontroll med informasjonssikkerheten hos leverandøren Oberthur Technologies som leverer ID-kort til byggebransjen og til renholdsbransjen. Det ble ikke gjort funn som krevde spesielle tiltak.

Ut over dette ble det i 2013 ikke gjennomført kontrolltiltak mot leverandører.

Vurdering og anbefalte tiltak for å redusere risiko

Alle IKT-systemer i Arbeidstilsynet som inneholder personopplysninger er risikoanalysert i 2013. Det er beskrevet tiltak og ansvar for alle kritiske risikofaktorer.

Noen risikofaktorer er i enkelte systemer klassifisert som «rød». Det betyr at risiko er uakseptabel og at tiltak er påkrevd.

Til sammen ble det funnet ni kritiske risikofaktorer fordelt på fire IKT-systemer/prosesser.

Det er foretatt en risikoanalyse av direktoratets lokaler med spesiell vekt på resepsjonsområdet. Analysen avdekket behov for endringer i resepsjonsområdet og behov for tiltak for å bedre personellsikkerheten for resepsjonsmedarbeiderne. Det arbeides i 2014 med planlegging og gjennomføring av nødvendige tiltak.

Arbeidstilsynet

På jobb for et godt arbeidsliv

Årsrapport for 2013

Vedlegg 2-

Arbeidstilsynets likestillingsrapport

Innledning

Arbeidstilsynets praksis for likestilling samsvarer 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, avstamming, 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) kapitel 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, det vil si i henholdsvis regioner/direktoratet. 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 erfaring fra omsorgsarbeid tillegges vekt.

Stillingsgrupper deles i administrativt personale, personell med utadrettede oppgaver og ledere.

Kompetanseutvikling § 22 i hovedavtalen med Tilpasningsavtale for arbeidstilsynet

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

Lønnspolitisk dokument

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

Rapportering

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

Tabellene refererer til tall hentet fra Arbeidstilsynets lønns- og personaldatasystem per 31.12.2013.

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	2013	39	61	615	63	59	41-94	33-94
	2012	40	60	611	63	59	41-94	33-90
Regiondirektører/ avdelingsdirektører	2013	50	50	12	90	89	87-94	87-94
	2012	58	42	12	89	87	87-94	83-90
*2) Mellomledere	2013	54	46	37	74	74	70-82	71-81
	2012	62	38	37	73	73	70-82	68-81
Prosjektleder	2013	100		1				
	2012	100		1				
Seniorrådgivere	2013	43	57	97	66	66	59-78	59-85
	2012	42	58	103	65	65	59-78	59-74
Rådgivere	2013	36	64	80	59	58	53-67	47-66
	2012	37	63	70	58	58	53-65	48-63
Leger	2013	50	50	6	76	76	70-79	75-79
	2012	50	50	6	75	76	70-79	73-81
Overingeniør	2013	58	42	24	61	60	55-68	57-67
	2012	54	46	24	60	60	55-64	57-64
Sjefsingeniør/Senioringeniør	2013	54	46	46	64	66	57-79	59-74
	2012	57	43	51	63	65	57-79	59-73
Inspektør	2013	41	59	32	58	57	53-60	51-61
	2012	42	58	24	57	56	52-59	51-60
Seniorinspektør	2013	41	59	185	60	59	50-67	52-68
	2012	43	57	196	60	58	50-67	52-68
Seniorkonsulent	2013		100	12		56		51-60
	2012		100	13		55		48-60
Førstekonsulent	2013	19	81	57	52	50	45-57	43-57
	2012	11	89	46		50		43-55
Konsulent	2013	5	95	19		46		39-51

	2012	10	90	21		46		41-51
Førstesekretær	2013		100	2				
	2012		100	2				
Førstefullmektig	2013	100		1				
	2012	100		1				
Renholdsbetjent/renholder	2013		100	4				
	2012		100	4				

*1)Direktøren er på lederlønnsavtale 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/seksjonssjef/avdelingsleder. Gjelder også to personer som har tittelen avdelingsdirektører per 31.12.2013, men som ikke fungerte i stillingen avdelingsdirektør. Dette har sin bakgrunn i omstillingen i 2005.

