

Årsrapport 2001



ARBEIDSTILSYNET

Opplag: 3.000

Grafisk design: Anca Grafisk Design as
ISBN 82-90112-24-6

Foto:

Forside © David Trood / BAM / Samfoto
s. 4, 7, 10, 12, 15 © Lise Ekern
s. 9 © David Trood / BAM / Samfoto
s. 12 © Mimsy Møller / Samfoto
s. 16 © Mikael Andersson / Mira / Samfoto
s. 24 © David Trood / BAM / Samfoto
s. 25, 26 © David Trood / BAM / Samfoto
s. 27, 28, 31 © Lars Bahl / BAM / Samfoto
s. 30 © Mimsy Møller / Samfoto
s. 33 © Per Eide / Samfoto
s. 34 © Baard Næss / NN / Samfoto

Innhold

Forord 4

Arbeidstilsynet 5

Styrets arbeid 5

Administrasjon og ledelse 5

Etatens ledelse 6

Arbeidsmiljøsituasjonen 7

Visjon 8

- og virkeligheten 8

Virkelighet og arbeidet mot strategiske mål 9

Ressursbruk i Arbeidstilsynet, 2001 16

Plantall - rapporttall 16

Ressursfordeling etat 16

Resultater i 2001 17

Overordnede mål 17

Strategier for forebygging i forhold til Nasjonalt program 18

Tilsyn 21

Tilsynsaktiviteten 22

Landsomfattende satsninger 22

Regelverk 25

Effektivisering og formidling 27

Sentrale juridiske oppgaver 28

Informasjon og samfunnskontakt 28

Effektivisering av forvaltningen 29

Samarbeid med andre 33

Budsjett og regnskap 34

Statistikk 36

Tekniske opplysninger om våre registre 36

Tabeller 37

Forord

Foto: Lise Eikern



Når vi ser tilbake på arbeidsmiljøåret 2001, kan vi glede oss over at antall dødsfall var det laveste som noen gang har vært registrert. 37 mennesker mistet livet i forbindelse med arbeidsulykker. Tallet var så høyt som 57 i år 2000.

Spesielt i bygg-og anleggsbransjen har antall dødsfall gått ned. Fire personer omkom i 2001 i denne bransjen. Ingen av disse var registrert som fallulykke, den hyppigste dødsårsak tidligere år. Både bransjen selv, arbeidstakerne og Arbeidstilsynet har sin del av æren for dette.

Selv om også 37 døde, må vi kunne glede oss over resultatet. Nå gjelder det å ta vare på resultatene og sørge for at tallene forblir lave. I skrivende stund lover også utviklingen i 2002 godt!

Tidlig i oktober 2001 undertegnet arbeidslivets parter og myndighetene en svært viktig avtale om "et mer inkluderende" arbeidsliv. I denne avtalen forplikter partene seg til en bred, samordnet innsats for å få til et mer inkluderende arbeidsliv, til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplassen og samfunnet. De konkrete målene knytter seg særlig til:

- å redusere sykefraværet
- få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne
- ta vare på eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft

I forbindelse med avtalen har Trygdeetaten og Aetat fått nye og viktige oppgaver. Arbeidstilsynet forventes å gjøre en betydelig innsats i det forebyggende arbeidet, noe vi selv også er innstilt på. Dessverre valgte Stortinget å kutte i vårt budsjett for 2002, noe som klart reduserer våre praktiske muligheter. Innenfor rammen av våre ressurser vil vi imidlertid gjøre vårt beste for å være med i dette store nasjonale løftet!

Arbeidstilsynets konkrete virksomhet skal først og fremst være forebyggende – den skal hindre at uønskede hendelser inntreffer eller at uønskede konsekvenser oppstår. Det gjelder altså å forebygge ulykker og sykdommer relatert til forhold i arbeidslivet. Vi har i 2001 arbeidet med en ny strategisk plan for etaten. I denne "spisser" vi innsatsene nettopp mot de forholdene som erfa-

ringsmessig er mest kritiske når det gjelder å ta vare på folks helse og arbeidsevne. Det gjelder:

- belastningslidelser og tunge løft
- organisatoriske forhold, tilrettelegging av arbeidet og tidspress, samt vold/trusler om vold
- skadelig kjemisk påvirkning i jobben
- ulykker

Disse temaene må sees i sammenheng med det systematiske HMS-arbeid i den enkelte virksomhet. Det er virksomhetene selv som har ansvaret for resultatene, i et samarbeid mellom ledelse og ansatte. Der virksomheten har tilknyttet verne- og helsepersonale, må disse også inn. Samtidig stilles det større krav til åpenhet – ikke om den enkelte arbeidstakers eventuelle sykdom – men om den arbeidsevne hun eller han fortsatt har. Samtidig må forhold legges til rette for at arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne fortsatt kan være i arbeid.

Denne årsmeldingen viser at slike tema har Arbeidstilsynet jobbet med over flere år. Innsatsen får imidlertid økt tyngde når den inngår i en større helhet og får den kraft som et bredt samarbeid representerer. Planperioden for etatens nye strategiske plan vil stort sett sammenfalle med løpetiden for intensjonsavtalen om "et mer inkluderende arbeidsliv".

I Arbeidstilsynet ser vi fram til forsterket innsats på disse viktige områdene.

Jeg benytter anledningen til å takke våre samarbeidspartnere for godt samarbeid i 2001. Samtidig takker jeg etatens medarbeidere for god og helhjertet innsats!

Ivar Leveraas
Direktør

Arbeidstilsynet

Styrets arbeid

Styrets viktigste oppgave har vært å trekke opp retningslinjer for Arbeidstilsynets virksomhet og påse at etaten utfører sine oppgaver i samsvar med arbeidsmiljøloven og dens intensjoner. I 2001 ble det avholdt 8 styremøter, og i alt 47 saker ble behandlet.

Sentrale saker

Behandlingen av forskriftssaker har også i 2001 stått sentralt i styrets arbeid (jf. oversikt side 26).

Styret har vært opptatt av at det blir balanse mellom kravene i tildelingsbrevet og de midlene som stilles til disposisjon. Derfor har det vært lagt stor vekt på budsjettspørsmål - både i tilknytning til behandlingen av etatens virksomhetsplan og gjennom direktoratets innspill for neste års budsjett. Styret har også i brev til statsråden redegjort for mulige konsekvenser av de trange budsjetttrammene for 2002.

Som vanlig er den årlige statusrapporten for helse, miljø og sikkerhet i Arbeidstilsynet lagt frem for styret.

Videre er styret gjennom halvårlige rapporter holdt orientert om klagesaker som er avgjort i direktoratet. Dessuten holdes styret orientert om større kampanjer og aksjoner som gjennomføres i regi av etaten.

Administrasjon og ledelse

Direksjonens arbeid

Direksjonen består av følgende ledere i direktoratet: Direktøren, to divisjonsdirektører, informasjonssjef, seksjonsleder ved juridisk seksjon og seksjonsleder ved seksjonen for plan og utredning.

Direksjonen møtes fast for å behandle saker som angår den overordnede styringen av etaten. I 2001 ble det avholdt 25 ordinære direksjonsmøter, der det ble behandlet 134 saker. Sentrale saker har blant annet vært: Budsjett og planarbeid, revisjon av strategisk plan, oppfølging av NOU 2000:27 «Sykefravær og uførepensjonering - et inkluderende arbeidsliv» og flyttingen av direktoratet til Christian Krohgs gate.

Lederforums arbeid

Lederforum er et samarbeidsorgan som består av ledelsen i direktoratet og distriktssjefene. I 2001

Styrets sammensetning til 30. 06. 01:

Representant	Vararepresentant
<i>Uavhengige representanter:</i>	
Nils Totland, leder Torill Broch Seeberg, nestleder Rolf I. Pedersen	Kirsten Rognstad (for Totland, Broch Seeberg, Pedersen)
<i>Arbeidsgivers representanter:</i>	
Geir Riise (til 06.02.01) Magnar Kleiven (fra 06.02.01) Berit Andersen	Randulf Å. Riderbo Birgit Ransedokken
<i>Arbeidstakers representanter:</i>	
Bjørn Erikson Evy Boverud Pedersen	Per Aahlin Finn Berge-Haaland
<i>Landbrukets representanter:</i>	
Odd Grøstad	Merete Kühle-Hansen
<i>Tilsattes representanter:</i>	
Ole Kinn-Berntsen Frode Vatne	Åse Tårnesvik Mette Rød Fredriksen

Styrets sammensetning fra 30.06.01:

Representant	Vararepresentant
<i>Uavhengige representanter:</i>	
Nils Totland, leder Bente Holm Akselsen, nestleder Sissel Olaisen	Trygve Eklund (for Totland, Holm Akselsen, Olaisen)
<i>Arbeidsgivers representanter:</i>	
Magnar Kleiven Anne Kverneland Bogsnes	Siri Røine Ingrid Schønning
<i>Arbeidstakers representanter:</i>	
Bjørn Erikson Trine Lise Sundnes	Wenche Iren Thomsen Finn Berge-Haaland
<i>Landbrukets representanter:</i>	
Hans Huseby	Odd Grøstad
<i>Tilsattes representanter:</i>	
Kjell Kristiansen Turid Brattset Oddum	Terese Fjellvær Sørli Berit Bøe

ble det avholdt 6 møter, der det ble behandlet 51 saker. Sentrale saker har blant annet vært: Planarbeid, revisjon av strategisk plan, etatens aksjoner og kampanjer, praktisk tilsynsarbeid, distriktssjefenes arbeidsmiljø, bruken av etatens reaksjonsmidler, påleggsundersøkelsen 2001, den internasjonale evalueringen av Arbeidstilsynet, opplæring i statens innkjøpsrutiner, problemstillinger knyttet til bruk av overtid og innleid arbeidskraft ved sykehus og intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Etatens ledelse

Direksjonens medlemmer:

Ivar Leveraas, direktør

Nils-Petter Wedege, divisjonsdirektør,
Helse-, miljø- og sikkerhetsdivisjonen
(permisjon 05.02-01.08.01. I denne perioden
fungerte seksjonsleder Ørnulf Halmrast
i Wedeges stilling).

Haakon Lehmann, divisjonsdirektør,
Forvaltningsdivisjonen

Odd Einar Johansen, informasjonssjef,
Informasjonsavdelingen

Trygve Dahl, seksjonsleder, Juridisk seksjon
i Helse-, miljø- og sikkerhetsdivisjonen

Kari Aamot, seksjonsleder, Plan- og
utredningsseksjonen

Distriktssjefer:

1. distrikt:
Hanne Luthen

2. distrikt:
Einar Wold

3. distrikt:
Per Rasmussen

4. distrikt:
Thordis Krohg

Distrikt Vestfold:
Frank Vik-Hansen

Distrikt Telemark:
Torbjørn Bendiksen (til 01.11.01)
Steinar Høiback (fungerende distriktssjef fra
01.11.01)

6. distrikt:
Ken Sletmo

7. distrikt:
Ole Aas Nilssen

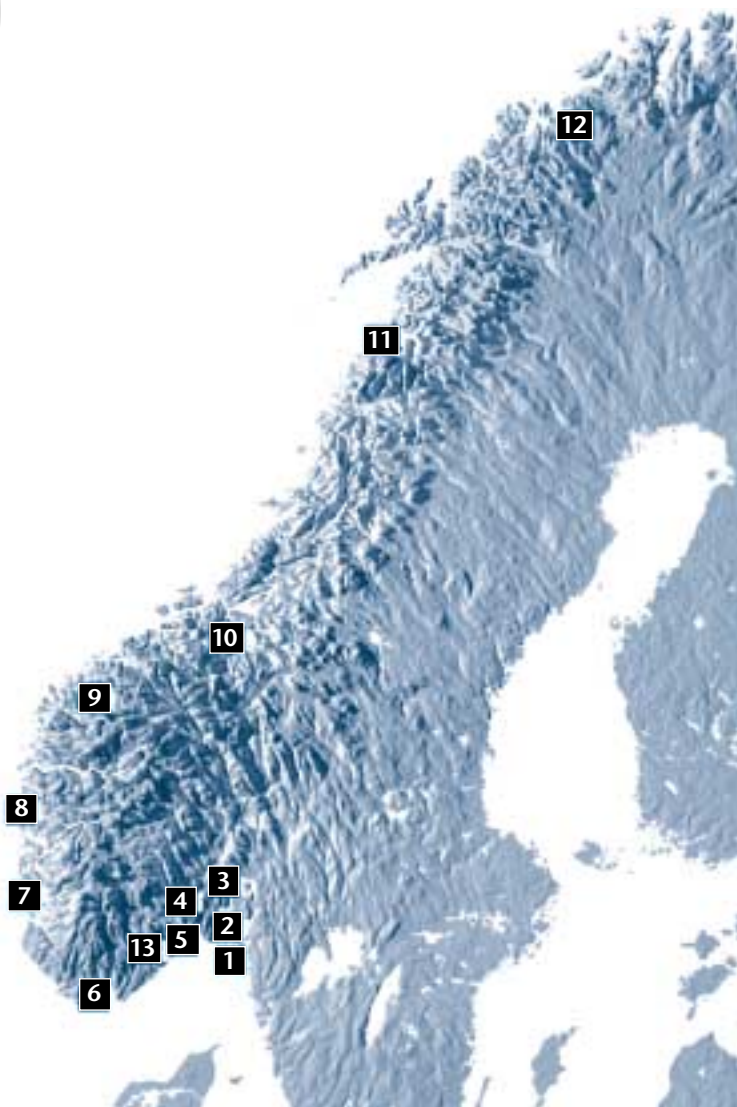
8. distrikt:
Eli Bjørklid

9. distrikt:
Olaug Flø Brekke

10. distrikt:
Nils Jakobsen

11. distrikt:
Vibeke Stavnes (til 01.12.01)
Per Lind (fra 01.12.01)

12. distrikt:
Hallgerd Sjøvoll



Arbeidsmiljøsituasjonen

Arbeidstilsynets tre hovedmål:

- ◆ Arbeidsmiljøet i virksomhetene skal være fullt forsvarlig
- ◆ Arbeidstakerne skal ha sikre tilsetningsforhold og ryddige arbeidsforhold
- ◆ Den enkelte arbeidstaker skal sikres en meningsfylt arbeidssituasjon



Visjon

Visjonen om «Det gode arbeidsmiljøet» innebærer at arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at det ikke gir helseplager eller andre negative effekter.

Gjennom lover og regler har samfunnet stilt krav til arbeidsmiljøet. Det overordnede målet er «Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte». Det er ledelsen i virksomhetene som har ansvar for at målsettingene om arbeidsmiljøet blir nådd.

- og virkeligheten

Store deler av norsk arbeidsliv har en høy arbeidsmiljøstandard. Men det finnes fortsatt et forbedringspotensial. 37 mennesker døde i arbeidsulykker i 2001 (mot 57 i 2000). Det har forøvrig vært en nedgang i tallet på dødsulykker de seneste årene. De fleste dødsulykkene skjer innen jordbruk, transport og bygg- og anleggsbransjen.

Levekårsundersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå (år 2000) indikerer at det årlig skjer om lag 74.000 personskader under arbeid. Arbeidstilsynet får melding om ca 33.000 av disse hendelsene ¹⁾. Levekårsundersøkelser viser at antallet arbeidsskader går ned.

Det er rapportert 3585 arbeidsrelaterte sykdommer i 2001 (mot 3649 i 2000). Det reelle tallet er imidlertid betydelig høyere. Det er grunnlag for å regne med at mange mennesker har varige helseplager på grunn av arbeidsmiljøet ²⁾. Antall personer som dør for tidlig på grunn av arbeidsrelaterte sykdommer og lidelser vurderes å være vesentlig høyere enn tallene for dødsulykker.

Belastningslidelser og psykiske lidelser er vanlige diagnoser ved langtids sykemelding og uføretrygding. Begge deler kan i betydelig grad knyttes til forhold i arbeidet.

Selv om mange "tradisjonelle" fysisk-kjemiske problemer består, er det de organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som utgjør den største utfordringen i dag. Beregninger viser at bedring av arbeidsmiljøet har et stort samfunnsøkonomisk potensial i tillegg til at mange mennesker kan spares for lidelser ³⁾.

Når det gjelder det forebyggende arbeidet, finner vi i dag at et flertall av virksomheter med mer enn 10 årsverk, arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS), også kjent som Internkontroll. Innføring av systematisk HMS-arbeid har skjedd i alle bransjer og i alle størrelsessegment, men sterkest og raskest blant de største. Dette er en god utvikling fra den viktig omstillingen i virksomhetene da de fra 1. januar 1992 ble pålagt å arbeide etter denne forskriften. Situasjonen i 1993 var slik at kun et lite mindretall av virksomhetene kunne sies å følge opp dette systematiske arbeidet. Øvrige HMS-ressurser som arbeidsmiljøutvalg, verneombud, opplæring i HMS og tilknytning til verne- og helsepersonale (VHP) er mer stabile, dog med en øking i antall arbeidstakere knyttet til VHP. Færre arbeider i virksomheter som har verneombud (-3%)

1) En undersøkelse ved Oslo legevakt indikerer at seks av sju alvorlige ulykker ikke blir innrapportert til Arbeidstilsynet.

2) I rapporten «Kjemisk-fysiske forhold av betydning for helse» (1998) ble det gjort beregninger som viste at 220 000 mennesker har slike plager. Samarbeidsrapport mellom Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt.

