



Arbeidstilsynet Årsrapport 2005

Arbeidstilsynets organisasjon	2
Mål og resultatkrav	5
Resultatperspektivet	8
Forebygging av ulykker	8
Skadelig kjemisk påvirkning	9
Organisatoriske arbeidsforhold	10
Ergonomiske forhold	15
Samarbeid med andre etater	16
Produktivitetsperspektivet	17
Tilsynsvolum og årsakssammenhenger	17
Reaksjonsbruk - virkemidler	18
Brukerperspektivet	19
Svartjenesten	19
Informasjonsarbeid	20
Lov- og regelverk	21
Lønnsgarantiordningen	22
Medarbeiderperspektivet	23
Lærings- og utviklingsperspektivet	24
Lønnsgarantien i Vardø	24
Budsjett og regnskap	25
Disponible bevilgninger	25
Økonomiforvaltning og risikostyring	26
Grønn stat	26
Statistikker	29
Dødsulykker	30
Yrkesskader	33
Arbeidsrelaterte sykdommer	35



Forvandlingens år for Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet prioriterer å bekjempe ulykker og kjemisk helsefare fordi det har store konsekvenser for dem som rammes. Vi prioriterer også ergonomisk arbeidsmiljø fordi plager i muskel- og skjellett er årsak til en stor del av det samlede sykefraværet og forårsaker utstøting fra arbeidslivet. Det samme gjelder psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Vi arbeider også for at hver enkelt skal få mulighet til å utvikle seg, slik at arbeidet blir en kilde til glede. Arbeidstilsynet ser det som en viktig oppgave å bidra til at arbeidsgiverne blir i stand til å legge arbeidet slik til rette at de fleste beholder både helsa og gnisten fram til de går av med pensjon.

Vi kontrollerer at arbeidsgiverne forholder seg til det regelverket som gjelder. Vi veileder i regelverket når vi er på bedriftsbesøk eller gjennom svar-tjenesten, og vi prøver å vise vei til gode arbeidsforhold der vi treffer mange mennesker samtidig, for eksempel på møter, konferanser og kongresser.

Det nye direktoratet åpnet i Trondheim den 15. august. Utover høsten bygget vi opp i Trondheim, mens direktoratet i Oslo ble redusert. Samtidig var prosessen med å erstatte de gamle distriktskontorene med regioner avsluttet, slik at Arbeidstilsynets kraftsentra nå befinner seg i Finnsnes, Trondheim, Bergen, Skien, Hamar, Moss og Oslo.

Etaten har i løpet av året bygd en egen avdeling i Direktoratet som skal analysere opplysningene vi får inn, slik at vi raskt blir i stand til å vurdere hvor behovet for vår innsats er størst. Vi skal også bli i stand til å fange opp eventuelle nye trender i arbeidslivet og reagere tidlig.

Det er gledelig å konstatere at omorganiseringsprosessen har gått etter planen. Riktignok har det for noen medarbeidere vært et tøft år. Vi har satt inn særlige tiltak overfor medarbeidere som har hatt behov for det.

Arbeidstilsynets ansatte har gjort en utmerket innsats, selv om omorganiseringen naturlig nok har krevd både krefter og oppmerksomhet. Det siste året har vi for eksempel gjennomført vesentlige



og vellykkede informasjons-/veiviseroppdrag i forbindelse med ny arbeidsmiljølov. Regionene har også gjort en betydelig innsats i forbindelse med regjeringsmandatene og prioriterte tilsynsprosjekt. Tilsyn er fremdeles vårt største og viktigste arbeidsfelt, og jeg vil spesielt nevne at vi i 2005 særlig har satt spor etter oss ved norske sykehus.

Omorganiseringsåret 2005 har lagt et godt grunnlag for videre arbeid overfor landets arbeidsgivere og arbeidstakere. Vi gir oss ikke i vårt utrettelige arbeid med å redusere skader og bidra til helsefremmende arbeidsplasser.

Ingrid Finboe Svendsen
Direktør

Arbeidstilsynets organisasjon



Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Arbeidstilsynets hovedoppgave er å arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte. Gjennom vår håndheving av arbeidsmiljøloven er vi med på å påvirke livsbetingelsene til beste for den enkelte, for virksomhetene og for samfunnet.

Arbeidstilsynet har ca 500 ansatte. Etaten skal føre tilsyn med at ca 240.000 virksomheter følger kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende regelverk.

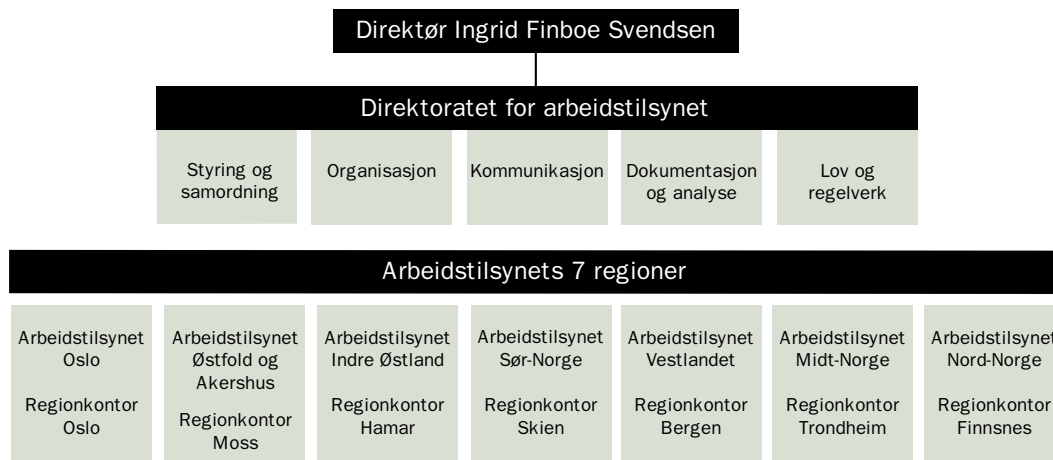
Direktoratet styrer etatens overordnede strategi, planer og kommunikasjon med sentrale samarbeidspartnere. Lokal veiledning, informasjon og tilsyn med den enkelte virksomhet foretas av regions- og tilsynskontorene.

Etaten har siden 2004 gjennomgått en stor omstilling, knyttet til regjeringens beslutning om å flytte direktoratet til Trondheim og å omdanne distrik-

tene til færre regioner. Full omstilling skal være fullført i løpet av 2006.

1. januar 2006 overtok Ingrid Finboe Svendsen som direktør i Arbeidstilsynet. Fra samme dato takket Ivar Leveraas av som direktør, en stilling han har hatt siden 1994. Ivar Leveraas fikk kongens for-tjenestemedalje i gull, overrakt av Fylkesmannen i Sør-Trøndelag, som sørget for behørig heder av vår tidligere direktør. Medaljen deles ut til personer som gjennom et langt liv har lagt ned et arbeid av stor betydning for hele landet.

Nytt organisasjonskart:





Regionene

Det lokale arbeidstilsynet er organisert som følger:

Region 1: **Arbeidstilsynet Oslo**

- Regionkontor: Oslo

Region 2: **Arbeidstilsynet Østfold og Akershus**

- Regionkontor: Moss
- Tilsynskontor: Lillestrøm

Region 3: **Arbeidstilsynet Indre Østland**

(Omfatter Buskerud, Oppland og Hedmark)

- Regionkontor: Hamar
- Tilsynskontor: Drammen, Gjøvik og Lillehammer

Region 4: **Arbeidstilsynet Sør-Norge**

(Omfatter Vestfold, Telemark og Agder)

- Regionkontor: Skien
- Tilsynskontor: Tønsberg og Kristiansand

Region 5: **Arbeidstilsynet Vestlandet**

(Omfatter Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane):

- Regionkontor: Bergen
- Tilsynskontor: Stavanger, Haugesund og Førde

Region 6: **Arbeidstilsynet Midt-Norge**

(Omfatter Møre og Romsdal og Trøndelag):

- Regionkontor: Trondheim
- Tilsynskontor: Ålesund og Kristiansund

Region 7: **Arbeidstilsynet Nord-Norge**

(Omfatter Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard)

- Regionkontor: Finnsnes
- Tilsynskontor: Tromsø, Bodø, Alta, Sortland og Mosjøen





Mål og resultatkrav

Mål og resultatkrav



Arbeidstilsynets hovedoppgave er å bidra til at virksomhetene følger opp arbeidsmiljølovens bestemmelser bl.a. gjennom regelverk, kontroll, informasjon og veiledning. Gjennom dette arbeidet skal etaten bidra til at sykkelighet og død som følge av forhold i arbeidslivet minimaliseres.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for arbeidsmiljøtilstanden i egen virksomhet. Arbeidstilsynet er en forebyggende etat som skal medvirke aktivt til at arbeidsmiljølovens mål, prinsipper og bestemmelser blir fulgt opp i virksomhetene. Dette skal vi særlig gjøre ved å prioritere fire arbeidsmiljøfaktorer og arbeide aktivt med fire hovedvirkemidler:

- Føre tilsyn med virksomhetene
- Være veiviser overfor virksomhetene
- Være premissgiver og utvikle kunnskap og regelverk på arbeidsmiljøområdet
- Tilpasse organisasjonen til våre oppgaver og brukere.

Utviklingstrekkene i arbeidslivet som effektivisering, hurtige organisasjonsendringer, omstilling og internasjonalisering påvirker hvordan virksomhetene tilrettelegger arbeidet. Både den konkrete



tekniske utforming av arbeidsprosesser og den organisatoriske tilretteleggingen påvirkes av disse utviklingstrekkene.

På bakgrunn av analyser av utviklingstrekk i arbeidslivet og av arbeidsmiljøtilstanden fokuserer Arbeidstilsynet på fire hovedtyper av helseskadelige påvirkninger som arbeidstakerne blir utsatt for. Disse er:

- Påvirkninger som fører til psykisk helseskade
- Helseskadelige ergonomiske belastninger
- Helseskadelig kjemisk og biologisk eksponering
- Alvorlig ulykkesrisiko

Innenfor alle de fire hovedområdene skal etaten rette oppmerksomheten mot mulige bakenforliggende, organisatoriske forhold i virksomheten som kan forårsake eller forsterke uheldige/negative arbeidsmiljøforhold og hvordan virksomheten i sitt systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid jobber med å forbedre disse.

Organisatoriske forhold er blant annet grad av styring og kontroll, hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt for den enkelte, oppgavefordeling, informasjons- og kommunikasjonssystemer, arbeidstempo og arbeidsmengde, kontraktsforhold, ressursituasjon og øvrige rammebetingelser.



Resultatperspektivet



I året 2005 har Arbeidstilsynet gjennomført markant færre tilsyn enn i 2004. Komplekse og tidkrevende tilsyn i store virksomheter med mange ansatte, er en forklaring.

Arbeidstilsynet ønsker også å belyse de mekanismer som gjør at hvert enkelt tilsyn er mer krevende for derigjennom å anskueliggjøre at tilsynene gir kvalitativt bedre resultater, både med hensyn til ringvirkninger, opplysningsarbeid og heving av standarder i arbeidslivet. I sum mener Arbeidstilsynet å ha oppnådd gode resultater både som veiviser og premissgiver. Ved å peke på vektige resultater fra de fire hovedsatsningsområdene ergonomi, kjemi, ulykker og organisatoriske arbeidsforhold, ønsker vi å illustrere dette.

Etatens regioner anskueliggjør i sine årsrapporter at arbeidsmiljøsituasjonen ikke er vesentlig endret fra foregående år. Arbeidsmiljøet har fortsatt svært ulike kår i vårt langstrakte land: Kullgruver på Svalbard som fortsatt innebærer stor ulykkesrisiko, flere konjunkturutsatte næringer langs kysten, og større ansamling av virksomheter i tertiærnæringen i sentrale strøk på Østlandet.

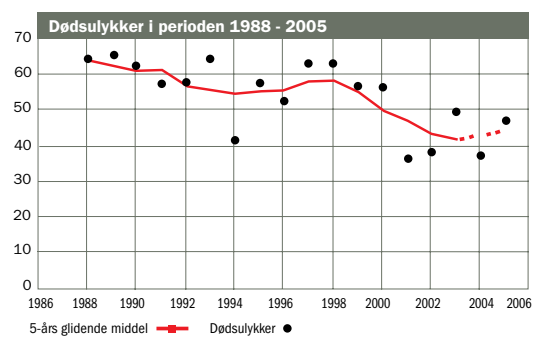
Forebygging av ulykker

Oppfølging av alvorlige ulykker og akutte hendelser er en sentral del av etatens arbeid. Etaten deltar både i granskning av selve hendelsen og årsaksforhold bak ulykken, men stiller også krav til virksomhetene om forbedringer av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å unngå at slike hendelser skjer igjen. Dette arbeidet skjer overfor alle deler av arbeidslivet der ulykker inntreffer. En hovedutfordring

framover blir å videreutvikle denne delen av tilsynet, slik at etaten bl.a. i større grad fokuserer på de bakenforliggende årsaksforhold og organisatoriske risikofaktorer.

Skader Antall registrerte yrkesskader har siden 1998 falt fra ca 35.000 til ca 25.000 årlig. Systemet for melding av yrkesskader er ikke endret i denne perioden, noe som kan indikere at det faktisk skjer færre ulykker. Dette er også en trend i Europa for øvrig. Dog vites ikke om meldefrekvensen har endret seg, som i så fall kan være en medårsak til at færre yrkesskader meldes.

Dødsulykker Det er registrert 48 dødsulykker i arbeidslivet i 2005, 10 flere enn i 2004, og således en viktig indikator i et resultatperspektiv. Det er viktig å presisere at tallet på dødsulykker var historisk lavt i 2004. Økningen i 2005 kommer særlig innefor bygg- og anleggsbransjen (fra 2 til 11



dødsulykker) og jordbruk og skogbruk (fra 11 til 16). Vi ser en nedgang innenfor transportbransjen (fra 9 til 7).

Dette er tall som varierer svært fra år til år, men som Arbeidstilsynet tar svært alvorlig. Det er dessuten viktig å vurdere disse tallene i forhold til antall tilsyn som er gjennomført i 2005. Det kan se ut som tendensen i beste fall har flatet ut.

Derfor er dette en utvikling som bør følges opp i tiden fremover.

Storulykker For å oppnå bedre kvalitet og samordning av etatens storulykkestilsyn, ble det høsten 2003 planlagt et prosjekt for koordinering og videreutvikling av arbeidet med storulykkesforskriften. Prosjektet har pågått gjennom hele 2005 og vil fortsette det kommende år. Gruppen er etablert for å styrke tilsynsarbeidet mot virksomhetene som faller inn under forskriften samt å bedre kontakten med andre tilsynsmyndigheter som også gjennomfører tilsyn etter den samme forskriften.

Erfaringene så langt viser at etatens storulykkestilsyn er blitt kvalitativt bedre og mer enhetlig. I tillegg er samarbeidet mellom de berørte etater også forbedret, slik at man har fått et mer målrettet tilsyn. Vi regner med at kompetansen som utvikles i prosjektet også vil gi gevinster til det øvrige tilsynsarbeidet. Erfaringene med å lage en nasjonal gruppe er også at etaten har fått en kompetanseheving på området. Tilbakemeldingene fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) er at Arbeidstilsynet gjennomfører sine forpliktelser på en god måte og gjennom dette bidrar til å skape en forbedring på storulykkesområdet.

