

# Årsrapport 2003



ARBEIDSTILSYNET

Direktoratet for arbeidstilsynet  
Postboks 8103 Dep  
0032 Oslo

[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)



ARBEIDSTILSYNET



# Innhold

FORORD 4

ARBEIDSTILSYNET 5

Omorganisering 6

Fra styre til råd 6

Administrasjon og ledelse 7

MÅL OG STRATEGIER 9

Dette oppnådde vi 11

VIRKEMIDLER 13

Tilsyn 14

Regelverksutvikling 15

Informasjon og veiledning 16

KAMPANJER OG SATSNINGER 19

ARTIKKEL:

MOBBING I ARBEIDSLIVET 23

SAMARBEID MED ANDRE 27

DEN STATLIGE LØNNSGARANTIORDNINGEN 29

ARBEIDSTILSYNET SOM ARBEIDSPASS 30

Personalarbeid 31

Kompetanseutvikling 31

ARBEIDET VÅRT I TALL 32

BUDSJETT OG REGNSKAP 33

STATISTIKK 35





# Forord

For Arbeidstilsynet har 2003 vært et ytterst krevende og spennende år. Dette både fordi vi gjennom året har dreid innsatsen enda sterkere i retning av et inkluderende arbeidsliv, og fordi etaten selv forbereder store omstillinger.

I løpet av de nærmeste 2 – 3 årene skal direktoratet flyttes til Trondheim. Samtidig skal distriktene omdannes til regioner, og med færre lokale kontorer enn i dag. Arbeidstilsynet forvalter også den statlige lønngarantiordningen. Denne har vært utsatt for et betydelig arbeidspress i 2003, både på grunn av saksmengden og fordi det er besluttet at ordningen – på visse betingelser skal flyttes til Vardø.

Arbeidstilsynets innsats skal i enda sterkere grad konsentreres om de utvalgte satsingsområdene knyttet til inkluderende arbeidsliv:

- påvirkninger som fører til psykisk skade
- helseskadelige ergonomiske forhold
- helseskadelig kjemisk og biologisk påvirkning
- Alvorlig ulykkesrisiko

Det er et bærende element i vårt arbeid at det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsmiljøet og sikkerheten på arbeidsplassen, og at de skal arbeide systematisk og målrettet for å ivareta dette.

Som ledd i den videre utvikling av Arbeidstilsynet, er vi i ferd med å gjøre ferdig en ny strategisk plan for de nærmeste årene.

I denne poengteres det sterkt at Arbeidstilsynet skal ta utstøtningsmekanismene i arbeidslivet på alvor. Organisatoriske forhold i virksomhetene skal ses på som mulige bakenforliggende årsaker til de mangler og avvik vi avdekker.

Dette skal gjelde for alle de fire prioriterte arbeidsmiljøområder.

Ved siden av tilsynet skal etaten styrke sine roller som premissgiver og veiviser.

I premissgiverrollen vil vi legge vekt på strategisk analyse, kunnskap om arbeidsmiljøforhold og årsakssammenhenger. Det krever styrking av etatens utredningskapasitet, og et nært og aktivt samarbeid med kompetansemiljøene på arbeidsmiljøområdene.

Veiviserrollen skal styrkes, både med større vekt på veivisning i tilsynet og gjennom mer vekt på dette generelt. Våre nettstedet og vår svar-tjeneste på telefon er sentrale virkemidler i så måte. Det er for øvrig bemerkelsesverdig at vårt eget nettsted [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) i fjor hadde over 550 000 besøk. Samtidig mottar og besvarer vi ca 90 000 telefonhenvendelser og over 5000 henvendelser pr. e-post med spørsmål om rettigheter og plikter etter regelverket. På denne måten gjør vi allerede i dag en stor jobb som veileder, både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

1. mai i år fikk EU 10 nye medlemsland, og det norske arbeidsmarkedet ble åpnere for arbeidstakere fra de nye medlemslandene.

Arbeidstilsynet vil ha viktige oppgaver i forhold til dem, både med hensyn til informasjon og veiledning og kontroll. I dette arbeidet vil det være en stor fordel at Arbeidstilsynet allerede har et bredt kontaktnett, både nasjonalt og internasjonalt – og at vi kan trekke veksler på dette.

Jeg benytter anledningen til å takke våre samarbeidspartnere for godt samarbeid i 2003. Samtidig takker jeg etatens medarbeidere for fin innsats! Etter min oppfatning er det imponerende at medarbeiderne har klart å holde produksjonen på et akseptabelt nivå under så krevende omstendigheter som en vesentlig omstillingsprosess medfører.

Ivar Leveraas  
Direktør

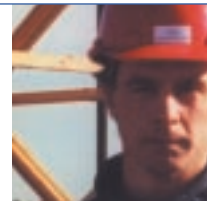
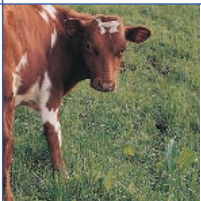
*Arbeidstilsynets oppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav.*

*I tillegg har etaten forvaltnings-, tilsyns- og informasjonsoppgaver i forhold til følgende lover:*

- *Lønnsgarantiloven*
- *Ferieloven*
- *Lov om lønnsplikt under permittering*
- *Lov om 1. og 17. mai som høytidsdager*
- *Deler av lov om tobakkskader*

ARBEIDSTILSYNET





Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Arbeidstilsynets hovedkontor, direktoratet, er lokalisert i Oslo. Vi har 11 distriktskontorer med tilsammen 29 underliggende avdelingskontorer spredt over hele landet. Direktoratet styrer etatens overordnede strategi, planer og kommunikasjon med sentrale samarbeidspartnere. Lokal veiledning, informasjon og tilsyn med den enkelte virksomhet foretas av distrikts- og avdelingskontorene.

Ved utgangen av 2003 var det ansatt 169 medarbeidere i direktoratet og 378 i distriktene. Til sammen fylte disse 547 medarbeiderne 511 årsverk.

## Omorganisering

2003 har vært preget av et omfattende omstillingsarbeid i etaten. I 2002 besluttet regjeringen å opprette en filial av Lønns Garantien og en mulig flytting av hele Lønns Garantien til Vardø. I mars 2003 startet etableringen av en filial i Vardø med normal drift i juni. Oppfølgingen har vært krevende for Lønns Garantiseksjonen, men så langt har driften blitt gjennomført på en god måte. Høsten 2004 skal driften evalueres. Evalueringen danner basis for en beslutning om hele lønns garantiordningen skal flyttes til Vardø.

I 2003 bestemte Regjeringen å flytte Direktoratet for arbeidstilsynet fra Oslo til Trondheim, parallelt med en omorganisering av Arbeidstilsynets virksomhet. Hovedkontoret - direktoratet - reduseres i størrelse, mens distriktskontorene skal overta flere oppgaver direktoratet utfører i dag. Det skjer også en omorganisering av det lokale tilsynet. I dag har vi 11 distriktskontorer. Disse vil sannsynligvis bli omdannet til færre og større regioner.

Omstillingsprosjektet har vært organisert med en sentral prosjektgruppe med representanter fra departementet og etaten og fire arbeidsgrupper. Arbeidsgruppene har behandlet etatens fremtidige strategi, organisering, områder for effektivisering og kompetanseutvikling.

Beslutningen om at direktoratet skal flyttes, samt uklarheter rundt Lønns Garantiseksjonens organisering, har vært en belastning for etaten generelt og direktoratet spesielt – ikke minst for den enkelte medarbeider. Planleggingen av omorganiseringen av distriktene har medført økende uro i ytre etat.

Samtidig er det en spennende prosess vi er inne i. Omstillingsprosjektet har sørget for en grundig gjennomgang og vurdering av strategier, organisering, arbeidsmetoder og kompetansebehov. Det videre arbeidet med konkretiseringen av konklusjonene vil gi utfordringer og muligheter for etaten.

Den omfattende omstillingen av Arbeidstilsynet vil måtte påvirke også den utadrettede aktiviteten. I dette perspektivet blir målet framover å sikre nåværende aktivitetsnivå og hovedprioriteringer i tilsynet.

## Fra styre til råd

Med henvisning til stortingsmeldingen om tilsyn valgte et flertall av styrets medlemmer å trekke seg fra styret på det første styremøtet i 2003. På dette møtet ble kun stortingsmelding nr. 17/2002-2003 om statlige tilsyn behandlet.

Det ble opprettet et råd. Rådet skal ha en rådgivende funksjon i forhold til Arbeidstilsynets administrasjon. Det ledes av direktøren for Arbeidstilsynet, og har deltakere fra arbeidslivets parter. I tillegg kan interesseorganisasjoner inviteres til å delta når spesielle tema diskuteres. Målsetningen er primært å utveksle synspunkter på arbeidsmiljøsituasjonen, diskutere Arbeidstilsynets egne initiativer (kampanjer mv) og regelverksarbeid.

Rådet hadde sitt første møte 3. juni 2003, og det ble avholdt 2 møter totalt i løpet av siste halvår 2003.

Rådet er sammensatt av medlemmer fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Landsorganisasjonen i Norge, Næringslivets Hovedorganisasjon, Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon, Akademikerne, Kommunenes Sentralforbund, Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Arbeidsgiverforeningen NAVO og Landbruksorganisasjonene.

## Administrasjon og ledelse

### LEDERMØTET I DIREKTORATET

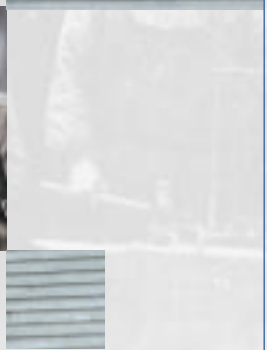
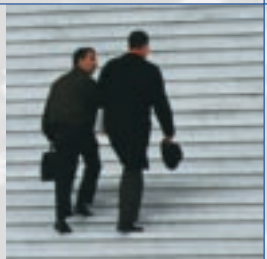
Lederne i direktoratet møtes fast for å behandle saker som angår den overordnede styringen av etaten. I 2003 ble det avholdt 33 møter, der det ble behandlet 192 saker. Sentrale saker har blant annet vært: Budsjett og planarbeid samt omstillingsarbeidet.

### LEDERFORUMS ARBEID

Lederforum er et samarbeidsorgan mellom ledelsen i direktoratet og distriktsjefene. I 2003 ble det avholdt 6 møter. Sentrale saker har blant annet vært: Planarbeid, revisjon av strategisk plan, etatens aksjoner og kampanjer, praktisk tilsynsarbeid og omstillingen av etaten.

### LEDERGRUPPEN:

<i>Ivar Leveraas,</i>	direktør
<i>Nils-Petter Wedege,</i>	assisterende direktør
<i>Haakon Lehmann,</i>	assisterende direktør
<i>Odd Einar Johansen,</i>	informasjonssjef, Informasjonsavdelingen
<i>Trygve Dahl,</i>	seksjonsleder, Juridisk seksjon
<i>Kari Aamot,</i>	seksjonsleder, Plan- og utredningsseksjonen
<i>Magnhild S. Brennvall,</i>	seksjonsleder, Personalseksjonen
<i>Per Arne Larsen,</i>	seksjonsleder, Regelverksseksjonen
<i>Lisbet Samdahl Høiden,</i>	seksjonsleder, Seksjon for helse- og organisatorisk arbeidsmiljø
<i>Einar Larsson,</i>	seksjonsleder, Tilsynsseksjonen
<i>Jens Brynstad,</i>	seksjonsleder, Teknisk seksjon
<i>Stein Elander,</i>	seksjonsleder, IT-seksjonen
<i>Åse Hjørnevik,</i>	seksjonsleder, Økonomiseksjonen
<i>Mette Bøhm,</i>	seksjonsleder, Lønns Garantiseksjonen

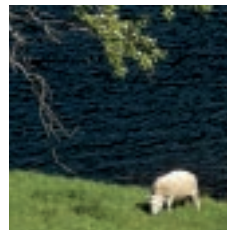
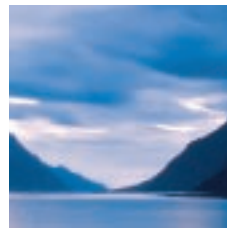






**DISTRIKTSSJEFER:**

- 1. distrikt: *Hanne Luthen*
- 2. distrikt: *Einar Wold*
- 3. distrikt: *Per Rasmussen*
- 5. TeVeBu: *Thordis Krohg* (t.o.m. 30.03.03)  
*Ørnulf Halmrast* (f.o.m. 31.03.03)
- 6. distrikt: *Ken Sletmo*
- 7. distrikt: *Ole Aas Nilssen*
- 8. distrikt: *Kari Anne Birkeland*
- 9. distrikt: *Olaug Flø Brekke*
- 10. distrikt: *Torgeir Alvsåker*
- 11. distrikt: *Per Lind*
- 12. distrikt: *Hallgerd Sjøvoll*



**VISJON FOR  
DET GODE ARBEIDSLIV**

*Et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv er et arbeidsliv der arbeidet i seg selv er helsefremmende, og der ingen omkommer, blir utsatt for skader eller blir syke som følge av mangler ved arbeidsmiljøet.*

*Arbeidsmiljøloven er det viktigste uttrykk for samfunnets ambisjoner på dette området.*

**MÅL OG STRATEGIER**





## Hovedmål

Arbeidstilsynet skal bidra til at sykkelighet og død som følge av forhold i arbeidslivet minimaliseres. Særlig gjelder dette de arbeidsmiljøforhold som er de viktigste årsakene til utstøtning fra arbeidslivet:

**ERGONOMISKE FORHOLD SOM FØRER TIL MUSKEL-/SKJELETLIDELSER**

**ORGANISATORISKE FORHOLD SOM FØRER TIL PSYKOSOSIALE PROBLEMER**

**SKADELIG KJEMISK PÅVIRKNING**

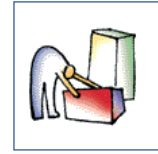
**ULYKKER**

I samme periode skal flest mulig mennesker kunne bruke og utvikle sin kompetanse gjennom fullverdig deltakelse i arbeidslivet.

## Strategi

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at målene blir oppnådd, og at arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet er tilfredsstillende. Arbeidstakerne har rett og plikt til å medvirke. Arbeidstilsynet skal gjennom sitt arbeid bidra aktivt til at målene nås. For å få virksomhetene til å arbeide systematisk og målrettet vil etaten bruke alle tilgjengelige virkemidler (regelverk, informasjon og veiledning, tilsyn, kampanjer, enkeltvedtak og kompetanseutvikling). I tillegg vil vi samarbeide med andre som arbeider for "det gode arbeidsmiljø".

For å mobilisere virksomhetene i arbeidet for et godt og inkluderende arbeidsliv, prioriterer etaten, i større grad enn tidligere, bransjer, yrker og virksomheter hvor eldre arbeidstakere ikke orker å stå i arbeid til pensjonsalder, hvor tidspresset er stort og hvor situasjonen kan bidra til alvorlig helse- og ulykkesrisiko for arbeidstakerne. Samtidig må vi se på virksomhetenes tilrettelegging for både eldre arbeidstakere og for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.