3) I SINTEF-rapporten «Kostnader ved arbeidsulykker og yrkesrelatert helsesvikt» (1992) ble den samfunnsøkonomiske gevinsten beregnet til 48-50 milliarder kroner. (Oppdatert til 2001-priser ved konsumprisindeksen blir de samfunnsøkonomiske kostnadene ved arbeidsulykker og yrkesrelatert helsesvikt etter dette 59 – 61 milliarder kroner.)



og arbeidsmiljøutvalg (-4%) enn i 1996. Hvis en ser på bedrifter med og uten bedriftshelsetjeneste, er det imidlertid viktig å differensiere mellom små og store virksomheter. Anslagsvis 80 prosent av alle landets virksomheter er små bedrifter med under 10 ansatte, og 78 prosent av disse har ikke bedriftshelsetjeneste.

Vi kan se en utvikling av arbeidslivet med større forskjeller i arbeidsmiljø og arbeidsvilkår blant grupper av arbeidstakere. Deler av dette arbeidslivet sliter med de tradisjonelle fysiske-kjemiske arbeidsmiljøproblemene som krever stor grad av tekniske løsninger. Omfanget synes være nokså konstant. I tillegg ser vi:

- 1 økt intensivitet (tempo, informasjonsmengde, omstilling/læringsbehov)
- 2 økt kompleksitet (arbeidsformer, styringsformer, eierformer)
- 3 opphevelse av grenser (mellom nasjoner, kunde og produsent, jobb og fritid)
- 4 tradisjonelle problemer i tradisjonelle bransjer eksisterer fremdeles

Dette synes å ha bidratt til økt negativt stress og kan være en av flere forklaringsfaktorer for økning i sykefravær og uførepensjon. Den bedringen som registreres for sosiale forhold på mange arbeidsplassene, kan motvirke negativt stress. Vanskelige omstillinger, endringer og nedbemanning kan bryte ned relasjoner og skape utrygghet. Grovt kan man gruppere arbeidstakerne slik:

- de som på grunnlag av kompetanse og individuelle forhold leder an og deltar aktivt i utvikling og omstilling
- de som ikke deltar aktivt men opplever å bli utsatt for endringer, nye krav og jobb-usikkerhet
- de som på grunn av helsesituasjon, kompetanse, alder risikerer ustøtning eller skal hjelpes inn igjen i et krevende arbeidsliv

Ingen av gruppene er fri for risiko, men den kan ha forskjellig form. Utviklingen synes ikke å være entydig negativ eller positiv.

Det er mye vi ikke vet om konsekvenser av det nye arbeidslivet. Vi vet for eksempel ikke om nedgangen i dødsulykker mer enn oppveies av flere selvmord og død på grunn av sykdom som kan knyttes til uheldig stress i arbeidet.

Omkring to tredjedeler av arbeidstakerne opplever at de har det bra i arbeidslivet, men dette betyr ikke at alt er som det bør være ⁴⁾.

Det synes helt klart at omstillingen i Arbeidstilsynet med større vekt på tilsyn med organisatoriske og ergonomiske forhold er i samsvar med de arbeidsmiljøutfordringene vi ser.

4) Jf H. Torvatn og T. Hugaas Molden (2002): «HMS-tilstanden i Norge år 2001». SINTEF-rapport utarbeidet på oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge.



Virkelighet og arbeidet mot strategiske mål

1 Arbeidsmiljøet i virksomhetene skal være fullt forsvarlig

1.1 Tekniske innretninger og utstyr skal være sikret, slik at arbeidstaker er vernet mot skader på liv og helse

Arbeidstilsynets tilsyn med etterlevelse av forskriftene har ført til økt oppmerksomhet og vilje blant en del produsenter og leverandører til å sikre maskiner og utstyr. Samtidig er det klart at det kreves fortsatt innsats fra produsenthold og fra Arbeidstilsynet som tilsynsetat, for å oppnå full trygghet mot fysiske skadevirkninger. Dette viser ulykkesstatistikken og erfaringene fra tilsynsaktiviteten.

De fysisk-kjemiske forholdene har endret seg lite over tid. Alle undersøkelser vi har om fysisk-kjemisk arbeidsmiljø viser stabilitet, enten det er spørreskjema undersøkelser eller målinger. Gjennom 1990-årene har omkring 5 prosent vært utsatt for gasser, 7-9 prosent for støv, varme, kulde, vibrasjoner og dårlig belysning og 10 prosent for ulike kjemikalier.

I løpet av de siste 10 år har det vært en markert økning i antall meldte yrkesskader til Arbeidstilsynet fra; ca. 25000 til ca. 33000 årlig. Når en betydelig underrapportering tas i betraktning, tyder det på at de fysiske arbeidsmiljøbelastningene fortsatt er store. Arbeidstilsynets statistikk over antall yrkesskader etter næring og hendelse viser at skadene for en stor del oppstår i form av støt og slag, splinter fra maskin, klem- og stikkskader. I den siste 10-års perioden er det nærmere halvparten av ca. 250 000 skader som kan knyttes til tekniske innretninger og utstyr på en eller annen måte.

Markedskontroll av maskiner og utstyr som er CE-merket og tatt i bruk, har til nå hovedsakelig vært gjennomført innenfor den vanlige tilsynsvirksomheten. Kontrollaktivitetene viser en tendens til at det ofte blir omsatt og tatt i bruk maskiner og utstyr som ikke oppfyller forskriftenes krav til vernetiltak. Det blir derfor viktig at tilsynsarbeidet fører til økt oppmerksomhet og vilje blant produsenter og leverandører, slik at de ivaretar sine plikter til å oppfylle sikkerhetskravene før de omsetter maskiner. Like viktig blir det at tilsynet fører til økt oppmerksomhet og vilje hos arbeidsgivere til å forsikre seg om at maskinene virkelig er sikre å bruke, og at arbeidstakerne får nødvendig opplæring, øvelse og instruksjon.

1.2 Den enkelte arbeidsplass skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakerens helse, miljø og sikkerhet

Målsettingen innebærer at arbeidslokaler, arbeidsutstyr og arbeidsprosesser skal være utformet, tilrettelagt og organisert slik at arbeidsmiljøet blir fullt forsvarlig. Det er fortsatt en vei å gå før målet er nådd.

SSBs levekårsundersøkelser viser at opptil hver tredje arbeidstaker rapporterer at de plages med tørr luft, trekk og kulde på arbeidsplassen minst halve dagen. Hver syvende arbeidstaker opplever støvproblemer. En av tolv arbeidstakere sier at de er utsatt for sterk støv. Hovedinntrykket fra levekårsundersøkelsene er at det på 1990-tallet ikke har vært særlige endringer i hvordan arbeidstakere opplever disse arbeidsmiljøforholdene. Arbeidstilsynets vurdering er imidlertid at det skjer en gradvis bedring i de fysiske arbeidsmiljøforholdene.

Etterforskning viser at svært mange alvorlige ulykker oppstår som følge av mangelfull tilrettelegging og organisering av arbeidet, slik som;

- manglende kartlegging av arbeidsmiljøet med tanke på å finne fram til og sette i verk nødvendige tiltak
- mangelfull opplæring av arbeidstakere og dermed feil bruk av arbeidsutstyr
- manglende skriftlig instruks for arbeidsoppgaver som kan innebære særlig fare for liv og helse

En sterkt revidert utgave av forskrift om bruk av arbeidsutstyr trådte i kraft 01.01.2000. Forskriften understreker arbeidsgivers ansvar bl.a. for å velge egnet, forskriftsmessig utstyr, sørge for opplæring av arbeidstakerne og godt vedlikehold og kontroll av arbeidsutstyret. Det er en stor utfordring for Arbeidstilsynet i årene framover å påvirke virksomhetene til å etterleve denne bestemmelsen.

1.3 Arbeidstaker skal vernes mot giftige og andre helsefarlige kjemikalier slik at arbeidsmiljøet blir fullt forsvarlig

I følge tall fra Produktregisteret er det registrert omtrent 25 000 helsefarlige kjemikalier i Norge. Det er en fordobling i løpet av de siste 10 årene. Vi ser en økning i antall allergi- og kreftfremkallende kjemikalier, men dette kan skyldes bedre registrering og ikke nødvendigvis en reell økning i bruken. Hovedmengden av registrerte kjemikalier er stoffer med allergifremkallende, etsende og irriterende egenskaper, og løsemidler som kan

medføre skader på sentralnervesystemet.

Eksposering for kjemikalier forekommer i alle hovedsektorer i arbeidslivet, for eksempel ved kontakt med rengjøringsmidler, i form av metallstøv og metallrøyk, mineralstøv, fibrer, organisk støv, løsemiddeldamper, plantevernmidler og plastkjemikalier. Undersøkelser tyder på at det har vært en forverring med hensyn til kjemisk eksponering det siste 10-året. Eksempler på yrkessykdommer er skader på sentralnervesystemet, kreft, kronisk bronkitt, astma, støvlungesykdommer og eksemmer. Statistikk over antall yrkessykdommer viser at det er spesielt mange arbeidstakere som pådrar seg lunge- og luftveislidelser samt hudplager som skyldes kjemikaliebruk. Unge arbeidstakere rammes i større grad av allergi og overfølsomhetsreaksjoner med symptomer fra øyne, nese, lunger og hud enn andre typer yrkessykdommer. I verste fall kan sykdommene være invalidiserende.

Enkelte bransjer er mer belastet enn andre. I de mest risikofylte bransjene kan arbeidstakerne bli utsatt for flere kjemikalier samtidig. Eksempler på bransjer hvor det er en høy risiko for at arbeidstakerne blir eksponert for kjemikalier, er bygg- og anlegg, bergverksdrift, verkstedindustrien, helsesektoren, produksjon av trelast og møbler og kjemisk industri.

1.4 Arbeidet skal tilrettelegges slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige belastninger

- ergonomi

Når det gjelder ergonomiske forhold, er muskel-/skjelettlidelser årsak til fravær og uføretrygding i dag og koster samfunnet store summer. I tillegg til de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstaker, får arbeidsgiver betydelige tilleggskostnader ved fravær.

Ergonomiske forhold gjelder både fysisk tilrettelegging og organiseringen av arbeidet. 38% arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser og 15% har mange tunge løft. 21% mener selv at arbeidet kan gi belastningsskader. Særlig utsatt er arbeidsplasser som sysselsetter mange kvinner.

Fordi folketrygdlovens regler ikke definerer belastningsskader som yrkesskade, er det de færreste som melder dette som yrkessykdom til Arbeidstilsynet. Vi ser derfor en stor underrapportering av denne typen lidelser.

Helseplager som hovedsaklig har sin årsak i dårlig fysisk og organisatorisk tilrettelegging av arbeidet, dvs. ergonomisk betingede plager, får man eksempelvis gjennom arbeid som medfører

tunge løft og/eller ensidig gjentakelsesarbeid, uheldige arbeidsstillinger eller dårlig tilrettelagte synsforhold. Eksempler på typiske risikobrancher er renhold, helse og omsorg, varehandel, transport, lager, bygg og anlegg, og typiske kontorarbeidsplasser der arbeidet i vesentlig grad er bundet til bruk av datautstyr. Kvinner er sterkt representert i flere av risikobranchene, og vil således som gruppe kunne være spesielt utsatt for helseplager som har ergonomiske årsaker. Brancher som prioriteres ved tilsyn rettet mot ergonometri, defineres nærmere gjennom risikobasert tilsyn ("BraRisk"), bransjekunnskap, statistiske data og forskningsresultater. Det er utarbeidet en veiledning for verifikasjon i forhold til tungt og ensformig arbeid og en veiledning for verifikasjon i forhold til virksomheters arbeid med bedriftsintern atferd og tilrettelegging for yrkeshemmede arbeidstakere.

Levekårsundersøkelsene (SSB) viser at andelen arbeidstakere som har et ensformig arbeid med mye gjentatte bevegelser, tunge løft og ubekvem arbeidsstilling, har holdt seg forholdsvis stabil fra 1980 til 1995. Europeisk forskning viser nå at de samme arbeidstakerne utsettes for disse ergonomiske risikofaktorene i en større prosentandel av arbeidstiden i tillegg til nyere belastningsformer som for eksempel tidspress. Ergonomisk dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø kan være en årsaksfaktor, eller man kan finne at årsaken i enkelte tilfeller er en kombinasjon mellom dårlig ergonomisk arbeidsmiljø og utilfredsstillende psykososialt arbeidsmiljø. Noen ergonomiske forhold som vi vet kan føre til muskelskjelett lidelser er (SSB 1996):

	Menn	Kvinner
Tunge løft (>20 kg daglig):	24 %	10 %
Ensidige gjentatte bevegelser:	34 %	38 %
Sittende på huk:	12%	7%
Stående eller gående:	52%	63%
Løft i ubekvem stillinger:	9%	10%
Arbeid i stillinger som belaster ryggen:	12%	15%

12 % menn og 14 % kvinner angir at de synes arbeidet er svært belastende. Det er med andre ord fortsatt mange arbeidstakere som finner arbeidet fysisk tungt. I tillegg må også vurderes tilleggsfaktorer så som arbeid i høyt tempo, lav styring av eget arbeid og lav bemanning. Det kan synes som om tungt manuelt arbeid reduseres noe i primærnæringene og industrien, med unntak av pleie- og omsorgssektoren og tjenesteytende sektor. Mange av disse er kvinnedominerte arbeidsplasser. Ser vi på ensidig gjentakels-arbeid, er det så godt som ingen reduk-



sjon fra tidligere år. Her er tekstil- og konfeksjonsbransjen og nærings- og nytelsesmiddelindustrien dominerende. Også dette kvinnedominerte arbeidsplasser. I tillegg ser vi i en del yrker (for eksempel skogbruk) at tungt manuelt arbeid erstattes av ensidig gjentakelsesarbeid.

Hvis vi også inkluderer IT virksomheter og virksomheter hvor IT er dominerende verktøy, synes problemer nå med muskel-/skjelett lidelser å være økende. Her kommer og andre plager i tillegg - som stress og utbrenthet.

Arbeidstilsynet har i 2001 utarbeidet en fullstendig oversikt over tilsynserfaringer med muskel- /skjelettlidelser på 1990-tallet til hjelp i det forebyggende arbeidet i årene fremover.



-støy

Antall meldinger om støyskade forårsaket av støy på arbeidsplassen, er økende. Denne type yrkesskade topper Arbeidstilsynets statistikk over meldte arbeidsrelaterte sykdommer. Eksposering for helseskadelig støy kan gi store og ofte uopprettelige skader - som nedsatt hørsel og varig øresus. Støy på arbeidsplassen kan dessuten være en stor psykisk belastning og føre til negativt stress med påfølgende psykiske og psykosomatiske plager. Støy forekommer i mange ulike typer bransjer - eksempelvis i barnehager, i utelivsbransjen og på industriarbeidsplasser.

Arbeidstilsynet ser det som viktig å utføre tilsyn som både omhandler konkrete vernetiltak mot eksponering for skadelig støy, og i tillegg fokuserer på om virksomheten arbeider systematisk for å redusere støyeponering. Verne- og helsepersonale har en viktig oppgave i å kartlegge støynivået i risikoutsatte virksomheter og å foreslå tiltak for å redusere skadefølgene. Ved å stille krav til tiltak mot skadelig støyeponering

ved byggesaksbehandling, har vi en god mulighet til å forebygge støyskader i de aktuelle virksomhetene.

2 Arbeidstakere skal ha trygge tilsetningsforhold og ryddige arbeidsforhold

2.1 Bestemmelsene om arbeidstid, overtid og ferie skal etterleves og ved konkurser og eierskifte skal arbeidstakerne sikres lønn

Trygge ansettelsesforhold er av vesentlig verdi for arbeidstakerne. Samtidig viser nasjonale studier at "bevegelsene" på arbeidsmarkedet har økt. I løpet av en toårs periode fra 1996 til 1998 hadde om lag 1/5 av arbeidstakerne skiftet firma, 1/5 skiftet posisjon internt i virksomheten og om lag 1 av 10 arbeidstakere hadde fått nye eiere (Torvatn, "Ny praksis - 2000", SINTEF-IFIM). En av de viktigste virkemidlene for å sikre trygge tilsetningsforhold er arbeidsmiljølovens krav om at det i alle arbeidsforhold skal foreligge en skriftlig arbeidsavtale. Generelt viser det seg at 15% av alle arbeidstakere mangler arbeidskontrakt, og innen varehandelen er det hele 1 av 3 som mangler skriftlige avtale (SIFORapport 1998:3). Ved lovendring, med ikrafttredelse 1. januar 2000, fikk Arbeidstilsynet uttrykkelig hjemmel i arbeidsmiljøloven til å pålegge arbeidsgiver å utforme utkast til arbeidsavtale, hvilket anses som et viktig virkemiddel for å sikre trygge tilsetningsforhold.

Et annet utviklingstrekk en har sett de siste årene, er økt bruk av innleid av arbeidskraft. Dette har skjedd både gjennom økt bruk av innleie fra virksomheter som har til formål å drive utleie, såkalte vikarbyråer, og innleie fra alminnelige bedrifter. Med virkning fra 1.juli 2000 trådte nye regler i kraft vedrørende innleie av arbeidstakere. For arbeidstakere som ikke er fast ansatt der de faktisk utfører arbeid, må det antas at disse reglene vil bidra til å styrke vernet.