Skadelig kjemisk påvirkning

I følge tall fra Produktregisteret er det registrert 14.000 helsefarlige kjemikalier i Norge. Hovedmengden av kjemikalier er stoffer som har allergifremkallende, etsende eller irriterende egenskaper samt løsemidler som blant annet kan medføre skader på sentralnervesystemet. Arbeidet med å erstatte disse stoffene er vesentlig i alle tilsyn med relevante næringer. Risikobasering av innsatsen har også vært retningsgivende i innsatsen mot kjemisk helsefare.

Kjemikaliekampanjen Mye av ressursbruken har vært kanalisert mot Kjemikaliekampanjen i 2005. Arbeidstilsynet har en klar oppfatning av at dette er en kampanje som har truffet svært godt!

Kampanjens hovedmål har vært å øke kunnskapsnivået om kjemisk helsefare og å redusere sannsynligheten for at ansatte kan utvikle løsemiddelskader, hud- og luftveislidelser ved eksponering av kjemikalier. Bransjene som inngikk

i kampanjen var bilverksteder, grafisk industri, verkstedsindustri, mekanisk industri, armert herdeplastindustri (f.eks: støping av plastbåter, glassfibertanker etc.). For å øke kunnskapsnivået ble brosjyren "Kjemisk helsefare ved sveising - Hvordan kan du passe på helsa?" utarbeidet på slutten av 2004. Denne er bredt distribuert igjennom 2005, særlig i forbindelse med tilsyn, men også som undervisningsmaterieell til yrkesfag i videregående opplæring.

Arbeidstilsynet kontrollerte 689 verksteder og mekaniske bedrifter. 75 % av bedriftene har fått reaksjoner/pålegg om å bedre arbeidsmiljøet, til sammen 2118 reaksjoner.

Det er gjennomført brukerundersøkelser blant besøkte virksomheter om hvordan de hadde opplevd tilsynet, og hvilke arbeidsmiljøforbedringer de mente tilsynet hadde medført.

Av alle de besøkte bilverkstedene svarer 91 % at tilsynet fokuserte på viktige områder. Videre mener 76 % at besøket resulterte i bedre risikovurdering og 75 % at de nå har større bevissthet om substitusjon og økt kunnskap om kjemisk helsefare.

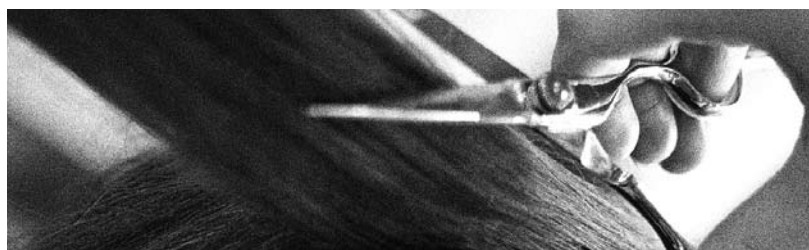
Av de små (1-5 ansatte) bilverkstedene svarer 89 % at tilsynet fokuserte på viktige områder. Videre mener 72 % at besøket resulterte i bedre risikovurdering, 70 % at de nå har større bevissthet om substitusjon og 77 % mener de nå har økt kunnskap om kjemisk helsefare.

Det ble også spurt om informasjonsmateriellet tok opp viktige tema, var lett å forstå og ble brukt aktivt i virksomheten. Resultatene er svært positive. En høy andel sier seg helt eller delvis enige i følgende utsagn om brosjyrene:

- Brosjyrene gir viktig informasjon (86 – 94 %)
- Det er lett å forstå innholdet i dem (86 – 91 %)
- Mange bruker brosjyrene i sitt eget arbeid i virksomheten (67 – 75 %)

Ettersom økningen i kunnskapsnivået har vært et hovedmål, må også den mediedekningen kampanjen har oppnådd sies å være et godt resultat.

Frisører Koordineringen av innsatsen mot frisørbransjen er gjort fra Arbeidstilsynet Østfold og Akershus. Satsningen er et klart eksempel på at innsatsen på mange fagområder forskyver seg fra



tilsyn til råd og veiledning. Dette fordi etaten har mottatt mange klagesaker og har ført en krevende dialog med bransjen om hvilke krav som kan stilles når det gjelder ventilasjon. Dette har ført til at bransjeorganisasjonene og NHO har inngått et prosjektsamarbeid med etaten for å finne ut mer av hva som er tilfredsstillende ventilasjonsløsninger.

Det er også tydelig at dette er en bransje som har behov for veiledning og informasjon. Da Arbeidstilsynet holdt stand på Frisørmessen 2005 besøkte 1200 deltakere denne standen!

Kloakk/septikk I tilsynet med kloakk/septikk er Arbeidstilsynet Vestlandet koordinerende region. Sentrale mål har vært å sørge for at virksomheter har tilfredsstillende opplæring av sine ansatte i forhold til smittevern og håndtering av kjemiske stoffer og gjennomfører sikringstiltak for forebygging og eksponering av helsefarlige stoffer. Videre har det vært sentralt å avdekke tidspress i denne bransjen, - særlig hos private aktører.

Prosjektet har gitt kommunene en bedre forståelse av nødvendigheten av å ha et nærmere samarbeid med bedriftshelsetjenesten i saker vedrørende helsefarlig biologiske og kjemiske faktorer. Etter tilsyn har alle besøkte kommuner satt i gang tiltak for opplæring i forhold til smittevern og håndtering av kjemiske stoffer. Foreløpig har det vært gjennomført bare 2 tilsyn med private aktører, men vi ser mye av de samme problemene hos disse som i kommunene.

Hall-astma Det er for tiden syv aluminiumsverk for fremstilling av primæraluminium (rent, ubearbeidet aluminium) i Norge. Det fins en rekke farer med relativt stort potensiale for ulykker og skader forbundet med fremstillingen. Prosjektet fokuserer først og fremst på risikoen for utvikling av arbeidsbetinget astma (hall-astma), men utvikling av obstruktive lungelidelser (kols) generelt omfattes. I tillegg inkluderes varmestress, ergonomi og støy ved arbeid i elektrolysehallene.

Arbeidstilsynets innsats har så langt betydd større fokus på problematikken internt i virksomhetene. Den aktive fase for forebyggende tekniske tiltak er nært forestående. Ferdige rammekrav vil sendes ut på høring til industrien medio januar 2006. Hall-astma er et stort problem i industrien, og arbeidet har stor skjæringsflate mot koordinering av storulykker.

YL (yrkeshygienisk luftbehov) Tilpasning til EUs kjemikalierregelverk innebar at det særnorske systemet for merking av løsemidler (YL-merkingen) ble

avviklet 1. juli 2005. Vi ble anmodet av departementet om å finne en alternativ ordning til YL-merkingen.

I samarbeid med partene har vi fremarbeidet en frivillig ordning der brukerne etterspør YL-informasjon fra produsent/importør/omsetter. Alle regionene har derfor gjennomført YL-seminar i løpet av 2005 med informasjon om den nye ordningen. Et faktaark til brukere av løsemiddelholdige produkter ble utarbeidet. En orientering om beregning av YL-tall er publisert.

Normrevisjonen I den pågående revisjonen av administrative normer for 16 stoffer ble det enighet med partene i arbeidslivet om nye normverdier for 11 stoffer. De resterende 5 stoffer behandles våren 2006, og et samlet vedtak skal komme første halvår 2006.

Tiltak mot skadelig tobakksrøyk i arbeidsmiljøet Dispensasjonen fra bestemmelsene i tobakkskadeforen for hotell- og restaurantbransjen ble opphevet fra og med 1. juni 2004. Det ble gjennomført et stort antall tilsyn etter dette. For året 2005 har innsatsen ikke vært så intensiv, men enkelte regioner gjennomfører fortsatt mange tilsyn som ledd i oppfølgingen av loven.

Et problem i forhold til håndheving av loven er at det nå i økende grad bygges ulike former for "tilbygg" i tilknytning til serveringsstedene, der det er adgang til røyking. Virksomhetene opplyser gjerne at de ansatte ikke har adgang, men i forbindelse med rydding og andre oppgaver vil nok de ansatte ha behov for å være tilstede der, og dette kan skape problemer i forhold til arbeidsmiljøloven.

Medieoppmerksomhet om tidligere bruk av amalgam Som følge av stort fokus fra media på kvikksølveksponeringer for tidligere tannlegeassistenter som arbeidet med kopperamalgam i 1950 – 1980 årene og senere utviklet helseskader, ble Direktoratet for arbeidstilsynet bedt om å endre normen for kvikksølv til det nivå som var foreslått av Scientific Committee on Occupational Exposure Limits (SCOEL). Forslaget til endret administrativ norm for kvikksølv ble sent på høring i mai, og ny norm for kvikksølv forventes ferdigstilt våren 2006.

Organisatoriske arbeidsforhold

Det er fortsatt slik at tilsynsmetodikken innenfor dette resultatområdet er i utvikling. Dette hovedsatsningsområdet er også et område hvor hvert tilsyn tar forholdsvis mye tid.



Inkluderende arbeidsliv Arbeidstilsynet er en viktig medspiller i Regjeringens arbeid for et mer inkluderende arbeidsliv. Etatens hovedoppgave i denne innsatsen er å forebygge at arbeidstakere får redusert helse og arbeidsevne som følge av belastninger i arbeidsmiljøet.

For Arbeidstilsynet har arbeidet med å forebygge utstøtning og fremme inkludering hatt høy prioritet i 2005, og ligger til grunn for etatens prioriteringer innen de fire hovedsatsningsområder. Etatens aktiviteter og resultater innen disse hovedområdene må derfor samtidig forstås som resultater i arbeidet for det inkluderende arbeidslivet. Også i 2005 har Arbeidstilsynet lagt vekt på å videreføre utviklingen hvor en større andel av tilsynsressursene prioriteres mot forebygging av muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser som følge av arbeidsmiljøbelastninger, og som vi vet, står for en stor andel av utstøtningen fra arbeidslivet.

I mange av disse tilsynsinnsatsene inngår også som tema virksomhetenes sykefraværsoppfølging og deres tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. I tillegg informerer og motiverer etaten virksomheter til å inngå IA-avtaler og samarbeid med trygdeetatens Arbeidslivssentre. Etaten følger også opp en rekke enkeltsaker, og det gjennomføres prosjekter som omhandler sykemeldte arbeidstakere eller arbeidstakere med redusert arbeidsevne og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

Nye analyser viser at det fremdeles er sparsomt med resultater i form av flere ansatte med redusert funksjonsevne i IA-bedriftene. Fremdeles er det ikke mulig å se effekter på nasjonalt nivå målt ved andel funksjonshemmede sysselsatte. At arbeidsgiver har plikter iht. arbeidsmiljøloven som går på å lage tiltaksplan for tilbakeføring til arbeid etter arbeidsmiljøloven er fortsatt ikke godt nok kjent. Arbeidstilsynet har gitt 49 pålegg med krav om tiltaksplan for langtidssykmeldte.

Arbeidstilsynets regioner har flere lokale prosjekter som omhandler problematikken å få sykemeldte tilbake i arbeid, gjerne i samarbeid med trygdekontorene.

Mobbing og trakassering Arbeidstilsynet har fått hovedansvaret for å stå for konkretiseringen av regjeringens satsning mot mobbing i arbeidslivet, i samarbeid med de andre aktørene i IA-arbeidet. Den sentrale satsningen blir gjennomført innenfor rammen av prosjektet "Jobbing uten mobbing". Hovedmålet i prosjektet er å "bidra til å forebygge mobbing i arbeidslivet gjennom å ansvarliggjøre aktørene på den enkelte arbeidsplass". Det er oppnådd gode resultater gjennom et bredt samarbeid med de viktigste HMS etatene som STAMI, trygde-

etaten og partene i norsk arbeidsliv:

- I samarbeid med LO og NHO har man satt fokus på psykososialt arbeidsmiljø og gitt nye kriterier for grunnopplæring i arbeidsmiljø.
- Det er holdt en rekke foredrag og kurs for flere av satsningens sentrale målgrupper.

Heftet "Mobbing i arbeidslivet" gir den helt oppdaterte oversikt over tilgjengelig kunnskap på området. Dette heftet kommer i tillegg til andre brosjyrer og utgivelser, bl.a. dokumentet "tiltaks-trappen" - en praktisk veileder for arbeidsplassen i hvordan forebygge og håndtere konflikt:

- I samarbeid med God HMS (organisasjonen for verneombud) er det gjennomført 20 opplæringsdager for deres medlemmer.
- Vi har hatt tett dialog med virksomheter som ønsker å prøve de anbefalte metodene for håndtering av mobbing.
- "Jobbing uten mobbing" har satt fokus på problematikken i riksdekkende media.

Prosjektet om mobbing/trakassering Dette er et tre-årig prosjekt som ledd i IA-samarbeidet. Det driftes nå samarbeidsgrupper mellom Arbeidstilsynet og Arbeidslivssentrene i de fleste fylker. Det gjennomføres 4-6 møter i disse gruppene i året. Flere steder er det også innarbeidet rutiner for at gjensidig informasjonsutveksling benyttes slik at begge parter kan målrette sin innsats.

I tillegg skal indikatorer som høyt sykefravær prioriteres i utvelgelse av bransjer og virksomheter for tilsyn. I Arbeidstilsynet Østfold og Akershus har dette medført forsterket innsats mot helsesektoren, bygg og anlegg og frisørbransjen. Samarbeidet har også medført at man har gjennomført felles konferanser og opplæring som omhandler temaer som mobbing og trakassering. Et eksempel på en slik konferanse er to en dags konferanser gjennomført i Sør-Trøndelag i samarbeid med arbeidslivssenteret. Det deltok 225 på den første samlingen.

Tiltak for å motvirke utstøtning fra arbeidslivet

Prosjektet ble startet i 2004 med det formål å hindre at arbeidstakere ble utstøtt fra sin arbeidsplass eller fra arbeidslivet. Man ønsket å bidra til økt kunnskap om tiltak og håndtering når det gjelder tilrettelegging av arbeid slik at risikoen for senere utstøtning kan bli redusert.

Aktivitetene i 2005 har vært fokusert på å høste erfaringer i forhold til modell for saksbehandling etter melding fra arbeidstakere, leger, verneombud, tillitsvalgte, trygdekontor etc. om manglende tilrettelegging i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.



Resultatene så langt tyder på at metoden bidrar til en løsning i mange svært vanskelige saker, og den er tidsbesparende. Man har høstet erfaringer som har økt kompetansenivået hos saksbehandlere. Modellen har vist seg noe mindre egnet i saker hvor tilbakeføring til jobb ikke er mulig eller aktuelt. Dette gjelder i de fleste tilfeller tyngre mobbe- og trakasseringssaker. I våre saker har vi hindret utstøtning i 60 % av tilfellene. Virksomhetene som har vært involvert har blitt dyktigere i inkluderende arbeidsliv og håndtering av blant annet konflikter og adferdsmessige grensdragninger.

Helsefremmende arbeidsplasser I dette prosjektet ble det sendt ut informasjonsmateriekknyttet til oppfølging av sykefravær i forhold til arbeidsmiljølovens §13 pkt 4. 750 virksomheter mottok materiekk. Det ble konstatert i tilsynsfasen av prosjektet at svært få virksomheter hadde igangsatt noen aktivitet på området. Det ble gjennomført ca. 180 tilsyn. De fleste besøkte virksomheter (ca 90 %) fikk pålegg om å utarbeide prosedyrer for oppfølging av sykefravær. Tilbakemeldingene fra virksomhetene etter tilsynet var at Arbeidstilsynets besøk var nyttig og at man fikk anledning til å systematisere sykefraværarbeidet. Dokumentasjonen som virksomhetene sendte inn for etterlevelse av påleggene viste at virksomhetene hadde etablert bedre rutiner for sykefraværarbeidet sitt.