## Dette oppnådde vi

*Målene er fulgt opp i konkrete prioriteringer av tilsynsobjekter og temaer. Nedenfor følger en tematisk framstilling av hva etaten har gjort innen de fire satsningsområdene.*

### ERGONOMISKE, ORGANISATORISKE OG PSYKOSOSIALE RISIKOFORHOLD

Målet for 2003 var å videreføre arbeidet med å styrke tilsynet rettet mot ergonomiske og organisatoriske risikofaktorer, slik at disse temaene kan bli dekket i flere tilsyn og overfor en bredere del av arbeidslivet enn tidligere.

Organisatoriske og psykososiale risikoforhold var tema i ca 37 % av de gjennomførte tilsynene, mens ergonomi inngikk som sentralt tema i ca 32 % av tilsynsbesøkene. Dette er en klar økning fra 2002, hvor tilsvarende andeler var hhv ca 25 % og 20 %. Oversiktene viser at det i 2003 har vært en større økning i tilsynet mot organisatoriske og psykososiale risikofaktorer som hovedtema. Mange tilsyn dekker hele problemkomplekset. Dette skyldes at særlig organisatoriske og ergonomiske risikofaktorer ofte er tett sammenvevd i virksomhetene.

I 2003, som året før, ble det satt søkelys på risikoforhold knyttet til tidspress, uheldig arbeidsorganisering, vold og trusler om vold, samt tunge løft og ensidig gjentagelsesarbeid. I tillegg kommer omstillingsproblematikk (inkludert ivaretagelse av HMS-arbeidet). Temaene er dekket i tilsyn med en rekke bransjer, yrker og arbeidsplasser. Det har vært lagt vekt på å prioritere bransjer og yrker/arbeidsoperasjoner hvor vi vet at arbeidstakerne har høy risiko for å utvikle helseproblemer, og hvor utstøtning fra arbeidslivet ofte blir konsekvensen.

Etaten har satt i gang prosjekter rettet mot bygg- og anleggsbransjen, der nettopp risikofaktorer knyttet til tidspress/tempo, uheldige arbeidsstillinger/tunge løft og forebygging av utstøtning, er sentrale. Disse problemstillingene dekkes også opp i samarbeidsprosjektet for konserntilsyn. Prosjektene har elementer både av kunnskaps- og metodeutvikling. I hovedsak blir disse videreført i 2004. Det er derfor for tidlig å oppsummere hvilke resultater som oppnås, da problemstillingene er komplekse. Det vil ikke være lett å oppnå vesentlige resultater på kort sikt.



Etaten vil følge opp prosjektene i årene framover, bl.a. for også å vurdere en framtidig etatsstrategi. Andre høyt prioriterte bransjer for tilsyn innen dette resultatområdet er: Helse-, sosial og omsorgssektoren, Hjemmebaserte tjenester, detaljhandel, renhold, transport og hotell- og restaurant samt undervisning.

Fleire distrikter har også fulgt opp IT-bransjen og offentlige virksomheter under omstilling (Posten, Forsvaret). Arbeidstilsynet 2. distrikt har i 2003-2004 bla et prosjekt rettet mot Oslo Kommune og det systematiske HMS-arbeidet fra kommunen som arbeidsgiver, og da med spesiell fokus på verneombudenes muligheter til å utøve sin oppgave og rolle etter arbeidsmiljøloven. Resultater fra prosjektet vil først foreligge etter 2004.

Drøyt 48 % av tilsynene med ergonomisk risiko som hovedtema resulterte i reaksjoner. Tilsvarende for organisatoriske og psykososiale risikoforhold var ca 47 %. Andelen tilsyn som medfører reaksjoner, ligger dermed noe høyere på dette feltet enn gjennomsnittet for alle temaer samlet. Dette kan sees i sammenheng med de kompetanse- og utviklingsaktivitetene som er gjennomført. Det er ikke enkelt å formulere gode krav/pålegg, bl.a. for problemstillinger knyttet til tidspress. Det er derfor nødvendig å følge opp tilsynet, bla for å vurdere kvaliteten på de tilsyn og virkemidler som blir benyttet.

### HELSEFARLIGE KJEMIKALIER OG DÅRLIG INNEKLIMA

Kjemisk helse- og inneklimatematikk var tema i ca 28 % av tilsynet i 2003. Dette er en økning fra ca 20 % i 2002. Oppfølging av kjemikalieforskriften og gjennomføring av kjemikaliekampanjen var hovedaktivitetene på feltet i 2003.

Etatens opplæring i forhold til kjemisk helse- og kjemikalieforskriften ble avsluttet i 2003. Tilsyn knyttet til kjemikaliekampanjen startet først i slutten av 2003. Kampanjen fortsetter frem til 2005. Vi forventer derfor en







økning i tilsynsvolumet knyttet til kjemisk helserisiko også for 2004. Kjemiske risikofaktorer og innklima sto særlig sentralt i tilsyn med bilverksteder (kjemikaliekampanjen), i utvalgte bransjer som gjenvinning og hotell- og restaurant, samt i tilsyn rettet mot bygg- og anlegg. Vurderinger knyttet til innklima står også sentralt i etatens byggesaksbehandling.

#### YL-forskriften

Arbeids- og administrasjonsdepartementet ba våren 2003 direktoratet om å utarbeide en handlingsplan for å erstatte YL-forskriften med alternative ordninger som i hovedsak skal oppnå det samme som YL-forskriften. Handlingsplanen ble oversendt departementet 1. juli 2003.

#### Organofosfater

Som følge av en artikkelserie om påståtte negative helseeffekter av eksponering for organofosfater, tok direktoratet initiativet overfor Statens Arbeidsmiljøinstitutt for å gjennomføre et forprosjekt for å få frem kunnskap om mulige helseeffekter. Rapporten fra arbeidet ble presentert for partene i arbeidslivet og relevante myndigheter på et møte i Oljedirektoratet 2. juni 2003. Med bakgrunn i dette møtet utarbeidet SINTEF på oppdrag fra Oljedirektoratet en rapport som grunnlag for videre arbeid.

I et møte mellom Oljedirektoratet, Direktoratet for Arbeidstilsynet, Statens Arbeidsmiljøinstitutt, Produktregisteret, Norsk Petroleumsinstitutt og oljeselskaper, ble det enighet om å sette i gang arbeid for bedre merking av oljeprodukter som inneholder organofosfater.

#### Isocyanater

Innsatsen i henhold til handlingsplanen mot isocyanater ble avsluttet 13. november 2003 med et seminar om isocyanater og arbeidsmiljø. Seminaret var arrangert av Statens Arbeidsmiljøinstitutt, i nært samarbeid med direktoratet. De viktigste temaene som ble tatt opp, var produktinformasjon, substitusjon, eksponering, målinger og helserisiko med aktuelle tiltak. Det videre arbeidet for å begrense helsevirkninger av isocyanater er nå integrert i den ordinære virksomheten. Bransjene som er prioritert i kjemikaliekampanjen, er bl.a. plukket ut på grunn av den helserisikoen isocyanater representerer.

Sikkerhetshåndbok for feiere ble sluttført i 2003. Arbeidet har foregått i nært samarbeid med Direktoratet for samfunnssikkerhet og bered-

skap, (Kommunenes Sentralforbund), Fagforbundet og Feiermesternes Landsforening.

#### ALVORLIG ULYKKESFARE

Ulykkesfare og sikkerhetsproblematikk var hovedtema i ca 55 % av etatens tilsyn. De fleste tilsynene med dette som hovedtema var innen bygg- og anleggsbransjen. Oppfølging av alvorlige ulykker og akutte hendelser er en sentral og stabil del av etatens arbeid. I 2003 gikk ca 9,3 % av etatens tilsynsressurser til oppfølging av ulykker og akutte hendelser. I slike situasjoner deltar etaten både i gransking av selve hendelsen og årsaksforhold bak ulykken, men stiller også krav til virksomhetene om forbedringer av det systematiske HMS-arbeidet for å unngå at slike hendelser skjer igjen. Dette arbeidet skjer overfor alle deler av arbeidslivet der ulykker inntreffer.

Når det gjelder teknisk risiko og ulykkesfare, er dette fortsatt tema i mange tilsyn. Hovedutfordringen framover blir å videreutvikle denne delen av tilsynet, bla slik at etaten i større grad fokuserer på de bakenforliggende årsaksforhold og organisatoriske risikofaktorer.

#### IA-SAMARBEIDET (INKLUDERENDE ARBEIDSLIV)

Temaet følges opp i tilsynet både når det gjelder organisatorisk arbeidsmiljø, det ergonomiske eller ulykkesfare.

En viktig del av etatens IA-satsning er samarbeid og kommunikasjon med Trygdeetaten/Arbeidslivssentrene og Arbeidsmarkedsstaten. I løpet av 2003 ble samarbeidet styrket, slik at det ved årsskiftet forelå konkrete samarbeidsavtaler mellom Arbeidstilsynets distrikter og Fylkestyregkontorene/Arbeidslivssentrene. Felles seminarer og konferanser om IA og felles opplæringstiltak for ansatte i Arbeidstilsynet og i Arbeidslivssentrene er gjennomført.

I svært mange tilsyn informerer Arbeidstilsynet om IA-arbeidet, fordelene ved IA-avtale samt de andre myndighetenes rolle og oppgaver. Arbeidstilsynet har utviklet et informasjonsark (sjekkliste) for arbeidsgivere. Sjekklisten deles ut ved alle tilsynsbesøk. Sjekklisten gir oversikt over momenter som arbeidsgiver bør vurdere i forbindelse med medarbeideres sykefravær, arbeid med oppfølgingsplaner og ved generell forebygging på arbeidsplassen.

*For å få virksomhetene til å arbeide systematisk og målrettet bruker etaten virkemidlene:*

- *Regelverksutvikling*
- *Informasjon og veiledning*
- *Tilsyn*
- *Enkeltvedtak*
- *Samarbeid med andre sentrale aktører*

**VIRKEMIDLER**



NORGES LOVER



## Tilsyn

### ANTALL TILSYN

Tilsynet består av etatens kontrollaktiviteter og de veilednings- og informasjonsaktiviteter som rettes direkte mot virksomhetene. I 2003 disponerte Arbeidstilsynet 4 977 ukeverk til tilsynsaktiviteter rettet mot virksomhetene. Staten gjennomførte 11 863 tilsyn i enkeltvirksomheter. Tilsvarende tall for 2002 var 4 613 ukeverk til tilsyn og 11 689 tilsyn.

Arbeidstilsynet har i 2003 fulgt opp arbeidet med å vri en større del av tilsynsressursene mot de arbeidsmiljøforhold som bidrar til muskel- og skjelettlidelser og de ergonomiske, organisatoriske og psykososiale risikofaktorer i arbeidslivet. Forebygging av de helseskader og lidelser som i stor grad fører til utstøtning og uførepensjonering, er etatens hovedbidrag til Regjeringens satsning på et mer inkluderende arbeidsliv.

Økningen i antall tilsyn er muligens ikke så stor som en kunne ønske. Samtidig prioriterer vi organisatoriske, ergonomiske og psykososiale problemstillinger i tilsynet, og tilsyn med disse temaene vil ofte kreve mer tid.

### ARBEIDSFORMER I TILSYNET

Etaten benytter en rekke arbeidsformer i tilsynet: Landsomfattende kampanjer og aksjoner, tilsyn med utvalgte bransjer og lokale satsninger/prosjekter, planlagt risikobasert tilsyn med enkeltvirksomheter og hendelsesbasert tilsyn (som følge av ulykker og andre akutte hendelser/tilstander).

I 2003 ble 28 % av tilsynsressursene brukt på nasjonale kampanjer og aksjoner. Dette er i hovedsak Rett Hjem, Kjemikaliekampanjen og Europeisk uke om kjemisk helsefare. 15% av tilsynsressursene ble brukt på utvalgte bransjer (konsernprosjekt i bygg- og anlegg, detaljhandel, gjenvinning, kjøkkenpersonale i hotell- og restaurant, renholdere og sjåførere). Samlet utgjorde de sentralt prioriterte satsningen 43 % av tilsynsressursene i 2003, mot drøyt 30 % for 2002.

Parallelt har det skjedd en økning i distriktenes ressursbruk til lokale prosjekter og satsninger, fra ca 14 % i 2002 til ca. 20 % i 2003.

Andelen tilsynsressurser brukt til det løpende risikobaserte enkelttilsynet er redusert, fra ca. 40 % i 2002 til ca 26 % i 2003.



### KVALITETSSIKRING AV TILSYNET

Etaten har som mål å sjekke ut i etterkant hvilke endringer som faktisk har skjedd i et utvalg av de gjennomførte tilsynene. Kvalitetssikringen av tilsynet bidrar også til å skaffe mer systematisk kunnskap i forhold til om virksomhetene faktisk gjennomfører de krav om forbedringer som stilles, og om det drives et mer systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid som følge av Arbeidstilsynets tilsynsaktiviteter.

### REAKSJONSBRUK

Etaten bruker reaksjoner der det avdekkes alvorlige brudd på regelverket, og der vi anser det nødvendig for å få virksomheten til å ta sitt ansvar for det forebyggende HMS-arbeidet mer seriøst. I 2003 brukte etaten reaksjoner i 41,6 % av tilsynene. Samlet sett ga Arbeidstilsynet 10 247 varsler om pålegg, 10 318 pålegg, 954 varsler om tvangsmulkt og gjorde 682 vedtak om tvangsmulkt. Etaten gjennomførte 955 stansinger og leverte 21 politianmeldelser.

Etaten har tilnærmet doblet antallet stansinger i 2003. Stansing er mest brukt i bygg- og anleggsbransjen. Antall stansinger viser en skjerping av reaksjonsbruken mot bransjen.

Reaksjonsprosenten er på henholdsvis 50 % for nasjonale kampanjer og aksjoner, og 51 % for utvalgte bransjer. Dette tyder på at risikovurderingen "treffer".

Arbeidstilsynet vil ikke alltid ha fullgod informasjon om hver enkelt virksomhet i en bransje. En viss andel av tilsynet vil derfor alltid skje også i virksomheter hvor det ikke er grunnlag for reaksjoner.

## Regelverksutvikling

### FORENKLING AV REGELVERKET

I 2002 etablerte Arbeids- og administrasjonsdepartementet et regelverksprosjekt for regelverksmodernisering og forenkling på myndighetsrådene for Arbeidstilsynet og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. Prosjektet er videreført i 2003 som en høyt prioritert oppgave. Et mål med prosjektet er å samle etatenes regelverk som retter seg mot arbeidslivet, i et fåtall forskrifter, samt å plassere forskriftene i en ny struktur for regelverket. Regelverksprosjektet utgjør et omfattende og komplisert arbeid og er svært arbeidskrevende.

Det er utviklet en struktur for det nye regelverket. En sentral del av prosjektet var å plassere alle bestemmelsene i gjeldende forskrifter inn i den nye strukturen. Bestemmelsene skal nå skrives sammen til et helhetlig nytt regelverk.