2.2 Arbeidstakere skal sikres lønn ved konkurser og eierskifte

Den statlige lønnsgarantiordningen skal sikre arbeidstakers lønn dersom arbeidsgiveren går

konkurs. Hovedmålsettingen for saksbehandlingen er at gjennomsnittlig svartid for lønnsгарantisaker ikke overstiger fire uker. Fordi de færreste konkursbo har midler til å dekke arbeidstakernes utstående lønnskrav m.v., vil de fleste av de sysselsatte som rammes av konkurs, søke om lønnsгарантиdekning. Unntaket er eier/daglig leder og deres nærstående fordi disse ikke er omfattet av lønnsгарантиordningen. I følge SSB er det i hovedsak små bedrifter med lav omsetning og få sysselsatte som går konkurs. Bransjene med flest sysselsatte som rammes av konkurs, er varehandel, reparasjon av kjøretøyer, husholdningsapparater mv.

3 Den enkelte arbeidstaker skal sikres en meningsfylt arbeidssituasjon

3.1 Organiseringen av arbeidet skal gi mulighet for faglig og personlig utvikling for den enkelte arbeidstaker

Arbeidstilsynets rolle er å føre tilsyn med virksomhetene i Norge slik at de etterlever arbeidsmiljøloven, herunder plikten til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid. Hovedområdet til Arbeidstilsynet er å forebygge at sykdom og helseskader ikke oppstår som følge av forhold i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven stiller blant annet krav om tilrettelegging av arbeidet for personer med redusert arbeidsevne og om aktiv oppfølging av sykmeldte. Arbeidstilsynets hovedinnsats rettes bl.a. mot å forebygge muskel-skjelettlidelser/ergonomi (belastende arbeidsstillinger, tunge løft og ensidig arbeid) og å sikre gode organisatorisk arbeidsmiljø som også har betydning for psykososiale forhold på arbeidsplassen.

Arbeidslivet har gjennomgått en vridning fra vareproduksjon til tjenesteproduksjon, som fører til at arbeidstakere i denne typen næring har utstrakt mellommenneskelig interaksjon både mellom medarbeidere og mellom medarbeider og kunde/bruker. Den økte konkurransen i servicenæringen har ført til at ivaretagelse av gode kundeforhold har blitt et sentralt aspekt, noe som igjen kan føre til at arbeidstakere opplever mindre kontroll og selvbestemmelse i det daglige arbeidet. Man er i større grad styrt av faktorer utenfor virksomheten.

Økt konkurranse fører dessuten til økt tidspress, som igjen kan bidra til å skape negativt

stress. Arbeidstakere i utpregede serviceyrker, som i hotell- og restaurant og utelivsbransjen, samt arbeidstakere i omsorgsykker, har dessuten økt risiko for å bli utsatt for vold og trusler om vold. Frykt for slike hendelse vil i høy grad kunne bidra til en vanskelig arbeidshverdag. En av utfordringene for virksomheter i de tjenesteprodukerende næringene er å organisere arbeidet på en slik måte at de negative virkningene av tidspress, manglende selvbestemmelse m.v. blir minimale.

Mange mellommenneskelige konflikter på en arbeidsplass antas dessuten å ha sin indirekte årsak i organisatorisk dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø. Dette kan påvirke forholdet mellom kolleger og slik utløse konflikter. Konflikter som ikke løses i tidlig utviklingsfase, kan ofte utvikle seg til ulike trakasseringssituasjoner. Vi vet at trakassering rammer mange arbeidstakere og medfører til dels svært alvorlige helsemessige konsekvenser. Mange opplever betydelige senskader mange år etter at trakasseringen har foregått, og det antydes fra forskerhold at så mange som 50-100 tar sitt eget liv som følge av denne typen overgrep. Både omfanget og de alvorlige konsekvensene tilsier at Arbeidstilsynet i større grad må bruke sine ressurser for å bidra til at virksomhetene bevisstgjøres i forhold til forebygging av trakassering og alvorlige personkonflikter.

3.2 Organiseringen av arbeidet skal legge til rette for selvbestemmelse og faglig ansvar

Målsettingen om å øke deltakelsen i arbeidslivet (inkluderende arbeidsliv) forutsetter bedre tilpasning for mennesker med større variasjon både i fysiske, psykiske og kompetansemessige forutsetninger. Dette krever både kollektive løsninger (for eksempel fysisk tilrettelegging, opplærings-tilbud) og individuelle tilpasninger. Individualisering av ansvar for arbeidsutførelse og større krav til sosiale ferdigheter og samhandling med andre, øker kravene til individet. Men det setter også nye krav til virksomhetens organisering og ledelse for å unngå helseskadelige konsekvenser. Kunders forventninger om ytelse, opplæring og kompetanse, prioriteringer og støtte er noen stikkord.

En del arbeidstakere har høye krav til utfordrende arbeid, selvrealisering og individuell fri-



het i arbeidet. Dette er ofte mennesker med høy og etterspurt kompetanse. Lojaliteten til arbeidsplassen og kolleger er ikke nødvendigvis høy, selv om de brenner for jobben og arbeider mye. Noen sliter seg ut. En slik arbeidsstil påvirker også andres arbeidsmiljø på godt og vondt, og den kan vanskelig kombineres med ansvar i privatlivet og behov for fast tidsmønster.

Nasjonale studier forteller om bedring av forholdet mellom ledelse og ansatte og ansatte i mellom, at det sosiale arbeidsmiljøet gjennomgående er godt og at arbeidet for svært mange er en kilde til overskudd.

I følge Levekårsundersøkelsene har andelen av arbeidstakere som har konflikter med ledelsen sunket fra 40% i 1989 til 31% i 2000, og konflikter mellom ansatte har sunket fra 27% til 18%. Konfliktnivået er høyest i offentlig virksomhet og det er lavere i små enn i store virksomheter.

Mulighetene til å planlegge og innvirke på eget arbeid har økt, men samtidig opplever flere at kunder og klienter styrer arbeidet og at det ikke er tid til å gjøre en god jobb. Problemene oppleves størst der arbeidet er følelsesmessig krevende. Kontakt med kunder og klienter medfører økt risiko for trusler og vold i noen yrker. Trakassering er det færre som opplever (ca. 5%), men det er svært alvorlig for dem det gjelder.

De nasjonale undersøkelsene viser et svakt positivt bilde av utviklingen, noe som står i motstrid til en rekke andre studier av arbeidsmiljø som hevder at det psykososiale arbeidsmiljø er blitt dårligere .

Psykososiale problemer kan i noen grad forklares ut i fra de endringer som skjer med hensyn til organisering av arbeidet. Arbeidstempoet går opp og kundene griper sterkere og sterkere inn i organisasjonen. De nasjonale studiene viser økt intensitet, kompleksitet og omstilling. I 1990-årene økte andelen som arbeidet mye med kunder fra 52 til 67 prosent. Arbeidstempo styrt

av tidsfrister økte fra 59 til 74 prosent, av kunder fra 49 til 57 prosent, mens andelen som mente at de arbeidet i høyt tempo økte fra 33 til 43 prosent. Det hadde også skjedd endringer i innhold og arbeidsmetoder. I løpet av en toårsperiode fra 1996 til 1998 hadde 32 prosent fått nytt lønnsystem, 57 prosent nye arbeidsoppgaver, 32 prosent nye arbeidstider, 49 prosent ny teknologi, 54 prosent ny ledelse. Nesten halvparten; 41 prosent hadde fått nye lokaler, 22 prosent hadde skiftet firma, mens 25 prosent hadde skiftet posisjon internt og 11 prosent hadde fått nye eiere. (Ref. Torvatn, Rapport "Ny praksis – 2000", SINTEF-IFIM).

Andre studier rapporterer det samme: Økende fokus på kunder, økende tidspress og store omstillinger.

3.3 Arbeidstakerne skal ha muligheter for variasjon og kontakt med andre under utførelsen av arbeidet

Arbeidslivet har gjennomgått en vridning fra vareproduksjon til tjenesteproduksjon, hvor risikoen for fysisk skade som følge av kontakt med maskinelt utstyr m.v. er minimal. Til gjengjeld har man i denne typen næring utstrakt mellommenneskelig interaksjon både mellom medarbeidere og mellom medarbeider og kunde/bruker.

Både nasjonale og internasjonale studier viser økende intensitet, kompleksitet og omstilling med økende krav til kompetanse og omstillings-eвне. Gjennom året har 10% fått ny stilling, 15% nye typer arbeidsoppgaver og 26% har tatt i bruk nye arbeidssystemer. Det er 28% som mener det stilles for store krav til å mestre nye oppgaver, og det er store forskjeller i mulighetene til opplæring og kompetanseutvikling. Arbeidsmengde, tidspress og frykt for å gjøre feil, er viktige årsaker til uheldig stress. Dette oppleves i direkte forhold til kunder og klienter, eller ut fra kundekrav og konkurranse i et stadig mer konkurranseeksponert arbeidsliv. Mangelfull kommunikasjon og samråd i virksomheten medvirker også til negativt stress. Det organisatoriske arbeidsmiljøet er i stor grad preget av endringer. Mange berøres av omorganisering (40%), eierskifte (10%), og av ny teknologi. For de fleste (ca 90%) er arbeidsforholdene velregulert med hensyn til avtale, lønn og arbeidstid, men det skjer

en gradvis endring mot mer arbeid utenom "normalarbeidstiden".

Nær 20% opplever konflikt mellom arbeid og privatliv på grunn av tidspress, problemer som tas med hjem og på reiser.

En av utfordringene for virksomheter i de tjenesteproduserende næringene er å organisere arbeidet på en slik måte at de negative virkningene av tidspress, manglende selvbestemmelse m.v. blir minimale, samt arbeide systematisk med egen helse, miljø og sikkerhet slik at man i så stor grad som mulig forebygger psykososiale problemer som følge av arbeidssituasjonen.

4 Et inkluderende arbeidsliv

4.1 Arbeidstilsynets bidrag

For å fremme et inkluderende arbeidsliv bidrar Arbeidstilsynet med følgende:

- a) Arbeidstilsynet setter søkelys på om sykefraværet er arbeidsrelatert, hva som gjøres for å redusere årsakene, og hva som gjøres for å forebygge helseskader som er følge av forhold i arbeidet. Arbeidstilsynet gir informasjon og veiledning om hvordan dette kan håndteres innenfor rammen av et systematisk HMS-arbeid.
- b) Når det gjelder innsats for å øke rekruttering av arbeidstakere med redusert yteevne, vises det til at arbeidsmiljøloven har bestemmelser om tilrettelegging av arbeidet, både generelt og i forhold til personer med redusert arbeidsevne. Arbeidstilsynet informerer og veileder og kontrollerer at virksomhetene følger opp bestemmelsene. Denne innsatsen bidrar til forebygging i form av systematisk vektlegging på virksomhetens helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.
- c) Når det gjelder arbeidet med å redusere den gjennomsnittlige avgangsalderen i arbeidslivet skjer dette som en følge av innsats på pkt. a og b. Nødvendig tilrettelegging vil som nevnt, sammen med informasjon og veiledning om kontraktsvern og andre holdningsdannende tiltak, medvirke til at arbeidstakerne kan utsette tidspunktet for avgang fra arbeidslivet. (Jf. arbeidsmiljølovens § 12; Tilrettelegging av arbeidet og § 13; Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere.)

For å bidra til bedriftenes arbeid med å sikre et godt organisatorisk arbeidsmiljø og derigjennom motvirke at psykososiale problemer i arbeidslivet fører til sykdom og/eller utstøtning, skal Arbeidstilsynet i sitt tilsynsarbeid påse at



virksomhetene overholder arbeidsmiljølovens krav vedrørende tilrettelegging av arbeidet (spes. aml. § 12). Spesielt fokus skal settes på arbeidsorganisering og særlig uheldig organisering som fører til tidspress, trakassering, vold/trusler om vold og manglende selvbestemmelse. Arbeidstilsynet ønsker i de kommende årene å sette øket fokus på den organisatoriske og systematiske siden av det psykososiale arbeidsmiljøet. Når det gjelder hvilke typer virksomheter/bransjer som er mest utsatt for psykososiale arbeidsmiljøproblemer med bakgrunn i tidspress, manglende selvbestemmelse og vold/trusler om vold, er det foretatt en analyse i forbindelse med Arbeidstilsynets prosjekt i forhold til identifikasjon av risiko i ulike bransjer (Det såkalte "BraRisk-prosjektet").

Det er utarbeidet en veiledning for verifikasjon i forhold til virksomheters arbeid med psykososialt arbeidsmiljø (aml. §12). Alle distrikter har fått opplæring i tilsynsmetode etter denne veiledningen:

- ved verifikasjon, med bruk av veiledningen, vil vi sikre at virksomhetene selv forstår hvordan de skal arbeide systematisk med psykososialt arbeidsmiljø
- vi vil påvirke til at arbeidet skal iverksettes (kartlegging med handlingsplan mv.)
- vi vil undersøke virksomhetenes egenaktivitet på området
- distriktene skal følge opp behandling av enkeltsaker i henhold til retningslinjene

Det er også gitt opplæring i distriktene angående håndtering av enkeltsaker. Dette er saker som er meget ressurs- og tidkrevende.

Med økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø må det forventes at samlet antall verifikasjoner vil gå ned. Verifikasjoner med fokus på psykososialt arbeidsmiljø tar generelt lengre tid enn de med fokus på fysiske arbeidsmiljøfaktorer. Dette hovedsakelig på grunn av at det tar lengre tid å avdekke psykososiale problemer i en virksomhet enn for eksempel fysiske/maskinelle problemer. Arbeidstilsynet må dessuten ofte bruke mer tid på oppfølging og eventuelt flere gangs tilsyn i samme virksomhet når fokus rettes mot det psykososiale arbeidsmiljøet. For å sikre at Arbeidstilsynets tilsynsbesøk får en langsiktig positiv effekt i virksomhetene, er det av stor betydning å fokusere på å skape innsikt og forståelse hos mottaker for dette forebyggende arbeidet.

Ressursbruk i Arbeidstilsynet, 2001



Plantall - rapporttall

De siste årene har det vært reist kritikk mot etaten på avviket mellom det vi planlegger, og det vi greier å gjennomføre. Dette ble spesielt påpekt i Riksrevisjonens forvaltningsanalyse. Internt har det vært påpekt at vi bør dyktiggjøre oss på å ha et mer realistisk ambisjonsnivå i forhold til hva vi tror vi kan oppnå i løpet av et år med hensyn til aktiviteter, - samtidig som medarbeidernes motivasjon og giv skal ivaretas. Med utgangspunkt i planlagt og gjennomført ressursforbruk i årene 2000 og 2001, kan det virke som om etaten samlet viser mindre avvik i 2001 enn tilfellet var i 2000. Tatt i betraktning opplevelsen av at handlingsfriheten innenfor de økonomiske rammene reduseres for hvert år, er dette en god utvikling. Hvis man ser på de avvik mellom plan/rapport 2001 for etaten samlet, er avvikene i "riktig" retning; - vi brukte mindre ressurser til generell administrasjon enn planlagt.

Etaten hadde i 2001 et sykefravær på 7,8%. Av dette utgjorde langtidfraværet 5,9%. Avhengig av arbeidsoppgaver, kan sykefraværet kompenseres med midlertidige erstatninger i form av vikarer. For inspirerende personell er dette ikke mulig. I den grad personressurser ikke kan reallokeres internt i enheten, må sykefraværgi seg utslag i redusert tilsynsvolum.

Ressursfordeling etat

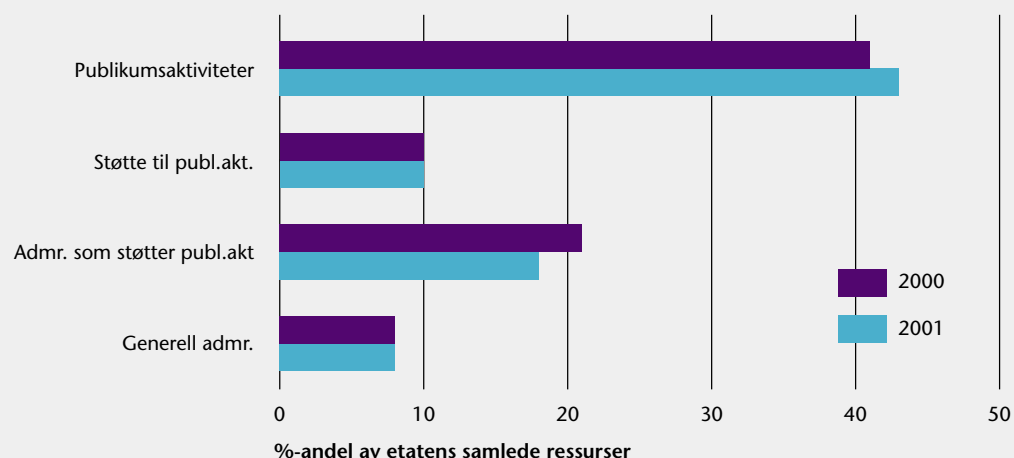
Etaten ønsker å bruke stadig mer av de samlede ressurser på aktiviteter rettet mot publikum. Disse aktivitetene vil direkte bidra til at både arbeidsgivere og arbeidstakere gis en bedre forutsetning for å lykkes i det systematiske HMS-arbeidet.

I 2001 benyttet etaten 49,1% mot 46,8% i 2000 av de samlede ressursene til disse aktivitetene. Ressursbruken økte f.eks med 1% til tilsyn sammenliknet med 2000.