Som en del av prosjektet ble det gjennomført et seminar ”jobbing uten mobbing” arrangert av og for ansatte i trykdeetaten, a-etat og Arbeidstilsynet.

Hva gjelder de enkelte regionenes arbeid med mobbing, synes det også riktig å skissere fremdriften og resultatene i en mobbesak slik:

Arbeidstilsynet ble kontaktet av to lærere ved en videregående skole i Agder med påstand om at de var blitt mobbet/utilbørlig behandlet av skoleledelsen. Vi fikk melding fra lege om samme forhold. Begge var sykemeldte og sterkt preget av situasjonen da de oppsøkte Arbeidstilsynet for første gang. De to lærerne var rundt 60 år, hadde arbeidet på skolen i ca. 25 år, hadde hele tiden vært kolleger i det samme miljøet og hadde opparbeidet seg solid kompetanse innen sine fagfelt.

Saken var tatt opp med skolens ledelse flere ganger, uten at noe ble gjort for å bedre situasjonen. Etter hvert dannet det seg grupper blant de ansatte som holdt med den ene eller andre part, og det utviklet seg til et dårlig miljø i avdelingen. Lærerne fikk deretter beskjed om at de skulle forflyttes fra sine stillinger og avdelinger med øyeblikkelig virkning. Melding om endringene av avdelingstilhørighet, kontorplass og fag- og timefordeling kom brått

og uten forvarsel. Arbeidstakerne opplevde forflytningen som et tap av sentrale verdier, som bl.a. sosial støtte fra kolleger og mulighet for faglig utvikling. Videre hadde forflytningen ført til økt arbeidsmengde, vanskeligere fysiske vilkår og krenkelse av verdigheten deres, med påfølgende sykmeldinger. De to lærerne ble som sykemeldte ikke fulgt opp.

Arbeidstilsynet kom, på bakgrunn av det som kom opp under tilsynet, frem til at de to lærerne etter hvert var blitt behandlet på en utilbørlig måte av virksomhetens ledelse (og av enkelte ansatte). Dette gjaldt for øvrig også enkelte andre ansatte. I tillegg hadde flere arbeidstakere og ledere opplevd en uheldig psykisk belastning som følge av konflikten. Det ble gitt flere pålegg, blant annet helt konkrete pålegg om tilrettelegging av arbeidet etter aml § 13 for de to lærerne. Etter klagesaksbehandling har påleggspunktene blitt gjennomført på en god måte som har ført begge lærerne tilbake til sine opprinnelige fag og arbeidsplasser. Dessuten er det startet en prosess på skolen ved hjelp av ekstern veileder som ser ut til å gi svært gode resultater i miljøet.

Denne type tilsyn tar lang tid og er svært arbeidskrevende. Likevel er saken et eksempel på at det er mulig å få til gode resultater også i vårt arbeid med vanskelig tilrettelegging og psykososiale saker. Saken har hatt en betydelig smitteeffekt i det videregående skolemiljøet (jf flere henvendelser/spørsmål til Arbeidstilsynet fra andre skoler).

Arbeidsinnvandring Norge har siden utvidelsen av EU i mai 2004, opplevd en økning i både i den individuelle arbeidsinnvandringen og i omfanget av utsendte arbeidstakere på oppdrag i Norge. For Arbeidstilsynet er det en høyt prioritert oppgave å bidra til å sikre at arbeidstakere fra de nye EU-landene får tilgang til et arbeidsmiljø og arbeidsvilkår som er i samsvar med norsk lov.

Med bakgrunn i fastsatt strategi og policy, har etatens oppfølging i form av tilsyn ute på arbeidsplassene vært høyt prioritert. Etaten støtter i økende grad på problemstillinger knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsvilkår for arbeidstakere fra de nye EU-landene. Dette gjelder særlig i bygg- og anleggsbransjen, hvor vi nå også har fått allmenngjøringsvedtak i deler av landet. Vi legger stor vekt på arbeidsmiljølovens krav i forhold til arbeidstid, arbeidskontrakter, grunnleggende sikkerhet og et samordnet HMS-arbeid på byggeplassene. Etter allmenngjøringsvedtakene for området rundt Oslofjorden og deretter for Hordaland, står virksomhetenes oppfølging av disse vedtakene sentralt i tilsynet med byggebransjen i de berørte regioner.



I tilsynet har vi etter hvert erfaringer fra ”alle varianter av arbeidsforhold”. Mens oppmerksomheten innledningsvis var stor på arbeidstakere som ble omfattet av overgangsordningen og utlendingslovens § 11 a, blir vi i økende grad stilt overfor problemstillinger knyttet til innleide og utsendte arbeidstakere. For etaten er dette betydelig mer krevende tilsyn, og hvor vi til dels opplever betydelige språkbarrierer samt vansker med få gjennomført de krav vi stiller. I en rekke tilfeller kreves det mer inngående granskning for å finne ut av hva slags status arbeidsforholdet har og hvem som er ansvarlig arbeidsgiver. I deler av tilsynet må vi derfor bruke mer ressurser enn før for å få virksomhetene til å følge opp arbeidsmiljølovens krav. I en del tilfeller avdekkes både grov arbeidsmiljøkriminalitet og økonomisk kriminalitet.

Arbeidstilsynet er gitt sanksjonsmuligheter kun etter Arbeidsmiljøloven. For tilsynet med bestemmelsene i Utledningsloven og Allmenngjøringsvedtakene, må avdekkede brudd på regelverket anmeldes til politiet. Arbeidstilsynet ser et sterkt behov for tettere dialog og samhandling med politiet, samt regelverksendringer som gjør at oppdragsgiver i større grad kan stilles til ansvar for at underleverandører følger lovens krav og at Arbeidstilsynet kan få hjemler til sanksjonsbruk for de lover etaten er gitt tilsynsoppgaver i.

For å gjøre regelverket rundt HMS, arbeidstakers rettigheter og lønns- og arbeidstakervilkår i Norge bedre kjent og søke å få mer bevissthet rundt dette, har vi oversatt kortfattede brosjyrer til de mest relevante språk samt rettet seminarer mot Polen og Litauen.

En region som har hatt særlige utfordringer mht. arbeidsinnvandring har vært Arbeidstilsynet Oslo:

Tilsynene er gjennomført som uanmeldte inspeksjoner mot i hovedsak mindre og mellomstore byggeprosjekter i Oslo, men også mot større byggeprosjekter som ny opera og Ullevål sykehus. De fleste av tilsynene er gjennomført ved bruk av norsk-polsk/russisk tolk for å sikre innhenting av mest mulig korrekte opplysninger. Flere av tilsynene er gjennomført med bakgrunn i henvendelser fra bransjen, fellesforbundet, El- og It-forbundet eller regionale verneombud.

Høsten 2005 ble det ført tilsyn med 28 virksomheter hvorav 16 virksomheter er norske med arbeidstakere fra Polen, Estland, Litauen eller Latvia og 12 virksomheter er fra landene Polen, Estland, Litauen eller Latvia. Enkelte av virksomhetene har det vært nødvendig å oppsøke flere ganger for å hente inn informasjon.

9 av tilsynene har ført til pålegg og/eller stans for brudd på sikkerhetsbestemmelser. Flere av virksomhetene er meldt til fylkesskattekontoret. Det er avdekket flere tilfeller av manglende innregistrering av utenlandske virksomheter og arbeidstakere i SFU.

Av de 16 norske virksomhetene ble:

- 7 virksomheter funnet i orden når det gjelder lønn og arbeidstid.
- 5 virksomheter er tilsendt brev for å få opplysninger om lønn / arbeidstid / kontrakter. Ved to av disse er det avdekket brudd på lønn og arbeidstidsbestemmelsene etter samtale med arbeidstakere.
- 1 av virksomhetene benyttet arbeidstakere uten oppholdstillatelse, og det ble avdekket brudd på arbeidstidsbestemmelsene.
- 1 av virksomhetene er anmeldt, og 2 vil bli anmeldt for brudd på allmenngjøringsforskriften, arbeidsmiljøloven og utlendingsloven.

Av de 12 utenlandske virksomhetene:

- 4 ble meldt til politiet for brudd på allmenngjøringsforskriften og arbeidsmiljøloven. (Polen, Estland, Litauen og Latvia)
- Ved 7 ble det etter samtale med arbeidstakere, funnet at allmenngjøringsforskriften brytes ved for lav timelønn 30 - 64 nkr/t. Vurderes meldt til Politiet. (Polen, Latvia)
- 1 virksomhet viste seg i å bestå av 7 enkeltmannsforetak.





Tilsynet med utenlandske virksomheter er krevende når det gjelder innhenting av dokumentasjon da den ofte befinner seg i virksomhetens hjemland. Skriftlige avtaler er ofte "tilpasset" norsk regelverk i tilfelle kontroll. Dette avdekkes i samtale med arbeidstakere eller i sum for regningsarbeid i kontrakt med oppdragsgiver. Oppdragsgivere kontrollerer ikke om lønn er i henhold til norsk regelverk, men legger ikke skjul på at det er billig arbeidskraft. De er kjent med at de ikke ansvarliggjøres. Timelønn i utenlandske virksomheter oppgis ofte inklusive diett, og den reelle lønnen er derfor lavere. Det er av utenlandske arbeidstakere opplyst til oss igjennom tolk og til utlendingsseksjonen at enkelte arbeidsgivere utbetaler lønn til konto for så å få betalt tilbake deler av lønnen kontant.

Å fremskaffe primærkildeinformasjon fra arbeidsgiver på morsmålet er så viktig at direktoratet nå arbeider med å få etablert tolkeavtaler.

AIFA-prosjektet, et forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere herunder dem fra ikke-vestlige land. Det er viktig at Arbeidstilsynet har god kunnskap om situasjonen for gruppen innvandrere og minoriteter, hvordan man best kan nå fram med etatens budskap og hvilke arbeidsformer som er egnet for tilsynet med virksomhetene mv. Utvalgte tema i prosjektet har vært medvirkning, arbeidsavtale, opplæring, ergonomi, tidspress og utilbørlige atferd/sårende bemerkninger (mobbing og trakassering). Prosjektet fikk i 2005 tildelt midler på kr. 70 000 fra UDI.

AIFA-prosjektet oppnådde gode resultater, særlig knyttet til formidling og bevisstgjøring utad. Vi har fått mye positiv respons både fra media,

samarbeidspartene og arbeidstakere som viser at AIFA-prosjektet for en stor del har nådd målene. Tilbakemeldingene viser at flere arbeidstakere, verneombud, arbeidsgivere, relevante samarbeidspartene og aktuelle aktører i arbeidslivet har blitt mer bevisst på tilrettelegging av opplæring og informasjon til alle ansatte for å redusere/hindre fysiske og psykiske helseskader. Vi har fått tilbakemelding om at rapport/resultatene fra AIFA-prosjektet var behandlet/diskutert i AMU/HMS-avdelinger som grunnlag for HMS-arbeid i flere organisasjoner som for eksempel Sosial- og Helsedirektoratet og Ullevål sykehus.

Tilsynsmetoden brukt i prosjektet har fungert som veiviser og hjelpemidler for flere andre offentlige organisasjoner i møte med minoritetspråklige.

Stopp støyen

Europeisk arbeidsmiljøuke 2005 omhandler støy på arbeidsplassen, dens konsekvenser og hvordan skader og sykdom kan forebygges. Uken ble gjennomført som en bredt anlagt informasjons- og tilsynskampanje, i samarbeid med LO, NHO og Norsk forening mot støy. Støy på arbeidsplassen fører til alvorlige helseskader. Norsk statistikk viser at 7 % av arbeidstakerne utsettes for sterk støy i mer enn halve arbeidstiden, i noen bransjer er andelen over 20 %. Målet for informasjonsvirksomheten var å skape oppmerksomhet om støy i arbeidslivet som årsak til alvorlige helseskader. Informasjon om kampanjen fikk en utstrakt spredning, vi har registrert i underkant av 200 presseklipp. Visningstall på etatens nettsider om kampanjen og informasjonsmateriellet viser i underkant av 25.000 treff. Informasjonsmateriellet tilpasset målgruppene ble i



første rekke distribuert direkte ved tilsyn, seminarer, konferanser etc.

Det ble gjennomført 640 tilsyn i en rekke bransjer, blant annet bygg og anlegg, næringsmiddelindustrien, verkstedindustrien, barnehager og telefonsalg/-service. Resultatene viste at over 40 % eller nærmere 14 000 av arbeidstakerne i de virksomhetene Arbeidstilsynet har kontrollert utsettes for forstyrrende og slitsom støy på jobb. Blant dem som er plaget av støy topper de ansatte i telefonsalg/-service statistikken med hele 91 %, tett fulgt av de barnehageansatte der 3 av 4 plages av støy. Drøyt 11 000 ansatte utsettes for støy som kan skade hørselen. Et positivt funn etter denne kampanjen var at 70 % av alle besøkte virksomheter har gjennomført tiltak som har gitt redusert støyeksposering.

Kampanjen har entydig vist at arbeidsrelatert støy er et alvorlig helseproblem, men også at det gis muligheter for å begrense støyskader. Det krever fortsatt systematisk innsats i virksomhetene og at arbeidsgiverne tar problemet på alvor.

Ergonomiske forhold

De siste årene har Arbeidstilsynet særlig prioritert tilsynsinnsatser og virkemidler rettet mot de arbeidsplassene og yrkene hvor arbeidstakerne har stor risiko for muskel- og skjelettlidelser som følge av kombinasjonen av fysisk tunge og/eller ensidige arbeidsstillinger samt økt tidspress og krav til tempo og ytelse. Den helsemessige belastningen ved tunge løft, uheldige eller ensidige arbeidsstillinger blir vesentlig større når tempoet skrur opp. Det har vært et klart mål for tilsynet de siste årene å få vridt en større del av tilsynsressursene mot ergonomiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøproblemer, slik at disse temaene blir dekket i en vesentlig andel av tilsynet og overfor arbeidslivet mer generelt enn tidligere.

Våre store kampanjer "God vakt" og "Rett hjem" viser med tyngde hvordan ergonomiske og organisatoriske arbeidsmiljøproblemer er blitt prioritert. Ergonomiske og organisatoriske arbeidsmiljøproblemer har også stått sentralt i tilsynet med frisorer.

God vakt Etaten har ført tilsyn med ca 75% av alle sykehus og helseforetak i Norge. Dette er virksomheter som sysselsetter om lag 75.000 ansatte. Alle sykehus som har fått varsel om pålegg har rent faktisk fått krav/pålegg i etterkant. Påleggsfrekvensen i forhold til besøkte virksomheter er derfor 100 %. Vi er svært fornøyd med omfanget av innhentede funn (faktum) og det grunnlaget som faktum har gitt oss for å utarbeide relevante pålegg.

Det er vanskelig å vurdere helseeffekten av God

vakt i den faser kampanjen nå står i. I forkant av kampanjen (august 2004) gjennomførte Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) en "nullpunktsundersøkelse" for Arbeidstilsynet blant ansatte i sykehusene. Mange av de funn som fremkom i den undersøkelsen er blitt bekreftet gjennom våre tilsyn. Vi har gitt mange pålegg og skapt stor aktivitet i sykehusene. Vi mener derfor med stor grad av sikkerhet at vi er godt i gang med positive endringer i sykehusene. Helseeffekten for de ansatte bør vurderes på et senere tidspunkt, for eksempel gjennom en ny ekstern undersøkelse om 2-3 år. De pålegg vi gir er av en slik karakter at de vil gi effekt over tid.