I de tilfeller det er fem 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 når det gjelder kjønnsbalansen på ledernivået, både på direktør- og mellomledernivå. I administrative stillinger er det en skjev kjønnsbalanse når vi ser gruppene seniorkonsulent, førstekonsulent, konsulent, førstesekretær og førstefullmektig samlet. Dette omfatter i stor grad stillinger ved sentralbord, resepsjon og dokumentcenter 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 timelønne

		Deltid *1)			Midlertidig ansettelse *2)			Foreldrepermisjon *3)			Timelønne		
		M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)	M %	K %	Total (N)
Totalt i virksomheten	2013	7,3	8	48	2,4	4,3	22*4)	0,8	2,7	12	1,6	0,3	5
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

*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 uførhet. 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
2013	615
Direktøren	1
Pensjonsavlønning	3
Lærlinger	2
Totalt ansatt 2013	621
2012	611
Direktøren	1
Pensjonsavlønning	3
Lærlinger	2
Totalt ansatt 2012	617

Ledere

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

Fast ansatte, vikarer og midlertidige ansatte

	2013			
	Lønnstrinn	Menn	Kvinner	Totalt
*1)Kontorsjef/seksjonssjef/avdelingsleder /avdelingsdirektør	70-82	20	17	37
Regiondirektører/avdelingsdirektører	87-94	6	6	12
Sum		26	23	49

*1) Avdelingsdirektør: 2 personer med avdelingsdirektørtittel som ikke fungerte i stillingen per 31.12.2013 er med i tabellen.

På ledernivå er det en positiv utvikling i kjønnsbalansen, 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

	2013		2012	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Kontorsjef/seksjonssjef/ avdelingsleder /avdelingsdirektør	54 %	46 %	62 %	38 %
Regiondirektører/avdelingsdirektører	50 %	50 %	58 %	42 %

Nytilsatte 2013

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

Fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte

	Menn	Kvinner	Totalt
Arbeidstilsynet Oslo	8	4	12
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	0	3	3
Arbeidstilsynet Indre Østland	1	4	5
Arbeidstilsynet Sør-Norge	0	1	1
Arbeidstilsynet Vestlandet	4	5	9
Arbeidstilsynet Midt-Norge	3	5	8
Arbeidstilsynet Nord-Norge	2	9	11
Arbeidstilsynet Direktoratet	2	8	10
Sum	20	39	59

Totalt er det rekruttert 59 nye medarbeidere i Arbeidstilsynet i 2013. Antall nyrekrutterte må sees i sammenheng med antall personer som har gått av med pensjon (26 stykker) og turnover (24 stykker).

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	50,6	14
Arbeidstilsynet Østfold og Akershus	48,6	9
Arbeidstilsynet Indre Østland	52,7	20
Arbeidstilsynet Sør-Norge	50,0	17
Arbeidstilsynet Vestlandet	50,4	18
Arbeidstilsynet Midt-Norge	49,0	12
Arbeidstilsynet Nord-Norge	47,9	11
Arbeidstilsynet Direktoratet	43,0	7
Hele etaten	48,7	108

Gjennomsnittsalder for 2013 er identisk med gjennomsnittsalder for 2012.

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	17	117	185	93	101	36	36	24	12	621
Prosent	2,7 %	18,8 %	29,8 %	14,9 %	16,3 %	5,8 %	5,8 %	3,9 %	1,9 %	100 %

17 prosent av ansatte i Arbeidstilsynet er 60 år eller mer. Det utgjør 108 personer. I 2012 var 18 prosent av ansatte 60 år eller mer, og det utgjorde 112 personer. Vi har fortsatt stort fokus på konsekvensene av naturlig avgang i løpet av forholdsvis få år.

Turnover

Tabell 9. Turnover totalt for Arbeidstilsynet

2008	2009	2010	2011	2012	2013
6,3 %	3,6 %	5,1 %	5,2 %	3,9 %	3,9 %

Etaten har fortsatt en relativ lav turnover også i 2013.