Til tross for en tiltagende opplevelse av en generell mer-byråkratisering av statsforvaltningen, er Arbeidstilsynets målsetning for det administrative arbeidet at det skal støtte opp under et effektivt utadrettet arbeid, herunder etatens kjerneoppgave: tilsynsvirksomheten. For 2001 greide vi å holde ressursbruken omtrent på det samme nivået som 2000. Arbeidsmålet om å gjøre ting "godt nok", gjenspeiler en innsats for å prioritere ressursene på det administrative området der vi kan hente en gevinst på kjerneaktivitetene. På plansiden ble det høsten '01 utviklet og igangsatt et nytt elektronisk system "AT-plan" som et bidrag til å forenkle arbeidet med plan og rapportering. Pga. tekniske innkjøringsproblemer forventes effektiviseringsgevinsten først å bli realisert i 2002.

Figuren nedenfor viser en sammenlikning av rapportert ressursbruk for etaten på hovedaktivitetene for 2000 og 2001.

Rapportert ressursbruk 2000 og 2001



Resultater i 2001



Overordnede mål

Arbeidstilsynets overordnede mål er å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte.

Ut fra myndighetenes overordnede og langsiktige mål og strategier skal Arbeidstilsynet påvirke og se til at virksomhetene ivaretar kravene til helse, miljø og sikkerhet.

Dette skal skje gjennom:

- ◆ tilsyn
- ◆ informasjon og veiledning
- ◆ utvikling og forenkling av regelverket
- ◆ samordningsarbeid
- ◆ utvikle det kunnskapsmessige grunnlaget for forståelse av arbeidslivets betydning for helse og sykdom

Arbeidstilsynet skal fortsette å vektlegge reduisering av HMS-risikoen på de fire områdene fra Nasjonalt program for forebygging:

- ◆ muskel- og skjelettlidelser
- ◆ psykososiale problemer
- ◆ allergi og overfølsomhet
- ◆ skader pga. ulykker

Arbeidstilsynets valg av hovedprioriteringer avspeiler ønsket om å bidra til varige arbeidsmiljøforbedringer. Å lykkes med det forbyggende arbeidet består i at de uønskede konsekvensene ikke oppstår.

Som kjent er det svært vanskelig å måle resultater av forebyggende arbeid, særlig på kort sikt. Vi ønsker derfor å gi en vurdering av de bidrag etaten og dens medarbeidere mener å ha gitt til å bedre arbeidsmiljøstandarden i Norge. Selv om hovedprioriteringene baserer seg på langsiktighet, ser vi også forbedringer/endringer på kort sikt.

Strategier for forebygging i forhold til Nasjonalt program

Arbeidstilsynet går stadig innom de samme bransjene. Ved at vi gjentar tilsyn med fokus på nye temaer, gjør at vi oppnår allmennpreventive virkninger. Etatens aktiviteter rettet mot publikum bidrar hver for seg, i ulik grad og i ulike situasjoner til det overordnede målet. Det praktiske tilsynsarbeidet består både av å være systematisk og enhetlig i møte med virksomhetene, samtidig som utøvelse av skjønn er avgjørende for å oppnå resultater. Om vi lykkes, avhenger av en balansegang mellom formell og uformell framferd. Prøving og feiling gir både fremgang og tilbakeslag; - det viktigste blir å kunne dra nytte av den erfaring man høster.

- Forebygging av muskel- og skjelettlidelser

Langtidsfravær i forhold til muskel- og skjelettlidelser er økende og er samtidig den største utstøttingsmekanismen i arbeidslivet. Arbeidstilsynet bruker sitt nettverk til å påvirke utviklingen på dette området i riktig retning. For å få en bedre effekt av det tilsynet vi gjennomfører, har vi arbeidet med å få med oss ulike aktører i nettverket; verne- og helsepersonell, Husbanken, boligbyggerlag og bransjeorganisasjoner.

Arbeidstilsynets innsats ved å sette fokus på denne problematikken har bidratt til bl.a.

- ◆ at enkelte kommuner har fått "ryggombud"
- ◆ at nærings- og nytelsesmiddelindustrien har fått bedre utstyr og systemer, som gjør at virksomhetene har bedre mulighet for å tilrettelegge arbeidet for sine ansatte. I tilknytning til kampanjen i denne bransjen er det i 2001 gitt pålegg om risikovurderinger i forhold til ergonomi. Slik har Arbeidstilsynet

fått gjennomslag i bransjen for en forståelse av ergonomi som en utstøttingsmekanisme; - "vi har spart rygger"!

- ◆ Arbeidstilsynet har i Rogaland bidratt til et nærmere samarbeid mellom bedriftshelsetjenestene og taxisentralene. Dette samarbeidet har ført til at de fleste taxisjåfører har blitt innmeldt i en felles bedriftshelsetjeneste. Det har vært fokusert på ergonomiske forhold i drosjebilen, noe som er et dominerende risikoforhold i bransjen. Langtidseffekten av samarbeidet med bedriftshelsetjenesten mener vi vil være svært god mht. å forbygge muskel- og skjelettlidelser.

- Forebygging av psykososiale problemer

På dette området har Arbeidstilsynet hatt tilsynsaktivitet i forhold til både gamle og nye bransjer. Psykososiale problemer representerer et område som ikke har vært gjenstand for etatens fokus i mange år, men som oppleves som et økende problemområde.

Egen kompetanseheving og utvikling av tilsynsmetoder internt i etaten har vært nødvendig. Arbeidstilsynet i Østfold og Akershus har samarbeidet med Arbeidsmiljøverket i Sverige på dette, bl.a. ved gjennomføring av flere konferanser med dette tema.

Virkemiddelbruken har variert avhengig av målgruppe og målsetning. Det har det vært gjennomført systemrevisjoner i IT-bransjen, - en bransje som ikke etaten har vært inne i tidligere. Målgruppen har vært større IT-virksomheter. Revisjonene har avdekket at HMS-systemene ikke fanger opp psykososiale forhold som for eksempel tidspress. Bransjen preges av stor konkurranseutsetting og ved å velge noen store virksomheter som revisjonsobjekter, mener etaten å ha satt i gang en synergieffekt i hele bransjen. Innsatsen har ført til at virksomhetene har forbedret sine HMS-systemer.

Flere av Arbeidstilsynets distrikter har rettet en innsats mot uklar organisering og ansvarsfordeling i den norske kirke. Aktivitetene har ført til at ansvarsforholdene har blitt klarere, noe som igjen har ført til en forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet.

En begrenset, men viktig kilde for å kunne reagere på psykososiale forhold, er skade- og sykdomsmeldinger.

I Telemark har det vært arbeidet med å få økt tilmelding av arbeidsrelaterede sykdommer. Dette





har bl.a. medført økt tilmelding av tilfeller med psykososiale årsaker. De enkelte tilfellene har blitt fulgt opp ved tilsyn fra Arbeidstilsynet, som igjen har ført til bedre ivaretagelse av arbeidstakere ved større omstillingsprosesser.

Oppfølging av mottatte skademeldinger fra hjemmebaserte tjenester / psykisk utviklingshemmede, har ført til aktivitet i kommunene for å kartlegge og gjennomføre forbedringer.

De økonomiske rammebetingelsene som man står overfor i helse- og sosialsektoren er stadig fremme til diskusjon i media. Flere av Arbeidstilsynets distrikter har gitt sykehjem / sykehus pålegg om å gjennomgå oppgaveporteføljen for å se om det er sammenheng mellom oppgaver og bemanning. Selv om utbedring av uakseptable forhold begrenses av økonomisk handlingsfrihet, har etatens aktivitet medført ryddigere forhold på en del institusjoner, samtidig som det setter fokus på et økende arbeidsmiljøproblem. I for eksempel undervisningssektoren ser vi at Arbeidstilsynets innsats påvirker mange aktører og den allmenne oppfatning om at uakseptable forhold må utbedres.

- Forebygging av allergi og overfølsomhet

Arbeidstilsynet har over lengre tid systematisk fulgt opp skolene / undervisningssektoren i forhold til ventilasjon og inneklimate. Dette har vært gjort i hele landet, men det har vært forholdene i Oslo-skolene som har fått mest oppmerksomhet i media. Kommunene har generelt fått pålegg om å måle og kartlegge. Pga. kommuneøkonomien viser det seg at det tar lang tid fra etaten påpeker funn, til utbedring av forholdene blir gjennomført. Dette avhenger selvfølgelig noe av omfanget på det som skal utbedres. Et pålegg om drenering rundt en barnehage pga. muggsopp, blir raskt utført, mens utbedring av ventilasjonsanlegg ved en skole som oftes tar lang tid. En viktig effekt av pålegg fra Arbeidstilsynet om kartlegging på skolene, har vært at Rådmannen i en kommune/fylke i ettertid har fått en evaluering- / tilstandsrapport. Dette har igjen bidratt til en bedre prioritering slik at de "verste" har blitt utbedret først. En slik håndtering er i overensstemmelse med den risikobaseringen som også Arbeidstilsynet legger til grunn for sin aktivitet.

Etaten gjennomførte i 2001 en aksjonsdag på undervisningssteder for videregående opplæring og høgre utdanning. Aksjonen påviste bl.a. dårlig håndtering av kjemikalier. Den umiddelbare

effekten av en slik aksjonsdag er færre akutttilfeller av uønsket kjemikaleeksponering samt økt bevisstgjøring av lærerne. Her mener vi at etatens aktiviteter hadde god effekt på det videre systematiske arbeidet i skolene.

Presse- og mediearbeidet har vært en viktig kanal for å formidle resultater om funn og tilstanden ved undervisningsstedene. Arbeidstilsynet aktivitet har bidratt til økt innsats for å bedre både arbeids- og læringsmiljø i undervisningssektoren. Det er nå en allmenn oppfatning av at dette er uakseptabelt. Dette legger et press på kommunene for å utbedre forholdene.

Arbeidstilsynet har også hatt aktivitet innen plast-industrien, som består av mange små og mellomstore virksomheter. Det viste seg raskt at aktørene ikke arbeidet systematisk, og de hadde heller ikke den kompetansen på kjemikalieområdet som skal til for å drive systematisk arbeid. I det aktuelle området ble alle VHP-ordninger kalt inn til informasjonsmøte. Også denne gruppen viste seg å ha for lav kompetanse til at de kunne være en god nok støtte til den enkelte virksomhet. Gjennom å ha en enkel form for kompetanseheving blant disse, fikk Arbeidstilsynet en mer kompetent samarbeidspartner. I etterkant av informasjonsaktiviteten har virksomhetene fått tilsynsbesøk. Effekten av denne virkemiddelbruken fra etatens side, har vært at våre tilsynsobjekter er satt i bedre stand til å forstå problematikken rundt kjemikalieområdet og vår reaksjonsbruk. De er satt bedre i stand til å utbedre forholdene i den enkelte virksomhet.

- Forebygging av ulykker og andre skader

Det er tre situasjoner som gir et utgangspunkt for etaten til å reagere i forhold til ulykker:

- ◆ gjentatte brudd på regelverk som kan føre til en ulykke
- ◆ melding om ulykke på skjema 1101.A
- ◆ melding fra arbeidsgiver / politi om alvorlig ulykke

Det beste virkemiddelet etaten har for å redusere antall arbeidsulykker, er å sørge for at det settes fokus på det forebyggende arbeidet i virksomhetene.

- ◆ Beregninger etaten har gjort viser at: i gjennomsnitt har det gått tapt 1.355 årsverk årlig pga. dødsulykker i arbeidslivet i perioden 1995 - 2000

fotsetter neste side →



- ◆ gevinsten er 508 årsverk ved at antall dødsulykker ble redusert i 2001
- ◆ i gjennomsnitt har det gått tapt 2038 leveår årlig pga. dødsulykker i arbeidslivet i perioden 1995 - 2000
- ◆ gevinsten er 764 leveår ved at ant. dødsulykker ble redusert i 2001

Ved tilsynsbesøk blir det gitt informasjon og veiledning rundt det å forebygge ulykker. Viktigheten av en systematisk registrering av både små og litt større ulykker, og ikke minst nestenulykker eller tilløp til farlige situasjoner, formidles ved besøk i risikoutsatte virksomheter. Gjennom registrering av meldte skader (1101.A) ser vi at når distriktene kjører lokale kampanjer over avgrensede perioder, øker tilmelding av skader fra de bransjer som har fått denne ekstra oppmerksomheten fra Arbeidstilsynet på ulykkesforebyggende arbeid. Et eks. på dette var den sentrale kampanjen i verkstedindustrien et par år tilbake. Utfordringen for Arbeidstilsynet er å sørge for at hele virksomheten har en forståelse for at forebyggingsarbeidet må drives kontinuerlig for å hindre ulykker, og her har både arbeidsgiver og arbeidstakere et felles ansvar.

I bygge- og anleggsbransjen har det i mange år vært fokus på de høye ulykkestallene. Arbeidstilsynet har gjennom flere års målrettet innsats i bransjen bidratt til nedgangen av antall dødsulykker i 2001. Virkemiddelbruken har vært en kombinasjon av informasjon, regelverk og reaksjonsbruk ved tilsyn.

Den nye Byggherreforskriften har god effekt hvis den følges opp av etatens inspiserende personell. Det har fremkommet noe kritikk mot forskriften at den er for lite tilgjengelig i forhold til innsats ute, og at den kan være vanskelig å forstå.

Bygge- og anleggsbransjen er en bransje hvor det å øke tilsynsfrekvensen i enkelte virksomheter, har god effekt. Ved å avdekke brudd på det systematiske HMS-arbeidet, for eksempel mht.

stillaser, har det vært viktig at Arbeidstilsynet har hatt en systematisk oppfølging av virksomheten i form av mange tilsynsbesøk over en periode. Det "å ta tak og ikke slippe" har vist seg å være veldig ressurskrevende, men en effektiv måte å bidra til at ulykker ikke oppstår. Bevisstheten rundt det ulykkesforebyggende arbeidet blir da såpass sentralt i virksomheten at det gir varig effekt i form av en forebyggingskultur.

I truck-aksjonen, som etaten gjennomførte i 2001 i samarbeid med de nordiske landene, var det stor fokus på opplæring og sertifisering. Med bakgrunn i tidligere granskning av truckulykker, tror vi at dette på sikt vil føre til en nedgang i ulykker. Ulykkene har ofte årsak i uforsvarlig bruk av ukyndige sjåfører.

Når det først har skjedd en alvorlig ulykke og Arbeidstilsynet blir kalt ut, er vår erfaring at å gjøre et grundig arbeid mht. å finne årsaker som igjen kan være gjenstand for korrigerende tiltak i virksomheten, det beste forebyggende arbeidet for å forhindre nesten-ulykke. Arbeidsgiver er på det mest mottakelige når det akkurat har skjedd en ulykke.

Når en ulykke blir en politisak, viser det seg at et grundig arbeid fra etatens side kan gi gode opplærende eksempler med allmennpreventiv effekt. En utfordring er at politiet og Arbeidstilsynet i enkelte tilfeller kan ha ulikt syn på hvem som skal straffes; den som forvolder den direkte skaden eller den som har ansvaret for de bakenforliggende systematiske forhold – som regel arbeidsgiver. Dette vil høyne status for loven og samtidig ha en medieeffekt som vil være god drahjelp for å hindre ulykker. Vi ser imidlertid økt forståelse for Arbeidstilsynets syn, og etaten vil fortsette med å formidle vår innfallsvinkel i disse sakene. For eksempel har politiet under etterforskningen av ulykken på Aker sykehus hvor pleier sovnet på vakt og en pasient døde, valgt å se på det systematiske HMS-arbeidet ved sykehuset.

Tilsyn

Hovedmål 1: Utvikle et effektivt og målrettet tilsyn



Arbeidstilsynet skal

- ◆ prioritere oppfølgingen av tilsynsarbeidet mht. kvalitet og enhetlighet, jf Riksrevisjonens rapport
- ◆ holde tilsynsvolumet minst på samme nivå som i 2000, dvs. ca. 4600 ukeverk (14 000 – 16 000 tilsyn)
- ◆ følge opp tilsyn, bl.a. ved å foreta stikkprøver om pålegg er fulgt opp
- ◆ videreføre de særskilte satsingene innenfor bygg- og anleggsbransjen og nærings- og nytelsesmiddelbransjen
- ◆ gjennomføre flere aksjonsdager i egen regi og også i samarbeid med andre
- ◆ videreføre arbeidet med utprøving av alternative tilsynsmetoder, bl.a. skal fokus rettes mot små og mellomstore bedrifter
- ◆ fra 2001 benytte følgende utvelgelseskriterier:
 - fokus på virksomheter med 10 – 50 ansatte
 - sentrale kampanjer og aksjoner: 25 prosent
 - innsats mot utvalgte bransjer (8 stk): 30 prosent
 - tilsyn i forbindelse med ulykker: 10 prosent
 - oppfølging av effekt av tidligere tilsyn 10 prosent
 - annet risikobasert tilsyn: 25 prosent

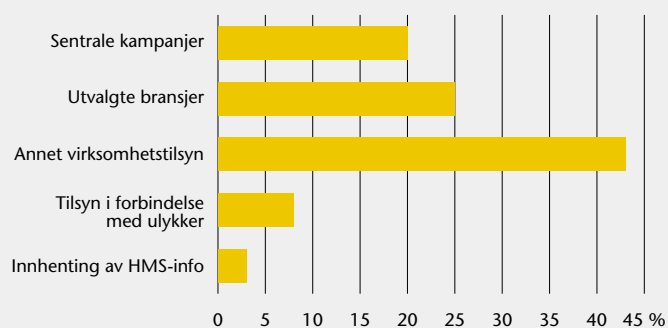
Tilsynsaktiviteten

I 2001 brukte etaten samlet 120 årsverk til tilsyn (5.262 ukeverk). Av dette utførte distriktene 116 årsverk (5.100 ukeverk). Det er det samme som ble rapportert for 2000. Distriktene har altså klart å opprettholde økningen i tilsynsvolumet fra 1999.

