



# ingenting mellom

linjene

alt tåler dagens lys

og

vi i Arbeidstilsynet viser at vi er

kompetent,

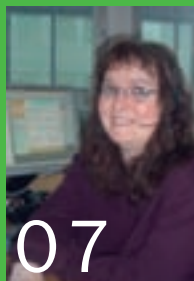
solid og

synlig



## INNHOLD

- 04 Leder
- 05 Kort om Arbeidstilsynet
- 06 Informasjon og rettleiing
- 07 Full service frå svartenesta



- 10 For stort tidspress i hjemmetjenesten
- 11 Sortland kommune vant arbeidsmiljøprisen
- 12 Effektiv kamp mot sosial dumping
- 14 Samarbeid for å bli kvitt hallastma
- 16 Jobbing mot mobbing
- 18 Rett belastning gir mindre sykefravær
- 20 Harde fakta om arbeidslivet
- 22 For få meldingar om arbeidsulykke
- 24 Psykososiale problem trugar arbeidsmiljøet
- 26 Ålesundstunnelane: Tunnelarbeid
- 27 Slutt med peparspray i fjeset!
- 28 Arbeidstilsynet – en tydeligere IA-aktør
- 29 Nye bestemmelser 2007: varsling og allmenngjøring av tariffavtaler
- 32 Arbeidstilsynets registre – dødsulykker og sykdoms- og skaderegister

# Det norske arbeidslivet



er fylt med utfordringar som spenner  
frå kjemisk helsefare til mobbing.  
Vi har 545 kompetente medarbeidarar  
spredt over heile landet som kvart år  
arbeider for eit godt arbeidsliv.

Denne årsrapporten viser eit utsnitt av korleis Arbeidstilsynet arbeider for å bidra til eit betre arbeidsmiljø i norske verksemdar ved hjelp av tilsyn, rettleiing, informasjon og regelverksutvikling. Sakene som vert presenterte her er i hovudsak større nasjonale prosjekt der Arbeidstilsynet har jobba systematisk gjennom fleire år med ulike tema og bransjar.

Arbeidstilsynet har i 2007 gjennomført over 11 000 tilsyn i landets verksemdar. Store nasjonale satsingar som arbeidet mot sosial dumping, Rett hjem-prosjektet i heimetenesta, slutføring av prosjektet Jobbing utan mobbing og nye oppgåver knytta til nytt regelverk om tilrettelegging og oppfølging av sjukmelde, har vore sentrale aktivitetar i 2007.

Etaten har i 2007 revidert strategisk plan for perioden 2008-2011 for å møte framtidens arbeidsmiljøutfordringar i norsk arbeidsliv. Når det gjeld status for arbeidsmiljøstandarden i Noreg, opplever dei fleste å ha eit godt arbeidsmiljø og eit meningsfylt arbeid. Samtidig opplever 1 av 5 arbeidstakarar alvorlege helseproblem grunna arbeidsmiljøet. Basert på dei største arbeidsmiljøutfordringane, har Arbeidstilsynet i 2007 identifisert sju satsingsområde for den nye strategiperioden.

Arbeidstilsynet har fått auka ressursar i 2007, og har difor rekruttert mange nye medarbeidarar med høg fagkompetanse for å styrkje etatens arbeid for eit inkluderende arbeidsliv, mot sosial dumping og sørge for auka tilsynstal på lengre sikt. Omstillingsperioden for Arbeidstilsynet er no fullført.

Arbeidstilsynet har i 2007 vore ein synleg aktør i media og har lagt premisser for debattar gjennom fleire saker. Sluttrapporten frå den treårige Kjemikaliekampanjen frå 2003-2006 fekk stor merksemd i fleire av landets store medier og vart også sett på dagsorden i Stortingets spørjetime. Farene ved kjemikaliebruk som eit stort arbeidsmiljøproblem, vert gjennom dette godt synleggjort. På same måte avdekte Rett hjem-kampanjen at det til tross for forbetringar, framleis er store utfordringar i heimetenesta. Mange forbetringar er gjennomførte som følgje av Arbeidstilsynets tilsyn, i kombinasjon med ein stor innsats frå tilsette og leiarar. Arbeidsmiljøet i heimetenesta var eit av fleire hovudtema for den siste partileiardebatten før kommunevalet. Også i sakene om bruk av peparspray i opplæringa av politistudentar og i stenginga av Ålesund-tunnelane medan renoveringsarbeidet pågikk, har etaten utøvd si rolle som premiss-gievar i høve til tryggleiken og helsa til arbeidstakarene.

Nettstaden arbeidstilsynet.no har hatt 1,1 millionar besøk og Arbeidstilsynets svarteneste har hatt til saman 84 000 henvendelser på telefon og e-post i 2007.