*Den nye strukturen bygger på seks nye forskrifter, som er gitt følgende foreløpige titler:*

- Forskrift om organisasjon, ledelse og medvirkning
- Forskrift om arbeidsplasser, arbeidslokaler og andre steder med risiko for farlig hendelser
- Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av utstyr og tilhørende tekniske krav
- Forskrift om grenseverdier for påvirkningsfaktorer
- Forskrift om administrative forhold
- Forskrift om produkter

### FORSKRIFTSARBEID

*Følgende forskrifter ble fastsatt i 2003:*

- Forskrift om helse og sikkerhet i eksplosjonsfarlig atmosfære
- Forskrift om godkjenning av biocider og biocidprodukter

*Følgende forskrifter ble revidert i løpet av 2003:*

- Kjemikalieforskriften
- Sikkerhetsskiltning og signalgivning på arbeidsplassen
- Ioniserende stråling – fremmet endringsforslag til AAD

*Følgende forskrift er opphevet:*

- Forskrift om industrielle støveksplasjoner

Ny veiledning til kjemikalieforskriften er utgitt.

### Iverksatt forskriftsarbeid:

- Forslag om å oppheve forskrift om trykkluftanlegg
- Revisjon av asbestforskriften som følge av direktiver om asbest
- Revisjon av forskriften om bergarbeid som følge av ESA-kommentarer
- Revisjon av forskriften om bruk av arbeidsutstyr som følge av nytt direktiv om arbeid i høyden
- Revisjon av maskinforskriften som følge av nye direktiv om utslipp.

### REGELHJELP.NO

Arbeidstilsynet deltok i et prosjekt i regi av SFT for å utvikle et internettbasert system for formidling av regelverk for fem bransjer fra fire etater.

### SAKSBEHANDLING

Arbeidstilsynet har også i 2003 hatt et stort omfang av høringsuttalelser, utredninger og andre liknende saker, i tillegg til arbeid med byggesaksbehandling av arbeidslokaler.





## Informasjon og veiledning

Et mål for etatens brukerrettede informasjon og samfunnskontakt, er at brukerne skal få informasjon om Arbeidstilsynets satsningsområder og bli veiledet i det regelverk vi forvalter både gjennom elektroniske og tradisjonelle kanaler.

Arbeidstilsynet utnytter tekniske muligheter for å tilrettelegge informasjon og veiledning – spesielt mot virksomheter som ikke nås gjennom ordinært tilsyn og mot små og mellomstore bedrifter.

Målet med informasjonen i sentrale kampanjer og aksjoner er å optimalisere resultatene ved tilsynsbesøk ved at informasjon brukes som virkemiddel i tillegg til kontroll. Informasjonen er knyttet opp til kampanjens mål og er spisset mot målgruppene.

### INFORMASJONSFORMIDLING GJENNOM INTERNETT

Arbeidstilsynet har redaksjonelt ansvar for nettstedene [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.arbeidsplassen.no](http://www.arbeidsplassen.no). I tillegg har etaten ansvaret for tilrettelegging av stoff og deltakelse i redaksjonsgruppe for [www.hmsetatene.no](http://www.hmsetatene.no) og [www.spor-oss.no](http://www.spor-oss.no).

Vi har også hatt redaksjonell kontakt vedrørende [www.plantevernmiddelet.net](http://www.plantevernmiddelet.net), men dette nettstedet ble lagt ned fra 1. januar 2004. Et felles mål for nettstedene er at eksisterende informasjon skal være oppdatert til enhver tid. Ny informasjon og funksjonalitet utvikles på bakgrunn av bl.a. brukerundersøkelser.

### www.arbeidstilsynet.no

Nettstedet oppdateres jevnlig med nyheter, regelverk, pressemeldinger, informasjon om rettigheter og plikter, stillingsannonser og andre tekster. Bruken av nettstedet har økt jevnt siden etableringen. Nettstedet hadde ca. 556 000 besøk i 2003 – en økning på 52 % i forhold til året før. På bakgrunn av bl.a. brukerundersøkelser fikk nettstedet en gjennomgående redesign i 2003. Det ble lagt vekt på en mer tidsriktig grafisk utforming og bedre løsninger for informasjonsgjenfinning.

### www.arbeidsplassen.no

Nettstedet er en del av et europeisk informasjonsnettverk som er etablert av det europeiske arbeidsmiljøorganet i Bilbao. Nettstedet formidler informasjon om arbeidsmiljø også på områder som ligger utenfor etatens forvaltningsområde. Dette er en unik kanal for innhenting av arbeidsmiljøinformasjon på internasjonalt nivå.

### www.hmsetatene.no

Arbeidet med felles nettsted for HMS-etatene har vært konsentrert om markedsføring og videreutvikling av funksjonalitet. Det har vært lagt vekt på felles tilnærming til ulike informasjonstiltak. Alle samarbeidende etater har lagt ut bransjerettet informasjon om HMS-regelverket.

### www.spor-oss.no

Nettstedet er et samarbeid mellom fem offentlige etater (Skatteetaten, Brønnøysundregisteret, Trygdeetaten, Statistisk Sentralbyrå og Arbeidstilsynet). Nettstedet har som målsetting å utvikle korrekt og forståelig, tverretattlig informasjon for etablerere og små bedrifter på nett og på papir. Arbeidet har bestått av vedlikehold av tekster, overvåking av relevant regelverk, markedsføring av nettstedet og samarbeidsmøter. Nettstedet fungerer godt og har økende besøk med gode tilbakemeldinger.

### SENTRAL SVARTJENESTE

Målet med å etablere tjenesten er å holde høy kvalitet på svarene og påse at publikum blir besvart innen rimelig tid og samtidig effektivisere etatens ressursbruk. Tjenesten er åpen på alle årets virkedager i normal kontortid. Rådgiverne i tjenesten svarer på alle typer henvendelser om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. De veileder også innringere om våre nettsider, slik at publikum selv kan finne frem.

Etaten mottar årlig rundt 160 000 telefonhenvendelser hvorav ca 60 % gjelder spørsmål om rettigheter og plikter i henhold til regelverket. De resterende 40 % dreier seg om saksbehandling, skjemaer, og lignende. En stor andel av henvendelsene om HMS blir besvart av svartjenesten.

I 2003 besvarte tjenesten drøyt 5 000 henvendelser fra publikum over e-post. Disse ble besvart innen én virkedag. E-post er mer ressurskrevende enn telefonisk kontakt, men kanskje ennå mer nyttig for brukeren. Dette fordi man kan bruke mer tid til å gjennomgå svaret, og publikum kan slå opp i referanser som vedlegges osv. Vi er samtidig svært bevisste på at våre svar er av veiledende karakter og ikke saksbehandling.



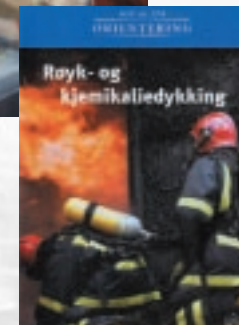
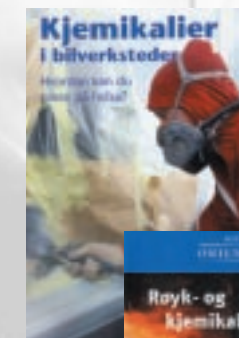
### ARBEIDERVERN

Fagbladet retter seg i første rekke mot virksomhetenes ledere, verneombud og HMS-ansvarlige, og mot verne- og helsepersonell. Bladet formidler artikler, reportasjer og intervjuer om forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Et mål for etaten er at Arbeidervern skal være et foretrukket fagblad om arbeidsmiljøstoff. Artikler fra bladet har bl.a. vært referert til i flere aviser og i NRK. Det ble i 2003 produsert 6 utgaver, samt et spesialnummer om forebygging av muskel- og ryggplager. Arbeidervern publiseres i et opplag på 13 500 eksemplarer.

### PRESSE- OG MEDIARBEID

Mediene er viktige formidlingskanaler i vårt arbeid med å få satt tema arbeidsmiljø på dagsorden og få synliggjort stoff om arbeidsmiljøets betydning, og slik fremme forebyggende arbeid på området helse, miljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv. De lokale/regionale mediene er særlig gode kanaler for Arbeidstilsynet. Via disse har vi mulighet for å nå frem til befolkningen og bedrifter i lokalsamfunnet. Det er utarbeidet og tilrettelagt stoff til bruk i media i forbindelse med sentrale kampanjer og aksjoner, og i forhold til aktuelle saker for øvrig.

Et av målene for mediearbeidet er at Arbeidstilsynet skal sees på som en troverdig nyhetskilde. Vi har for året 2003 registrert 2 800 medieoppslag, en vesentlig økning (69 %) sammenlignet med tilsvarende tall for året før. Abonnementet ble høsten 2002 endret slik at vi kun får klipp fra elektroniske utgaver av aviser, fagblader, TV- og NRK radio sentralt og lokalt. Arbeidstilsynet omtales i overveiende grad positivt i media.





## Temakonferanser

Direktoratet arrangerte tre temakonferanser over ulike utfordringer på arbeidsmiljøområdet. Hensikten med konferansene var å fremme Arbeidstilsynets intensjon om å forene forskeres, arbeidslivspartneres og myndighetenes kunnskap og praksis omkring ulike temaer og problemstillinger. Slik kan vi lære av hverandre, utveksle kunnskap, og viktigst av alt, omgjøre kunnskapen til forebyggende arbeid.

### **Kvinner og arbeidsmiljø**

Konferansen stilte spørsmål av typen: Er kvinner i større grad enn menn eksponert for forhold i arbeidslivet som fører til psykososiale belastninger og muskel- og skjelettplager? Skyldes dette dårlig tilrettelegging av arbeidet i den enkelte virksomhet eller er det andre rammevilkår i samfunnet som er årsaken? Gjennom konferansen ville vi belyse hvordan Arbeidstilsynet kan bidra, og med hvilke virkemidler.

### **Bedriftenes samfunnsansvar – drivkraft for et bedre arbeidsmiljø**

Stiftelsen Global Reporting Initiative arbeider, med støtte fra FN's miljøprogram, for at bedrifter skal rapportere sitt samfunnsansvar. Direktoratet ville med denne konferansen ta opp til diskusjon med ulike parter spørsmål om sosiale forhold, miljøet og økonomien, og om rapportering kunne bli et viktig supplement til de virkemidler som vanligvis brukes for å oppnå forbedringer i arbeidsmiljøet. Gjennom konferansen ville vi belyse hvordan bedriftene kan sannsynliggjøre sammenhengen mellom arbeidsmiljø og bedriftenes samfunnsansvar i sine rapporter.

### **Kjemisk helsefare – utfordringer og løsninger**

Bruk av kjemikalier i arbeidet representerer fortsatt en alvorlig risiko for mange arbeidstakere. Konferansen markerte åpningen av årets europeiske arbeidsmiljøuke og samtidig starten på en toårig nasjonal kampanje mot kjemisk helsefare. Konferansen satte søkelys på utfordringer innen kjemisk helsefare i dag, og hvilke muligheter virksomhetene og Arbeidstilsynet har for å arbeid forebyggende. Det ble presentert eksempler fra virksomheter som har kommet langt i dette arbeidet, og man diskuterte mulighetene for å erstatte de farligste kjemikaliene med mindre helseskadelige stoffer.

Flere av distriktene har også gjennomført konferanser og informasjonskampanjer om relevante temaer, bla IA-samarbeid, VHP's rolle og arbeid mv.



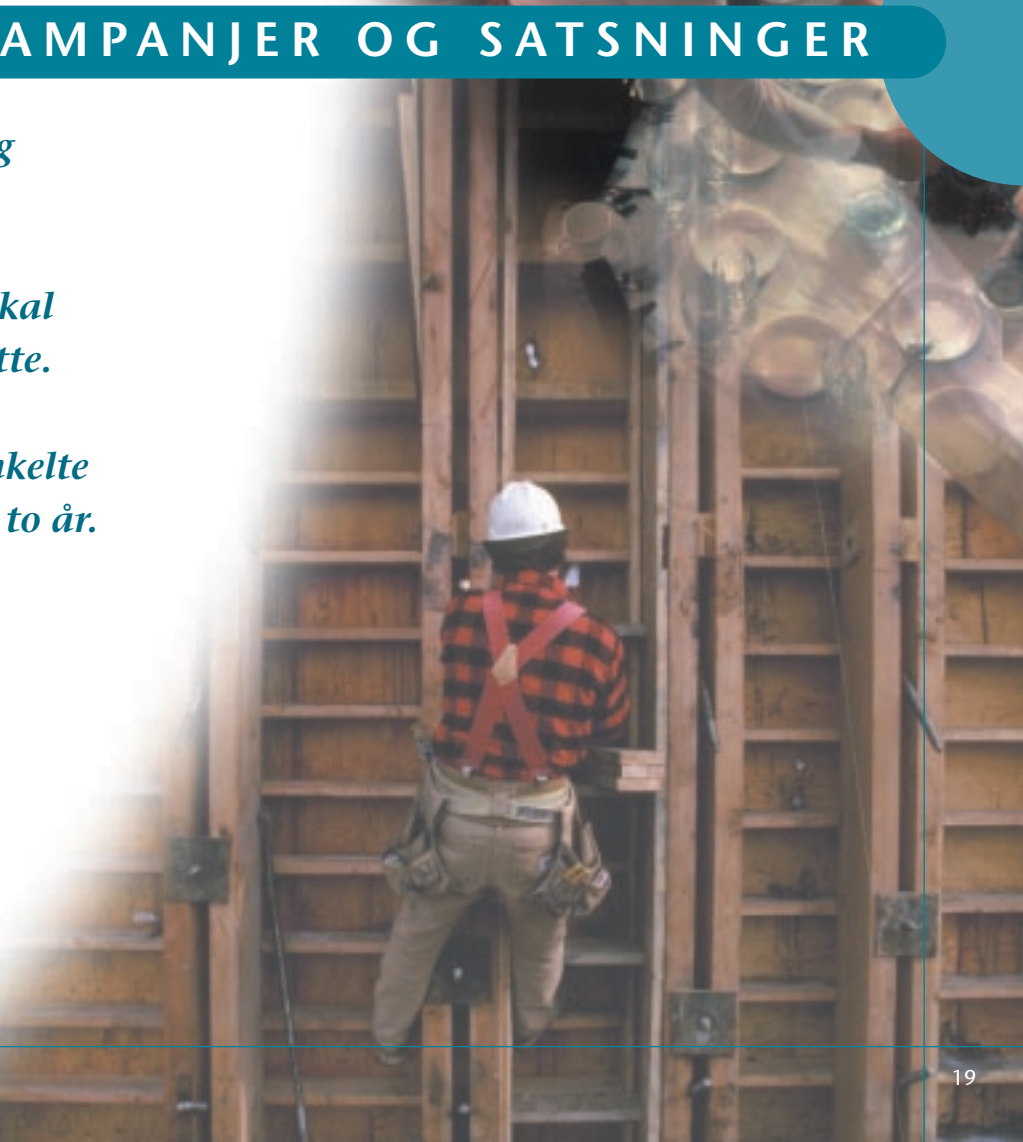
*Ordningen med prioritering av noen årlige utvalgte bransjer ble etablert for noen år siden.*

*Hensikten var å skape en mer konsentrert årlig innsats, samt en arbeidsform som innebar et mer utstrakt samarbeid og overføring av erfaring mellom distriktene.*

*De utvalgte bransjene skal være spesielt risikoutsatte.*

*Satsningene mot den enkelte utvalgte bransje varer i to år.*

## KAMPANJER OG SATSNINGER







### HJEMMEBASERTE TJENESTER – RETT HJEM (sentral kampanje 2002-2004)

I 2003 ble det som ledd i kampanjens fase 2 gjennomført ca 1 200 tilsyn i alle landets kommuner. I tilsynet har inspektørene hatt samtaler med ledere og ansatte om hvordan de opplever eventuelle belastninger, og hvordan disse kan forebygges i forhold til tidspress, tunge løft, uheldige arbeidsstillinger og vold og trusler. Når det gjelder vold og trusler, er utskjelling, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet også inkludert. Resultatene så langt viser at hele 70 % opplever tidspress som et problem. I litt over halvparten av disse var det satt i verk systematiske tiltak for å redusere belastningene.