Arbeidstilsynet gjennomførte 15.441 tilsynsbesøk, som er noe høyere enn i 2000 (14.784). Tilsyn knyttet til de sentrale kampanjene utgjorde 46,2%.

For øvrig ble det utført 8.064 tilsyn uten tilsynsbesøk, dvs. 503-skjema og annen HMS-dokumentasjon. Det tilsvarende tallet for 2000 var 7.815.

Fordeling av tilsynsressursene i distriktene 2001



Tabellen nedenfor viser en oppstilling av de 10 mest besøkte bransjene i 2001:

Bransje:	Ant. tilsyn	% av tot. ant.
Bygg & anlegg	3 826	24,8
Varehandel	2 573	16,7
Helse og sosial tjenester	1 175	7,6
Nær & nyt	1 068	6,9
Hotell & restaurant	994	6,4
Eiendom	904	5,9
Jord og skog	593	3,8
Undervisning	590	3,8
Transport	543	3,5
Off. forvaltning	524	3,4
Totalt 10 på topp:	12 790	82,8

Det ble i alt foretatt 349 stikkprøver (tilsynsbesøk) for å sjekke om reaksjonene fra tidligere tilsyn var fulgt opp. Bl.a. har undersøkelser i Arbeidstilsynet Buskerud påvist at Arbeidstilsynets tilsynsbesøk gir effekter utover de forhold som det blitt pålegg om.

Figuren nede til venstre viser fordelingen av tilsynsressursene i distriktene 2001.

Landsomfattende satsninger

Bygg- og anleggs kampanjen

Arbeidstilsynet har gjennomført en landsdekkende kampanje innen bygg- og anlegg fra november 1999 til desember 2001. Kampanjen har bestått av tilsyn, informasjon og to intensive aksjoner, hvor ett av hovedtemaene var risiko for fallulykker. I bransjen har gjennomsnittlig trettien personer mistet livet i arbeidsulykker hvert år siden 1988. I 1999 ble det registrert femten, i 2000 var det seks omkomne og i 2001 fire omkomne. Ingen av disse fire i 2001 var fallulykker. Tidligere har fallulykker vært den dominerende årsak til dødsulykker i denne bransjen.

I løpet av kampanjeperioden har det vært stor aktivitet med mange tilsyn, samt ulike samarbeidsprosjekter med partene i arbeidslivet både sentralt og lokalt. Av totalt antall tilsyn i etaten i 2000 og 2001, ble henholdsvis 16,6 % og 23,2 % foretatt innenfor bygg- og anleggs-kampanjen.

I september 2000 og september 2001 ble det gjennomført to like aksjoner. Det ble kontrollert om arbeidsplassene var tilstrekkelig sikret for fall til lavere nivå, om virksomhetene hadde stoffkartotek for helsefarlige produkter og om orden og ryddighet for å forebygge skader og uhell var ivaretatt. Sammenligner vi aksjonene, viser aksjonen i 2001 at stans på grunn av farlige forhold utgjorde 36 % mot 17 % i 2000. Resultatene i kampanjen viser av på tross av en kraftig nedgang i antall dødsulykker, er det all grunn til å opprettholde tilsynsaktivitet mot bransjen.

Arbeidstilsynets kampanje og to aksjoner har fått svært stor mediedekning. Slik oppmerksomhet gir bransjen ekstra press til å forbedre seg på HMS-området. I fagtidsskriftet "Moderne Produksjon" uttaler Vidum AS, som er en stor leverandør av fallsikringsutstyr følgende: "Økt fokus på HMS har skjerpet sikkerheten i mange bedrifter. Det er dårlig reklame dersom byggeplassen



blir stengt som følge av manglende sikring. Det er stor pågang i kjølvannet av kontrollrunder i regi av Arbeidstilsynet".

Det er naturlig å se den kraftige nedgangen i antall dødsulykker de siste årene i sammenheng med Arbeidstilsynets økte tilsynsvirksomhet overfor denne bransjen, i tillegg til bransjens egen innsats.

Kampanje i nærings- og nytelsesmiddelindustrien

Arbeidstilsynet gjennomfører en to-årig landsomfattende kampanje for å heve standarden på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i nærings- og nytelsesmiddelbransjen. I april og mai 2001 ble det gjennomført et forprosjekt som involverte tilsyn i 539 virksomheter i bransjen. Forprosjektet ga oss en pekepinn om hvilke tema som var aktuelle for videre satsing. Samtidig fikk vi et godt bilde av bransjen før vi offisielt lanserte kampanjen. Resultatet fra de 539 tilsynene viste at 4 av 10 virksomheter ikke prioriterer systematisk forebyggende arbeid. Virksomhetene var ikke gode nok til å risikovurdere bruk av arbeidsutstyr eller til å kartlegge ergonomiske forhold som tunge løft, arbeidsstillinger og organisering av arbeidet. Ut i fra dette ble det gitt 902 reaksjoner i form av varsel om pålegg.

Vi har gjennom både planlegging og evaluering hatt møter med partene i bransjen. Dette har vært nyttig fordi vi har fått gode innspill på valg av tema, og partene har vært behjelpelig med på å spre informasjon om kampanjen i bl.a. fagblader.

I forprosjektet samlet vi også inn e-postadresser fra virksomhetene vi besøkte, slik at vi lett kan nå disse med informasjon om resultater.

I september startet fase 2 av kampanjen. Dette var en ren tilsynsfase som varte ut februar 2002. Tema for denne fasen var maskinsikkerhet, ergonomi, VHP og støy.

Kjemikalieaksjonen

Etaten gjennomførte i 2001 en aksjon i forhold til oppbevaring og bruk av kjemikalier ved undervisningssteder for videregående opplæring og høgre utdanning.

Hovedmålet med denne landsdekkende aksjonen var å medvirke til reduksjon av fremtidige helseskader som følge av eksponering for kjemikalier som brukes innenfor disse undervisningsstedene. Bruk av kjemikalier representerer

stor risiko for luftveislidelser, allergi, overfølsomhet, reproduksjonsskader, nervetoksisitet og kreft.

Derfor gjennomførte Arbeidstilsynet, i samarbeid med Produktregisteret den 14. november 2001 en landsdekkende aksjon ved 237 undervisningssteder.

Det ble undersøkt om arbeidsgiver hadde stoffkartotek, om kartoteket var oppdatert, og om arbeidstakere, elever, studenter og verneombud hadde fått opplæring, kjente til og kunne bruke stoffkartoteket.

I tillegg ble det undersøkt om det var mangler ved helsefaremerking på emballasje, i HMS-datablader og ved deklarasjoner til Produktregisteret på helsefarlige kjemikalier som brukes til undervisning.

Det ble avdekket:

- ◆ 60% av de besøkte undervisningsstedene hadde ikke rutiner for oppdatering av stoffkartotek over helsefarlige produkter
- ◆ 31% hadde ikke rutiner for opplæring av de ansatte, elever og studenter i bruk av stoffkartotek
- ◆ 18% av brukerne hadde ikke tilgang til kartoteket
- ◆ 1 av 3 kjemikalier manglet HMS-datablad. Dette innebærer at brukeren ikke får informasjon om blant annet kjemisk sammensetning, helsefare og nødvendig verneutstyr. De som ble funnet var av eldre type og følger ikke gjeldende regelverk
- ◆ For rundt halvparten av kjemikaliene var det ikke samsvar mellom merkeetikett og datablad. Brukeren av giftige og helseskadelige stoffer vet da ikke nok om hvilke farer de utsettes for.

75 prosent av arbeidsgiverne fikk varsel om pålegg fordi de gir mangelfull informasjon om giftige og helsefarlige produkter. Dette er den høyeste andel varsel om pålegg gitt i forbindelse med denne type kjemikaliekontroll.

Aksjonsdagen bekreftet det Arbeidstilsynet har funnet ved andre aksjonsdager, nemlig at det er viktig å føre tilsyn i virksomheter og med produsenter og importører av farlige kjemikalier.

Arbeidstilsynet har i de senere årene hatt tilsvarende aksjonsdager i bygg- og anleggsbransjen og verkstedindustrien.



Nordisk truckaksjon

Det årlige arrangementet "Europisk arbeidsmiljøuke" fokuserte i 2001 på ulykkesforebygging.

Arbeidstilsynsmyndighetene i Norden

valgte å gå til felles aksjon for å redusere antall ulykker ved bruk av truck. Aksjonsdagen skulle i utgangspunktet gjennomføres i uke 42 og ledes fra Norge.

Trucken ble valgt fordi den er en av de maskiner som er involvert i flest arbeidsulykker, og den brukes i mange bransjer og næringsgrupper.

Med bakgrunn i dette gikk Norge, Finland og Island til aksjon 17. oktober, mens Sverige og Danmark aksjonerte henholdsvis 9. og 29. oktober.

Inspektørene fra Arbeidstilsynet skulle informere virksomhetene om hva som kan gå galt og hvorfor, hva som kan gjøres for å forhindre skader og ulykker, samt informere om de krav/regelverk som finnes.

En annen viktig oppgave var å undersøke om trucken var i god teknisk stand, om truckfører hadde fått instruksjon og opplæring tilpasset arbeidsoppgavene, undersøke om virksomheten hadde rutiner for vedlikehold, kontroll og ettersyn og om sikkerheten ved bruk av truck i virksomheten var vurdert slik at farer kunne unngås.

Resultatene fra alle de nordiske land viste at det fortsatt er mye å gjøre i virksomhetene gjennom å risikovurdere forholdene rundt truckkjøring. Dette ga seg særlig utslag på områder som organisering av trucktrafikken og rutiner for kontroll av kjøretøyet, både daglig og systematisk.

Bruksanvisning og merking på nasjonalt språk viser seg også å være en utfordring for alle de nordiske land, og dette er i samsvar med resultater fra andre aksjoner og kampanjer.

Opplæringen synes å være godt ivaretatt i Norge, Danmark og Island, mens Finland og Sverige fant høyere avvik på dette feltet.

Resultatene fra de ulike land viser symptomer på de samme forholdene: risikovurdering, kontrollrutiner, organisering av trafikk, bruksanvisning, merking og opplæring.

Dersom virksomhetene hadde tatt oppgaven

med systematisk HMS-arbeid tilstrekkelig alvorlig, ville deres risikovurderinger trolig fanget opp de fleste av disse forholdene.

Kjemikaliesatsning

Med utgangspunkt i handlingsplan utarbeidet i juni 2000, foreligger det nå en revidert handlingsplan.

Den reviderte handlingsplanen er utarbeidet på bakgrunn av innspill fra Arbeidstilsynets distrikter, fra forskningsmiljøer, fra tilsynsmyndighetene i Norden og andre.

Ett viktig punkt på arbeidsmiljøetatens reviderte handlingsplaner var å komme fram til konsensus når det gjelder risikovurdering og håndtering av kjemikalier, inkludert målinger av isocyanater.

En konsensuskonferanse med dette som tema ble arrangert 20.- 22. november 2001.

Nordisk Ministerråd hadde bevilget midler til konferansen etter søknad fra Arbeidstilsynet i Norge.

Arbeidsmedisinere, yrkeshygienikere og andre fageksperter deltok på møtet.

Følgende områder ble bl.a behandlet og konsensus oppnådd:

- ◆ isocyanater er kjemiske stoffer som kan medføre yrkesastma. Tilfellene som fører til astma er høyere ved "varme" arbeider (termisk dekomponering) enn ved "kalde" arbeider.
- ◆ det ble enighet om at utsatte arbeidsområder må undersøkes nærmere, for eksempel ved lodding og legging av gulv.

Regelverk

Hovedmål 2: Arbeide for hensiktsmessige lover, regler og andre rammevilkår



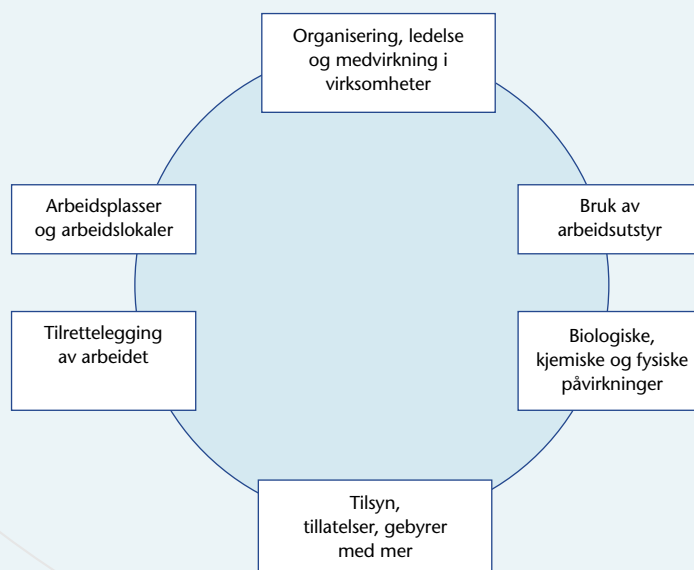
Arbeidstilsynet skal

- ◆ slutføre første fase av gjennomgangen av forskriftsverket og iverksette fase to
- ◆ fatte beslutninger vedrørende regelverksstrukturen, volum og tilgjengelighet for brukerne

Prosjektet for utvikling av regelverket har vært en prioritert oppgave i Arbeidstilsynet. Målet om å få gjennomført fase 1 og 2 i prosjektet er oppfylt. Det har imidlertid ikke vært mulig å innfri målet med å få startet opp prosjektets siste fase med utarbeiding av de konkrete forskriftene. Oppstart med dette arbeidet avventes til departementet har gitt tilbakemelding på hvordan arbeidet videre skal gjennomføres.

November 2001 arrangerte Arbeidstilsynet et diskusjonsseminar for å diskutere forslag til nye regelverksstrukturer. På seminaret var organisasjonene fra arbeidslivet, AAD, medlemmer av tilsynsetatenes regelverksgruppe, forskningsmiljøene og Statskonsult representert. På bakgrunn av dette seminaret har etaten foreslått en ny modell på forskriftsstrukturen.

Ny forskriftsstruktur til arbeidsmiljøloven (AML) og HMS-forskriften:





Forskrifter behandlet i 2001

Yrkeshygiene

- Forskrift om ioniserende stråling (best.nr. 187)
- Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (best.nr. 566)
- Forskrift om særlige tiltak til vern for arbeidere i støperier (best.nr. 165a)
- Forskrift om vernetiltak for støperier (best.nr. 165b)
- Forskrift om diisocyanater (best.nr. 313)
- Forskrift om sandblåsing (best.nr. 368)
- Forskrift om håndtering av cytostatika (best.nr. 402)
- Forskrift om arbeid med bly og blyforbindelser (best.nr. 545)
- Forskrift om arbeid med kreftfremkallende kjemikalier (best.nr. 552)
- Forskrift om sprøytelakkering, sprøytemaling mv. (best.nr. 561)

Tekniske

- Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (best.nr. 555)
- Forskrift om maskiner (best.nr. 522)

Organisatoriske

- Forskrift om arbeid av barn og ungdom (best.nr. 554)

Forslaget til ny struktur for forskriftene til AML tar utgangspunkt i at forskriften kun skal fastsette regler som er nødvendige i tillegg til loven og HMS-forskriften. Den foreslåtte strukturen ivaretar kravet om en reduksjon av antall forskrifter, og den avspeiler risikotenkningen bak regelverket. Den vil være brukervennlig og gi grunnlag for at virksomhetene på en enkel måte kan finne frem i forskriftene. Hvordan produktrettete forskrifter skal struktureres, er foreløpig holdt utenfor. Alle gjeldende forskriftsbestemmelser skal videreføres og plasseres i den nye strukturen.

Arbeidet med å implementere EF-direktiver i henhold til EØS-avtalen har skjedd uten vesentlige avvik. Staten har deltatt i EFTAs gruppe for sosialpolitikk og i EFTAs ekspertgrupper på kjemikalieområdet.

Effektivisering og formidling

Hovedmål 3: Kontinuerlig utvikle etaten som forvaltningsorgan og som informasjons- og veiledningstjeneste

Arbeidstilsynet skal

- ◆ *informere og veilede i forbindelse med ny regulering i arbeidsmiljøloven om innleie av arbeidskraft*
- ◆ *utnytte tekniske muligheter for tilrettelegging av informasjon og veiledning spesielt mot de virksomheter Arbeidstilsynet ikke når ved ordinært tilsyn*
- ◆ *spesielt vurdere/videreutvikle informasjons- og veiledningsstrategier for små og mellomstore bedrifter*





Sentrale juridiske oppgaver

Etaten forvalter bl.a. arbeidsmiljøloven, ferieloven, permitteringsloven og lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. I tillegg vurderes også spørsmål knyttet til forvaltningsloven, offentlighetsloven og tjenestemannsloven.