*Ingrid Finbøe Svendsen*

## Om Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er ein statleg etat som høyrer inn under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Oppgåva til etaten er å føre tilsyn med at verksemdene følgjer krava i arbeidsmiljølova. Arbeidstilsynet har også oppgåver i høve til andre lover, der ferielova og delar av tobakkskadelova er dei viktigaste. I tillegg har Arbeidstilsynet tilsyn med læringsmiljøet til studentar ved universitet og høgskular. Utlendingslova og almenngjæringslova gjev Arbeidstilsynet ansvar og rett til å føre tilsyn med løns- og arbeidsvilkår for utanlandske arbeidstakarar.

Arbeidstilsynet har 545 tilsette. Etaten skal føre tilsyn med at dryge 240 000 verksemdar følgjer krava i arbeidsmiljølova og tilhøyrande regelverk.

Arbeidstilsynet er bygd opp av ei overordna eining, Direktoratet for arbeidstilsynet og sju regionar med underliggjande tilsynskontor spreidde over heile landet. Direktoratet ligg i Trondheim.

Direktoratet styrer den overordna strategien til etaten, utarbeider planar og har ansvar for kommunikasjonen med sentrale samarbeidspartnarar. Lokal rettleiing, informasjon og tilsyn med den einskilde verksemda tek regions- og tilsynskontora seg av.

## Regionoversikt

### ARBEIDSTILSYNET NORD-NORGE

(Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard)

Regionkontor: Finnsnes

Tilsynskontor: Tromsø, Bodø, Alta, Sortland og Mosjøen

### ARBEIDSTILSYNET MIDT-NORGE

(Møre og Romsdal og Trøndelag)

Regionkontor: Trondheim

Tilsynskontor: Ålesund og Kristiansund

### ARBEIDSTILSYNET VESTLANDET

(Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane)

Regionkontor: Bergen

Tilsynskontor: Stavanger, Haugesund og Førde

### ARBEIDSTILSYNET INDRE ØSTLAND

(Buskerud, Oppland og Hedmark)

Regionkontor: Hamar

Tilsynskontor: Drammen, Gjøvik og Lillehammer

### ARBEIDSTILSYNET OSLO

Regionkontor: Oslo

### ARBEIDSTILSYNET ØSTFOLD OG AKERSHUS

Regionkontor: Moss

Tilsynskontor: Lillestrøm

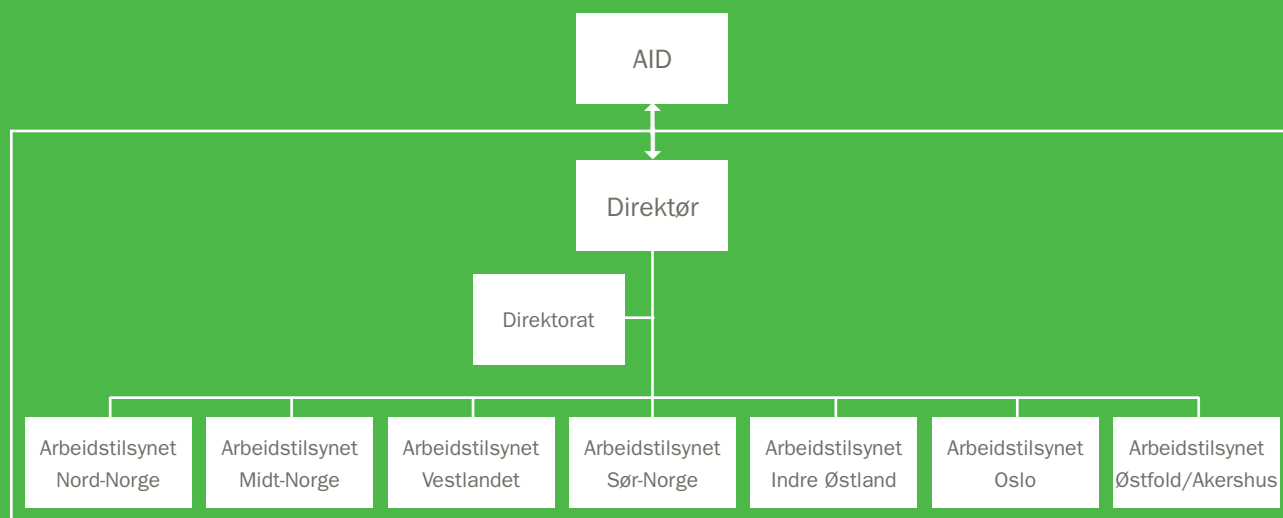
### ARBEIDSTILSYNET SØR-NORGE

(Vestfold, Telemark og Agder)