Når det gjelder tunge løft og uheldige arbeidsstillinger opplever 80 % dette som et problem. I halvparten av disse var det ikke gjennomført systematisk opplæring for å unngå tunge løft og uheldige arbeidsstillinger. Vold og trusler oppleves som et problem i 60 % av enhetene, og halvparten av disse har ingen systematisk opplæring for å unngå vold og trusler.

Tidspress er en av faktorene som oppleves som ekstra belastende av de ansatte. I tillegg til at tidspresset er en stor belastning i seg selv, kan det også være årsaken til at tiltak for å forebygge ergonomiske belastninger og vold og trusler i mange tilfeller ikke gjennomføres. Tidspresset kan medføre at ansatte i hjemmetjenesten ikke tar seg tid til å bruke hjelpemidler eller jobbe flere sammen når det er nødvendig.

Som resultat av kampanjens fase 2 har Arbeidstilsynet stilt krav til tre av fire kommuner om å iverksette tiltak for å bedre situasjonen for ansatte i hjemmetjenesten, med pålegg om å iverksette tiltak for å redusere belastningen innen gitte frister.

Nordlandsforskning har parallelt gjennomført en evaluering av kampanjen. Hovedkonklusjonene fra denne rapporten er at kampanjen har riktig fokus og spesielt relevant er tidspress, vold og trusler. Samtidig peker rapporten på at etaten har en del utfordringer i forhold til enhetlighet mht utforming av pålegg og detaljeringsgrad. Etaten følger opp rapporten i den videre gjennomføringen av kampanjen.

### KJEMIKALIEKAMPANJEN (sentral kampanje 2003-2005)

I oktober 2003 ble en omfattende kjemikaliekampanje satt i gang. Kampanjen er planlagt gjennomført i perioden oktober 2003 til våren 2005. I løpet av høsten 2005 skal kampanjen evalueres og oppsummeres.

Kampanjens hovedmål er å øke kunnskapsnivået om kjemisk helsefare, og å redusere sannsynligheten for at ansatte skal utvikle løsemiddelskader og hud- og luftveislidelser ved eksponering for kjemikalier. Det estimeres at kampanjen vil omfatte 10 000 virksomheter og 110 000 arbeidstakere i de bransjer som er valgt for kampanjen. Arbeidstilsynet vil besøke omlag 1 700 bedrifter. Alle i bedrifter bransjene skal nås med informasjon.

#### Følgende bransjer er valgt ut i satsningen:

- BILVERKSTEDER
- VERKSTEDSINDUSTRI
- MEKANISK INDUSTRI
- GRAFISK INDUSTRI
- ARMERT HERDEPLAST-INDUSTRI

(f.eks. støping av plastbåter, glassfibertanker etc)

Kampanjen er delt inn i faser, og i den første skal det gjennomføres tilsyn mot bilverksteder. Første fase av kampanjen startet november 2003 og skal være ferdig i løpet av mars 2004.

### EUROPEISK ARBEIDSMILJØUKE – KJEMISK HELSEFARE

Europeiske uke er en årlig innsats mot de mest omfattende arbeidsmiljøproblemene i Europa, arrangert av Det europeiske arbeidsmiljøorganet. I Norge er Arbeidstilsynet leder for den nasjonale delen av nettverket, basert på et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Årets uke var, som i resten av Europa, først og fremst en landsdekkende informasjonskampanje. Målet var å skape oppmerksomhet i arbeidslivet om kjemisk helsefare og motivere til økt innsats for å redusere eksponeringer for kjemikalier og forebygge helseskader hos arbeidstakere. Uken startet med en konferanse i Direktoratet. Konferansen satte søkelyset på utfordringer innen kjemisk helsefare i dag, og hvilke muligheter virksomhetene og Arbeidstilsynet har for å arbeide forebyggende. I tillegg ble det arrangert distriktskonferanser i Lillehammer, Tønsberg, Bergen og Tromsø. Øvrige distrikter organiserte en rekke andre utadrettede aktiviteter som besøk på skoler, raid på bedrifter, korte informasjonsbesøk og stands.

### SJÅFØRER (utvalgt bransje 2002-2003)

Følgende risikoforhold har vært hovedtemaer for tilsynet: Belastningslidelser, tidspress, vold og trusler og ulykkesfare. Det ble gjennomført ca 165 tilsyn i 2003. Arbeidstilsynets 2. distrikt har vært koordinerende distrikt, og gjennomføringen har skjedd i samarbeid med fem andre distrikter.

Sluttrapporten fra satsningen viser at det særlig er gjennomført forbedringer mht HMS-rutiner for vareidistribusjon, kollektiv busstransport og taxisjåfører. Prosjektgruppen mener at det fremdeles er mye å gripe fatt i, spesielt når det gjelder sjåfører innenfor vareidistribusjon og busstransport.

### RENHOLD (utvalgt bransje 2002-2003)

Bransjen ble prioritert bl.a fordi det er mange i bransjen som blir uføretrygdet. Målet for satsningen var å få virksomhetene til å kartlegge, risikovurdere og gjennomføre tiltak for å unngå muskel- og skjelettlidelser og helseskadelig tidspress. I tillegg har integrering av minoritetspråklige i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet blitt fokusert.

Det ble gjennomført 206 tilsyn, og totalt antall reaksjoner var 538.

Resultatet etter de to årene satsningen varte, viser en forbedring av standarden på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, at de fleste i bransjen synes det er greit å avsette tid til å gjennomføre arbeidet, at de fleste arbeidstakere har arbeidskontrakter, at flere virksomheter har gjennomført tiltak for å redusere tunge løft og ensidig gjentakelsesarbeid, og at flere virksomheter har avsatt særskilte ressurser for å kunne integrere fremmedspråklige arbeidstakere. Bransjen er imidlertid mindre flink til å bruke verne og helsepersonell ved kartlegging og forebygging av arbeidsmiljøproblemer.

### DETALJHANDEL (utvalgt bransje 2003-2004)

Målet for satsningen var forbedring av organisatorisk- og ergonomisk arbeidsmiljø. Innsatsen i et av distriktskontorene kan stå som et eksempel. Det er gjennomført 80 tilsyn. I 60 % av disse viste det seg at virksomhetene ikke hadde kartlagt eller risikovurdert faren for muskel og skjelettlidelser ved det manuelle arbeidet i virksomheten. Etter at påleggene var

gitt og fulgt opp fant man at 55 av de besøkte virksomhetene kunne vise til gjennomførte kartlegginger av risikoforholdene knyttet til muskel- og skjelettlidelser og tidsfestede handlingsplaner som oppfølging av kartleggingen.

### KJØKKENPERSONALE I HOTELL OG RESTAURANT (utvalgt bransje 2002-2003)

Målet for arbeidet i denne bransjen var tilfredsstillende ventilasjon, renhold og bruk av arbeidsutstyr. I tillegg inngikk ergonomiske og organisatoriske forhold i satsningen. Målgruppene for satsningen har vært kjøkkenpersonale tilknyttet hoteller, kafeer, kantiner og cateringvirksomheter. Det ble gjennomført 766 tilsyn. Av disse var 84 etterkontroller. Hensikten med etterkontrollene var å sjekke om påleggene ble fulgt opp i virksomhetene.

Hovedvekten av påleggene som ble gitt, dreide seg om manglende HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplaner og tiltak) knyttet til organisatorisk arbeidsmiljø og ergonomi, samt manglende tilknytning til og bruk av verne- og helsepersonale (VHP). I tillegg ble det gitt pålegg om opprettelse og bruk av stoffkartotek for kjemikalier, valg og opplæring av verneombud, manglende arbeidsavtaler, dårlig innemiljø og støy. Oppfølging av tilsynene viser at virksomhetene har satt inn tiltak, og at størstedelen av påleggene gitt i perioden ble innfridd av virksomhetene.





#### GJENVINNING

(utvalgt bransje 2003-2004)

Målet var å øke kunnskapen om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og nyttiggjøre seg kunnskap og tjenester fra VHP innenfor temaene kjemisk helsefare, biologiske faktorer og ergonomiske forhold, relatert til arbeidsoppgavene.

Eksempel på erfaringene hittil er hentet fra et av distriktskontorene. De har gjennomført 22 tilsyn. Ca. 85 % av virksomhetene hadde ikke gjennomført kartlegging av risiko forbundet med kjemisk helsefare. Ca. 70 % hadde ikke gjennomført tiltak for å redusere risikoen. 60 % hadde ikke oppdaterte stoffkartotek og 80 % hadde ikke fått opplæring i bruk av disse. Ca. 30 % hadde ikke tilgang på verneutstyr og opplæring i bruken av disse.

90 % av de aktuelle virksomhetene hadde ikke gjennomført kartlegging av biologisk helsefare. Ca. 60 % hadde ikke gjennomført tiltak for å redusere risikoen. Ingen hadde gjennomført opplæring i biologisk helsefare. 40 % av virksomhetene hadde heller ikke gjennomført kartlegginger av ergonomiområdet. 60 % hadde ikke gjennomført tiltak eller laget tiltaksplan.

Ca. 20 % mente de ikke hadde tilfredsstillende tekniske hjelpemidler og 15 % mente at de ikke hadde tilstrekkelig tid til arbeidsoppgavene. 70 % hadde ikke fått informasjon eller opplæring om risiko ved arbeidet.

Generelt viste tilsynene at VHP er lite brukt i forebyggingsarbeid.

#### KONSERNTILSYN I BYGG- OG ANLEGG (utvalgt bransje 2002-2004)

Resultatmålene dreier seg om forhold rundt det forebyggende arbeidet rettet mot ulykker, om virksomhetene har rutiner for å hindre at det pågår farlig arbeid, om de har VHP og bruker tjenesten i det forebyggende arbeidet. I tillegg ble det lagt vekt på å styrke virksomhetenes kunnskap om og etterlevelse av byggherres HMS-plan for byggeplassene. I tillegg har satsningen omfattet resultatmål for kjemisk helsefare, forebygging av muskel- og skjelettlidelser og organisatoriske forhold. Alle besøkte virksomheter skal ha fått kjennskap til et inkluderende arbeidsliv ved at det blir informert om arbeidslivssentrene og mulighetene for å inngå IA-avtale.

Prosjektets foreløpige resultater viser at gjentatt oppfølging og kommunikasjon på konsernnivå synes å gi forbedringer i HMS-arbeidet.



Kampanjen har resultert i 235 tilsyn, hvor 18 har vært rettet mot byggherrer, 87 mot hovedentreprenør og 130 mot underentreprenør. 75 % av tilsynene har endt med reaksjoner, hvor 21 % av reaksjonene er stans av arbeidet pga fare for liv og helse. Det er gitt reaksjoner i 7 % av tilfellene til konsernledelsen etter gjennomført slutt møte med disse.

#### IT-BRANSJEN (pilotprosjekt 2002-2003)

1. distrikt har gjennomført et pilotprosjekt i IT-bransjen. Formålet var å gi etaten kunnskap om den faktiske arbeidsmiljøsituasjonen i bransjen, som grunnlag for framtidige tilsynsverktøy og tilsynsaktiviteter. Erfaringene hittil viser at det er store variasjoner i holdningen i bransjen. Enkelte ser på Arbeidstilsynets krav om systematikk og dokumentasjon som en bremsekloss og trussel, andre arbeider bevisst med eget arbeidsmiljø. Gjennomgående møtte vi stor fokus på trivsel og velferdstiltak i virksomhetene. Samtidig mangler bransjen kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og de lovkrav som gjelder. Ved tilsynsbesøk ble det brukt mer tid enn vanlig på informasjon og gjennomgang av risikofaktorer.

Statsminister Bondevik tok i årets nyttårstale opp problemet med mobbing på arbeidsplassen og sa at regjeringen ville gjennomføre en kampanje mot dette problemet i året som kom. Bondeviks tale utløste en stor interesse og offentlig diskusjon omkring dette problemet, noe som ikke minst viste seg i en rekke avisoppslag, kronikker og leserbrev i de store riksavisene. Dette er imidlertid ikke første gang det er stor interesse rundt mobbing i norsk arbeidsliv. Både på slutten av 1980 tallet og midt på 1990 tallet var det tilsvarende interesse for dette problemet. I den første runden var interessen utløst av avisoppslag og ofre som sto fram offentlig med særlig grove og alvorlige saker. Andre gangen var interessen utløst av en arbeidsmiljøkampanje iverksatt av Arbeidstilsynet.

# MOBBING

## I ARBEIDSLIVET

Professor Ståle Einarsen

Institutt for Samfunnspsykologi

Det Psykologiske Fakultet

Universitetet i Bergen

Mobbing, trakassering og helsefarlig ledelse er derfor gjennom de siste 15 årene dokumentert som utbredte og viktige problemer i norsk arbeidsliv. Studier på 1990 tallet viste at rundt 5 %, eller en av tyve, norske arbeidstakere utsettes for alvorlig mobbing på jobben. Av disse mobbes rundt 50 % av sine ledere, mens 50 % mobbes av kollegaer (Einarsen og medarbeidere, 1994). En landsomfattende svensk undersøkelse viste at 3,5 % av arbeidsstokken til en hver tid ble utsatt for langvarig mobbing på arbeidsplassen (Leymann, 1996), mens hele 50 % blant en gruppe voksne engelske deltidsstudenter oppga å ha blitt mobbet på jobben. For dem som opplever alvorlig mobbing er dette en dypt nedverdiggende opplevelse med negative effekter på både selvspekt, identitet og helse. I denne artikkelen redegjøres det først for hva mobbing på arbeidsplasser er. Deretter gis noen retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing i den enkelte organisasjon.





## HVA ER MOBING

Mobbing kan defineres som en situasjon der en person over lengre tid føler seg utsatt for negativ behandling av en eller flere andre personer på en slik måte at han eller hun ikke klarer å forsvare seg mot disse handlingene (Einarsen og medarbeidere, 1994). Mobbing dreier seg altså ikke om enkeltstående konfliktepisoder på jobben, men om vedvarende aggresjon mot et eller flere individ som reelt eller opplevd er underlegen i en situasjonen og som derfor ikke klarer å forsvare seg mot de aggressive handlingene de utsettes for. Et annet kjennetegn er at angrepene føles dypt urettferdige og krenkende. For det tredje kjennetegnes mobbing ved at de negative handlingene gjentas over lengre tid, eller at handlingenes konsekvenser vedvarer over lang tid.