Det har vært et løpende samarbeid med Helsetilsynet sentralt med tanke på å gjennomføre samordnede tilsyn med smittefare i sykehusene. Det har vært avholdt en rekke møter for å klargjøre grunnlaget (faglig og juridisk) for et slik samarbeid. Pr i dag er det vedtatt at vi fortsetter samarbeidet med sikte på å gjennomføre felles tilsyn høsten 2006.

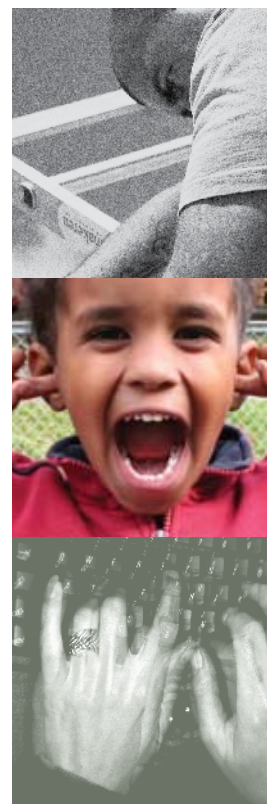
Det er også slik at det er noe variasjon i påleggspraksisen i God vakt. Prosjektet har ikke lyktes godt nok med å ha en nær dialog mellom regionene når pålegg skal skrives. I kampanjeveiledningen legges det opp til nær dialog mellom våre regioner. Dette har dessverre ikke fungert, antakelig på grunn av hvordan arbeidet i regionene er organisert og på grunn av stor arbeidsmengde hos inspektørene

Det er også grunn til å tro at vår satsning i sykehusene har hatt "smitteeffekt" over på de sykehusene som ikke er besøkt og på andre virksomheter som gjennom media og andre omtaler er blitt oppmerksom på vår aktivitet. De umiddelbare resultater ser vi i tydelig økt HMS-aktivitet!

Rett hjem Prosjektgruppen har arbeidet med en rapport om resultater og erfaringer fra de to første tilsynsrundene i hjemmetjenesten i henholdsvis 2003 og 2004. Rapporten skal ferdigstilles 2006 og distribueres til alle kommunene med informasjon om Arbeidstilsynets planer for videre oppfølging av hjemmetjenesten i 2007.

Prosjektleder har deltatt i styringsgruppen i trepartssamarbeidet for utarbeiding av et veiledningsverktøy for utvikling av arbeidsmiljø i hjemmetjenesten. Prosjektet er finansiert av Sosial- og helsedirektoratet. Veiledningsverktøyet skal være ferdig innen sommeren 2006 og skal blant annet distribueres til målgruppene i Arbeidstilsynets oppfølgings-tilsyn i hjemmetjenesten første halvår 2007.

Gjennom foredrag og oppslag i presse og fagblader er det blitt informert om forholdene i hjemmetjenesten og resultater av kampanjen.



Samarbeid med andre etater

Tilsynene innenfor arbeidsinnvandring har bidratt til å synliggjøre at dagens regelverk er lite hensiktsmessig i forhold til å motvirke sosial dumping. Dette fordi det retter seg mot arbeidsgiver og ikke oppdragsgiver, som er den som i de fleste tilfellene sitter igjen med fortjenesten. Derfor har man styrket samarbeidet med Fellesforbundet/LO og med andre etater som fylkesskattekontor og politi.

Det er etablert kontakt med tilstøtende etater på dette området, og det er nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra Utlendingsdirektoratet, Politidirektoratet og Arbeidstilsynet. Gruppens mandat er å bidra til generell informasjonsutveksling mellom etatene, avklare rollefordeling mellom Arbeidstilsynet og utlendingsmyndighetene, kartlegge og etablere samarbeidsrutiner, identifisere uløste problemstillinger samt arbeide for felles regelverksforståelse. Arbeidstilsynet er representert også på vegne av Petroleumstilsynet, og det er etablert god kontakt mellom Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet også i forhold til arbeidet med arbeidsinnvandring.

Grove brudd på arbeidsmiljøloven skal anmeldes til politiet. Det oppleves som et problem i etaten at politidistriktene ikke prioriterer å forfølge disse sakene i stor nok grad. Det arbeides aktivt og på ulike måter med å finne metoder for å forankre sakene og informere om sakene overfor det enkelte politidistrikt før selve saken oversendes, for dermed å gi politiet et godt grunnlag for å skrive påtale. Utmålt straff synes i mange tilfelle lav. Dette begrunnes blant annet med ressursmangel og den store omorganiseringen i politiet de senere år.

Det er særlig i forhold til arbeidsinnvandring og ulykkesgranskning at behovet for samarbeid med politiet er stort. Enkelte regioner har samarbeid med politiet i regionen gjennom faste samarbeidsmøter, opplæringsdager og samarbeid i forhold til enkeltsaker. Dette samarbeidet har vist seg svært viktig i forhold til vårt arbeid med ulykkesgranskning og arbeidsinnvandring.

Lokalt er det i mange regioner etablert kontakter og godt samarbeid med politiet, skatteetaten og tolletaten. Blant annet er det i Oslo opprettet en arbeidsgruppe hvor representanter fra Oslo Politidistrikt finans-/miljøkrim, utlendingsseksjonen og Oslo Fylkesskattekontor deltar i tillegg til Arbeidstilsynet. Hensikten med gruppen er å orientere hverandre og drøfte oppfølging av uregelmessigheter avdekket under gjennomførte tilsyn.

Arbeidstilsynet har inngått ny rammeavtale om samarbeid med Petroleumstilsynet i 2005.

Det er også inngått ny midlertidig avtale med Statens vegvesen om kontroller av arbeidstid for sjåfører.

Arbeidstilsynets koordineringsrolle Arbeidstilsynet ble ved Kongelig resolusjon i 2004 tillagt rollen som koordinerende etat for virksomhetsrettet HMS-tilsyn. Hvordan etaten skal oppfylle intensjonen i den kongelige resolusjonen har vært diskutert i Direktørgruppen (direktørene i HMS-tilsynene) og tilsvarende Tilsynsgruppen.

Det har vært sentralt å styrke det lokale samarbeidet. Et felles møte med lokale koordinatører er gjennomført. Alle regioner har gjennomført fylkesvise koordineringssamlinger. Oppmøtet fra alle etater har vært bra. Siste fase var et felles seminar, gjennomført av tilsynsgruppen, hvor tema var koordineringsrollen og hvordan det sentrale og lokale nivået kunne samspille for å oppnå intensjonen i den kongelige resolusjonen.

Disse aktivitetene skal fortsette i 2006. Vi legger til grunn at etableringen i 2005 vil kunne gi en større samordningsgevinst i 2006.



Produktivitetsperspektivet



I 2005 brukte etaten 4 823 ukeverk til tilsynsaktiviteter rettet mot virksomhetene. Etaten gjennomførte 9 757 tilsyn i virksomheter. Tilsvarende tall for 2004 var 5 218 ukeverk til tilsynsaktiviteter og 13 252 tilsyn. Dette gir en nedgang i ukeverk til kjernevirksomheten på 8 % og en nedgang i antall tilsyn på om lag 35 %.

Tilsynsvolum og årsakssammenhenger

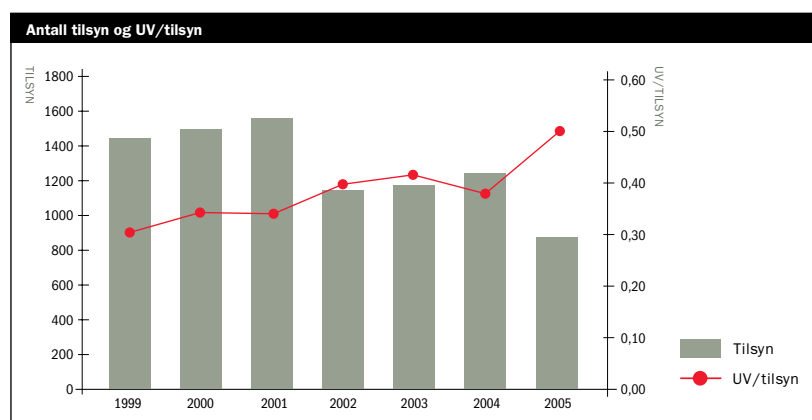
Det er en relativt stor nedgang i antall tilsyn, jf. avsnittet om resultatperspektivet. Nedgangen faller sammen med en oppgang i antall ukeverk per tilsyn. I hovedsak vil vi peke på disse årsakssammenhengene:

- Omstillingen tar tid og er ressurskrevende. Særlig pekes på det faktum at man i en fase med høy intern turnover oftere må ut to ansatte på tilsyn på grunn av opplæringsbehovet, en helt nødvendig investering i fremtidig kompetanse.
- Hvert enkelt tilsyn fordrer større ressursbruk fordi man vier en større andel av tilsynet til organisatorisk, ergonomisk og psykososial problematikk, samtidig som man har søkt å være både en veiviser og premissgiver. Undersøkelsen av "bakenforliggende årsaker" er ressurskrevende.
- For å sikre enhetlighet er det gradvis mer vanlig å møte med to inspektører på tilsyn.
- Vi har hatt en økning i antall tilsyn i store virksomheter på 28 %. Mye av årsaken til denne utviklingen ligger i gjennomføringen av de større kampanjene, som bla. "God vakt".
- Flere av tilsynene blir mer komplekse, derfor fordrer disse en del mer forarbeid. En form for forarbeid er postalt tilsyn, hvor virksomheter

blir spurt om status på ulike HMS-områder uavhengig om de er valgt som tilsynsobjekt. Disse postale tilsyn kommer i tillegg til de ordinære registrerte tilsyn.

Enkelte av årsakssammenhengene som er beskrevet over har sin bakgrunn i tildelingsbrevet 2005, andre er kvalitative valg etaten har gjort som del av sin premissgiverrolle eller som del av sin operasjonisering av styringssignalene.

Etaten har brukt ekstra ressurser på prioriterte kompetansetiltak som understøtter den nye organisasjonsmodellen; prosjektopplæring og oppbygging



av kompetansenettverk. Disse tiltakene har tatt tilsynsressurser da de har vært direkte rettet mot inspiserende personell.

Reaksjonsbruk - virkemidler



Gjennomsnittelig reaksjonsprosent var i 2005 på ca. 40% mot ca. 44% i 2004. 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.

Fordi man arbeider etter å risikobasere tilsyn, er de aller fleste tilsyn ført innen industri og bygg og anlegg, hvor også svært mange ulykker skjer. De fleste stengningene er parallelt med dette utført innen bygg og anlegg. Etaten utførte 1626 stansninger (19% oppgang fra 2004), og 1175 av disse var utført innen bygg og anlegg. I denne bransjen har vi opprettholdt stengningsprosenten, til tross for at det er gjennomført ca. 1000 færre tilsyn sammenliknet med 2004. Dette sannsynliggjør at det i bygg- og anleggsbransjen er økt overhengende fare for liv og helse, men kan også ha sammenheng med økt vilje i etaten til å benytte stansninger som virkemiddel.

Det var 57 politianmeldelser i 2005, mot 16 året før. Dette representerer en vesentlig økning. Samme bransje utpeker seg, og vi vil peke på samme årsaksvariabel.

Samlet sett ga Arbeidstilsynet 7689 varsler om pålegg mot 12089 i 2004, en nedgang på 57 %. En tentativ tolkning er at nedgangen er en parallell til nedgangen i antall tilsyn, men den store oppgangen i antallet strengere reaksjoner som stengning og politianmeldelser, kan forklare en del her.

I tillegg er det slik at dette sannsynligvis også har sammenheng med et økt fokus på å få god dialog med virksomhetene. En tentativ konklusjon er også at virksomhetene i større grad enn før responderer på milde former for reaksjoner fordi de har bedre kunnskap om prosesser og hvordan de skal svare på disse.



Brukerperspektivet



Prinsipper for informasjon og samfunnskontakt Etatens informasjon skal være brukerrettet, korrekt og utformet på en slik måte at den tilfredsstillende brukerens behov. Den skal uttrykke myndighetenes krav på en slik måte at de blir forstått av brukerne og være tilgjengelig i en form brukeren finner hensiktsmessig. Det skal være kommunikasjon mellom etat og bruker ved at informasjon går begge veier. Det skal utøves en aktiv plikt- og rettighetsinformasjon ved utøvelse av tilsyn og i forbindelse med tiltak som iverksettes på bakgrunn av gjeldende regelverk.

Inspektørene har en krevende oppgave ute i virksomhetene, de skal både stille lovkrav og samtidig skape en dialog rundt det virksomheten har av utfordringer på en slik måte at virksomhetene både får nødvendig kunnskap og motivasjon for selv å få helse-, miljø- og sikkerhetstankegangen inn i daglige driftsrutiner.

Innenfor et brukerperspektiv er det derfor naturlig å peke på ulike innsatsfaktorer i Arbeidstilsynets organisasjon i 2005. Bedrifter, ansatte og offentligheten har hatt tilgang på et sett av verktøy for å få veiledning og oppfølging både med hensyn til konkrete spørsmål og arbeidsmiljøspørsmål av mer generisk art. Arbeidstilsynet utnytter tekniske muligheter for å tilrettelegge informasjon og veiledning, spesielt mot virksomheter som ikke nås gjennom ordinært tilsyn.

Ring oss - Arbeidstilsynets sentrale svartjeneste tlf 815 48 222 Arbeidstilsynets svartjeneste er en profesjonell tjeneste som svarer på spørsmål om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, om

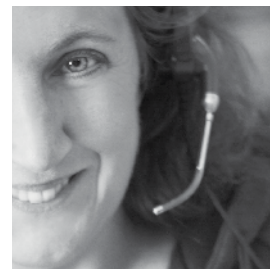
arbeidsavtaler, arbeidstid, ferie, oppsigelse, kjemisk helsefare, ergonomi, kraner, maskiner, verneombud, mobbing, røyking på arbeidsplassen og mye annet. Tjenesten besvarte 61.000 telefoner i 2005.

Hvem kontakter svartjenesten og hva spør de om?

Arbeidstaker	62%
Arbeidsgiver	18%
Tillitsvalgt/verneombud/annet	20%

Vanligvis er det altså flest arbeidstakere som kontakter Svartjenesten. Men når det gjelder barn og ungdom er det flest arbeidsgivere som ringer, 40 %. Det er også en høy andel av familie, gjerne foreldre som ringer, 34 %. Sommeren bar preg av at mange ungdommer hadde sommerjobb. Etter sommeren flyttet fokuset over mot arbeidstid.

Det har vist seg at folk spør om noenlunde det samme hvert år, og det har ikke vært noen særlige variasjoner i fordelingen av henvendelser etter tema siden vi begynte å føre statistikk i 2000. Hovedvekten av henvendelser etter tema i arbeids-



miljøloven er; Arbeidstid (14%), lønn (16%) og oppsigelser (17%). Svartjenesten mottar en del telefoner om ferieloven og våre forskrifter.

I forbindelse med allmenngjøring av tariffavtaler, har vi gjort registreringer på henvendelser som dreier seg om utenlandske arbeidstakere. Her er det også langt flere arbeidsgivere (57%) som kontakter oss enn arbeidstakere (38%). Det spørres mest om ansettelsesforhold og arbeidstillatelse, om lønn og sikkerhet.

Om lag 1 500 henvendelser dreier seg om mobbing som hovedtema. Det er oftest en av de involverte i konflikten som kontakter oss. Av disse var halvparten arbeidstakere. En høy andel (12%) var venner og familie. Langt de fleste mente at arbeidsgiver var involvert i konflikten (71%). I mange av tilfellene var det oppsigelse (18%) og sykemelding (56%) inne i bildet.