Regionkontor: Skien

Tilsynskontor: Tønsberg og Kristiansand

## Organisasjonskart Arbeidstilsynet



## Samarbeid

### SAMARBEID MED STAMI OG NOA

Arbeidstilsynet har avtale om samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA). STAMI er eit forskingsinstitutt og er som Arbeidstilsynet organisert under Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). NOA er ei avdeling ved STAMI. STAMI/NOA er såleis i ei særstilling som leverandør av kunnskap og data Arbeidstilsynet har bruk for når etaten skal vurdere angrepsvinkel på ulike arbeidsmiljøproblem. Arbeidstilsynet har også gjeve bidrag til utvikling av NOA og kome med forslag til nye leveransar derifrå.

### INTERNASJONALT SAMARBEID

Arbeidstilsynet deltok i eit nordisk samarbeidsorgan innan kommunikasjon på arbeidsmiljøområdet (NIAL). I 2007 ytte etaten hjelp i form av innhald til magasinet "Arbeidsliv i Norden".

Arbeidstilsynet deltok også på European Agency for Safety and Health at Work som observatør. Tilsynet har også vore til stades på det årlege kurset for Internett-gruppa for å bli orientert om vidareutvikling av nettstaden [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)

I Europeisk veke var fokus rett belastning. Arbeidstilsynet oppretta i 2007 ei nasjonal Focal Point-gruppe. Gruppa vart oppretta for å styrke trepartssamarbeidet i tilknytning til det europeiske informasjonssamarbeidet innanfor European Agency for Safety and Health at Work, der Noreg har hatt ein observatørrolle sidan 1999.

## Informasjon og rettleiing

### NETT, SVARTENESTE OG INFOMATERIELL

I 2007 hadde arbeidstilsynet.no 1,1 millionar besøk og vart dessutan brukt som faktakjelde i mange mediesaker. Nyhetsbrevet vart sendt ut til 7 300 abonnentar kvar veke, og det vart formidla 150 nyhetssaker om risikoforhold, årsakssamanheng, regelverk og god praksis i 2007. Det vart laga nye faktasider om varsling, nye reglar om betre tilrettelegging og tettare oppfølging av sjukmelde, minstelønn på byggeplassar – allmenngjering av tariffavtalar, plikt til å vurdere tiltak for fysisk aktivitet og om id-kortordninga.

Det er ein sterk auke med omlag 17 000 besøk fra polske IP-adresser. Arbeidstilsynet jobbar med å sjå telefonar til svartenesta i samanheng med nettsidene, og målet er at nettsidene i større grad skal kunne avlaste svartenesta. Svartjenesta til Arbeidstilsynet spelar ein sentral rolle som ekstern kunnskapsformidlar og tok imot totalt 84 000 telefonar og e-post om arbeidsmiljøforhold i 2007.

Arbeidstilsynet har i 2007 sendt ut om lag 130 000 publikasjonar. I tillegg kjem det eit monaleg høgt tal publikasjonar som vert delte ut på tilsyn og frå region- og tilsynskontora.

### KUNNSKAPSFORMIDLING OG PREMISSGJEVING I MEDIA

Mykje av kunnskapsformidlinga skjer også gjennom mediearbeid. Omlag 7 000 presseklipp frå norske nettmedier syner at Arbeidstilsynet er ein etat som gjer mykje av seg i det norske samfunnet. Artiklar frå fagbladet Arbeidervern er formidla til ulike medier og det har resultert i mange større oppslag.

## Arbeidsmiljølova

Helsefremjande arbeid, meningsfylt arbeids-situasjon, full tryggleik mot fysiske og psykiske skadar, trygge tilsetjingsvilkår, likehandsaming i arbeidslivet, tilpassingar etter den enskilde arbeidstakarens forutsetnader og livssituasjon: Dette er krav arbeidsmiljølova stiller til alle norske arbeidsgjevarar.

Lova gjev grunnlag for at partane på arbeidsplassen sjølve skal utvikle arbeidsmiljøet.

## Arbeidstilsynet

- Skal kontrollere at arbeidsgjeveren følgjer opp pliktene som er fastsette i lover og forskrifter
- Skal rettleie om arbeidsmiljø
- Skal gjennom kontakt med verksemdene og andre aktivitetar gjere sitt til å nå samfunnsålet om eit inkluderande arbeidsliv

Full service frå

# svartenesta

Vibeke Stavnes har arbeidd som rådgjevar i svartenesta sidan den spede starten i 1996. Ho har altså lang erfaring i å gjere innringjarar litt klokare, i alle fall når spørsmåla dreier seg om tema som kjem inn under arbeidsmiljølova.