De juridiske funksjoner er grunnlaget for all virksomhet i etaten. Hoveddelen av etatens ressurser på det juridiske området er bundet til utadrettet virksomhet, gjennom behandling av enkeltsaker og henvendelser. Brukerne er arbeidsgivere, arbeidstakere, organisasjoner og advokater. Det meste av saksbehandlingen foregår i distriktene, mens direktoratet vesentlig tar seg av prinsipp saker og klagesaker.

Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter er i stadig endring, både som følge av EØS-avtalen og gjennom Stortingets beslutninger om endringer i regelverket. Etaten må ofte uttale seg i forhold til høringer og utforming av regelverk.

I løpet av året har det vært flere viktige juridiske oppgaver for etaten:

- ◆ oppfølging av Sandmanutvalgets rapport om det inkluderende arbeidsliv
- ◆ deltakelse i utvikling av ny arbeidslivslov

Innleiebestemmelsene

Bestemmelsene som regulerer virksomhetenes adgang til å leie inn arbeidstakere er forholdsvis nye (bestemmelsene trådte i kraft 1. juli 2000) og innebærer en omlegging av rettsstillingen. Arbeidstilsynet har en jevn pågang med spørsmål på dette området. Spørsmålsstillingene dreier seg hovedsakelig til ansvarsforhold og kontraktsvernsrettslige spørsmål.

Dødsulykker

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver straks å varsle Arbeidstilsynet og politiet om arbeidsulykke som har ført til død eller alvorlig personskade. Riksadvokatens rundskriv om politiets behandling av arbeidsmiljø saker slår fast at Arbeidstilsynet skal gi tilråding om eventuell straffeforfølgning før politi/påtalemyndighet fatter påtalevedtak i saken. Ved personskadeulykker er det distriktene som gir slik tilråding, mens direktoratet forestår tilrådingen ved dødsulykker. Direktoratet behandlet 27 slike saker i 2001. I 16 av disse anbefalte direktoratet at forholdet burde straffeforfølges for utviste brudd på arbeidsmiljøloven. Antallet dødsulykker til behandling

gikk ned fra 40 til 27 i 2001.

I løpet av de senere år har vi sett en økning i både straffenivå og bøtenivået for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser. I 2001 fikk vi den første avgjørelsen i Høyesterett hvor en arbeidsgiver ble dømt til ubetinget fengsel for brudd på arbeidsmiljøloven. Straffen ble i Høyesterett skjerpet fra betinget fengsel i Lagmannsretten, til i 60 dager ubetinget fengsel. Dommen er prinsipiell både når det gjelder hva som kan være særlig skjerpende omstendigheter og i forhold til straffutmåling.

Informasjon og samfunnskontakt

Arbeidstilsynet bruker flere kanaler for å nå virksomheter som ikke nås gjennom ordinært tilsyn. Dette gjelder også informasjon spesielt rettet mot små og mellomstore bedrifter. Det er hovedsakelig informasjon på nettet og gjennom medier. Bl.a. er informasjon om regler vedrørende innleie av arbeidskraft gitt på denne måten.

Nettstedet: www.arbeidstilsynet.no

Etatens hjemmesider er alltid godt oppdatert. Bruken av nettstedet øker. Pr. januar 2001 lå vi på 19883 besøk, i november var tallet 24 589. Besøktallene i 2000 var henholdsvis 11 102 og 16 175. Det er etablert en ordning med nyhetsabonnement, noe etaten har fått mange positive reaksjoner på. Ved utgangen av året var det i overkant av 350 abonnenter. Antallet øker fra dag til dag.

En del nye temasider er opprettet, disse omfatter bl.a. utdanningspermisjon, religiøse hodeplagg, truckkjøring og verneombudets rolle. Det er også gjort mye innenfor isocyanater med en rekke temasider spesielt tilpasset de ulike bransjer/arbeidsoppgaver. Flere elektroniske skjema er lagt ut. Vi er kommet langt med fulltekstpubliseringen av både veiledninger og kommentardelen i forskriftene. Nye brosjyrer publiseres også i fulltekst. Flere tekniske forbedringer i publiseringsmåten er gjennomført.

Nettstedet: www.arbeidsplassen.no

Dette nettstedet ble etablert i 2001 og er en del av et europeisk informasjonsnettverk som er etablert av Det europeiske arbeidsmiljøorganet. Direktoratet for arbeidstilsynet er norsk kontaktpunkt og koordinator for trepartssamarbeidet i

Norge og har bl.a. ansvar for innsamling og formidling av informasjon fra det norske Nettverk for arbeidsmiljø. Nettstedet formidler informasjon om arbeidsmiljø også på områder som ligger utenfor etatens forvaltningsområde. Nettstedet finnes i norsk og engelsk utgave.

Nettstedet: www.hmsetatene.no

Som et resultat av Direktørgruppens og Informasjonsledergruppens arbeid har fire etater med ansvar for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, gått sammen om utvikling av nettstedet. Tilbudet skal gjøre det lettere for brukerne å få oversikt og finne frem til informasjon innenfor hele HMS-området.

Gjennom bransjeinnganger kan man raskt kan få en oversikt over de viktigste lover og forskrifter som gjelder for en bestemt bransje.

Nettstedet: www.spor-oss.no

Det finnes flere nettsteder som hjelper til rundt etableringen av nye bedrifter. Arbeidstilsynet bidrar aktivt som part i ett av disse, nemlig "Spør oss". Nettstedet er et samarbeid mellom fem offentlige etater. Her besvares vanlige spørsmål om skatt, trygd, registreringsplikter, ferieavvikling, HMS, moms og mye annet på tvers av etatene som forvalter regelverket. Det er også mulig å sende inn spørsmål, der hvor svaret ikke allerede finnes på nettstedet.

Sentral svartjeneste

Håndtering av telefonhenvendelser fra publikum skal gjøres mest mulig rasjonelt slik at det frigjøres tid til andre prioriterte oppgaver som tilsyn og saksbehandling. Arbeidstilsynet har derfor etablert en sentral svartjeneste/informasjonstelefon som svarer på generelle spørsmål om rettigheter og plikter i henhold til vårt regelverk. Svartjenesten er betjent i etatens åpningstid. Det er svært mange henvendelser til svartjenesten, anslått til 80-100.000 pr. år.

Informasjonsavdelingen i direktoratet har ansvar for å evaluere tjenesten og er koordinator for å videreutvikle den. Evalueringen måles i forhold til effektivisering, kvalitet og service. Den skal leveres i 2002.

Arbeidervern

Fagbladet formidler artikler, intervjuer, reportasjer og debattinnlegg som alle dreier seg om arbeidsmiljø. Bladet er en unik kanal til publikum.

Arbeidervern fokuserer både på arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet, arbeidstakerens helse og sikkerhet og på de mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen. Bladet har 6 utgivelser i året og et opplag på ca. 19.000, hvorav 15.200 eksterne er betalende abonnenter. Blant abonnentene er det mange bedriftskunder, og man må derfor anta at hver avis leses av flere personer. En nylig gjennomført leserundersøkelse ga nyttig tilbakemelding: 71% av leserne er fornøyd med innholdet i bladet. Fagartikler og de faste spaltene om Arbeid og helse er de meste populære stoffområdene. Leserne setter pris på artikler som presenterer arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene. Fotografi blir sett på som viktig for å skape interesse for en artikkel.

Abonnements- og annonseinntekter var høyere enn kostnader til produksjon og distribusjon av avisen.

Presse og medier

Arbeidstilsynet arbeider aktivt for å få oppmerksomhet i medier med det mål å få satt arbeidsmiljø på dagsorden. Kontakten skjer per pressemelding og telefon. Det utarbeides informasjonsstrategi for både kampanjer og aksjoner. Mediearbeid er en viktig del av dette. Slik får etatens aksjoner og kampanjer gjennomgående mye oppmerksomhet.

De lokale/regionale mediene er gode kanaler for å påvirke befolkning og bedrifter i lokalsamfunnet. Ofte produseres det her reportasjer med intervjuer av inspektører og bedrifter. Gjennom regelmessig kontakt med pressefolk får etaten mulighet til å belyse en sak fra flere faglige perspektiver.

Det ble registrert 1634 presseoppslag om Arbeidstilsynet i 2001. Andelen oppslag som omtaler Arbeidstilsynet positivt er høy, 75%, nøytrale oppslag utgjør 21%, mens negative oppslag holder seg lavt, på 4%.

Effektivisering av forvaltningen

Arbeidstilsynet arbeider kontinuerlig med effektivisering av ressursene mot etatens kjerneoppgaver. I 2001 ble det gjennomført en rekke utviklingstiltak for å støtte opp under dette arbeidet: flere distrikter utprøvde enklere ledelsesstruktur i enheten, sammenslåing av distrikter for blant annet effektivisering av

administrasjonen og bedre utnyttelse av fagkompetansen, konsentrasjon av avdelingskontor for å utvikle sterkere fagmiljøer, videreutvikling av etatens svartjeneste, administrativ effektivisering ved innføring av datastøttet arkiv- og saksbehandling, bedre utnyttelse av mulighetene i etatens regnskapssystem og nytt datanettverk har gitt vesentlig bedre ytelse.

Nytt bygg i Chr. Kroghs gate

Direktoratet for arbeidstilsynet flyttet inn i nye lokaler 1. juli til Chr. Kroghs gt. 10.

Flesteparten av de ansatte opplever nå en mye bedre hverdag når det gjelder de inneklimateiske forhold. Samtidig har det nye bygget bi-



dratt til å forsterke det sosiale fellesskapet som eksisterer. Dette har nok også ført til at effektiviteten er bedret.

Den generelle 'byggtilstanden' er bra, men det er noe som gjenstår, og som må følges opp.

Økonomiområdet

Regnskapssystemet Agresso har nå vært i bruk i to år og fungerer etter forventningene. Det ble høsten 2001 anskaffet en ny modul, og tilretteleggingen ble påbegynt. Dette arbeidet vil fortsette i 2002 og slik ivareta oppdateringen av abonnementsregisteret for Arbeidervern. Samtidig vil vi oppnå bedre fakturerings- og purringsrutiner.

Det ble i 2001 behandlet i alt 28 saker om utgiftsføring av tvangsmulkt.

Den statlige lønnsgarantiordningen

Etaten behandlet i 2001 lønnskrav i 1500 konkursbo. Dette medførte 8500 enkelthenvendelser. Det ble utbetalt 369 millioner kroner, og dividendeinnbetalingene utgjorde 104 millioner kroner.

Inngående saksmengde til den statlige lønnsgarantiordningen har økt hvert år siden 1998. Som følge av dette og på grunn av knappe personalressurser, var det vanskelig å nå målsettingen om en gjennomsnittlig svartid på fire uker gjennom hele 2001. Til tross for omprioriteringer og overtidssinnsats var restansene ved årsskiftet høyere enn de foregående sju år. Etaten må også tilbake til 1993 for å finne et år med høyere gjennomsnittlig restanse pr. måned.

(Tabeller se neste side →)

Informasjonsteknologi

Brukerstrukturen og serverstrukturen er samordnet på alle nivå i etaten. På denne måten er det i løpet av 2001 oppnådd en helhetlig, forenklet struktur, som har begrenset krav til kompetanse i enhetene og redusert krav til ressursbruk til drift i ytre etat.

Etatens datanett ble på grunn av overbelastning skiftet ut i 2001. Det er i 2001 anskaffet ny IP-telefonløsning for Direktoratet ved flyttingen til nye lokaler.

Det er anskaffet ny programvare for etatens

Nøkkeltall

Tabellen viser antall besvarte saker på Juridisk seksjons hovedområder:

	2000	2001
Dødsulykker:	40	27
Arbeidsulykker (skader ikke død)	0	0
Klagesaker	75	90
fordelt som følger:		
Arbeidsmiljø	52	37
Arbeidstid (inkl. §46 A saker)	23	53
Tidskonto	0	0
Arbeidstidsdispensasjoner	19	35
fordelt som følger:		
Overtid	8	14
Andre dispensasjoner	11	21
Regelverksfortolkning	154	140
fordelt som følger:		
Arbeidstid	54	41
Ferie	9	9
Kontraksvern	16	13
Annet	73	66
Høringer	5	11
Søknader om frafallelse av tvangsmulkt	29	35
Uttalelse i billighetserstatningsaker	2	0

Fig. 1 Oversikt over utbetalinger og dividende

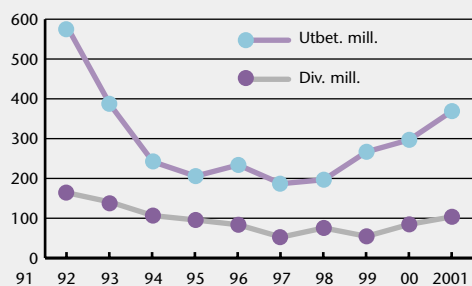


Fig. 2 Antall skriftlige henvendelser

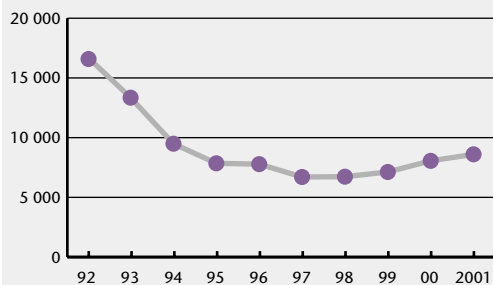


Fig. 3 Antall nye saker/boer

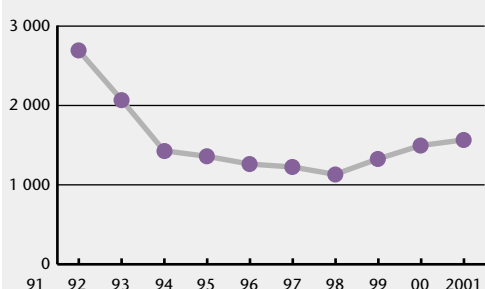


Fig. 1 fremstiller en rent regnskapsmessig utvikling i inn- og utbetalinger. Det er viktig å merke seg at figuren ikke sier noe om utviklingen i dividendeinntekten i de enkelte bo. Behandlingen av enkelte boer strekker seg over flere år, slik at utbetalinger til boet og dividenden ofte regnskapsføres i forskjellige år.

databaser. Dette gjør det mulig å åpne for eksterne brukergrupper på en sikret måte, (publikum, bedrifter, fjernarbeid osv.).

Likeledes ble det installert et system av brannmurservere i 2001, med tilhørende sikkerhetsløsning for øvrig, jf krav fra Datatilsynet.

Personalområdet

Omfattende dokumenter og informasjon innenfor arbeidsmiljø- og personalområdet er ajourført og gjort tilgjengelig for alle ansatte på Intranettet. Alle personaladministrative verktøy etaten har behov for, er også ferdig utarbeidet og tilgjengelig. Veiledningsrollen innenfor personalområdet utvikles. Den juridiske rådgivningen har økt i omfang, særlig i forhold til store og vanskelige saker som omorganiseringer og oppsigelser.

Kompetanseutvikling

Opplæringsplanen i etaten ble i hovedsak gjennomført. Av tiltakene kan vi nevne disse:

- ◆ administrasjonseminar
- ◆ grunnopplæring
- ◆ veilederopplæring
- ◆ fagsamlinger (økonomi, juss, teknikk, kjemi, helse, informasjon)
- ◆ tilsynsledersamling
- ◆ felleskurs i tilsynsmetodikk
- ◆ kollegabasert veiledning
- ◆ seniorpolitiske tiltak
- ◆ mediekurs
- ◆ arbeidsseminar i prosjektstyring

Samarbeid med tjenesteorganisasjonene

I 2001 har det vært 8 møter mellom ledelsen og tjenestemannsorganisasjonene. Samarbeidsklimaet var bra, og 47 saker om arbeidet i etaten ble behandlet.

Sakstyper	1998	1999	2000	2001	Endring fra 2000 til 2001
Åpnede konkurser jf Brønnøysundregistrene	3347	3243	3576	3541	- 0,7%
Konkurser behandlet i DAT	1132	1326	1495	1566	5 %
Journalførte skriftlige henvendelser	6680	7072	8007	8554	7 %
Ubehandlete journalførte henvendelser pr 31.12.	140	297	252	360	43 %
Utbetalt (mill. kroner)	197	267	297	369	24 %
Dividende (mill kroner)	76	55	85	104	21 %

Tabellen og grafene viser oversikt over antall saker, samt utbetalinger og dividende.

Miljøhandlingsplanen

Arbeidstilsynet har satt fokus på helse- og miljøfarlige kjemikalier både gjennom årets kjemiaksjon og kjemisatsningen (beskrevet side 23 og 24). Økende grad av støyforurensning merker etaten gjennom økt tilmelding av arbeidsrelaterte skader forårsaket av støy. Disse meldingene blir gjennomgått av lege, som vurderer om Arbeidstilsynet skal gjennomføre tilsynsbesøk på bakgrunn av mottatte meldinger. Arbeidsgiver pålegges å samarbeide med VHP i forhold til alle arbeidsmiljøområder, herunder støy.

Virksomheter som blir pålagt forbedring på disse områdene, følges opp som en del av det ordinære tilsynsprogrammet.

Økonomiforvaltning

Det er gjennom postale kontroller bekreftet at reglene om bestillingsrett og postfullmakter er implementert i etaten.