Svartjenestens statistikk viser at en forholdsvis beskjeden andel av våre henvendelser dreier seg om etatens satsningsområder. Til sammen tilsvarer denne andelen under 20% av våre telefoniske henvendelser.

I løpet av 2005 har Svartjenesten hatt en løpende brukerundersøkelse på våre nettsider. Resultatene fra undersøkelsen er positive:

- 87% mente de fikk svar på det de lurte på.
- 85% ville ha brukt Svartjenesten igjen.
- 88% vil anbefale Svartjenesten til andre.

e-post til svartjenesten@arbeidstilsynet.no

Antall e-post har vært jevnt stigende, i 2005 besvarte vi 7 714 henvendelser. I sine svar bruker svartjenesten i stor grad lenker til regelverket og veiledningen som finnes på vår hjemmeside, klipper fra presedenssaker og veileder publikum til å hente opplysninger på våre nettsider. Dette gir økt kompetanse hos publikum, noe som på sikt igjen vil medvirke til bedring av arbeidsmiljøet i virksomhetene.

Informasjon fra Arbeidstilsynet på våre Internettsider

www.arbeidstilsynet.no Vårt mål er at publikum skal finne svar på sine spørsmål innenfor hele spekteret av arbeidslivet på våre nettsider. Vi formidler informasjon om regelverket som etaten forvalter og oppdateres jevnlig med nyheter, artikler om HMS, faktasider om sentrale arbeidsmiljøfaktorer, plikter og rettigheter osv. Relevant informasjon om etatens kampanjer, aksjoner øvrige løpende nyheter legges ut fortløpende.

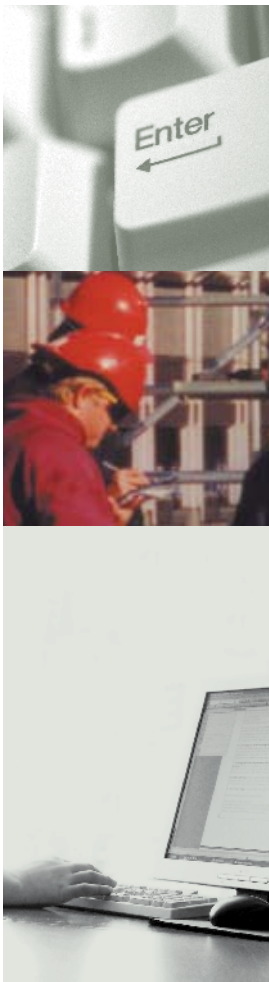
Nettstedet er en sentral kanal mot brukerne. Besøktallene fortsetter å stige: Besøket for 2005 anslås til 913 000. Til sammenlikning var det totale besøket for 2004 697 000. Antall nyhetsabonnenter stiger også. Fra om lag 3 600 ved utgangen av 2004 til 4 800 per februar 2006.

Vi har utarbeidet flere interaktive muligheter for tilbakemelding - "Si oss hva du mener". Dette er "permanente undersøkelser" der vi kan hente ut svarene når som helst det er behov for det. Elektronisk skjema for tilbakemelding på fagbladet Arbeidervern ble publisert i 2004, og i 2005 har tilsvarende muligheter kommet for tilbakemelding på kontakt med Svartjenesten og for innspill om selve nettsiden. Dette er "permanente undersøkelser". Resultatene viderefremmes "eieren" av tjenesten, for eksempel Arbeiderverns redaktør og ledelsen i Svartjenesten.

www.spor-oss.no "Spør Oss" er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Brønnøysundregisteret, Trygdeetaten og Statistisk Sentralbyrå. Nettsiden gir enkel tilgang på spørsmål om det å starte og drive egen bedrift. Tjenesten finnes både på nett og på papir. Den ble relansert i ny design våren 2005. "Spør oss" ga om lag 1,1 millioner svar i 2005 - over 3 000 hver eneste dag.

www.regelhjelp.no Nettstedet er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet og SFT, Mattilsynet, Næringslivets Sikkerhetsorganisasjon (NSO) og DSB. Nettstedet bygger på ideen om at den enkelte skal kunne finne de reglene som gjelder for den type virksomhet som vedkommende arbeider i. De aktuelle kravene skal presenteres på en lettfattelig og lesbar måte, samtidig som kravene er juridisk holdbare. Ti bransjer var lagt inn per 31. desember 2005.

www.arbeidsplassen.no Arbeidstilsynet deltar i informasjonsarbeidet om arbeidsmiljø knyttet til Det europeiske arbeidsmiljøorganet i Bilbao. Nettstedet gir informasjon innhentet gjennom det norske nettverket for arbeidsmiljø hvor myndighetene samvirker med institusjoner, organisasjoner og partene i arbeidslivet. Arbeidstilsynet drifter nettstedet som inngår i det europeiske samarbeidet i tilknytning til nettstedet *www.osha.eu.int.*, og norsk deltakelse i Europeisk arbeidsmiljøuke. I 2005 ble nettstedet oppgradert til en forbedret versjon hvor man benytter standarder og internasjonale retningslinjer for tilgjengelighet.



Arbeidervern - fagbladet om arbeidsmiljø

Arbeidervern følger arbeidslivet på pulsen og bringer aktuelt stoff omkring arbeid og helse, jus i arbeidslivet, arbeidslivsforskning og artikler omkring medmenneskelige forhold og samarbeidsformer innen vårt varierende næringsliv.

Arbeidervern er et seriøst og troverdig blad, mener hele 96 prosent av bladets lesere. Det viser en leserundersøkelse nylig foretatt av MMI. 84 prosent av leserne synes bladet har mange artikler det er nyttig å lese og mener det er viktig at det utgis av Arbeidstilsynet. Undersøkelsen viser at bladet har stabile og lojale lesere. Flest lesere har bladet blant ledelsen og verneombudene. Fagartikler og spalter om arbeid og helse leses mest. 73 prosent av leserne finner ofte eller av og til stoff om sin egen bransje i bladet. Størst interesse er det for stoff omkring mellommenneskelige forhold på arbeidsplassen og om omstilling.

Opplagstallet på Arbeidervern har i 2005 i snitt vært på 12000 eksemplarer, hvorav drøyt 8000 går til betalende abonnenter, 1000 eksemplarer går til leger som melder arbeidsrelaterte sykdommer. Det ble produsert 6 utgaver i året. Abonnements- og annonseinntektene dekker kostnader til drift, produksjon og distribusjon av fagbladet, Arbeidervern markedsføres gjennom flere kanaler i etatens nettverk, bl.a. vår godt besøkte hjemmeside på Internett. Vi får 100-150 henvendelser i året fra interesserte som ønsker tilsendt prøvenummer av bladet.

Lov- og regelverk - Juridisk endringsarbeid

Gode og tydelige lovhjemler skaper et bedre offentlig rom for å kunne ivareta arbeidsmiljøfaktorer.

Etaten har vært en viktig bidragsyter i mht. å forberede og informere om ny arbeidsmiljølov. Det er lagt ned et betydelig arbeid med å utarbeide en opplæringspakke bestående av omtale av de forskjellige kapitler i arbeidsmiljøloven, med henvisning til lovens forarbeider og lovspeil som viser sammenhengen mellom gammel og ny lov.

Opplæringspakken har fått meget god mottakelse og har vært benyttet både i forbindelse med opplæringen av etatens egne ansatte og ved kurs for arbeidstakerorganisasjoner, bransjeforeninger, mv. Det ovennevnte lovspeilet har vært etterspurt av flere aktører innenfor arbeidsrett/arbeidsmiljø, herunder arbeidsgiverorganisasjoner og firmaer for nettbaserte søkertjenester. I samarbeid med Arbeids- og inkluderingsdepartementet har etaten også utarbeidet en kortfattet brosjyre som omhandler de viktigste endringene i arbeidsmiljøloven.

Regelforenklingsprosjektet Prosjektet for regelverksforenkling var et omfattende, komplisert og svært arbeidskrevende prosjekt, etablert i 2002. Ved årsskiftet 2004/2005 ble det avgitt en statusrapport fra arbeidet. Ny rapport om prosjektet, herunder bakgrunn og formålet med prosjektet, arbeidsprosessen, forskriftsstrukturen, problemstillinger, gjenstående arbeid etc. ble i mars avlevert til Arbeids- og sosialdepartementet, etter anmodning.

På bakgrunn av den statusrapporten som ble avgitt ved årsskiftet 2004/05 skulle Justisdepartementet og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) vurdere om prosjektet skulle videreføres. En slik avklaring kom ikke før senhøstes 2005. Konklusjonen var at man ikke ønsket at DSB skulle delta videre i prosjektet. På bakgrunn av denne konklusjonen avholdt departementet et møte i november med partene, hvor det ble gitt støtte til gjennomføringen av forenklingprosjektet på arbeidsmiljølovens område. Departementet vil komme tilbake med nærmere føringer for prosjektets gjennomføring.

Internasjonalt regelverksarbeid Når det gjelder det internasjonale samarbeidet, har etaten deltatt i flere forum innenfor EU/EØS samarbeidet for å ivareta norske interesser. Særlig kan det nevnes at etaten har deltatt i EFTAs gruppe for arbeidsrett og arbeidsmiljø. Videre har man bidratt i nordisk, nå nordisk-baltisk EU koordineringsgruppe/informasjonsgruppe.

Det er lagt ned mye arbeid i forbindelse med regelverket omkring EU-utvidelsen og ivaretagelsen av norske interesser. Det har også medgått mye tid til etatens nye tilsynsoppgaver i tilknytning til arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrere og oppfølging av allmenngjorte tariffavtaler. Arbeidet har bl.a. bestått i rådgivning i forbindelse med de vedtatte allmenngjøringsforskrifter og avklaringer med hensyn til lovforståelse og policy. Videre har det foregått et utstrakt samarbeid med UDI, partene i arbeidslivet og Petroleumstilsynet, bl.a gjennom foredrags- og møtevirksomhet.

Av andre arbeidsoppgaver knyttet til regelverk innen EU/EØS-området, kan nevnes omfattende rapportering til EU-kommisjonen om implementeringen av utsendingsdirektivet i norsk rett.



Arbeid med forskrifter Nedenstående tabell oppsummerer forskriftsarbeidet i 2005.

I tillegg har Arbeidstilsynet satt i gang et større arbeid med revisjon av byggherreforskriften.

Oppsummering av forskriftsarbeidet i 2005		
Nye forskrifter	Forskrifter med fastsatte endringer	Opphevede forskrifter
1. Bergarbeid	1. Forskrift om asbest	1. YL-forskriften
2. Vern mot mekanisk vibrasjoner	2. Forskrift om løselige seksverdige kromater i sement	2. Forskrift om cyanider
3. Arbeidstid for sjåfører (fellesforskrift med vegvesenet med hjemmel i vegtrafikkloven)	3. Forskrift om klassifisering og merking av farlige kjemikalier	3. Forskrift om narkosegasser
	4. Kjemikalieforskriften	4. Forskrift om bergarbeid av 1997
	5. Stoffkartotekforskriften	5. Forskrift om EØS-godkjenning av traktorer
	6. Storulykkesforskriften	
	7. Maskinforskriften	
	8. Traktorforskriften	
	9. Byggherreforskriften (ID-kort og oversiktslister)	

Arbeidstilsynets publikasjoner I tillegg til det rene regelverket; utgir vi en rekke andre publikasjoner. Særtrykk av disse kan bestilles via nettstedet. Det meste av materialet er også tilgjengelig for gratis nedlasting fra våre nettsider. Totalt dreier det seg om 170-200 publikasjoner bestående av forskrifter, veiledninger, brosjyrer, skjemaer og faktaark.

Der man finner det formålstjenlig og nødvendig grunnet brukergruppene, er publikasjoner oversatt til utenlandske språk. Brosjyren "Arbeidsmiljøloven for alle" gir en enkel innføring i sentrale bestemmelser og rettigheter. Denne ble oversatt til polsk, estisk, latvisk, litauisk, engelsk og vil også bli utgitt på nordsamisk i løpet av første kvartal 2006.

Arbeidstilsynets mal for standard arbeidsavtale oppfyller lovens krav til arbeidskontrakter. Siden denne er viktig for den enkelte arbeidstaker, ble den oversatt til både sørsamisk og lulesamisk i tillegg til nordsamisk.

Lønnsgarantiordningen

Lønnsgarantisaker behandlet på en rettsikker og effektiv måte har betydning for arbeidstakeres ve og vel. Antallet saker er konjunkturutsatt og varierer fra år til år. Arbeidet med sakene er organisert i en lønnsgarantisaksjon, som har en filial i Vardø. Det er vedtatt at ordningen skal overføres til Ny arbeids- og velferdsordning (NAV) fra og med januar 2007.

Annet halvår 2005 ble det etablert et prosjekt for å planlegge og gjennomføre nødvendige aktiviteter knyttet til både forenklinger i regelverket, bedre brukerservice og flyttingen til NAV, noe som har krevd relativt store ressurser. Nevnte forhold er noen av flere årsaker til at svartid og restansesituasjonen ikke er tilfresstillende, til tross for nedgang i sakstilfang.

Antall saker og saksbehandling Lønnsgarantisaksjonen fikk inn 1 691 nye saker i 2005, en reduksjon på 9,5 % fra i fjor. I tillegg til skriftlig søknadsbehandling innebærer også lønnsgarantiarbeidet muntlig informasjon og veiledning om garantiordningen til bl.a. arbeidstakere, bobestyrere og tingretter. Det blir vektlagt å yte god service til brukerne, vi skal holde det vi lover, og tilpasse informasjonen i forhold til den enkeltes behov.

Det har vært ansett som en realistisk målsetting at gjennomsnittlig saksbehandlingstid ikke skulle overskride fire måneder. Resultatene fra oktober 2005 er at 35 % av kravene er utbetalt innen 12 uker. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i perioden var 14 uker.

Restansene, dvs. ubesvarte journalposter var lavere ved årsskiftet enn året før, 926 mot 1162. Det er satt inn ekstra ressurser for å få avsluttet gamle saker, noe som er en fordel ved overføring til NAV.

Kontroll av saker hvor det er delegert ett-trinns saksbehandling ble gjennomført iht fastlagte rutiner. Det ble foretatt en gjennomgang av 59 lønnsgarantisaker hvor saksbehandler har hatt delegert avgjørelsesmyndighet. Sakene som er kontrollert er tilfeldig valgt, og 4,7 mill. kroner er utbetalt ut fra ett-trinns saksbehandling. Det er ikke påvist at det er utbetalt for mye i noen av sakene.

Utbetalinger og inntekter Tall fra konkursregisteret i Brønnøysund viste en nedgang i antall åpnete konkurser på landsbasis på 18 %, og det gis uttrykk for at man igjen er nede på det som anses som et normalnivå.

Det ble utbetalt 425 millioner kroner fra lønnsgarantiordningen, en nedgang på 78 mill. kroner. Staten mottok 178 mill. kroner i dividendeinntekter, en økning på 27 millioner fra 2004. Ved lovendring som trådte i kraft 1. januar 2005 ble maksimal dekning fra lønnsgarantien redusert fra 3G til 2G. Nedgangen i utbetalinger utgjorde 3,4 mill. kroner. Den første registreringen ble gjort i juni, og effekten har således gjort seg gjeldende i syv måneder.



Medarbeiderperspektivet



Gjennom 2005 har det blitt stilt store krav til etatens medarbeidere når det gjelder omstillingsvilje og kompetanseoverføring. Arbeidet med personaloverflytting og organisasjonsutvikling var krevende, og vil fortsette med tyngde inn i 2006.