Mobbing kan utføres på mange måter, ofte indirekte og skjult. Med direkte mobbing refereres det til aggressive handlinger som utføres direkte overfor offeret så som utskjelling, fleiping, trusler eller underkjennelse av faglig innsats og kvalifikasjoner. Med indirekte mobbing menes utfrysning og sosial isolering eller det å la være å gi informasjon, ta kontakt osv., altså gjennom noe som kan virke som ikke-handlinger, mens som helt klart utføres med den tanke eller konsekvens at offeret isoleres mot sin vilje. Mobbing kan også foregå skjult for offeret, f.eks. gjennom baksnakking og rykter, eller åpent ved at handlingene er synlige for offeret. Mobbing kan selvsagt også foregå verbalt eller fysisk, selv om det siste ser ut til å være unntaket (Einarsen, 1999). Vi kan også skille mellom arbeidsrelaterte handlinger og personrelaterte handlinger.

Førstnevnte er handlinger som gjør det vanskelig for offeret å utføre sitt arbeid eller det at man tar fra offeret noen eller samtlige av hans eller hennes oppgaver. Ryktespredning, baksnakkelser, utfrysning, utskjelling, neglisjering av meninger, sårende fleiping/erting og uønskede seksuelle tilnærmelser er eksempler på personrelaterte handlinger. Mobbing utføres sannsynligvis ulikt i ulike typer organisasjoner og i ulike bedriftskulturer. I en undersøkelse blant 138 norske mobbeofre fant vi imidlertid tre hovedgrupper mobbehandling utfra hvordan ofrene selv mente at de ble mobbet: sosial og/eller organisa-

torisk utstøtelse, urettferdige beskyldninger om dårlig utført arbeid, og sårende erting, fleiping og latterliggjøring (Einarsen et al., 1994). Å bli sosialt utstøtt vil si at man blir oversett, utfrosset eller utestengt fra det sosiale fellesskapet. Organisatorisk utstøtelse vil si at man føler seg overflødiggjort, forbigått eller degradert i organisasjonen. Beskyldninger om dårlig utført arbeid kan forekomme på ulike måter, enten ved at man blir urettferdig kritisert for sitt arbeid, ved at ens faglige dyktighet blir trukket i tvil, at ens arbeidsinnsats blir latterliggjort eller på annen måte nedvurdert. En annen variant er at offeret blir kontrollert og overvåket mens de arbeider langt utover det som er vanlig på den aktuelle arbeidsplass. Sårende erting og fleiping dreier seg både om mislykkede forsøk på humor og om mer direkte latterliggjøring og uthenging av en person i offentlighet.



De handlingene som inngår i mobbing kan nok ramme de fleste personer i arbeid fra tid til annen. Som enkeltstående handlinger kan de derfor være relativt ufarlige og noe man må regne med å oppleve i ny og ne. I den grad slike handlinger systematisk og vedvarende rettes mot en og samme person, og i den grad denne personen føler seg forsvarslos overfor handlingene eller de som utfører dem, tar dette form av mobbing og ser ut til å være en situasjon som kan true både folks fysiske og psykiske helse. I en studie blant mannlige industriarbeidere fant vi f.eks. at hele 88% av et utvalg på 450 hadde opplevd minst en negativ

handling typisk for mobbing i løpet av det siste halvåret. Personer som systematisk opplevde å bli utsatt for slike handlinger hadde imidlertid en sterkt svekket psykisk helse og en sterk opplevelse av å være mobbet, noe som ikke forekom hos dem som kun ble utsatt i ny og ne (Einarsen & Raknes, 1997).

## TO FORMER FOR MOBING

Mobbing er ikke et enten eller fenomen, men heller noe som gradvis utvikler seg (Einarsen 1999). Etter hvert som tiden går er det typisk at mobbingen øker både i frekvens og intensitet. Mobbing er også noe som kan oppstå i ulike typer situasjoner (Einarsen, 1999). Konflik-mobbing oppstår i forbindelse med en sosial strid eller konflikt. Mobbingens hensikt er da gjerne å straffe offeret for misgjeringer eller provokasjoner man mener offeret har utført. Mange ofre oppgir for eksempel at mobbingen startet ved at de tok opp et problem på arbeidsplassen. Rovmobbing kjennetegnes på sin side ved at offeret tilfeldigvis er i en situasjon der over griper utfører maktovergrep eller aggresjon for egen vinnings skyld. Parallele eksempler på slik aggresjon er ran og tilfeldige voldtekter. Rovmobbing har til hensikt å demonstrere makt, å tvinge noen til å adlyde eller å utnytte noen (et tilfeldig offer) til egen vinning.

Den vanligste formen for mobbing er etter min erfaring konfliktmobbing. Ofte begynner sakene med en eller annen mindre saklig uenighet eller med mindre personlige uoverensstemmelser. Etter hvert som frustrasjonen og irritasjonen hos partene stiger, endrer gjerne konflikten seg og stadig mer vil saken handle om partenes negative følelser overfor hverandre og deres personlige fiendskap. Konflikter der partenes personlige prestisje og anerkjennelse blir truet, involverer gjerne sterke negative følelser. I slike harde personkonflikter vil man ty til de "våpnene" man har, og aggresjon vil oppstå, hos en eller hos begge. Etterhvert vil det oppstå både skjulte og åpne konfrontasjoner og trusler, sabotasjer, trusler, ekskludering, latterliggjøring eller annen krenkende oppførsel eller verbale angrep som en av partene ikke klarer å forsvare seg

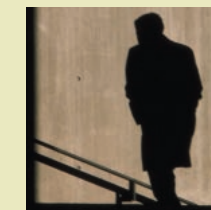
mot. Mobbing er her altså resultatet av en hard konflikt der alle maktmidler tas i bruk. Den som etterhvert utkrystalliseres som offer kan enten ha vært i en underlegen posisjon eller er gjennom den forutgående konflikt kommet i en vanskelig posisjon der det blir vanskelig å forsvare seg mot de angrep som kommer. Mange ofre oppgir som sagt at mobbingen startet etter at de hadde tatt opp problemer på arbeidsplassen. Ofrene opplever derfor at mobbing er en reaksjon fra kolleger og ledere på at de har varslet om noe de har ment har vært uetisk eller på annen måte uønsket eller problematisk atferd eller praksis. Mobbing kan således benyttes som en taktikk for å vinne en konflikt, som et middel til å straffe den andre part, som en måte å statuere et eksempel på, eller som et middel til å hevne en opplevd urettferdighet på (Einarsen, 1999). Følelsen av å være mobbet kan imidlertid også til dels stamme fra de ekstremt negative følelser som gjerne ledsager en intens personlig konflikt. Dersom mistilliten og motviljen mellom partene er sterk nok, vil enhver handling kunne fortolkes som dypt krenkende (Einarsen, 1999). Man kan heller ikke se bort fra at det å anklage andre for mobbing i seg selv benyttes mer eller mindre bevisst som en mot-strategi i en konflikt. Det hender også at begge parter i en alvorlig konflikt kan føle seg mobbet av den andre (Einarsen et al., 1994).

## NOEN HUSKEREGLER FOR HÅNDTERING AV MOBING

Å gi generelle regler for hvordan mobbesaker skal løses er vanskelig. Til det er sakene for forskjellige. Tabellen til venstre viser imidlertid en del generelle huskereglene for hvordan ledere bør møte saker i egen avdeling. Hovedpoenget må da være at mobbingen, eller de handlinger som offeret opplever som mobbing, må stoppes (Einarsen et al., 1994). Uansett årsaker, forhistorier eller uenigheter om defineringen av problemet, må de handlinger offeret utsettes for opphøre. Vi er altså i utgangspunktet ikke ute etter å finne syndebukker, å straffe mobbere, eller å finne ut hvem som er skyld i problemene. I dette arbeidet vil de aller fleste mennesker - også de som anklages for å mobbe - akseptere at trakassering og

Tabell 1:

## Noen prinsipper for håndteringen av mobbing og personkonflikter i arbeidslivet



(hentet fra Einarsen og medarbeidere (1994) etter Pikas, 1975)).

1. Bygg på prinsippet om at mobbingen, eller de handlinger som offeret opplever som negative, må opphøre.
2. **Husk:** Selv de som mobber aksepterer - gjerne på et generelt grunnlag - at mobbing og trakassering på arbeidsplassen er uønsket. Spill på denne holdningen.
3. Det er i starten nødvendig å ha en i all hovedsak ikke-straffende holdning til dem som mobber. Dette gjelder spesielt når man første gang tar opp problemet, for på denne måten ikke å forsterke en konflikt eller skape et nytt offer.
4. Diskusjoner med mobbere må bygge på en mest mulig upartisk faktainnhenting. Ha individuelle samtaler i starten dersom det er flere involverte.
5. Det er bedre å tilstrebe gode praktiske løsninger enn å lete etter "absolutte sannheter".
6. Vær forberedt på å forsvare offeret både i det enkelte møte og mot sanksjoner og represalier etterpå.
7. Vær forberedt på at du må lære bort elementære sosiale normer. I konflikter opptrer de fleste på måter som ikke er sosialt akseptable.
8. Vær forberedt på muligheten for at offeret i visse tilfeller kan ha en uvanlig eller "forstyrret" atferd. Slik atferd er høyst sannsynlig en reaksjon på det offeret opplever.
9. Begynn på det individuelle plan, med den enkelte involverte og den enkelte konkrete sak. Gjør ikke konflikter i avdelingen til "offentlige" rettsaker der alle medarbeidere på en eller annen måte er involvert, eller til situasjoner der man statuerer et eksempel.
10. Følg eventuelt opp tiltaksarbeidet på gruppenivå (i den aktuelle gruppe eller avdeling). Det er viktig at tiltakene som er iverksatt blir vurdert på nytt etter en viss tid for å se om de har ført til den ønskelige endring og forbedring.
11. Mange små konflikter er lettere å løse enn en stor. Forsøk derfor å splitte konflikten opp i så mange småkonflikter som mulig, som så kan løses enkeltvis.
12. Konflikter trenger struktur og styring. Lag en plan og noen spilleregler for hvordan konflikten skal håndteres og få partenes aksept på denne planen. Start alltid med individuelle møter med de enkelte partene.



mobbing på arbeidsplassen er uakseptabelt. Man er kanskje ikke enig i at det man selv bedriver er mobbing eller at det en kollega utsettes for kvalifiseres til å kalles mobbing, men man er likevel generelt i mot mobbing.

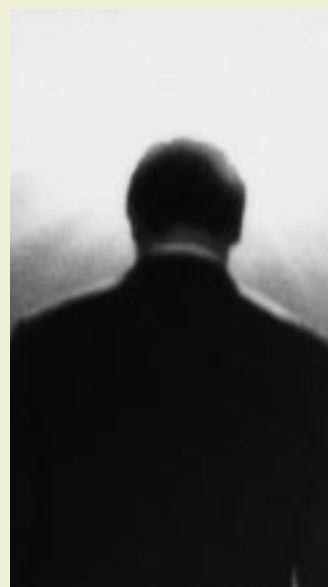
Et godt råd er at man tar seg tid til å sette seg skikkelig inn i saken og at man hører på alle parter. Ha først møter med de enkelte hver for seg for å høre deres versjon og for å påvirke dem til å delta konstruktivt med tanke på å få en slutt på problemene. Deretter kan det eventuelt gjennomføres meglingsamtaler med begge parter til stede. Handlekraftige ledere som raskt vil statuere et eksempel mot mobbing eller leder som kun utsetter saken "for å se hvordan det utvikler seg" kan gjøre mye galt i slike saker. Enhver opplevd mobbing må tas på alvor, og både de anklagede mobberne og ofrene må føle at deres versjon blir hørt og tatt på alvor. Ulike oppfatninger av en sak eller en konflikt er naturlig og partene vil høyst sannsynlig oppleve det som foregår og årsakene til dette forskjellig. Det er lett å bli farget av den første informasjonen man får om en hard personkonflikt og dermed gi den av partene som først tar kontakt den fulle sympati. I mobbesaker og harde personkonflikter må man imidlertid ha toleranse for at ulike versjoner av en sak er like "riktige" (eller for den saks skyld, like gale).

## KONKLUSJON

Mobbing forekommer i de fleste deler av arbeidslivet og i de fleste organisasjoner (Einarsen et al, 1994) og er et komplisert sosialt fenomen som kan ha mange ulike opphav, ytringsformer og årsaker (se også Einarsen, 1999; 2000). Dette setter selvsagt krav til fleksibilitet i håndteringen av den enkelte sak. Likevel tror jeg at de ovenfor nevnte generelle regler og råd vil være nyttige i de fleste organisasjoner og at de vil være et godt utgangspunkt for en konstruktiv håndtering av de fleste typer mobbesaker. I tillegg bør ledere følge forskriften om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, som er et godt verktøy for å håndtere slike problemer. De fleste ledere behøver imidlertid å skoles både i denne forskriften og når det gjelder konflikthåndtering og vanskelige personalsamtaler generelt. I praksis viser det seg at altfor mange konflikter på norske arbeidsplasser håndteres ved at "ingenting gjøres over lang tid" og ved at man overreagerer og bryter med arbeidslivets spilleregler når konflikter til slutt blir tatt opp. Dermed står også arbeidsgiver svakt dersom saken skulle komme til rettssystemet.

## LITTERATUR

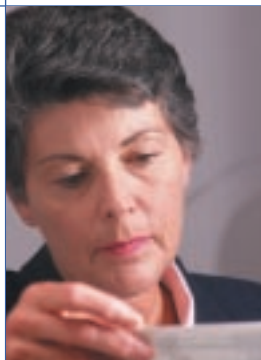
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. og Cooper, C.L (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S. (2000). Mobbing i arbeidslivet: Hva, hvem, hvordan og hvorfor. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (red.), *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal of Manpower*, in press.
- Einarsen, S. & Hellesøy, O.H. (1998). Når samhandling går på helsen løs - helsemessige konsekvenser av mobbing i arbeidslivet. *Medisinsk Årbog* 1998; 125-135.
- Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B.M., & Hellesøy, O.H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter: Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- ILO (1992). *Combating sexual harassment*. In *Conditions of Work Digest*, 11, 1. Geneva: International Labour Office.
- Leymann H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5: 165-184.
- Pikas, A. (1975). *Så stoppar vi mobbning*. Stockholm, Prisma Forlag.



*Arbeidstilsynet fortsatte sitt samarbeid med relevante forskningsinstitutter i 2003.*

**SAMARBEID MED ANDRE**





## Samarbeid med relevante forskningsinstitutter

Arbeidstilsynet fortsatte sitt samarbeid med relevante forskningsinstitutter i 2003.

Nedenfor nevnes det vesentligste for 2003:

### STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

I 2003 har samarbeidet i hovedsak dreiet seg om:

- Forslag til overvåkingssystem i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet, Produktregisteret og Statistisk sentralbyrå. Et foreløpig forslag ble oversendt Arbeids- og administrasjonsdepartementet medio 2003.
- Seminar om "Isocyanater og arbeidsmiljø" arrangert 13. november 2003.
- Forprosjekt om helseeffekter som resultat av eksponering for organofosfater.