Av revisjonsmerknadene fra Riksrevisjonen, gjaldt den alvorligste direktorates rutiner ved innkjøp i større skala. Det ble i 2001 utarbeidet et høringsutkast til "Retningslinjer for anskaffelser i Arbeidstilsynet". Disse retningslinjene er implementert i 2002.

Administrasjon

Etaten har i 2001 gjort viktige forberedelser til innføring av elektronisk arkiv- og saksbehandler-system. Endelig implementering skjer i 2002. Etaten har store forventninger til at dette på sikt skal ha en positiv betydning både for effektivitet og kvalitet i arbeidet. Målet er at systemet skal bidra til en intern forskyvning av ressurser fra administrativt arbeid til tilsynsaktiviteter.

HMS

Etatens eget HMS-arbeid er videreført i 2001. Alle enhetene i direktoratet har hatt intern revisjon av HMS-systemer. HMS-arbeidet skal være en integrert del av det generelle planarbeidet i enhetene, og på etatsplan arbeides det med en forenkling av HMS-systemet.

Sykefravær/turnover

Sykefraværet i etaten har økt. Det skyldes i stor grad langtidsfravær. (Se tabell.)

Ytre miljø

Arbeidstilsynet har knyttet seg til ordninger for å håndtere spesialavfall. Vi gjennomfører kilde-sortering og kjøper inn rengjøringsmidler som iflg. produktdatabladene ikke skal skade verken indre eller ytre miljø. Ved papirinnkjøp brukes miljøpapir.

Arbeidstilsynet bruker underleverandører som kan bekrefte et systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid.

Prosentvis sykefravær 1996-2000 (totalfravær hele etaten)

1997	1998	1999	2000	2001
6,5	7,1	6,3	6,5	7,8

Turnover i Arbeidstilsynet 1997-2001

* vanlig turnover

1997	1998	1999	2000	2001
9	7	8	7	7

** korrigert turnover

1997	1998	1999	2000	2001
6	3	5	4	4

* vanlig turnover: antall fratrukte i Arbeidstilsynet

** korrigert turnover: antall fratrukte, fratrukket naturlig avgang (alders/invalidpensjon og død)

Samarbeid med andre

Hovedmål 4: Samarbeide åpent og aktivt med andre som bidrar til å bedre arbeidsmiljøet



Arbeidstilsynet skal:

- ◆ videreføre samarbeidet med organisasjoner, institutter og offentlige etater, de fem HMS-etatene og partene i arbeidslivet
- ◆ videreutvikle samarbeidet med STAMI både i forhold til etatens kunnskapsgrunnlag for satsning og prioritering, spesielt på kjemi-området
- ◆ videreføre den lokale og regionale samordningen i tilsynsarbeidet. Dette skal utvikles ytterligere både i dybde og bredde
- ◆ vektlegge samarbeid om å rette spesielt fokus mot små- og mellomstore bedrifter bidra i samarbeid med HMS-etatene og andre offentlige myndigheter om oppfølging av rapporten Statskonsults rapport «Helt, stykkevis og delt?»

Felles tilsynsdatabase (FTD) for HMS-etatene

Det felles utviklingsarbeidet med FTD ventes ferdigstilt i januar 2002.

Arbeidstilsynets lokale utviklingsarbeid pågår i tilknytning til dette. Det skal utvikles en ny modul, "planlegg tilsyn", i vårt lokale virksomhets- og yrkesskaderegister.

Videreføring av samarbeidet med andre tilsynsetater om samordnet og konsistent regelverk og tilsyn

Arbeidet både i Direktørgruppen og dens underliggende arbeidsgrupper er videreført og søkt intensivert gjennom en egen handlingsplan for samarbeidet.

Av handlingsplanen fremkommer det bl.a. at man i planperioden vil utrede nye samarbeidsområder hvor det ut i fra den enkelte etats fokus på risiko vil kunne være en sikkerhetsgevinst i å samarbeide. Områder hvor det ut i fra etatens målgrupper kan være hensiktsmessig å sette i verk bransjerettede aksjoner/tilsyn, skal også utredes.

De 8 hjemmelslovene til HMS-forskriften ble med virkning fra 1. januar 2001 endret slik at man fikk harmoniserte kontroll- og reaksjonsbestemmelser. I handlingsplanen er det fokusert at HMS – etatene nå må jobbe for å få harmonisert bruken av reaksjonsmidlene.

Samarbeid om ulike nettsted

Arbeidstilsynet samarbeider med flere instanser for å tilby gode nettsteder til publikum. Dette samarbeidet er tydelig beskrevet side 28.

Samarbeid med forskningsinstitutter

Arbeidet er videreført i 2001. Både Statens arbeidsmiljøinstitutt og Arbeidsforskningsinstituttet leverer fast bidrag til Arbeidervern, etatens fagblad.

Samarbeid med Økokrim

Samarbeidet er videreført ved jevnlig kontakt mellom direktoratet og Økokrim; spesielt på kjemiområdet.

Budsjett og regnskap



Budsjettkommentarer

Tildelt budsjett i 2001 var høyere enn i 2000. Justert for lønns- og prisvekst var det en økning på 9,6 mill. kroner som tilsvarer 4,2 %. Denne økningen skyldes i hovedsak at vi fikk tildelt 8 mill. kroner i kompensasjon for nye oppgaver knyttet til arbeidsleie, samt en parallell økning av inntekts- og utgiftskapittel for byggesaksbehandling på 1.8 mill. kroner.

2001 var det tredje driftsåret som Arbeidstilsynet innkrevde gebyr på byggesaksbehandling. Inntektskravet ble satt til 12,3 mill. kroner.

Arbeidstilsynet disponerer fremdeles vesentlig lavere driftsmidler pr. tilsatt enn sammenlignbare etater. Utadrettet virksomhet er i størst mulig grad forsøkt skjermet. I 2001 var ytre etat tildelt 60,2 % av totalbudsjettet, en reduksjon på 1,9 % sammenlignet med 2000.

Distriktene fikk i 2001 som i 2000 et driftstillegg på 2,5 mill. kroner. Til dekning av merarbeid med byggesaksbehandling fikk de tildelt 2,8 mill. kroner, en reduksjon på 386.000 kroner sammenlignet med 2000.

Utgifter

Av etatens samlede ressursbruk gikk 168.8 mill. kroner til utbetaling av lønn og godtgjørelser. Dette utgjør 64.4 % av de samlede utgiftene. Lønnsutgiftene for 2001 har økt med 2.2 % i forhold til 2000. Av de totale utgiftene utgjør innkjøp av varer og tjenester 34,2 % for 2001. Dette tilsvarer en økning på 3,3 % i forhold til 2000. Videre er det brukt 1,4 % av totalutgiftene til store investeringer innenfor kommunikasjons- og informasjonsteknologi. Av ressursanvendelsen til varer og tjenester ble bl.a. 33,4 % anvendt til bygningens drift og 24.3 % til reiser og opplæring .

Inntekter

De totale inntektene for etaten har økt med ca. 2.4 mill. kroner til 31 mill. kroner for 2001. Økningen skyldes hovedsakelig en økning i refusjon av sykepenger med 2.4 mill. kroner til 6.9 mill. kroner og refusjon ved svangerskap 0,6 mill. kroner. Det har vært en nedgang for enkelte andre inntektsposter i forhold til 2000, bl.a. for tvangsmulkt på ca. 0.5 mill. kroner til 1.7 mill. kroner og ca. 0.8 mill. kroner på byggesaksgebyrer til 12.6 mill. kroner.

** note til regnskapet, neste side*

Utbetalinger til direktør og styret

Lønn til direktøren: kr 630 000,- pluss et personlig tillegg kr 75 000,- pr. år.

Styreleder: kr 35 000,- pr.år.

Medlemmer: kr 9 000,- pr.år.

Varamedlemmer: kr 613,50 pr. møte.

Budsjettutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)

Budsjett	Budsjett 1997	Budsjett 1998	Budsjett 1999	Budsjett 2000	Budsjett 2001
Utgifter					
Post 01 Lønn og godtgjørelse	148 788	152 549	155 476	163 233	171 333
Post 11 Varer og tjenester	80 399	87 171	86 292	89 260	96 182
Post 45 Store investeringer	3 034	4 146	3 680	3 700	3 689
Post 46 Innredninger	695				
Post 70 Tilskudd HVT	2	2			
Sum utgifter	232 918	243 868	245 448	256 193	271 204
	Budsjett 1997	Budsjett 1998	Budsjett 1999	Budsjett 2000	Budsjett 2001
Sum inntekter	5 352	7 259	16 042	16 715	17 000

Note:

I budsjettet er alle merinntekter innarbeidet.

Regnskapsutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)

	Regnskap 1997	Regnskap 1998	Regnskap 1999	Regnskap 2000	Regnskap 2001
Utgifter					
Post 01 Lønn og godtgjørelse	146 478	150 054	154 623	163 173	168 823
Post 11 Varer og tjenester	73 702	77 214	74 977	81 670	89 760
Post 45 Store investeringer	2 493	4 072	3 680	3 700	3 689
Post 46 Innredninger	695				
Sum utgifter	223 368	231 340	233 280	248 543	262 272
Inntekter	Regnskap 1997	Regnskap 1998	Regnskap 1999	Regnskap 2000	Regnskap 2001
Sum inntekter	11 237	15 894	22 674	28 706	31 066

Budsjett og regnskap 1996-1998 (alle tall i hele tusen)

Budsjett	Budsjett 1999	Regnskap 1999	Budsjett 2000	Regnskap 2000	Budsjett 2001	Regnskap 2001
Utgifter						
Post 01 Lønn og godtgjørelse	155 476	154 623	163 233	163 173	171 333	168 823
Post 11 Varer og tjenester	86 292	74 977	89 260	81 670	96 182	89 760
Post 45 Store nyinvesteringer	3 680	3 680	3 700	3 700	3 689	3 689
Sum utgifter	245 448	233 280	256 193	248 543	271 204	262 272
Inntekter	Budsjett 1999	Regnskap 1999	Budsjett 2000	Regnskap 2000	Budsjett 2001	Regnskap 2001
Sum inntekter	16 042	22 674	16 715	28 706	17 000	31 066

Note:

I budsjettet er alle merinntekter innarbeidet.
Regnskap inntekter gjelder både budsjetterte og ikke budsjetterte poster.

Statistikk

Tekniske opplysninger om våre registre

◆ Virksomhets- og yrkesskaderegisteret

Arbeidstilsynets nye Virksomhets- og yrkesskaderegister (VYR) ble ferdigstilt høsten 1999. Det nye systemet er mer brukervennlig enn det gamle, og det henter virksomhets-informasjonen sin fra Enhetsregisteret i Brønnøysund. VYR består av 2 hoveddeler: virksomhetsregisteret og yrkesskaderegisteret.

Virksomhetsregisteret

Etatens tilsynsvirksomhet registreres og dokumenteres gjennom virksomhetsregisteret (VYR). Det er tilrettelagt for at alle reaksjoner etter tilsyn kan dokumenteres og følges opp. Etter hvert som nye verktøy i tilknytning til tilsynsaktiviteter blir utviklet, vil disse bli inkludert i VYR.



Yrkesskaderegisteret

- tilmeldingen

Arbeidstilsynet får yrkesskadene tilmeldt via gjenpart av Rikstrygdeverkets (RTV) skjema 11.01A som arbeidsgiver er pålagt å sende inn ved arbeidsulykker. Arbeidstilsynet registrerer kun arbeidsulykkene som rammer arbeidstakere som arbeidsmiljøloven omfatter. I utgangspunktet registreres skader som skjer på "norsk jord", altså ikke på oljeplattformer (Oljedirektoratet), skipsfart, fiskerivirksomhet (Sjøfartsdirektoratet). Vi registrerer alle skader som blir meldt, ikke bare de som medfører sykefravær. Det er likevel grunn til å tro at det er de mer alvorlige skadene, de som medfører fravær eller medisinsk behandling, som faktisk blir meldt.

Etter den nye Folketrygdloven kan også arbeidstakere melde yrkesskade til Trygdeetaten.

◆ Hvor godt er datagrunnlaget?

Vi regner med en meldefrekvens på mellom 25 % og 50 %. Det er en skjev innrapportering, både når det gjelder bransje og alvorlighetsgrad. Det er for eksempel lavere meldefrekvens i bransjer med mange enmannsbedrifter.

◆ Ny standard for næringsgruppering

Ny standard for næringsgruppering kom i 1994, men Arbeidstilsynet la ikke om sin database før i 1998. Gamle data er konvertert til nye koder i så stor grad som mulig, men vi gjør oppmerksom på at det fortsatt vil være en stor gruppe med "undefinert" næringsgruppe på eldre data. Det er derfor ikke beregnet skadefrekvens på eldre data enn 1998, da denne vil være misvisende.

◆ Omlegging av statistikken

Etter innføringen av VYR, som er "on-line" med våre distriktskontorer, har vi begynt å rapportere skadene etter datoen da ulykken skjedde, heller enn etter datoen da skaden ble lagt inn i datasytemet. Dette for å kunne gi en bedre oversikt over skadebildet i en gitt periode. På grunn av denne omleggingen vil ikke skadetallene bli endelige, men vil være dynamiske og forandre seg etter hvert som vi mottar nye skademeldinger. Det tar ofte lang tid (det kan i enkelte tilfeller ta flere år) fra skaden har skjedd til vi mottar og registrerer meldingen. Skadetallene vil derfor ikke stemme med tallene i gamle årsrapporter.

◆ Dødsulykker

Dødsulykker registreres også i yrkesskaderegisteret. Disse blir i hovedsak registrert på grunnlag av et internt skjema som fylles ut av inspektøren som har hatt ulykkesutrykningen. Vi regner med at vi får tilmeldt alle dødsulykker, men det er sannsynligvis noe underreportering av transportulykker da disse ofte blir klassifisert som "vanlige" trafikkulykker og Arbeidstilsynet derfor ikke blir kontaktet.

Registeret for arbeidsrelaterte sykdommer

Arbeidsmiljølovens § 22 om legens meldeplikt er grunnlaget for registeret for arbeidsrelaterte sykdommer. Legene melder om arbeidsrelaterte sykdommer (sykdommer som antas forårsaket eller forverret av arbeidet) direkte til oss på skjema 154b. Revidert skjema for arbeidsrelaterte sykdommer eller skader ble tatt i bruk i begynnelsen av 1999.

Det er en stor underreportering til dette registeret, og vi arbeider stadig med å motivere legene til å melde arbeidsrelaterte sykdommer. Legene mottar et honorar for hvert skjema som blir sendt inn.

I 2000 konverterte registeret til ny Standard for næringsgruppering (SN) 94. Tidligere ble Standard for næringsgruppering (SN) 68 benyttet for å kode næring.

Registrerte døde i 1999-2001 etter næring (pr. 31.12.2001*)

Nærings-kode (NACE)		1999	2000	2001
	I ALT	58	57	37
U	UDEFINERT			0
A	01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK	10	17	9
	01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	7	16	7
	02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	3	1	2
B	05 FISKE**	2	1	0
CA	10-11 UTVINNING AV ENERGI-RÅSTOFFER		2	3
	10 bryting av steinkull og brunkull, utvinning av torv		2	2
	11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning**			1
CB	13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	1	2	1
	13 bryting av metallholdig malm			
	14 bergverksdrift ellers	1	2	1
DA	15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	3		3
	15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	3		3
	16 produksjon av tobakksvarer			
DB	17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER			0
	17 produksjon av tekstiler			
	18 produksjon av klær, beredning og farging av pelsskinn			
DC	19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER			0
DD	20 PRODUKSJON AV TREVARER	2		0
DE	21-22 TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET	1	1	0
	21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer		1	
	22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak			
DF	23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER			0
DG	24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	1		0
DH	25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	1		0
DI	26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER		2	3
DJ	27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	2	2	1
	27 produksjon av metaller	2	2	
	28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr			1
DK	29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	1		0
DL	30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER		1	0
	30 produksjon av kontor- og datamaskiner			
	31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater		1	
	32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr			
	33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur			
DM	34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER	1	3	1
	34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler		1	
	35 produksjon av andre transportmidler	1	2	1
DN	36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON		1	1
	36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon			
	37 gjenvinning		1	1
E	40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING	1	1	2
	40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	1	1	2
	41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann			
F	45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	13	6	4
G	50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER	5	2	2
	50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsyklar.			
	detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsyklar	3		1
	51 agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsyklar	2	2	1
	52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsyklar, reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk			
H	55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET			0
I	60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	7	12	5
	60 landtransport og rørtransport	7	10	5
	61 sjøtransport**			
	62 lufttransport		1	
	63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet		1	
	64 post og telekommunikasjoner			
J	65-67 FINANSIELL TJENESTEYTING OG FORSIKRING			0
	65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond			
	66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning			
	67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting			
K	70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING OG UMLEIEVIRKSOMHET	2	1	0
	70 omsetning og drift av fast eiendom		1	
	71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk			
	72 databehandlingsvirksomhet			
	73 forskning og utviklingsarbeid			
	74 annen forretningsmessig tjenesteyting	2		
L	75 OFFENTLIG FORVALTNING	4	2	2
M	80 UNDERVISNING	1		0
N	85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER		1	0
W	88 MIDLERTIDIG FOR INV.SELSKAP OG HVILENDE SELSKAP			0
O	90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	3		
	90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	3		
	91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted			
	92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport			
	93 annen personlig tjenesteyting			
P	95 LØNNET HUSARBEID			0
Q	99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER			0