Pensjoneringsalder

Den gjennomsnittlige pensjoneringsalder har økt fra 66 år i 2012 til 66,5 år i 2013.

Totalt 26 personer* gikk av med pensjon i 2013 som fordeler seg slik:

Uførepensjon: 6 personer

AFP: 4 personer

Alderspensjon: 16 personer

*) Gruppen inkluderer personer med delvis AFP.

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

Sykefravær

Tabell 10. Legemeldt sykefravær fordelt på kjønn

	Menn	Kvinner
2013	2,8 %	3,0 %
2012	3,5 %	3,8 %

Menn: Totalt antall arbeidsdager i 2013 for menn = 61 414. Totale sykemeldingsdager av dette=1 736

Kvinner: Totalt antall arbeidsdager i 2013 for kvinner= 89 596. Totale sykemeldingsdager av dette= 2 718

Mangfold

Tabell 11. Andel innvandrere med ikke- vestlig bakgrunn

2010	2011	2012	2013
21 (3,6 %)	18 (3,0 %)	13 (2,1 %)	13 (2,1 %)

Antall ansatte innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er 13 personer i 2013. 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 tilkjenne dette på en måte som gjør det enkelt for oss som arbeidsgiver å fange det opp.

Oppsummering

- Arbeidstilsynet har økt andelen kvinner på ledernivået. Dette vil fortsatt være et fokusområde ved nyrekruttering. Det skal også tilstrebes å rekruttere flere menn i stillingskategorier som er kvinnedominert i dag.
- Det er en god lønnsbalanse mellom kvinner og menn, spesielt på sammenlignbare stillinger. Lønnsbalanse mellom kjønnene er nevnt spesifikt i vårt lønnspolitiske dokument, se innledning.
- 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 fast stilling i etaten etter endt traineepriode mens den andre fikk stilling i en annen statlig etat etter referanser fra oss. Med bakgrunn i de positive erfaringene vi har gjort oss med ordningen, rekrutterte vi våren 2013 en ny trainee fra overnevnte målgruppe.
- Direktoratet for arbeidstilsynet ble godkjent som lærebedrift i kontor- og administrasjonsfaget i 2012, og i 2013 har to lærlinger gått i lære hos de ulike avdelingene i direktoratet.
- Arbeidstilsynet har fortsatt en relativ lav turnover som også i 2013 ligger på 3,9 prosent.
- Det legemeldte sykefraværet for 2013 viser en positiv nedgang for både menn og kvinner med henholdsvis 0,7 og 0,8 prosentpoeng siden 2012.
- Arbeidstilsynet legger vekt på god dialog mellom leder og ansatt. Utviklingssamtalen og kompetanseplaner er viktige verktøy. Den kontinuerlige dialogen mellom leder og ansatt vil kunne avklare 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 kartlegge arbeidsrelatert sykefravær er det utarbeidet en egen rutine.

Arbeidstilsynets IA-mål for perioden 2010-2013

Som IA-bedrift har Arbeidsmiljøutvalget i etaten satt 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 sykefraværprosent skal ikke være høyere enn 5,6 prosent innen utgangen av 2013.
 - I 2013 var det totale sykefraværet 4,2 prosent. Dette er en nedgang på 0,7 prosentpoeng i forhold til 2012.
- ♦ 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.
 - Arbeidstilsynet ble i 2013 valgt ut til å være offentlig foregangsvirksomhet for å gi unge med nedsatt funksjonsevne økte muligheter i arbeidslivet. I den anledning satte vi oss et mål om at alle enheter i Arbeidstilsynet skulle opprette minimum én IA-plass i løpet av året, dvs. totalt minimum åtte IA-plasser.
 - Resultatoppnåelse for 2013 er 12 IA-plasser fordelt på regioner/direktoratet.
- ♦ Delmål 3: Øke den reelle pensjoneringsalderen.
 - Arbeidstilsynet skal øke den reelle pensjoneringsalderen til 65 år innen utgangen av 2013.
 - I 2013 var den gjennomsnittlige pensjoneringsalderen 66,5 år, en økning på 0,5 år i forhold til i 2012.