Etaten har gradvis fått en beslutningsstruktur med styrket tyngdepunkt i Trondheim. De etablerte overgangsordninger i etatens ledelse ble avsluttet 31. desember 2005. Samtlige avdelinger i direktoratets avsnitt i Oslo ble fra denne datoen forankret under Direktoratets ledelse i Trondheim. Ny direktør har arbeidet med oppbygging av det nye direktoratet i Trondheim.

I 2005 har det skjedd en reell reduksjon av antall ansatte i direktoratet i Oslo. Nedbyggingen er i stadig prosess og vil fortsette ut 2006. Samtidig har det skjedd en oppbygging i Trondheim. Det er 13 ansatte eller 12 % som har flyttet fra Direktoratet i Oslo til Direktoratet i Trondheim. Det er 41 ansatte eller 37 % som har flyttet fra Direktoratet i Oslo til en region.

Direktoratet i Trondheim er organisert i 5 avdelinger, mot det tidligere direktoratets 10 seksjoner. Den fysiske utformingen av lokalene er gjort i samarbeid med KUNNEarbeidsplassen – Sintef - i Trondheim, med mål om å fremme godt arbeidsmiljø og høy grad av kunnskapsdeling.

Ansettelse, karriereplanlegging, omstillingsseminar og flytteavtaler for etatens ansatte er utført i tett samråd med de tillitsvalgte. Omstillingen og de statlige virkemidlene i forbindelse med flytting er gjennomført innenfor gitte rammer.

Kontakten med Moderniseringsdepartementet har vært løpende. Foruten omstillingsprosessen og løpende arbeid er det innenfor personalavdelingen gjennomført et AKAN seminar for de regionale AKAN-kontaktene.

Etaten har en livsfasepolitikk der man gjennom medarbeidersamtalen identifiserer om ansatte trenger spesiell tilrettelegging av arbeidsplassen/situasjonen for en periode. Det er videre samarbeidet med Senter for seniorplanlegging i forbindelse med seniorpolitikken.

Etaten legger vekt på at likestillingsarbeidet skal være en integrert del av det samlede rekrutteringsarbeidet. Det er en god balanse mellom kjønnene i lederstillinger: Av våre 7 regiondirektører, er 4 kvinner. I ledergruppen i direktoratet er 2 av 5 ledere kvinner.

Det samlede sykefraværet i etaten var på 6,5%, fordelt med et langtidsfravær på 4,1% og korttidsfravær på 2,4%.

Arbeidstilsynets totale tall for turnover er 14,5%. Korrigert for naturlig avgang (uførhet, alderspensjon og død) er tallet 10,3%. Tilsvarende tall for Direktoratet er 23,9%. Korrigert for naturlig avgang er tallet 22%. Dette er et tall som gjenspeiler den omstillingsprosessen etaten er og har vært inne i.



Lærings- og utviklingsperspektivet

Det ble i januar 2005 utarbeidet forslag til kompetanseplan for etaten for perioden 2005-06. Dette som et utgangspunkt for arbeidet med kompetanseutvikling i toårsperioden. Etaten har blant annet arbeidet på følgende områder:

- Etablert fire kompetansenettverk for etatens hovedsatsingsområder
- Gjennomført en runde med grunnopplæring for nytilsatte.
- Gjennomført prosjektmedarbeideropplæring i regi av Høyskolen i Hedmark. Ca 120 av etatens ansatte deltok. Opplæringen fortsetter for de øvrige av etatens ansatte i 2006.
- Startet kompetanseutvikling for kontortilsatte i regionene, da de som følge av omorganiseringen får endrede arbeidsoppgaver. Programmet skal kvalifisere deltakerne til å bli enten prosjektsekretær eller inspektør.
- Ledet arbeidet med å arrangere kurs i systematisk tilsyn for ansatte i HMS-etatene. 3 kurs med til sammen 82 deltakere ble arrangert.
- Arrangert omstillingsseminar for medarbeidere.
- Gjennomført veiledningsprosjekt for ledere.
- Gjennomført kollegabasert veiledning.



I årsrapporten for 2004 ble arbeidsmiljøsituasjonen omtalt som bekymringsfull, både med tanke på personalansvaret, men også med tanke på oppgaveløsning og produksjon. Oppfatning har gjort seg gjeldende også i år, men Arbeidstilsynet vil nå gå inn i en fase hvor nye samarbeidsmønstre og organisasjonsformer vil feste seg, noe vi tror vil bidra positivt i dette henseende.

Lærings- og utviklingsperspektivet er et viktig perspektiv i den fasen Arbeidstilsynet er inne i. I forhold til total bevilgning er det derfor et interessant trekk at etaten har benyttet 2,5 % av totalbevilgningen på kompetanseutviklingstiltak.

Lønnsgarantiens filial i Vardø I Vardø har det vært tilsatt kontorsjef som har hatt fag- og personalansvar. Dette har fungert bra og vært en forutsetning for god drift og ledelse. Beslutningen om oppbemanning ble positivt mottatt, men overføringen til NAV skaper også usikkerhet i Vardø med hensyn til fremtidig organisering og arbeidsoppgaver. Arbeidsmiljøet vurderes generelt som bra.

Av de fem juristene som ble tilsatt ved oppstart våren 2003 er det kun en som fortsatt er tilsatt i Vardø. Det er etterfylt i ledige stillinger i Vardø, men det er på det rene at den turnover som har vært ikke er heldig, verken for arbeidsmiljøet eller saksbehandlingen i en så vidt liten enhet. Turnover har også medført at kontoret ikke har vært fullt bemannet gjennom hele året.

Arbeidsmiljøet i lønnsgarantiseksjonen har vært preget av usikkerhet knyttet til fremtidig arbeids situasjon. Det er på det rene at NAV overtar arbeidsgiveransvaret i januar 07, og at det i flyttestiljøet arbeides ut fra den forutsetning at det blir videreført en lønnsgarantienhet i Oslo. Mange ansatte preges likevel i stor grad av at beslutninger ikke blir tatt før langt ut i budsjettåret.

Budsjett og regnskap



Disponible bevilgninger

Etatens samlede bevilgning for budsjettåret 2005 var 329,7 mill. kroner ved inngangen til budsjettåret. 11,3 mill. kroner ble overført fra regnskapsåret 2004. Det ble bevilget ytterligere 8,5 mill. kroner til etaten gjennom Revidert Nasjonalbudsjett.

I henhold til statsregnskapet for 2005 hadde etaten 18,4 mill. kroner i mindre forbruk på post 01 (Lønn og godtgjørelse). Arbeidstilsynet har søkt om overføring av 5 % av bevilgningen på posten, dvs. 15,4 mill. kroner. For post 22 (Omstillingsmidler) var tilsvarende vel 17 mill. kroner.

Årsaken til underforbruket på driftsposten er bl.a. at det har vært en usikkerhet rundt de pågående omstillingsprosesser, nedbyggingen av direktoratet i Oslo, oppbyggingen i Trondheim og regionaliseringen. Dette har blant annet ført til tilbakeholdenhet med nytilsetninger og generell forsiktighet i etaten. Planlagte aktiviteter har også blitt forsinket som følge av fratredelse fra stillinger, og ressurser er brukt til omstilling. Oppbyggingen bemanningsmessig i direktoratet i Trondheim har i 2005 blitt finansiert av omstillingsmidler. Ledige i stillinger i direktoratet i Oslo er holdt vakant.

Regnskapskommentarer

Av etatens samlede ressursbruk på 330,8 mill. kroner gikk 203,1 mill. kroner til utbetaling av lønn og godtgjørelser. Dette inkluderer 5,5 mill. kroner fra omstillingsmidlene som er ført på post 22.

Lønn og godtgjørelser utgjør 61,4 % av de samlede utgiftene og har økt med 4,7 % i forhold til 2004. Økningen skyldes i hovedsak oppbygging av nytt direktorat i Trondheim som medfører dobbel bemanning i en periode.

Av etatens totale utgifter gikk 123,5 mill. kroner (37,3%) til innkjøp av varer og tjenester hvorav 7,7 mill. kroner av dette er omstillingsmidler ført på post 22. Større investeringer innenfor kommunikasjon- og informasjonsteknologi utgjorde 4,2 mill. kroner mot 3,5 mill. kroner i 2004.

Av det totale ressursforbruket på varer og tjenester ble 36,9 mill. kroner benyttet til bygningers drift. Til reiser og opplæring ble det totalt brukt 32 mill. kroner hvorav 3,5 mill. kroner av dette er omstillingsmidler ført på post 22.

Regionenes andel av etatens samlede ressursbruk utgjorde 61,5 %, uendret fra i fjor.

De totale inntektene utgjorde 57,7 mill. kroner, en økning på 16,5 mill. kroner fra i fjor. Økningen skyldes i hovedsak økt innbetaling av tvangsmulkt med 16,1 mill. kroner som i hovedsak relaterer seg til Oslo kommune. Byggesaksgebyr har økt med 1,4 mill. kroner, mens refusjon av sykepenger er redusert med 1,5 mill. kroner. Inntekter Arbeidervern er omtrent uendret.

Budsjettkommentarer

Tildelt budsjett 2005 var sammenlignet med 2004 noe høyere, en nominell økning på 19,5 %. Økningen skyldes bl.a. tildelte omstillingsmidler

som ble økt med 23 mill. kroner sammenlignet med 2004. Dette er midler som ikke kan brukes til utadrettet virksomhet. Driftsutgifter er økt med 20 mill. kroner som følge av satsing på bekjempelse av mobbing, tilsyn med arbeidsforhold for arbeidstakere fra nye EU-land samt ny koordineringsrolle innen virksomhetsrettet HMS-tilsyn. Disse midlene ble styrt delvis fra direktoratet og fra regionene.

Lønnsoppgjøret 2004 ga en økning på 9,2 mill. kroner i bevilgningen for 2005. I 2005 var regionene tildelt 60% av totalbudsjettet mot 62% i 2004. Dette skyldes i hovedsak en økning i omstillingsmidler som i sin helhet ble lagt til direktoratet og styrt derfra og ikke en reduksjon av rammen.

Regionene hadde en nominell økning på 26,7 mill. kroner. Av dette utgjorde lønn og godtgjørelser 2,2 mill. kroner, 5 mill. økning til muskel- og skjelettområdet, 9,5 mill. kroner til mobbing, 1,5 mill. kroner til arbeidsinnvandring og 3,5 mill. kroner til koordineringsrollen. Til dekning av merarbeid med byggesaksbehandling fikk regionene tildelt 2,8 mill. kroner, det samme som i 2004. Året 2005 var det syvende driftsåret som Arbeidstilsynet innkrevde gebyr på byggesaksbehandling. Det ble inntektsført 13,6 mill. kroner - inntektskravet var satt til 14 mill. kroner.

Satsing på IT-området krever fortsatt betydelige ressurser til drifting, vedlikehold av systemet, konsulenttjenester og nyinvesteringer.



Økonomiforvaltning

Hele etaten har fra 2005 samme regnskapsfører, SSØ på Hamar. Ny økonomiinstruks er tilpasset etatens nye organisasjon.

Arbeidstilsynet har ved flere anledninger foretatt risikovurderinger i den hensikt å iverksette tiltak på kritiske områder, bl a;

- ble Direktørens Omstillingsgruppe etablert for å bistå under hele omstillingsprosessen. Omstillingsprosessen er senere lagt i linjen og samkjørt fra etaten nye ledergruppe.
- ble det opprettet controllerstilling i direktoratet, med særlig fokus på å støtte opp under internkontrollarbeidet i etaten. Arbeidet med en metode for systematisk internkontroll i etaten vil bli videreført i 2006.

Etatens nye organisasjonsmodell krever omfattende omlegging av ulike systemer; fra Agresso til interne informasjonssystemer. For å sikre en helhetlig omlegging i hele etaten er det gjennomført en systematisk kartlegging av utfordringer samt oppfølging av det konkrete omleggingsarbeidet i alle enhetene.

Arbeidstilsynet har etablert en fleksibel IT-løsning for å styrke og forenkle arbeidet med styringsinformasjonen i etaten. Denne løsningen skal også støtte den vedtatte prosjekthåndboken. Videre utvidelse skal være å etablere en løsning for balansert målstyring som ivaretar de ulike perspektivene som etaten rapporterer i forhold til.

Grønn stat

Omstillingsprosessen som etaten har vært og er inne i, krever betydelige ressurser. Disse rammebetingelser har gjort at arbeidet med å integrere miljødelse som en del av organisasjonens styringsystem ikke har blitt prioritert i 2005.

Etaten har gjennom interne rutiner lagt vekt på miljømessige innkjøp, kildesortering av matavfall, papiravfall og spesialavfall. Utrangert elektronisk utstyr blir fortrinnsvis sirkulert til gjenbruk i andre institusjoner.

Ved innkjøp følges utarbeidede rutiner for anskaffelse av miljømessige produkter innen papir, rengjøringsmidler m.v. Etatens største bidrag til "Grønn stat" er utvilsomt overgangen til fullelektronisk saksbehandling.

I forbindelse med nye lokaler for direktoratet i Trondheim, ble det lagt vekt på byggets standard i forhold til det indre og ytre miljø samt en sentral plassering i forhold til kommunikasjonsmuligheter hjem – arbeid.

Vi har ikke virksomhet som forurensrer ytre miljø.

Budsjettutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)					
Utgifter	Budsjett 2001	Budsjett 2002	Budsjett 2003	Budsjett 2004	Budsjett 2005
Post 01 Lønn og godtgjørelse	171 333	175 075	188 516	194 724	201 066
Post 12 Varer og tjenester	96 182	102 120	98 701	100 871	128 593
Post 45 Store investeringer	3 689	3 700	4 007	4 005	4 304
Post 22 Lønn og godtgjørelse/Varer og tjenestet Omstilling				5 050	32 456
Sum utgifter	271 204	280 895	291 224	304 650	366 419
Inntekter	Budsjett 2001	Budsjett 2002	Budsjett 2003	Budsjett 2004	Budsjett 2005
Sum inntekter	17 000	30 000	20 568	21 251	43 400

Regnskapsutvikling siste 5 år (alle tall i hele tusen)					
Utgifter	Regnskap 2001	Regnskap 2002	Regnskap 2003	Regnskap 2004	Regnskap 2005
Post 01 Lønn og godtgjørelse	168 823	175 692	185 741	193 642	197 630
Post 12 Varer og tjenester	89 760	90 668	92 232	94 565	115 754
Post 45 Store investeringer	3 689	3 393	3 773	3 501	4 203
Post 22 Lønn og godtgjørelse/Varer og tjenestet Omstilling				1 594	13 194
Sum utgifter	262 272	269 753	281 746	293 302	330 781
Inntekter	Regnskap 2001	Regnskap 2002	Regnskap 2003	Regnskap 2004	Regnskap 2005
Sum inntekter	31 066	44 651	29 797	41 147	57 682

Budsjett og regnskap 2003-2005 (alle tall i hele tusen)						
Utgifter	Budsjett 2003	Regnskap 2003	Budsjett 2004	Regnskap 2004	Budsjett 2005	Regnskap 2005
Post 01 Lønn og godtgjørelse	188 516	185 741	194 724	193 642	201 066	197 630
Post 12 Varer og tjenester	98 701	92 232	100 871	94 565	128 593	115 754
Post 45 Store nyinvesteringer	4 007	3 773	4 005	3 501	4 304	4 203
Post 22 Lønn og godtgjørelse/Varer og tjenestet Omstilling			5 050	1 594	32 456	13 194
Sum utgifter	291 224	281 746	304 650	293 302	366 419	330 781
Inntekter	Budsjett 2003	Regnskap 2003	Budsjett 2004	Regnskap 2004	Budsjett 2005	Regnskap 2005
Sum inntekter	20 568	29 797	21 251	41 147	43 400	57 682

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



A black and white photograph showing a close-up of a person's legs wearing denim jeans. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, emphasizing the texture of the fabric and the contours of the legs. A small, dark, oval-shaped object is visible on the upper thigh area. The word "Statistikk" is printed in a bold, white, sans-serif font on the right side of the image, partially overlapping the dark shadow of the leg.