* Forbehold om endringer

** Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader som forekommer i fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Oljedirektoratet)

Tallene oppdateres kvartalsvis på våre nettsider www.arbeidstilsynet.no. På nettsidene finnes også oversikt over dødsulykker med frekvens pr. 1.000 sysselsatte

Oversikt over årsaker til dødsulykkene

Summer sum		Typekode	1	2	3	4	5	10	
Type ulykke			Støt/treff av gjenstand	Sammenstøt/påkjørsel	Velt	Klemt/fanget	Fall	Eksplisjon, sprenging, brann	Totalt
hkode hovednæring	navn								
A	JORDBRUK OG SKOGBRUK		3	1	2	1	2		9
CA	UTVINNING AV ENERGIÅSTOFFER					3			3
CB	ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING					1			1
DA	PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER		1	1		1			3
DI	PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER		1	1			1		3
DJ	PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER					1			1
DM	PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER						1		1
DN	ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON			1					1
E	KRAFT- OG VANNFORSYNING						2		2
F	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET		2			1	1		4
G	VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER				1			1	2
I	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON			3	1		1		5
L	OFFENTLIG FORVALTNING					2			2
Totalt			7	7	4	10	8	1	37

Dødsulykker i arbeidslivet i 2001



**Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader som forekommer i fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Oljedirektoratet)

Registrerte skader 1999-2001 etter næring (pr. 31.12.2001 ^{1,2})

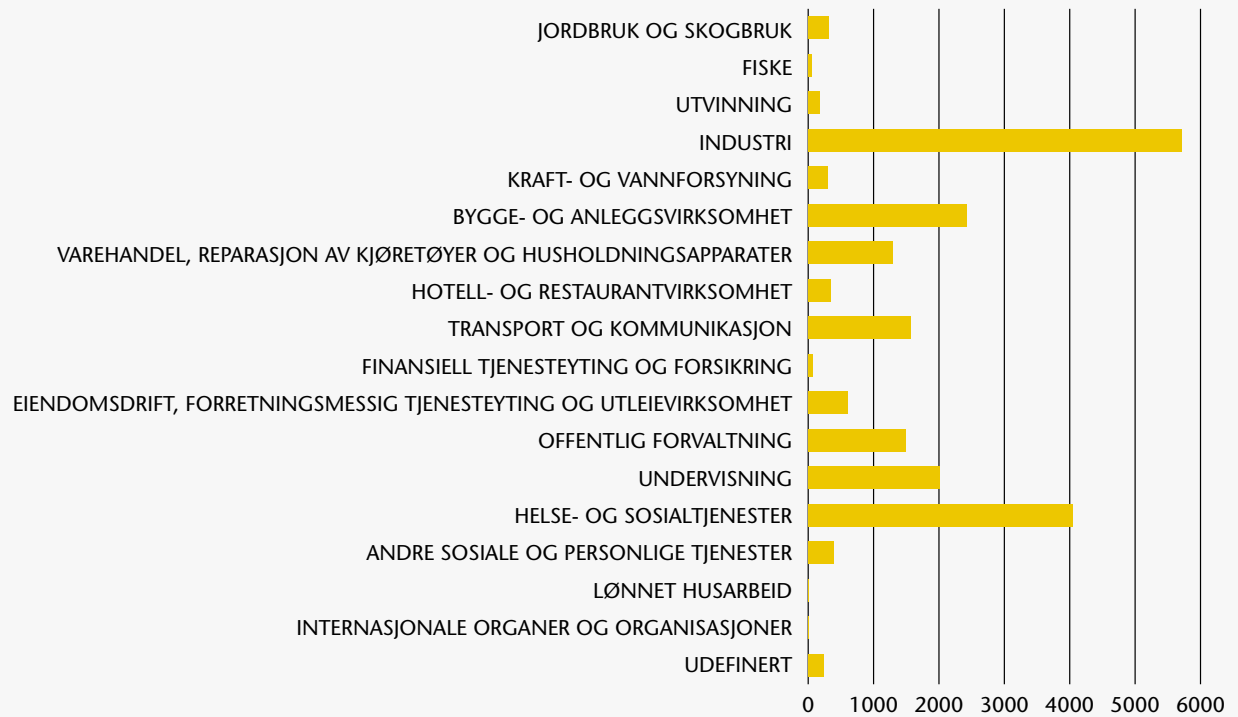
Næringskode (NACE)		1 999	2 000	2 001
	I ALT	33 418	31 285	21 140
U	UDEFINERT	585	369	244
A	01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK	450	458	318
	01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	383	399	284
	02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	67	59	34
B	05 FISKE	115	80	61
CA	10-11 UTVINNING AV ENERGIÅSTOFFER	76	87	54
	10 bryting av steinkull og brunskull, utvinning av torv	12	19	3
	11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	64	68	51
CB	13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	177	143	121
	13 bryting av metallholdig malm	19	14	11
	14 bergverksdrift ellers	158	129	110
DA	15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	2 133	1 978	1 465
	15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	2 125	1 964	1 453
	16 produksjon av tobakksvarer	8	14	12
DB	17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER	105	95	67
	17 produksjon av tekstiler	94	83	59
	18 produksjon av klær, beredning og farging av pelsskinn	11	12	8
DC	19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER	9	8	2
DD	20 PRODUKSJON AV TREVARER	562	555	380
DE	21-22 TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET	649	547	419
	21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	362	331	287
	22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	287	216	132
DF	23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER	10	8	4
DG	24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	291	286	196
DH	25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	229	228	165
DI	26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	392	361	235
DJ	27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	1 474	1 283	953
	27 produksjon av metaller	529	519	400
	28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	945	764	553
DK	29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	666	584	380
DL	30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER	205	222	158
	30 produksjon av kontor- og datamaskiner		1	1
	31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	160	179	128
	32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr	12	17	12
	33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur	33	25	17
DM	34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER	1 934	1 649	1 146
	34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	195	191	131
	35 produksjon av andre transportmidler	1 739	1 458	1 015
DN	36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	298	289	216
	36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon	257	239	152
	37 gjenvinning	41	50	64
E	40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING	550	453	299
	40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	523	435	282
	41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	27	18	17
F	45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	3 661	3 551	2 428
G	50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER	1 982	2 019	1 293
	50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsykler, detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler	584	612	351
	51 agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler	726	699	460
	52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler, reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	672	708	482
H	55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	565	489	348
I	60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	2 791	2 558	1 559
	60 landtransport og rørtransport	1 215	1 135	676
	61 sjøtransport	32	31	19
	62 lufttransport	217	226	119
	63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	391	349	250
	64 post og telekommunikasjoner	936	817	495
J	65-67 FINANSIELL TJENESTYTING OG FORSIKRING	122	113	75
	65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	101	80	58
	66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	19	15	12
	67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	2	18	5
K	70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING OG UMLEIEVIRKSOMHET	936	938	609
	70 omsetning og drift av fast eiendom	120	107	68
	71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	55	55	36
	72 databehandlingsvirksomhet	35	41	32
	73 forskning og utviklingsarbeid	28	37	16
	74 annen forretningsmessig tjenesteyting	698	698	457
L	75 OFFENTLIG FORVALTNING	2 694	2 547	1 481
M	80 UNDERVISNING	2 768	2 958	2 009
N	85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER	6 361	5 813	4 055
O	90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	621	612	395
	90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	212	215	131
	91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	97	86	56
	92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	238	233	155
	93 annen personlig tjenesteyting	74	78	53
P	95 LØNNET HUSARBEID	5	2	4
Q	99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	2	2	1

¹ Skademeldinger kommer fortsatt inn og blir registrert fortløpende

² Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader som forekommer i fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Oljedirektoratet)



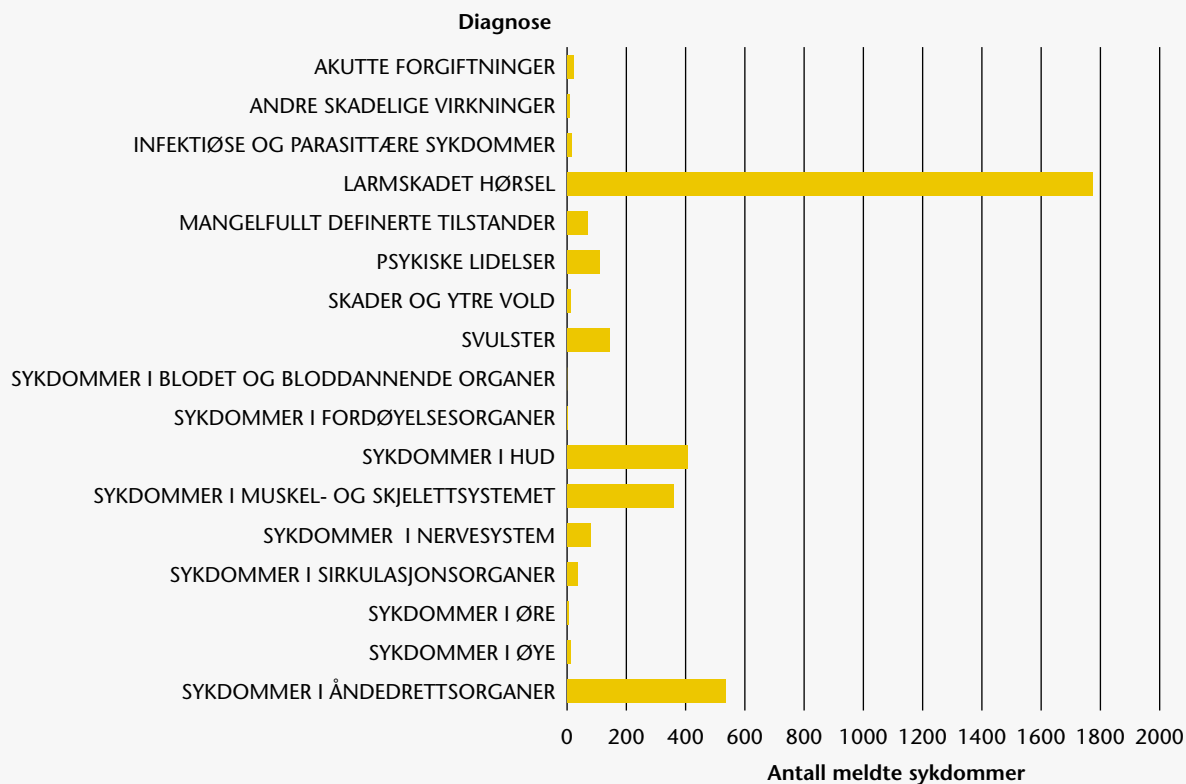
Meldte yrkesskader i 2001 (pr 31.12.2001)



Registrerte arbeidsrelaterte sykdommer i 2000 etter næring

Næringskode	Næring	Antall meldinger 2000	Antall meldinger 2001
00	UOPPGITT	118	175
01	JORDBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET JORDBRUK. JAKT OG VILTSTELL	70	56
02	SKOGBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET SKOGBRUK	9	1
05	FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT. TJENESTER KNYTTET TIL FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT	11	17
10	BRYTING AV STENKULL OG BRUNKULL. UTVINNING AV TORV	2	4
11	UTVINNING AV RÅOLJE OG NATURGASS. TJENESTER TILKNYTTET OLJE- OG GASSUTVINNING	34	79
13	BRYTING AV METALLHOLDIG MALM	14	21
14	BERGVERKSDRIFT ELLERS	29	9
15	PRODUKSJON AV NÆRINGSMIDLER OG DRIKKEVARER	160	140
17	PRODUKSJON AV TEKSTILER	18	8
18	PRODUKSJON AV KLÆR. BEREDNING OG FARGING AV PELSSKINN	7	3
19	BEREDNING AV LÆR. PRODUKSJON AV REISEEFFEKTER, SALMAKERARTIKLER OG SKOTØY	2	1
20	PRODUKSJON AV TRELAST OG VARER AV TRE, KORK, STRÅ OG FLETTEMATERIALER, UNNTATT MØBLER	48	51
21	PRODUKSJON AV PAPIRMASSE, PAPIR OG TREVARER	34	34
22	FORLAGSVIRKSOMHET, GRAFISK PRODUKSJON OG REPRODUKSJON AV INNSPILTE OPPTAK	45	36
23	PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER KJERNEBRENSEL	21	14
24	PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	74	79
25	PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	20	25
26	PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	57	43
27	PRODUKSJON AV METALLER	238	212
28	PRODUKSJON AV METALLVARER, UNNTATT MASKINER OG UTSTYR	100	116
29	PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	74	93
30	PRODUKSJON AV KONTOR- OG DATAMASKINER	1	1
31	PRODUKSJON AV ANDRE ELEKTRISKE MASKINER OG APPARATER	26	14
32	PRODUKSJON AV RADIO-, FJERNSYNS- OG ANNET KOMMUNIKASJONSUTSTYR	8	6
33	PRODUKSJON AV MEDISINSKE INSTRUMENTER, PRESISJONSINSTRUMENTER, OPTISKE INSTRUMENTER, KLOKKER OG UR	7	3
34	PRODUKSJON AV MOTORKJØRETØYER, TILHENGERE OG DELER	24	15
35	PRODUKSJON AV ANDRE TRANSPORTMIDLER	376	275
36	PRODUKSJON AV MØBLER. ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	35	23
37	GJENVINNING	5	3
40	ELEKTRISITETS-, GASS, DAMP- OG VARMTVANNSFORSYNING	62	35
45	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	555	580
50	HANDEL MED, VEDLIKEHOLD OG REPARASJON AV MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER. DETALJHANDLER MED DRIVSTOFF TIL MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	123	101
51	AGENTUR- OG ENGOSHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	60	74
52	DETLJHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER. REPARASJON AV HUSHOLDNINGSVARER OG VARER TIL PERSONLIG BRUK	42	49
55	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	48	34
60	LANDTRANSPORT OG RØRTRANSPORT	84	125
61	SJØTRANSPORT	146	119
62	LUFTTRANSPORT	47	22
63	TJENESTER TILKNYTTET TRANSPORT OG REISEBYRÅVIRKSOMHET	24	20
64	POST OG TELEKOMMUNIKASJONER	17	15
65	FINANSIELL TJENESTEYTING UNNTATT FORSIKRING OG PENSJONSFOND	54	31
66	FORSIKRING OG PENSJONSFOND UNNTATT TRYGDØRDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	1	3
70	OMSETNING OG DRIFT AV FAST EIENDOM	7	6
71	UTLEIE AV MASKINER OG UTSTYR UTEN PERSONELL. UMLEIE AV HUSHOLDNINGSVARER OG VARER TIL PERSONLIG BRUK	8	8
72	DATABEHANDLINGSVIRKSOMHET	6	14
73	FORSKNING OG UTVIKLING SARBEID	7	9
74	ANNEN FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING	40	48
75	OFFENTLIG ADMINISTRASJON, FORSVAR OG TRYGDØRDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	384	426
80	UNDERVISNING	41	62
85	HELSE- OG SOSIALTJENESTER	138	173
90	KLOAKK- OG RENOVASJONSVIRKSOMHET	19	16
91	INTERESSEORGANISASJONER IKKE NEVNT ANNET STED	8	5
92	FRITIDSVIRKSOMHET, KULTURELL TJENESTEYTING OG SPORT	15	14
93	ANNEN PERSONLIG TJENESTEYTING	45	41
95	LØNNET ARBEID I PRIVATE HUSHOLDNINGER		
99	INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	1	
	SUM	3649	3587

Arbeidsrelaterte sykdommer i 2001



Antall innmeldte arbeidsrelaterte sykdommer etter hoveddiagnose 1996-2001

SYKDOMMER	1996	1997	1998	1999	2000	2001
AKUTTE FORGIFTNINGER	17	22	18	19	22	21
ANDRE SKADELIGE VIRKNINGER	5	2	2	1	8	8
INFEKSIØSE OG PARASITTÆRE SYKDOMMER	14	9	8	25	9	15
LARMSKADET HØRSEL	1506	1620	1915	1704	1707	1773
MANGELFULLT DEFINERTE TILSTANDER	55	45	65	46	87	69
MEDFØDTE MISDANNELSER HOS ARBEIDSTAKERS BARN						
PSYKISKE LIDELSER	32	45	73	59	91	109
SKADER OG YTRE VOLD	3	6	4	5	8	11
SVANGERSKAPSSYKDOMMER			12			
SVULSTER	116	99	121	174	162	145
SYKDOMMER I BLODET OG BLODDANNENDE ORGANER						1
SYKDOMMER I FORDØYELSESORGANER	3	5	5	5	2	2
SYKDOMMER I HUD	376	433	499	391	487	406
SYKDOMMER I MUSKEL- OG SKJELETTSYSTEMET	378	381	277	274	363	360
SYKDOMMER I NERVESYSTEM	91	129	129	97	93	78
SYKDOMMER I SIRKULASJONSORGANER	18	19	37	28	30	36
SYKDOMMER I URIN OG KJØNNORGANER	1			1	2	
SYKDOMMER I ØRE	1	5	1	1		5
SYKDOMMER I ØYE	11	10	13	7	9	13
SYKDOMMER I ÅNDEDRETTSORGANER	557	615	692	645	569	535
SUM	3184	3457	3859	3482	3649	3587



ARBEIDSTILSYNET

Direktoratet for arbeidstilsynet
Postboks 8103 Dep
0032 Oslo

www.arbeidstilsynet.no