### NTNU OG SINTEF

Etaten har samarbeidet for å utarbeide forslag til et felles forskningsprogram etter anmodning fra statsråden. Forslaget er særlig rettet mot omstillingsprosesser og forhold som kan føre til muskel-/skjelett- og psykososiale lidelser.

### INTERNASJONALT SAMARBEID

EØS-avtalen, økt internasjonalisering av arbeidslivet, utvidelse av EU og kontakt over landegrensene på myndighetsområdet har ført til et omfattende og betydningsfullt internasjonalt arbeid.

Etaten deltar bl.a i følgende:

EFTAs gruppe for arbeidsrett og arbeidsmiljø, i ulike arbeidsgrupper i EU, og i møte med ESA om gjennomføring av flere direktiver.

Arbeidstilsynet deltok også i ulike arbeidsgrupper innenfor den internasjonale arbeidslivsorganisasjonen ILO.

Etaten deltok i prosjekter for utvikling av europeiske statistikker for arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker, i regi av Eurostat.

### EU'S SENIOR LABOUR INSPECTORS COMMITTEE (SLIC)

Årets to møter behandlet særskilt temaene "selvstendig næringsdrivende" og "svart arbeid". Komiteen sto bak den felles europeiske fallulykkeaksjonen i byggebransjen, som Arbeidstilsynet gjennomførte i juni og september. Arbeidstilsynet deltar i ulike arbeidsgrupper.

### DET EUROPEISKE ARBEIDSMILJØORGANET I BILBAO

(European Agency for Safety and Health at work). Målet med samarbeidet er kunnskapsutveksling på arbeidsmiljøområdet i EU og EFTA, og på nasjonalt nivå et samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, ledet av Arbeidstilsynet. Det europeiske arbeidsmiljøorganet setter fokus på eksisterende og kommende arbeidsmiljøproblemer, og det gjennomføres informasjonsprosjekter som fokuserer på hvordan disse utfordringene kan møtes.

### ARBEIDSMILJØUTVALGET UNDER NORDISK MINISTERRÅD

Gjennom utvalget ble det gjennomført flere prosjekter innenfor forskning og utviklingsarbeid på arbeidsmiljøområdet, bl.a. et samarbeidsprosjekt om utvikling av strategier mellom tilsynsmyndighetene.



## DEN STATLIGE LØNSGARANTIORDNINGEN

Den statlige lønnsgarantiordningen har som formål å sikre at arbeidstakere innenfor gitte rammer får dekket sine lønnskrav m.v. ved arbeidsgivers konkurs, samt å sikre at dekning skjer mest mulig i rett tid.

Etaten fikk inn 2 260 nye konkursbo med tilhørende 13 376 skriftlige henvendelser til behandling i 2003. Dette er en økning på henholdsvis 16 % og 21,4 % i forhold til 2002. Det ble utbetalt 695 millioner kroner, og innbetalt 105 millioner kroner i dividende. I tillegg til å ekspedere ca 13 000 skriftlige henvendelser, ble det gitt muntlig informasjon og veiledning om garantiordningen til bl.a. arbeidstakere, bobestyrere og andre brukere.

Inngående saksmengde til den statlige lønnsgarantiordningen har økt hvert år siden 1998, og tall for 2003 viser en fordobling både når det gjelder antall saker og enkelthenvendelser i forhold til tall for 1998.

Målsettingen om en svartid på to måneder ble ikke nådd. Det ble gjennom året iverksatt forskjellige tiltak for å forkorte saksbehandlingstiden, herunder tilsetting av flere saksbehandlere. Til tross for dette var ikke restansene ved årsskiftet på et tilfredsstillende nivå.

Etaten var pålagt å etablere et avdelingskontor i Vardø i løpet av første halvår 2003, og i mars tiltrådte de første saksbehandlere i Vardø. Ved utgangen av mai var avdelingskontoret etablert med fem ansatte. Etablering og drift i Vardø har vist seg ressurskrevende for lønnsgarantiseksjonen i Oslo. I tillegg til at omstillingsarbeidet har tappet seksjonen for ressurser, har det også medført uheldige arbeidsmiljømessige konsekvenser i Oslo.

FIG. 1 OVERSIKT OVER UTbetalinger OG DIVIDENDE

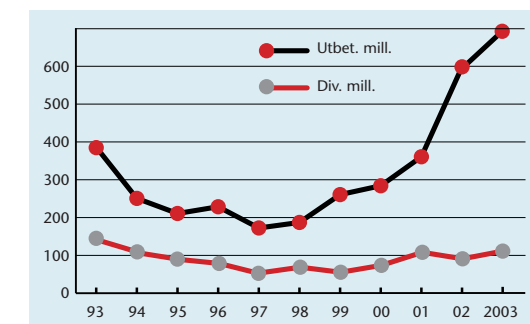


FIG. 2 ANTALL SKRIFTLIGE HENVENDELSER

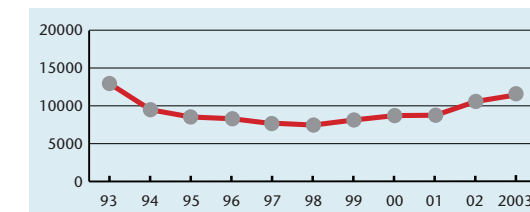
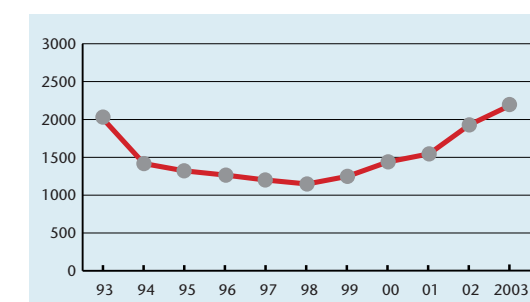


FIG. 3 ANTALL NYE SAKER/BOER



SAKSTYPER	2000	2001	2002	2003	Endring fra 2002 til 2003
Åpnede konkurser jf Brønnøysundregistrene	3 576	3 547	4 445	5 072	14,1 %
Konkurser behandlet i DAT	1 495	1 566	1 948	2 260	16 %
Journalførte skriftlige henvendelser	8 007	8 554	11 018	13 376	21,4 %
Ubehandlede journalførte henvendelser pr 31.12.	252	360	912	1 408	54,4 %
Utbetalt (mill. kroner)	297	369	604	695	15,1 %
Dividende (mill kroner)	85	104	96	105	9,4 %



## ARBEIDSTILSYNET SOM ARBEIDSPASS

### Personalarbeid

Vedtakene om flytting av direktoratet til Trondheim og Lønnsgarantiseksjonen til Vardø og den kommende omstillingen i etaten har stått i fokus gjennom hele 2003. Aktiviteter er igangsatt for å foreta juridiske avklaringer, gi personalpolitiske innspill, planlegge opplærings- og informasjonstiltak og være tilgjengelige for ansatte med behov for veiledning og støtte. Deltagelse i omstillingsprosjektets ulike arbeidsgrupper har medført mye arbeid for mange. I arbeidet med flytting og omstilling har målet vært å bidra til en juridisk korrekt prosess og en personalpolitisk god ivaretagelse av alle ansatte.

Arbeidstilsynet er en IA-bedrift. Alle enheter har inngått lokale avtaler og det er fokus på problemstillinger rundt sykefravær og attføring i etaten. Etaten og kontaktperson(er) fra trygdeetatens arbeidslivssentre har et aktivt samarbeid. Arbeidstilsynet har en stor andel ansatte i seniorgruppa, og har en aktiv senior- og livsfasepolitikk.

Likestillingspolitikken er nedfelt i etatens tilpasningsavtale og personalreglement. Kvinner oppfordres til å søke stillinger dersom det foreligger en kjønnsmessig skjevdeling i aktuelle stillingsgruppe. Minst en kvalifisert kvinnelig søker innkalles til intervju dersom mindre enn 40% av de tilsatte innen den aktuelle stillingsgruppe er kvinner. Etatens ledergruppe hadde i 2003 en kvinneandel på 30%. Blant mellomlederne var 5 av 12 kvinner, en kvinneandel på 40%.

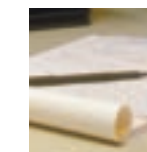
#### GRØNN STAT

Miljøhensyn ivaretas bl.a. gjennom innkjøp av svanemerket papir. Utrangerte kontormaskiner og datautstyr leveres til gjenvinning. Det er satt forbud mot bruk av visse produkter i renholdstjenesten. Etter innføring av nytt elektronisk arkiv- og saksbehandlingssystem forventes en reduksjon i papirforbruket.

### Kompetanseutvikling

#### GRUNNOPPLÆRING

Etaten har gjennomført grunnopplæring for nytilsatte inspektører i 2003. Grunnopplæringen dekker de fleste sidene ved tilsynsvirksomheten.



#### ANDRE OPPLÆRINGSTILTAK

Arbeidstilsynet har gjennomført en etatsintern veilederopplæring. Det er igangsatt og driftet kollegaveiledningsgrupper for tilsynslederne og for distriktssjefene. Disse tiltakene styrker kompetansen på tilsynsområdet og er viktig for erfaringsutvekslingen i etaten.

Etatens administrative ledelse har fått opplæring som skal sikre en bedre kompetanse foran de kommende omstillingsprosjektene.

Det har vært gjennomført et tyvetalls opplæringstiltak innenfor etatens fagområder.

Temaet organisatorisk og psykososiale risikoforhold har stått sentralt i de tiltakene og aktivitetene som distriktene har gjennomført.

#### PROSENTVIS SYKEFRAVÆR 1999 – 2003 (totalfravær hele etaten)

1999	2000	2001	2002	2003
6,3	6,5	7,8	7,3	8,3

#### TURNOVER I ARBEIDSTILSYNET 1999 - 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Vanlig turnover*	8	7	7	7	7,6
Korrigert turnover**	5	4	4	4	4

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



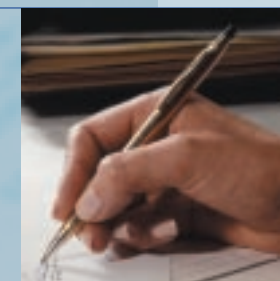
## ARBEIDET VÅRT I TALL

### Ressursfordeling – etaten

Ressursbruk i % av totale ressurser

	Rapp.2002	Rapp.2003	Plan 2004
<b>Aktiviteter rettet mot publikum</b>	<b>48,0</b>	<b>49,7</b>	<b>54,6</b>
• Tilsyn	26,1	27,7	33
• Informasjon/samfunnskontakt	7,7	7,3	6,9
• Beh. søknader, klager og disp.	9,3	8,8	8,4
• Regelverk, stand., internasj. arbeid	1,4	1,0	0,9
• Lønnsgarantiordningen	3,5	4,9	5,4
<b>Aktiviteter som direkte støtter publikumsaktivitetene</b>	<b>15,5</b>	<b>15,7</b>	<b>14,2</b>
• Samarbeid med andre	1,6	1,7	1,8
• Fagutvikling	3,9	4,2	4,0
• Utviklingsprosjekter	2,4	1,4	0,6
• Kompetanseutvikling	7,6	8,4	7,8
<b>Intern adm. som støtter publikumsaktivitetene</b>	<b>24,5</b>	<b>21,5</b>	<b>18,4</b>
• IT-drift	1,7	1,3	0,9
• Service- og støttefunksjoner	12,8	11,3	9,6
• Ledelse- og møtevirksomhet	10,0	8,9	7,9
<b>Generell administrasjon</b>	<b>12,1</b>	<b>13</b>	<b>12,7</b>
• Personal- og øk.adm.*	5,6	6 (1,3)	6,1 (1,8)
• Plan- og budsjettarbeid	3,5	3,5	3,4
• Samarbeid med tj.mannsorg.	1,5	1,6	1,3
• Eget HMS-arbeid	1,5	1,9	1,9

\* Tall i parentes gjelder omstilling/flytting, er inkludert i summen



## BUDSJETT OG REGNSKAP

### Budsjettkommentarer

Tildelt budsjett 2003, justert for lønns- og prisvekst, var økt med 2,1% sammenlignet med 2002. Denne økningen skyldes et tilskudd på 5,6 mill til etablering av en filial i Vardø for deler av lønnsgarantiarbeidet. Vi fikk også som i 2002 tildelt 10 mill kroner til utvikling av nye metoder for informasjon, veiledning og tilsyn rettet mot forebygging av muskel- og skjelettområdet. I 2003 var ytre etat tildelt 64 % av totalbudsjettet, likt som i 2002. Distriktene fikk i 2003 som i 2002 et driftstillegg på 2,5 mill og i tillegg 5 mill til "Muskel- og skjelettområdet".

Til dekning av merarbeid med byggesaksbehandling fikk distriktene tildelt 2,8 mill, det samme som i 2002. Året 2003 var det femte driftsåret som Arbeidstilsynet innkrevde gebyr på byggesaksbehandling. Inntektskravet ble satt til 13,1 mill.



### Budsjettutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)

	Budsjett 1999	Budsjett 2000	Budsjett 2001	Budsjett 2002	Budsjett 2003
Utgifter					
Post 01 Lønn og godtgjørelse	155 476	163 233	171 333	175 075	188 516
Post 12 Varer og tjenester	86 292	89 260	96 182	102 120	98 701
Post 45 Store investeringer	3 680	3 700	3 689	3 700	4 007
Sum utgifter	245 448	256 193	271 204	280 895	291 224
	Budsjett 1999	Budsjett 2000	Budsjett 2001	Budsjett 2002	Budsjett 2003
Sum inntekter	16 042	16 715	17 000	30 000	20 568

### Regnskapsutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)

	Regnskap 1999	Regnskap 2000	Regnskap 2001	Regnskap 2002	Regnskap 2003
Utgifter					
Post 01 Lønn og godtgjørelse	154 623	163 173	168 823	175 692	185 741
Post 12 Varer og tjenester	74 977	81 670	89 760	90 668	92 232
Post 45 Store investeringer	3 680	3 700	3 689	3 393	3 773
Sum utgifter	233 280	248 543	262 272	269 753	281 746
	Regnskap 1999	Regnskap 2000	Regnskap 2001	Regnskap 2002	Regnskap 2003
Sum inntekter	22 674	28 706	31 066	44 651	29 797

### Budsjett og regnskap 2001-2003 (alle tall i hele tusen)

	Budsjett 2001	Regnskap 2001	Budsjett 2002	Regnskap 2002	Budsjett 2003	Regnskap 2003
Utgifter						
Post 01 Lønn og godtgjørelse	171 333	168 823	175 075	175 692	188 516	185 741
Post 12 Varer og tjenester	96 182	89 760	102 120	90 668	98 701	92 232
Post 45 Store nyinvesteringer	3 689	3 689	3 700	3 393	4 007	3 773
Sum utgifter	271 204	262 272	280 895	269 753	291 224	281 746
Inntekter	Budsjett 2001	Regnskap 2001	Budsjett 2002	Regnskap 2002	Budsjett 2003	Regnskap 2003
Sum inntekter	17 000	31 066	30 000	44 651	20 568	29 797

#### Note:

I budsjettet er alle merinntekter innarbeidet  
Regnskapsinntekter gjelder både budsjetterte og ikke budsjetterte poster

## Dødsulykker

Arbeidstilsynet registrerte 49 dødsfall som følge av arbeidsulykker i 2003. Dette er en økning i forhold til de to foregående årene; 39 mennesker omkom i 2002 og 37 i 2001. På tross av økningen i fjor er det fortsatt færre som dør i arbeidsulykker nå enn på 1990-tallet, da det gjennomsnittlig var 58 personer som døde i slike ulykker årlig. Gjennomsnittet for de siste tre årene viser en nedgang på ca. 40 % i forhold til 1990-tallet.