Statistikk

Statistikk



Dødsulykker

Arbeidstilsynet registrerte 48 dødsfall som følge av arbeidsulykker i 2005. For 2004 var tallet 38. På 90-tallet var gjennomsnittet 58,2 dødsfall, mens gjennomsnittet for de siste 5 årene er på 42,4. Arbeidstilsynet ser dette som et positivt utslag av virksomhetenes forebyggende tiltak samt av Arbeidstilsynets informasjons- og tilsynsinnsats.

Hvordan skjedde dødsulykkene? I 2005 omkom fire personer i arbeidsulykker etter fall fra stige, mens fire personer omkom ved at de ble fanget eller klemt i maskiner, typisk er traktormontert utstyr og industrimaskiner. To personer omkom i forbindelse med at dekk eller felg eksploderte. Dette viser at arbeid med slikt utstyr kan ha meget høyt skadepotensiale.

Ni av dødsulykkene er relatert til mobile maskiner (traktor, kraner og lifter). Det er registrert 9 dødsulykker relatert til trafikk. Det antas å være en del underregistrering av denne typen ulykker, og man vil innlede et nærmere samarbeid med vegmyndighetene for å klarlegge dette.

Av andre typer ulykkesforløp med døden til følge i 2005 nevnes drukning (1), velt med lift (1), høyspent (1), eksplosjon (1), påkjørt av tog (1), saueslakting (2), jordras (1) og bruk av gårdssag (1).

Utviklingen i de enkelte næringene

Jord- og skogbruk Innen jordbruk og skogbruk er det for 2005 registrert 16 dødsfall som følge av arbeidsulykker, mot 11 for 2004. For 2005 er tallet høyere enn gjennomsnittet for næringen i årene 2000-04 (11,2).

Sysselsettinga i næringen gikk noe ned fra 2004 til 2005. Jord- og skogbruk er fortsatt den næringsgruppa som står for størst andel av dødsfall, både i antall (16) og pr sysselsatt (26,7/100.000 sysselsatt). Raten er høyere enn den har vært i perioden 2000-04. I denne næringen er fallulykker fremtredende for 2005. Det er registrert 4 fallulykker, og av disse var 2 fall fra stige og 2 fall i silo. Av de øvrige ulykkene var 3 relatert til trefelling/vinsjing.

Bygg- og anleggsnæringen Innen bygg- og anleggsbransjen er 11 dødsfall registrert for 2005, mot 2 i 2004. Det registrerte antallet for 2003 er 10. Antallet dødsfall for 2005 er høyere enn gjennomsnittet i næringen i årene 2000-04 (6,6). Det er for 2005 innen denne næringen registrert 4 fallulykker med døden til følge. Aktivitetsnivået har de siste ti årene vært stigende i bygg- og anleggsbransjen, målt i antall sysselsatte innen

næringen. Raten dødsfall som følge av arbeidsulykke pr sysselsatt er 6,88/100.000 for denne næringen for 2005, hvilket er høyere enn raten har vært i perioden 2000-04. Næringen viser en utvikling siden midten av 90-tallet hvor det er nedgang i antall dødsfall som følge av arbeidsulykker samtidig som sysselsettingen har steget betydelig i samme periode.

Industrien Innen industrien er det registrert 5 personer omkomne i arbeidsulykker i 2005. Dette er en økning fra året før, men et lavere årlig antall enn de foregående årene på 2000-tallet. 2 omkom ved at de ble klemt eller fanget i arbeidsutstyr. 1 omkom som følge av fall fra stige, 1 ble truffet av en fallende gjenstand, og ytterligere 1 dødsfall fant sted uten at skademåten er avdekket.

Innen industrien ser vi en utvikling hvor sysselsettingen de siste ti årene viser en relativt jevn nedgang. Antallet dødsfall for 2005 (5) er lavere enn gjennomsnittet for næringen i årene 2000-04 (7,2), mens raten dødsfall som følge av arbeidsulykke pr sysselsatt er 1,87/100.000 for denne næringen. Raten har vist en jevn nedgang siden 2000 da den var på 3,37.

Transport og kommunikasjon For transport og kommunikasjon er det registrert 7 dødsfall som følge av arbeidsulykke. Dette er litt lavere enn de to foregående årene, hvor det er registrert 9 dødsfall for hvert år.

Antallet dødsfall for 2005 er omtrent på samme nivå som gjennomsnittet for næringen i årene 2000-04 (7,6), mens raten dødsfall som følge av arbeidsulykke pr sysselsatt er på 4,55/100.000 for denne næringen. Raten har vist nedgang siden 2000 da den var på 6,49.

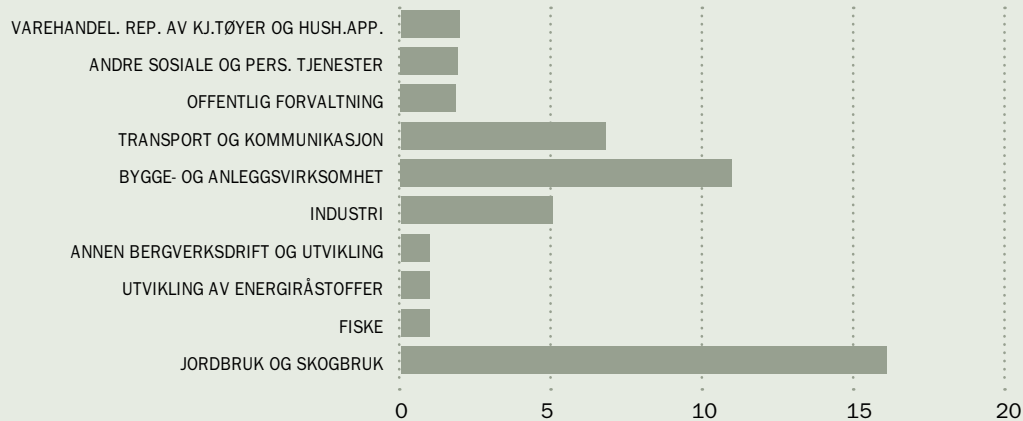
Yrkesskader

Utviklingen innen antall registrerte yrkesskader har vært nedadgående siden 1998 hvor det var ca 35.000 registrerte yrkesskader.

For 2005 registreres fortsatt arbeidsulykker fortløpende da det er et etterslep i registreringen av disse på 12-15 måneder. Det ser ut til at antallet for 2005 vil bli under 25.000. Av registrerte yrkesskader er det flest innen helse- og sosialtjenester, undervisning, bygg- og anlegg, samt industrien.

Dødsulykker

Registrerte døde i arbeidslivet i 2005 etter næring *



* Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader på bakgrunn av ulykker som forekommer innen fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Petroleumstilsynet)

Oversikt over årsaker til dødsulykker 2005

N.kode	Hovednæring, navn	Støt/treff av gjenstand	Sammenstøt/påkjørsel	Velt	Klemt/fanget	Fall	Stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand	Elektrisk spenning	Høy/lav temperatur	Kjemikalier	Eksplisjon, sprenging, brann	Trusler om vold	Påført voldsskade	Annet	Totalt
A	JORDBRUK OG SKOGBRUK	5	1		2	4	1	1						2	16
B	FISKE		1												1
C	BERGDRIFT OG UTVINNING	1												1	2
D	INDUSTRI	1			2	1								1	5
E	KRAFTFORSYNING														0
F	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	2		1		4					1			3	11
G	VAREHANDEL, REP. AV KJ.TØYER OG HUSH.APP.	1												1	2
H	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET														0
I	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	1	1											5	7
J	FINANSIELL TJENESTETYING OG FORSIKRING														0
K	EIENDMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJ.YTING OG UTL.VIRKSOMHET														0
L	OFFENTLIG FORVALTNING													2	2
M	UNDERVISNING														0
N	HELSE- OG SOSIALTJENESTER														0
O	ANDRE SOSIALE OG PER. TJENESTER	1												1	2
P	LØNNET HUSARBEID														0
U	UDEFINERT														0
Totalt		12	3	1	4	9	1	1	0	0	1	0	0	16	48

* "Annet" er avkjøring (6), frontkol. (2), Skutt (2), Oksygenmangel (1), Drukning (1), jordras (1),traffikulykke velt (1), hengende fra tårnkran (1), ukjent (1).

Nærings-kode (NACE)			2003	2004	2005
Dødsfall som følge av arbeidsulykke 2003 - 2005 etter næring (pr. 29.04.2006)^{1, 2}					
I	ALT		50	38	48
U	UDEFINERT		0		0
A	01-02	JORDBRUK OG SKOGBRUK	14	11	16
	01	jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	14	11	14
	02	skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	0	0	2
B	05	FISKE*	0	0	1
CA	10-11	UTVINNING AV ENERGI-RÅSTOFFER	2	1	1
	10	bryting av steinkull og brunkull, utvinning av torv	2	1	1
	11	utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	0	0	0
CB	13-14	ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	1	2	1
	13	bryting av metallholdig malm	0	0	0
	14	bergverksdrift ellers	1	2	1
DA	15-16	PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	1	0	1
	15	produksjon av næringsmidler og drikkevarer	1	0	1
	16	produksjon av tobakkvarer	0	0	0
DB	17-18	PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER	0	0	0
	17	produksjon av tekstiler	0	0	0
	18	produksjon av klær, beredning og farging av pelsskinn	0	0	0
DC	19	PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER	0	0	0
DD	20	PRODUKSJON AV TREVARER	0	1	0
DE	21-22	TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET	0	0	0
	21	produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	0	0	0
	22	forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	0	0	0
DF	23	PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER	0	0	0
DG	24	PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	0	0	0
DH	25	PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	2	0	0
DI	26	PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	0	0	0
DJ	27-28	PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	3	1	1
	27	produksjon av metaller	2	0	0
	28	produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	1	1	1
DK	29	PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	1	0	0
DL	30-33	PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER	0	0	0
	30	produksjon av kontor- og datamaskiner	0	0	0
	31	produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	0	0	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
DM	34-35	PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER	0	0	3
	34	produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	0	0	0
	35	produksjon av andre transportmidler	0	0	3
DN	36-37	ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	0	0	0
	36	produksjon av møbler, annen industriproduksjon	0	0	0
	37	gjenvinning	0	0	0
E	40-41	KRAFT- OG VANNFORSYNING	0	1	0
	40	elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0	1	0
	41	opsamling, rensing og distribusjon av vann	0	0	0
F	45	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	10	2	11
G	50-52	VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER	4	1	2
	50	handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsykler.			
		detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler	0	1	1
	51	agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler	4	0	1
	52	detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler, rep. av husholdningsvarer og varer til pers. bruk	0	0	0
H	55	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	0	0	0
I	60-64	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	9	9	7
	60	landtransport og rørtransport	8	8	6
	61	sjøtransport	0	0	0
	62	lufttransport	0	0	0
	63	tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	1	0	1
	64	post og telekommunikasjoner	0	1	0
J	65-67	FINANSIELL TJENESTEYTING OG FORSIKRING	0	0	0
	65	finansuell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	0	0	0
	66	forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0	0	0
	67	hjelpevirksomhet for finansuell tjenesteyting	0	0	0
K	70-74	EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING OG Utleievirksomhet	1	2	0
	70	omsetning og drift av fast eiendom	0	0	0
	71	utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	0	0	0
	72	databasebehandlingsvirksomhet	0	0	0
	73	forskning og utviklingsarbeid	0	0	0
	74	annen forretningsmessig tjenesteyting	1	2	0
L	75	OFFENTLIG FORVALTNING	0	1	2
M	80	UNDERVISNING	1	1	0
N	85	HELSE- OG SOSIALTJENESTER	0	0	0
O	90-93	ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	1	5	2
	90	kloakk- og renovasjonsvirksomhet	1	1	0
	91	interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	0	0	0
	92	fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	0	4	2
	93	annen personlig tjenesteyting	0	0	0
P	95	LØNNET HUSARBEID	0	0	0
Q	99	INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	0	0	0

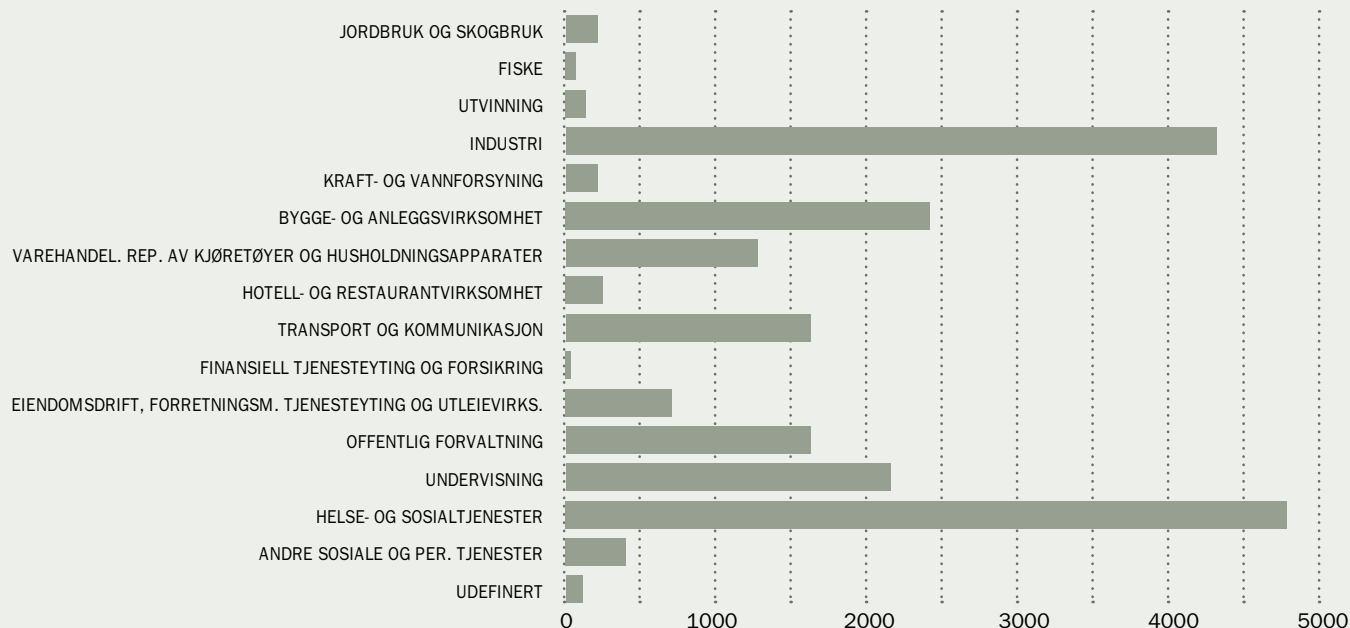
¹ Forbehold om endringer² Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke ulykker som forekommer innen fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Petroleumstilsynet)