27 % av dødsulykkene har rammet jord- og skogbruk som stort sett er enmannforetak eller familiebruk. Dette bekrefter at det er en utsatt gruppe som trenger hyppig oppfølging ved kontroll og ikke minst opplæring og veiledning. Overraskende er det imidlertid at 45 % av ulykkene i næringslivet for øvrig skjer i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Dette er overraskende fordi man regner med at bedrifter av denne størrelse har systemer som håndterer sikkerheten på en tilfredsstillende måte. 29 % skjer i bedrifter med 1-9 ansatte, 17 % med 10-49 og 9 % er enmannsforetak.

## Utviklingen i de enkelte næringene

Den positive utviklingen i den ulykkesbelastede næringen jordbruk, ble brutt i 2003, med hele 13 omkomne mot 4 i 2002 og 6 i 2001. Hele fire dødsfall i jordbruket skyldes kveling av silogass (karbon-dioksid), og mest dramatisk var siloulykken i Jølster hvor tre personer omkom. Dødsulykker med silogass er ellers relativt sjeldne. Sist vi hadde en slik ulykke var i 1995, da en person omkom. Tre av dødsulykkene i jordbruket skjedde ved fall i driftsbygninger, og fire i forbindelse med bruk av traktor og traktorredskap. Dette er mer vanlige ulykkestyper. I skogbruket fortsatte imidlertid trenden fra midten av 1990-tallet med lave ulykkestall. Bare én dødsulykke inntraff under skogsarbeid i 2003.

I bygg- og anlegg registrerte vi 11 dødsulykker mot 13 i 2002. Også her er man, etter den positive utvikling i 2000 (6) og 2001 (4), tilbake til tidligere nivå med i overkant av 10 dødsulykker pr. år. Det er ingen ulykkestype/hendelse som har vært dominerende; To ulykker skjedde i forbindelse med at transportbåndet på betongbiler kom i berøring med høyspent, to var sprengningsulykker, tre av ulykkene skyldes fall og to skyldes fallende gjenstander.

5 ulykker i industrien er en kraftig nedgang fra 2002 da vi registrerte 14, og faktisk det laveste tallet noensinne. Ulykkene er spredd over flere industrigrener og med svært forskjellige årsaker. To av ulykkene skyldes klemming i selve produksjonsmaskinene, mens de tre andre skyldes fall og fallende gjenstander.

Totalt omkom det 10 personer innen transportnæringen. Dette er en sterk økning fra de to tidligere år med fem og to ulykker.

Utdypende statistikk finnes på våre nettsider  
[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no).

## STATISTIKK



Registrerte døde i 2001-2003 etter næring (pr. 23.04.2004)<sup>1,2</sup>

Nærings-kode (NACE)	2001	2002	2003
<b>I ALT</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>49</b>
<b>U UDEFINERT</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>A 01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	7	5	14
02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	2	0	0
<b>B 05 FISKE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>CA 10-11 UTVINNING AV ENERGIÅSTOFFER</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
10 brytning av steinkull og brunkull, utvinning av torv	2	0	2
11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	1	0	0
<b>CB 13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
13 brytning av metallholdig malm	1	0	0
14 bergverksdrift ellers	0	0	1
<b>DA 15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	3	1	0
16 produksjon av tobakksvarer	0	0	0
<b>DB 17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
17 produksjon av tekstiler	0	0	0
18 produksjon av klær, beredning og farging av pelsskinn	0	0	0
<b>DC 19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>DD 20 PRODUKSJON AV TREVARER</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>DE 21-22 TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	0	0	0
22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	0	0	0
<b>DF 23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>DG 24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>DH 25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>DI 26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>DJ 27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
27 produksjon av metaller	1	1	2
28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	0	2	1
<b>DK 29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>DL 30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
30 produksjon av kontor- og datamaskiner	0	0	0
31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	0	1	0
32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr	0	0	0
33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur	0	0	0
<b>DM 34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	1	0	0
35 produksjon av andre transportmidler	0	0	0
<b>DN 36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon	1	0	0
37 gjenvinning	0	0	0
<b>E 40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	2	0	0
41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	0	0	0
<b>F 45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
<b>G 50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsyklar	1	1	0
51 detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsyklar	1	2	4
52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsyklar	0	0	0
reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	0	1	0
<b>H 55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>I 60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
60 landtransport og rørtransport	5	1	8
61 sjøtransport	0	0	0
62 lufttransport	0	0	0
63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	0	1	1
64 post og telekommunikasjoner	0	0	0
<b>J 65-67 FINANSIELL TJENESTYTING OG FORSIKRING</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	0	0	0
66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0	0	0
67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	0	0	0
<b>K 70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING OG Utleievirksomhet</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
70 omsetning og drift av fast eiendom	0	0	0
71 utleie av maskiner og utstyr uten personell	0	0	0
72 utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	0	0	0
73 databehandlingsvirksomhet	0	0	0
74 annen forretningsmessig tjenesteyting	0	0	1
<b>L 75 OFFENTLIG FORVALTNING</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>M 80 UNDERVISNING</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>N 85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>O 90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	0	1	1
91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	0	0	0
92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	0	0	0
93 annen personlig tjenesteyting	0	0	0
<b>P 95 LØNNET HUSARBEID</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Q 99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Forbehold om endringer

<sup>2</sup> Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke ulykker som forekommer innen fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Oljedirektoratet)

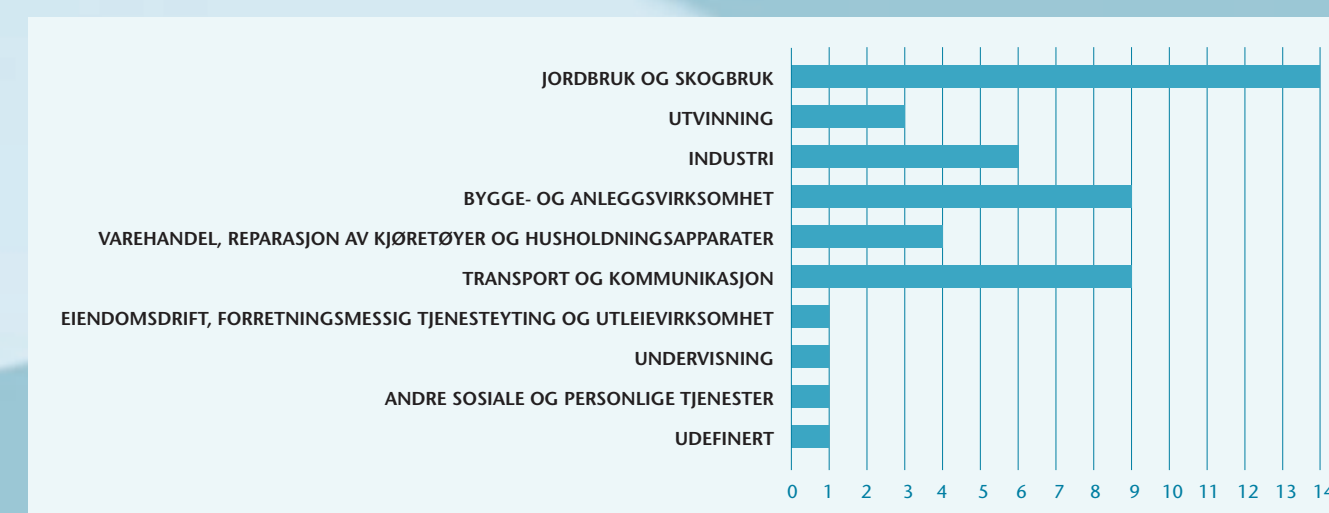
Oversikt over årsaker til dødsulykker i 2003

Antall	typekode	1	2	4	5	6	10	12	13
	type ulykke	STØT/TREFF AV GJENSTAND	SAMMENSTØT/PAKØRSEL	KLEMT/FANGET	FALL	STUKKET/KUTTET AV SKARP/SPISS GJENSTAND	EKSPLOSJON, SPRENGING, BRANN	PÅFØRT VOLDSSKADE	STØT/TREFF AV GJENSTAND
N.KODE	hovednæring, navn								
A	JORDBRUK OG SKOGBRUK	1	1	3	3				6
C	UTVINNING	1		1					1
D	INDUSTRI		1	3	2				6
F	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	1		2	2	1	1		2
G	VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER					1	1		2
I	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON				1	1	1	1	5
K	EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING OG Utleievirksomhet								1
M	UNDERVISNING								1
O	ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER								1
U	UDEFINERT				1				1
<b>Totalt</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

\* Annet: trafikulykker (11), oksygenmangel (4), drukning (2), stanget av okse (1), småflyulykke (1).

# dødsulykker

Registrerte døde i arbeidslivet i 2003 etter næring





Registrerte yrkesskader 2001-2003 etter næring (pr. 23.04.2004<sup>1,2</sup>)

Nærings-kode (NACE)	2001	2002	2003
<b>I ALT</b>	<b>30 759</b>	<b>28 579</b>	<b>23 036</b>
<b>U UDEFINERT</b>	<b>252</b>	<b>168</b>	<b>169</b>
<b>A 01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK</b>	<b>436</b>	<b>355</b>	<b>310</b>
01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	391	320	277
02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	45	35	33
<b>B 05 FISKE</b>	<b>106</b>	<b>90</b>	<b>59</b>
<b>CA 10-11 UTVINNING AV ENERGI-RÅSTOFFER</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>72</b>
10 brytning av steinkull og brunkull, utvinning av torv	25	11	7
11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	67	71	65
<b>CB 13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING</b>	<b>168</b>	<b>152</b>	<b>94</b>
13 brytning av metallholdig malm	19	11	8
14 bergverksdrift ellers	149	141	86
<b>DA 15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER</b>	<b>2 013</b>	<b>1 915</b>	<b>1 555</b>
15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	2 000	1 899	1 546
16 produksjon av tobakksvarer	13	16	9
<b>DB 17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER</b>	<b>86</b>	<b>79</b>	<b>54</b>
17 produksjon av tekstiler	77	73	50
18 produksjon av klær, beredning og farging av pelsskinn	9	6	4
<b>DC 19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>DD 20 PRODUKSJON AV TREVARER</b>	<b>509</b>	<b>493</b>	<b>394</b>
<b>DE 21-22 TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET</b>	<b>541</b>	<b>462</b>	<b>373</b>
21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	341	266	214
22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	200	196	159
<b>DF 23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
<b>DG 24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER</b>	<b>277</b>	<b>259</b>	<b>168</b>
<b>DH 25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER</b>	<b>225</b>	<b>168</b>	<b>118</b>
<b>DI 26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER</b>	<b>332</b>	<b>311</b>	<b>233</b>
<b>DJ 27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER</b>	<b>1 310</b>	<b>1 087</b>	<b>837</b>
27 produksjon av metaller	522	405	297
28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	788	682	540
<b>DK 29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR</b>	<b>517</b>	<b>479</b>	<b>370</b>
<b>DL 30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER</b>	<b>208</b>	<b>169</b>	<b>154</b>
30 produksjon av kontor- og datamaskiner	1		
31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	158	135	114
32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr	24	9	12
33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur	25	25	28
<b>DM 34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER</b>	<b>1 488</b>	<b>1 316</b>	<b>928</b>
34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	175	149	106
35 produksjon av andre transportmidler	1 313	1 167	822
<b>DN 36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON</b>	<b>277</b>	<b>206</b>	<b>176</b>
36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon	196	162	137
37 gjenvinning	81	44	39
<b>E 40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING</b>	<b>422</b>	<b>354</b>	<b>275</b>
40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	399	331	264
41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	23	23	11
<b>F 45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET</b>	<b>3 517</b>	<b>3 219</b>	<b>2 722</b>
<b>G 50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSPAPPARATER</b>	<b>1 918</b>	<b>1 751</b>	<b>1 417</b>
50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsyklar, detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsyklar	522	487	396
51 agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsyklar	660	608	496
52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsyklar, reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	736	656	525
<b>H 55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET</b>	<b>563</b>	<b>511</b>	<b>339</b>
<b>I 60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON</b>	<b>2 317</b>	<b>2 098</b>	<b>1 687</b>
60 landtransport og rørtransport	1 000	954	698
61 sjøtransport	30	8	25
62 lufttransport	190	210	139
63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	361	281	267
64 post og telekommunikasjoner	736	645	558
<b>J 65-67 FINANSIELL TJENESTYTING OG FORSIKRING</b>	<b>117</b>	<b>90</b>	<b>51</b>
65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	85	75	42
66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	22	11	5
67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	10	4	4
<b>K 70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING OG Utleievirksomhet</b>	<b>1 005</b>	<b>1 016</b>	<b>747</b>
70 omsetning og drift av fast eiendom	131	132	81
71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	60	54	55
72 databehandlingsvirksomhet	62	30	16
73 forskning og utviklingsarbeid	28	51	25
74 annen forretningsmessig tjenesteyting	724	749	570
<b>L 75 OFFENTLIG FORVALTNING</b>	<b>2 315</b>	<b>2 470</b>	<b>1 932</b>
<b>M 80 UNDERVISNING</b>	<b>2 876</b>	<b>2 801</b>	<b>2 381</b>
<b>N 85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER</b>	<b>6 214</b>	<b>5 814</b>	<b>4 908</b>
<b>O 90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER</b>	<b>644</b>	<b>653</b>	<b>507</b>
90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	207	236	159
91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	84	76	70
92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	279	280	222
93 annen personlig tjenesteyting	74	61	56
<b>P 95 LØNNET HUSARBEID</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Q 99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

1 Skademeldinger kommer fortsatt inn og blir registrert fortløpende

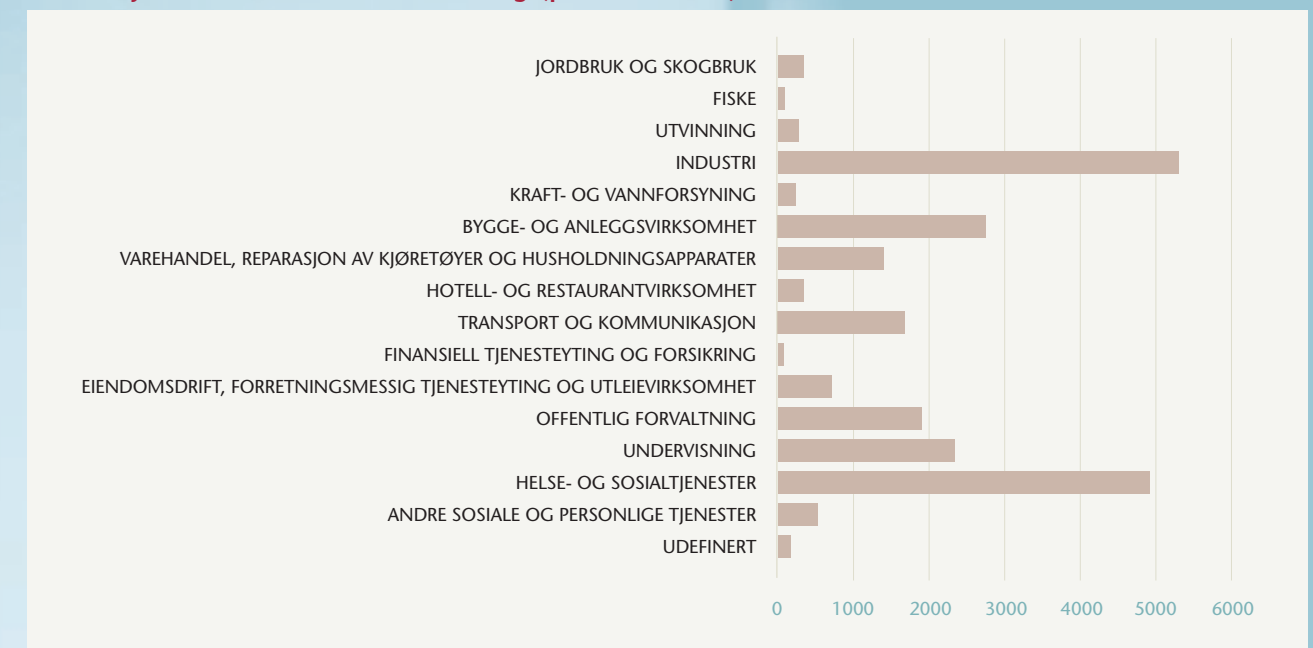
2 Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader som forekommer i fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Oljedirektoratet)

Oversikt over årsaker til yrkesskader i 2003

Antall typekode	type ulykke													TOTALT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
N.KODE hovednæring, navn	STØTT/TREFF AV GJENSTAND	SAMMENSTØT/PÅKJØRSEL	VELT	KLEMT/FANGET	FALL	STUKKET/KLUTTET AV SKARP/SPISS GJENSTAND	ELEKTRISK SPENNING	HØY/LAV TEMPERATUR	HØY/LAV TEMPERATUR	KJEMIKALIER	TRUSLER OM VOLD	PÅFØRT VOLDSSKADE	STØTT/TREFF AV GJENSTAND	
A JORDBRUK OG SKOGBRUK	71	7	3	57	85	36		3	2	1		3	42	310
B FISKE	16		1	11	14	8			2	2			5	59
C UTVINNING	40	2	4	24	43	12		2	3	1			35	166
D INDUSTRI	1 241	122	57	776	903	1 119	24	141	159	37	2	2	784	5 367
E KRAFT- OG VANNFORSYNING	72	10	10	17	64	26	9	1	6	1			59	275
F BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	644	67	49	218	715	461	64	15	36	18	8	9	420	2 724
G VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSPAPPARATER	383	67	17	163	290	225	8	15	20	15	21	10	183	1 417
H HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	50	8	2	10	90	85	6	23	16	2		18	29	339
I TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	364	129	52	182	494	64	5	5	20	8	66	33	265	1 687
J FINANSIELL TJENESTYTING OG FORSIKRING	9	5	1	5	13	4		1			7		6	51
K EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING OG Utleievirksomhet	140	55	14	65	227	79	5	7	19	2	10	29	95	747
L OFFENTLIG FORVALTNING	227	128	33	69	440	154	3	13	23	34	78	255	475	1 932
M UNDERVISNING	417	116	56	64	748	239	5	9	17	10	25	263	412	2 381
N HELSE- OG SOSIALTJENESTER	471	168	46	188	836	801	5	31	38	19	229	1 001	1 075	4 908
O ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	120	42	10	28	141	43		5	12			3	103	507
Q INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER					1									1
U UDEFINERT	32	3	3	7	42	12		1			4	17	48	169
W MIDLERTIDIG FOR INV.SELSKAP OG HVILENDE SELSKAP	2													2
<b>TOTALT</b>	<b>4 299</b>	<b>929</b>	<b>358</b>	<b>1 885</b>	<b>5 145</b>	<b>3 368</b>	<b>134</b>	<b>272</b>	<b>373</b>	<b>150</b>	<b>450</b>	<b>1 643</b>	<b>4 036</b>	<b>23 042</b>

yrkesskader

Meldte yrkesskader i 2003 etter næring (pr. 26.04.2004)

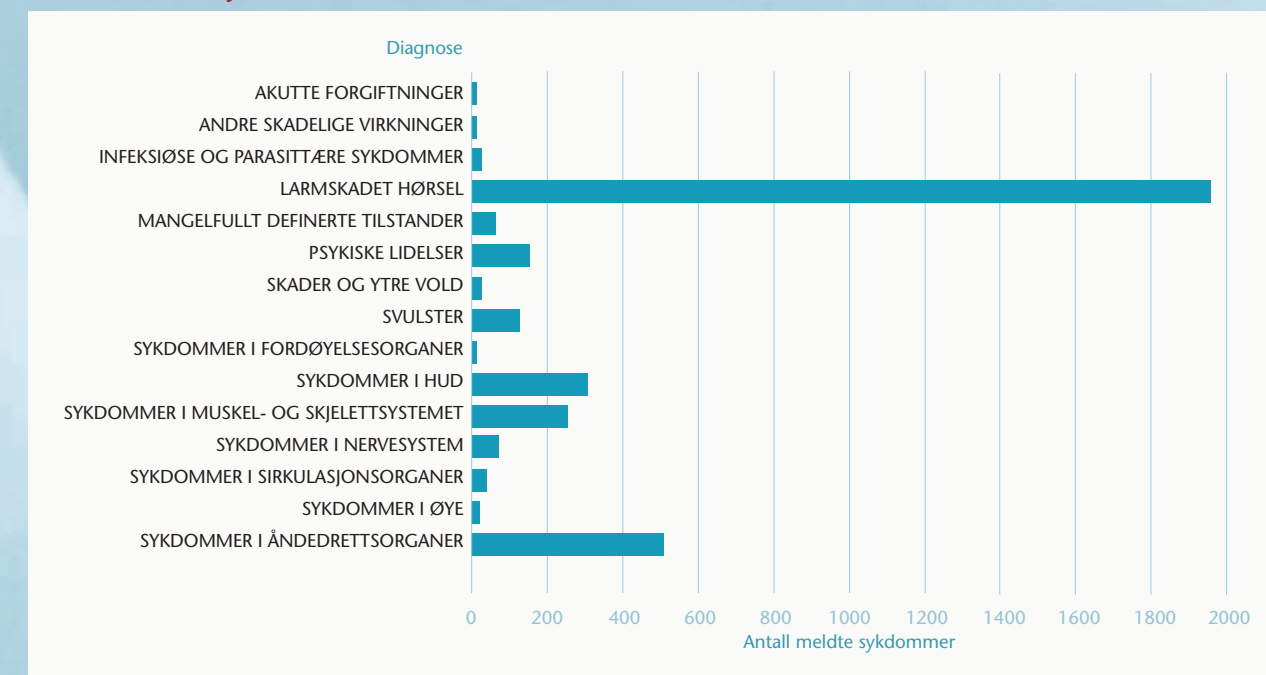




## Registrerte arbeidsrelaterte sykdommer i 2001-2003 etter næring

Næringskode	Næring	Antall	Antall	Antall
		meldinger	meldinger	meldinger
		2001	2002	2003
00	UOPPGITT	175	164	162
01	JORDBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET JORDBRUK. JAKT OG VILTSTELL	56	62	49
02	SKOGBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET SKOGBRUK	1	15	13
05	FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT. TJENESTER KNYTTET TIL FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT	17	13	8
10	BRYTING AV STENKULL OG BRUNKULL. UTVINNING AV TORV	4	8	8
11	UTVINNING AV RÅOLJE OG NATURGASS. TJENESTER TILKNYTTET OLJE- OG GASSUTVINNING	79	33	41
13	BRYTING AV METALLHOLDIG MALM	21	6	12
14	BERGVERKSDRIFT ELLERS	9	20	23
15	PRODUKSJON AV NÆRINGSMIDLER OG DRIKKEVARER	140	136	162
16	PRODUKSJON AV TOBAKKSVARER		1	1
17	PRODUKSJON AV TEKSTILER	8	22	19
18	PRODUKSJON AV KLÆR. BEREDNING OG FARGING AV PELSSKINN	3	3	1
19	BEREDNING AV LÆR. PRODUKSJON AV REISEEFFEKTER, SALMAKERARTIKLER OG SKOTØY	1	2	3
20	PRODUKSJON AV TRELAST OG VARER AV TRE, KORK, STRÅ OG FLETTMATERIALER, UNNTATT MØBLER	51	78	76
21	PRODUKSJON AV PAPIRMASSE, PAPIR OG TREVARER	34	32	53
22	FORLAGSVIRKSOMHET, GRAFISK PRODUKSJON OG REPRODUKSJON AV INNSPILTE OPPTAK	36	34	28
23	PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER KJERNEBRENSSEL	14	26	3
24	PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	79	142	118
25	PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	25	19	34
26	PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	43	65	76
27	PRODUKSJON AV METALLER	212	156	243
28	PRODUKSJON AV METALLVARER, UNNTATT MASKINER OG UTSTYR	116	102	100
29	PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	93	127	85
30	PRODUKSJON AV KONTOR- OG DATAMASKINER	1		1
31	PRODUKSJON AV ANDRE ELEKTRISKE MASKINER OG APPARATER	14	19	21
32	PRODUKSJON AV RADIO-, FJERNSYNS- OG ANNET KOMMUNIKASJONSUTSTYR	6	4	12
33	PRODUKSJON AV MEDISINSKE INSTRUMENTER, PRESSIONSINSTRUMENTER, OPTISKE INSTRUMENTER, KLOKKER OG UR	3	8	3
34	PRODUKSJON AV MOTORKJØRETØYER, TILHENGERE OG DELER	15	17	14
35	PRODUKSJON AV ANDRE TRANSPORTMIDLER	275	272	281
36	PRODUKSJON AV MØBLER. ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	23	32	55
37	GJENVINNING	3	4	7
40	ELEKTRISITETS-, GASS, DAMP- OG VARMTVANNSFORSYNING	35	55	43
41	OPPSAMLING, RENSING OG DISTRIBUTJON AV VANN		1	
45	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	580	656	604
50	HANDEL MED, VEDLIKEHOLD OG REPARASJON AV MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER. DETALJHANDLER MED DRIVSTOFF TIL MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	101	136	109
51	AGENTUR- OG ENGOSHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	74	68	44
52	DETLJHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER. REPARASJON AV HUSHOLDNINGSVARER OG VARER TIL PERSONLIG BRUK	49	37	31
55	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	34	44	38
60	LANDTRANSPORT OG RØRTRANSPORT	125	90	108
61	SJØTRANSPORT	119	18	3
62	LUFTRANSPORT	22	16	25
63	TJENESTER TILKNYTTET TRANSPORT OG REISEBYRÅVIRKSOMHET	20	31	22
64	POST OG TELEKOMMUNIKASJONER	15	17	19
65	FINANSIELL TJENESTEYTING UNNTATT FORSIKRING OG PENSJONSFOND	31	13	12
66	FORSIKRING OG PENSJONSFOND UNNTATT TRYGDDEORDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	3	2	1
67	HJELPEVIRKSOMHET FOR FINANSIELL TJENESTEYTING			2
70	OMSETNING OG DRIFT AV FAST EIENDOM	6	6	6
71	UTLEIE AV MASKINER OG UTSTYR UTEN PERSONELL. UMLEIE AV HUSHOLDNINGSVARER OG VARER TIL PERSONLIG BRUK	8	6	3
72	DATABEHANDLINGSVIRKSOMHET	14	5	1
73	FORSKNING OG UTVIKLINGSARBEID	9	9	4
74	ANNEN FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING	48	36	43
75	OFFENTLIG ADMINISTRASJON, FORSVAR OG TRYGDDEORDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	426	396	347
80	UNDERVISNING	62	74	51
85	HELSE- OG SOSIALTJENESTER	173	123	113
90	KLOAKK- OG RENOVASJONSVIRKSOMHET	16	6	6
91	INTERESSEORGANISASJONER IKKE NEVNT ANNET STED	5	8	5
92	FRITIDSVIRKSOMHET, KULTURELL TJENESTEYTING OG SPORT	14	14	21
93	ANNEN PERSONLIG TJENESTEYTING	41	28	44
95	LØNNET ARBEID I PRIVATE HUSHOLDNINGER		1	
99	INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER		1	
	Sum	3 587	3 519	3 417

## Arbeidsrelaterte sykdommer i 2003



## arbeidsrelaterte sykdommer

### Antall innmeldte arbeidsrelaterte sykdommer etter hoveddiagnose 1998-2003

Sykdommer	1998	1999	2000	2001	2002	2003
AKUTTE FORGIFTNINGER	18	19	22	21	9	3
ANDRE SKADELIGE VIRKNINGER	2	1	8	8	6	2
INFEKSJØSE OG PARASITTÆRE SYKDOMMER	8	25	9	15	15	17
LARMSKADET HØRSEL	1 915	1 704	1 707	1 773	1 911	1 925
MANGELFULLT DEFINERTE TILSTANDER	65	46	87	69	69	72
PSYKISKE LIDELSER	73	59	91	109	140	140
SKADER OG YTRE VOLD	4	5	8	11	14	12
SVULSTER	121	174	162	145	120	128
SYKDOMMER I BLODET OG BLODDANNENDE ORGANER				1		
SYKDOMMER I FORDØYELSESGRANER	5	5	2	2	1	2
SYKDOMMER I HUD	499	391	487	406	350	304
SYKDOMMER I MUSKEL- OG SKJELETTSYSTEMET	277	274	363	360	338	255
SYKDOMMER I NERVESYSTEM	129	97	93	78	51	65
SYKDOMMER I SIRKULASJONSORGANER	37	28	30	36	24	21
SYKDOMMER I URIN OG KJØNNSGRANER		1	2		1	
SYKDOMMER I ØRE	1	1		5	3	
SYKDOMMER I ØYE	13	7	9	13	5	6
SYKDOMMER I ÅNDEDRETTSGRANER	692	645	569	535	464	465
Sum	3 859	3 482	3 649	3 587	3 521	3 417







Opplag: 2.500

Grafisk design: Kari Schøyen as

Produksjon/trykk: Litografia as

FOTO:

s. 2, 4, 13, 16, 21 © Jens Z. Meyer

s. 2, 3, 5, 6, 14, 30 © Lise J. Grøndal

s. 2, 6, 9, 11, 14, 20, 35, 44 © Jonny Olsson

s. 18, 21 © Lise Ekern

s. 2, 5 - 8, 10, 12, 13, 16, 19, 20, 22 - 28, 30 - 33 © designers arkiv

Historiske bilder © Betzy Kjeldsberg