Yrkesskader

Oversikt over årsaker til yrkesskader 2005

N.kode	Type ulykke	Hovednæring, navn	Støt/treff av gjenstand	Sammenstøt/påkørsel	Velt	Klemt/fanget	Fall	Stukket/kuttet av skarp/spiss gjenst.	Elektrisk spenning	Høy/lav temperatur	Kjemikalier	Eksplisjon, sprenging, brann	Trusler om vold	Påført voldsskade	Annet	Totalt
A	JORDBRUK OG SKOGBRUK		62	15	6	38	62	34	1	2	3	1	1	0	46	271
B	FISKE		14	4	0	13	20	20	0	1	4	3	0	1	7	87
C	UTVINNING		38	5	4	21	29	13	1	3	3	1	0	0	33	151
D	INDUSTRI		987	109	45	606	696	906	20	110	117	26	1	10	667	4 300
E	KRAFT- OG VANNFORSYNING		61	13	2	25	62	18	18	3	1	1	0	0	53	257
F	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET		630	48	48	204	578	421	53	14	19	16	5	4	390	2 430
G	VAREHANDEL, REP. AV KJ.TØYER OG HUSHOLDNINGSAPP.		379	49	11	121	280	222	7	14	22	9	11	9	178	1 312
H	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET		47	3	3	25	70	61	1	19	9	1	0	9	40	288
I	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON		309	178	43	186	496	57	4	11	23	13	19	41	235	1 615
J	FINANS. TJENESTEYT. OG FORSIKRING		9	4	0	3	9	2	0	0	0	0	9	0	2	38
K	EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSM. TJENESTYTING OG UMLEIEVIRKSOMHET		149	38	11	67	205	100	9	5	19	4	9	21	92	729
L	OFFENTLIG FORVALTNING		215	93	31	81	413	128	1	11	24	23	60	161	397	1 638
M	UNDERVISNING		401	109	40	55	650	208	3	7	16	5	26	237	410	2 167
N	HELSE- OG SOSIALTJENESTER		448	185	52	174	736	749	14	39	40	27	259	920	1 090	4 733
O	ANDRE SOSIALE OG PER. TJENESTER		98	34	12	35	113	46	0	1	8	2	1	7	79	436
P	LØNNET HUSARBEID		1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	6
U	UDEFINERT		13	4	2	8	28	15	0	0	4	0	6	13	38	131
	Totalt		3 861	891	310	1 662	4 449	3 002	132	240	312	132	407	1 433	3 758	20 589

Antall meldte dødsfall og yrkessykdommer etter næring i 2005



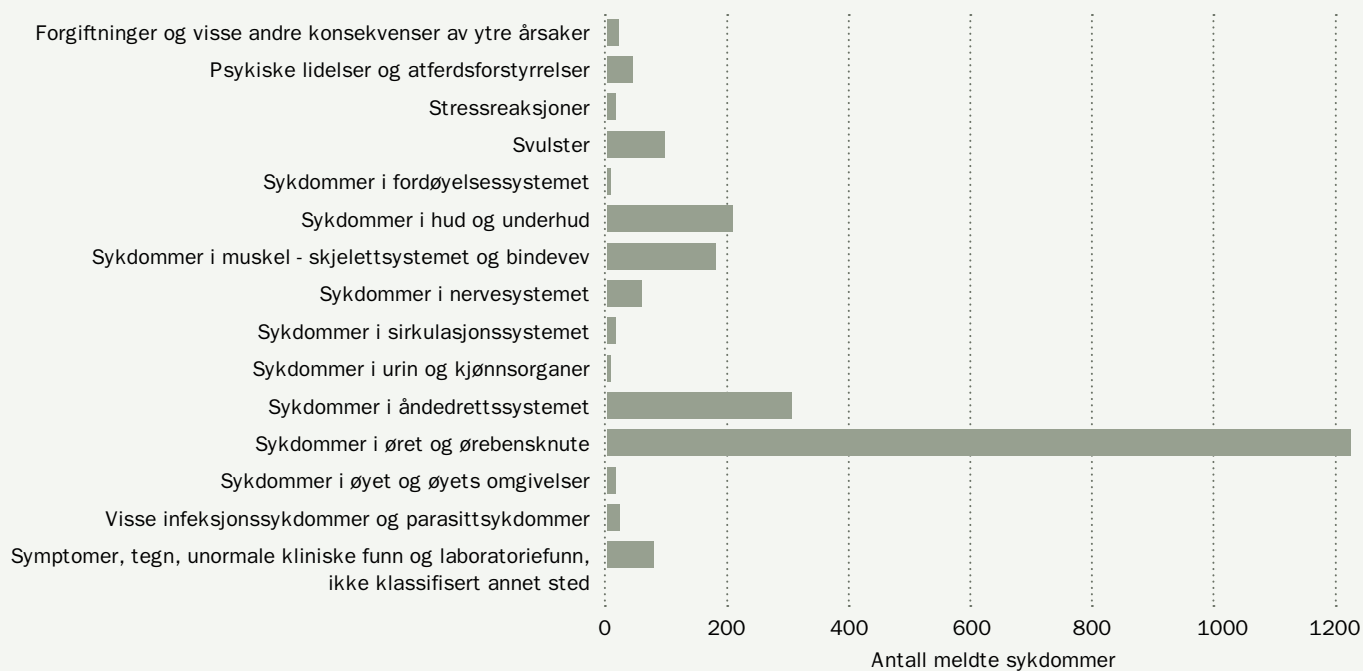
Nærings-kode (NACE)		2003	2004	2005
Registrerte yrkesskader 2003-2005 etter næring (pr. 28.04.06 ^{1,2})				
	I ALT	25 992	24 592	20 615
U	UDEFINERT	154	141	131
A	01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK	347	307	272
	01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	311	287	250
	02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	36	20	22
B	05 FISCHE*	73	87	87
CA	10-11 UTVINNING AV ENERGIRÅSTOFFER	73	65	61
	10 bryting av steinkull og brunkull, utvinning av torv	14	15	15
	11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	59	50	46
CB	13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	99	102	90
	13 bryting av metallholdig malm	8	10	6
	14 bergverksdrift ellers	91	92	84
DA	15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	1 629	1 427	1 203
	15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	1 620	1 414	1 195
	16 produksjon av tobakksvarer	9	13	8
DB	17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER	56	59	48
	17 produksjon av tekstiler	52	56	42
	18 produksjon av klær, beredning og farging av pelskinn	4	3	6
DC	19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER	2	4	3
DD	20 PRODUKSJON AV TREVARER	412	416	386
DE	21-22 TREFOREDNING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET	409	338	252
	21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	221	183	163
	22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte optak	188	155	89
DF	23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER	4	4	1
DG	24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	190	155	120
DH	25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	124	116	93
DI	26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	264	270	222
DJ	27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	888	805	666
	27 produksjon av metaller	322	292	233
	28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	566	513	433
DK	29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	427	367	337
DL	30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER	164	157	124
	30 produksjon av kontor- og datamaskiner	0	1	0
	31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	116	129	108
	32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr	12	13	8
	33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur	36	14	8
DM	34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER	1 006	833	644
	34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	115	117	90
	35 produksjon av andre transportmidler	891	716	554
DN	36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	180	183	204
	36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon	140	140	151
	37 gjenvinning	40	43	53
E	40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING	299	287	257
	40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	288	273	242
	41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	11	14	15
F	45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	3 050	2 871	2 436
G	50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER	1 637	1 575	1 312
	50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsykler, detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler	455	436	375
	51 agentur- og engros handel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler	584	533	427
	52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler, rep. av husholdningsvarer og varer til pers. bruk	598	606	510
H	55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	388	341	288
I	60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	1 972	1 975	1 617
	60 landtransport og rørtransport	800	821	682
	61 sjøtransport	24	27	13
	62 lufttransport	158	153	102
	63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	305	281	246
	64 post og telekommunikasjoner	685	693	574
J	65-67 FINANSIELL TJENESTEYTING OG FORSIKRING	64	53	38
	65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	51	47	31
	66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	6	6	4
	67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	7	0	3
K	70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING OG UTEIEVIRKSOMHET	955	899	730
	70 omsetning og drift av fast eiendom	112	110	64
	71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	73	47	39
	72 databehandlingsvirksomhet	22	27	27
	73 forskning og utviklingsarbeid	31	47	33
	74 annen forretningsmessig tjenesteyting	717	668	567
L	75 OFFENTLIG FORVALTNING	2 215	2 050	1 643
M	80 UNDERVISNING	2 633	2 626	2 169
N	85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER	5 683	5 559	4 738
O	90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	593	516	437
	90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	181	189	157
	91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	82	77	63
	92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	259	194	172
	93 annen personlig tjenesteyting	71	56	45
P	95 LØNNET HUSARBEID	0	4	6
Q	99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	2	0	0

¹ Skademeldinger kommer fortsatt inn og blir registrert fortløpende² Arbeidstilsynet registrerer i hovedsak ikke skader som forekommer i fiske og fangst, sjøfart og kysttrafikk (Sjøfartsdirektoratet) eller offshore oljevirksomhet (Petroleumstilsynet)

Arbeidsrelaterte sykdommer

Arbeidsrelaterte sykdommer i 2005	
SYKDOMMER	Antall meldinger
Forgiftninger og visse andre konsekvenser av ytre årsaker	22
Psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser	52
Stressreaksjoner	10
Svulster	104
Sykdommer i fordøyelsessystemet	3
Sykdommer i hud og underhud	206
Sykdommer i muskel - skjelettsystemet og bindevev	186
Sykdommer i nervesystemet	61
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	13
Sykdommer i urin og kjønnsorganer	2
Sykdommer i åndedrettssystemet	280
Sykdommer i øret og ørebensknote	1231
Sykdommer i øyet og øyets omgivelser	8
Symptomer, tegn, unormale kliniske funn og laboratoriefunn, ikke klassifisert annet sted	89
Visse infeksjonssykdommer og parasittsykdommer	6
SUM	2273

Innmeldte arbeidsrelaterte sykdommer 2005 etter hoveddiagnose



Næringskode (NACE)		2003	2004	2005
Registrerte arbeidsrelaterte sykdommer i 2003 - 2005 etter næring				
00	UOPPGITT	163	169	225
01	JORDBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET JORDBRUK. JAKT OG VILTSTELL	49	59	33
02	SKOGBRUK OG TJENESTER TILKNYTTET SKOGBRUK	13	6	1
05	FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT. TJENESTER KNYTTET TIL FISKE, FANGST OG FISKEOPPDRETT	8	5	12
10	BRYTING AV STENKULL OG BRUNKULL. UTVINNING AV TORV	8	3	5
11	UTVINNING AV RÅOLJE OG NATURGASS. TJENESTER TILKNYTTET OLJE- OG GASSUTVINNING	41	50	43
13	BRYTING AV METALLHOLDIG MALM	12	9	7
14	BERGVERKSDRIFT ELLERS	23	17	12
15	PRODUKSJON AV NÆRINGSMIDLER OG DRIKKEVARER	163	104	94
16	PRODUKSJON AV TOBAKKSVARER	1	0	1
17	PRODUKSJON AV TEKSTILER	19	14	14
18	PRODUKSJON AV KLÆR. BEREDNING OG FARGING AV PELSSKINN	1	3	3
19	BEREDNING AV LÆR. PRODUKSJON AV REISEEFFEKTER, SALMAKERARTIKLER OG SKOTØY	3	0	1
20	PRODUKSJON AV TRELAST OG VARER AV TRE, KORK, STRÅ OG FLETTEMATERIALER, UNNTATT MØBLER	76	35	30
21	PRODUKSJON AV PAPIRMASSE, PAPIR OG TREVARER	53	11	10
22	FORLAGSVIRKSOMHET, GRAFISK PRODUKSJON OG REPRODUKSJON AV INNSPILTE OPPTAK	28	16	23
23	PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER KJERNEBRENSEL	3	2	0
24	PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	118	48	43
25	PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	34	33	17
26	PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	76	47	46
27	PRODUKSJON AV METALLER	243	238	123
28	PRODUKSJON AV METALLVARER, UNNTATT MASKINER OG UTSTYR	100	74	102
29	PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	86	77	62
30	PRODUKSJON AV KONTOR- OG DATAMASKINER	1	0	0
31	PRODUKSJON AV ANDRE ELEKTRISKE MASKINER OG APPARATER	21	13	6
32	PRODUKSJON AV RADIO-, FJERNSYNS- OG ANNET KOMMUNIKASJONSUTSTYR	12	13	8
33	PRODUKSJON AV MEDISINSKE INSTR., PRESSIONSINSTR., OPTISKE INSTR., KLOKKER OG UR	3	6	8
34	PRODUKSJON AV MOTORKJØRETØYER, TILHENGERE OG DELER	14	20	13
35	PRODUKSJON AV ANDRE TRANSPORTMIDLER	282	206	159
36	PRODUKSJON AV MØBLER. ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	55	31	18
37	GJENVINNING	7	0	3
40	ELEKTRISITETS-, GASS, DAMP- OG VARMTVANSNFORSYNING	43	47	43
41	OPPSAMLING, RENSING OG DISTRIBUTJON AV VANN	0	2	0
45	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	605	514	336
50	HANDEL MED, VEDLIKEHOLD OG REP. AV MOTORKJØRET. OG MOTORSYKLER DETALJH. MED DRIVSTOFF TIL MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	108	116	84
51	AGENTUR- OG ENGOSHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER	44	45	61
52	DETALJHANDEL, UNNTATT MED MOTORKJØRETØYER OG MOTORSYKLER. REPARASJON AV HUSHOLDNINGSVARER OG VARER TIL PERSONLIG BRUK	31	35	25
55	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	38	30	28
60	LANDTRANSPORT OG RØRTRANSPORT	109	63	77
61	SJØTRANSPORT	3	1	3
62	LUFFTRANSPORT	25	9	6
63	TJENESTER TILKNYTTET TRANSPORT OG REISEBYRÅVIRKSOMHET	22	35	20
64	POST OG TELEKOMMUNIKASJONER	19	19	8
65	FINANSIELL TJENESTYTING UNNTATT FORSIKRING OG PENSJONSFOND	12	3	1
66	FORSIKRING OG PENSJONSFOND UNNTATT TRYGDREORDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	1	0	0
67	HJELPEVIRKSOMHET FOR FINANSIELL TJENESTYTING	2	1	0
70	OMSETNING OG DRIFT AV FAST EIENDOM	6	10	18
71	UTLEIE AV MASK. OG UTSTYR UTEN PERSONELL. UMLEIE AV HUSHO.VARER OG VARER TIL PERS. BRUK	3	6	16
72	DATABEHANDLINGSVIRKSOMHET	1	6	6
73	FORSKNING OG UTVIKLINGSARBEID	4	16	12
74	ANNEN FORRETNINGSMESSIG TJENESTYTING	43	33	53
75	OFFENTLIG ADMINISTRASJON, FORSVAR OG TRYGDREORDNINGER UNDERLAGT OFFENTLIG FORVALTNING	347	323	170
80	UNDERVISNING	51	50	33
85	HELSE- OG SOSIALTJENESTER	113	135	78
90	KLOAKK- OG RENOVASJONSVIRKSOMHET	6	14	17
91	INTERESSEORGANISASJONER IKKE NEVNT ANNET STED	5	9	10
92	FRITIDSVIRKSOMHET, KULTURELL TJENESTYTING OG SPORT	22	14	15
93	ANNEN PERSONLIG TJENESTYTING	44	25	30
95	LØNNET ARBEID I PRIVATE HUSHOLDNINGER	0	0	1
99	INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	0	0	0
Sum		3423	2870	2273

Opplag: 2.500

Grafisk design: Tangram Design

Layout: Kari Schøyen

Produksjon/trykk: Litografia AS

Foto: June Witzøe, Per Marius Didriksen



Direktoratet for **Arbeidstilsynet**
Statens Hus, 7468 Trondheim