– Dei vanlegaste spørsmåla folk har er dei same som vi alle er opptekne av: Kva har eg rett til og kva har eg plikt til? Korleis skal dette gjerast og er dette lovleg eller rett? Innhaldet i arbeidsavtalen er sentral i mange spørsmål, seier Vibeke Stavnes.

– Kan eg gå på dagen når eg ikkje har skriftleg arbeidsavtale, kor lang oppseiingstid har eg og er det verkeleg lovleg med konkurranseklausular? Kva skal til for at eg skal bli fast tilsett og kva er minsteløna? Har ikkje alle fem veker ferie, kva skjer med feriepengane i juli og kvifor skal ikkje eg som arbeider annakvar veke få full ferie?

Kan vi verkeleg ikkje bruke korga til personløft her nede på kaia lenger? Eg vil gjerne tinge ID-kort og passar det at eg kjem innom i dag? Kan eg gje opplæring i bruk av truck og har 17-åringen lov til å bruke motorsaga?

Kva er søndagstillegget for ein som jobbar i kiosk og er det lov å arbeide aleine om natta på bensinstasjonen? Kva skal eg gjere når eg er aleine på jobb og må ha pause for å gå på toalettet?

Slikt må vi altså hjelpe folk med å klare opp i, på grunnlag av dei reglane som gjeld i arbeidslivet, seier Stavnes.

Ho framhevar at rådgjevarane i svartenesta har ei inspirerende og på alle gode vis krevjande rolle: – Greier eg å formidle kunnskapen min til den som ringjer slik at vedkommande vert i stand til å bruke rådet eg gjev i praksis? Min kompetanse som rådgjevar er og må vere mangesidig. I den augneblinken eg svarer, startar mi persontolking: Kven er det eg snakkar med og kva vil vedkommande eigentleg? Kva seier regelverket og korleis kan reglane eller tolkninga eller praktiseringa av regelverket brukast til å kome vidare i den problemstillinga som vert presentert? Slikt må eg ha i bakhovudet for å kunne yte full rettferd til innringjaren, seier ho.

– Eg må møte ein eldre herre som ikkje er så driven på data på anna vis enn ein yngre som kan mykje, men ikkje finn fram til svaret på sitt spørsmål på nettsidene våre fordi han bruker andre ord enn det som kjem fram gjennom lover og forskrifter.

Eg må også tilpasse meg den gravide, nyleg oppsagte jenta med gebrokkent språk. Den vaksne, sinte arbeidsgjevaren som vil vite alt om avskil og trekk i lønn krev ei tredje tilnærming.

Eg får ikkje høve til å kjede meg på jobb. Telefonane kjem tett og det gjeld kjapt å svitsje over til nytt modus, fortel Vibeke Stavnes.



Vibeke Stavnes

”Min kompetanse som rådgjevar er og må vere mangesidig. I den augneblinken eg svarer, startar mi persontolking: Kven er det eg snakkar med og kva vil vedkommande eigentleg?”



lufta er for alle

vi forteller hva som skjer

dagens nyheter

opptar oss

omtanke for hverandre





For stort tidspress i

# hjemmetjenesten

Ansatte i hjemmetjenesten har for lite tid til å utføre arbeidsoppgavene sine. Tidspress er belastende og gir dårlig arbeidsmiljø. Det viser Arbeidstilsynets prosjekt Rett Hjem. Verst er situasjonen i Oslo, konkluderte Arbeidstilsynet høsten 2007.

– Det er ubalanse mellom tilgjengelig tid og omfanget av oppgaver i hjemmetjenesten i mange kommuner. Dette kan medføre uheldige arbeidsstillinger, tunge løft og vold og trusler mot ansatte. Det er behov for en styrking av hjemmetjenesten, mener Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har i perioden 2002 til 2007 gjennomført i alt 2300 tilsyn i alle landets kommuner. Arbeidstilsynets oppfølging i prosjektet Rett Hjem har ført til forbedringer av arbeidsmiljøet for ansatte i hjemmetjenesten i flere kommuner i løpet av kampanjeperioden. Fortsatt finnes det kommuner som ikke setter i verk nødvendige tiltak for å bedre situasjonen for de ansatte i hjemmetjenesten.

Selv om standarden for arbeidsmiljøet i hjemmetjenesten har blitt litt bedre enn før prosjektet, opplever ansatte i nesten åtte

av ti enheter at tiden ikke strekker til i forhold til antall og omfang av oppgaver.

– Dette er alvorlig. Vi snakker om arbeidsmiljøet til om lag 100.000 ansatte, og vi snakker om mennesker som er avhengig av gode tjenester, sier prosjektleder Edle Utaaker i Rett Hjem.

Tidspress kan innebære alt fra at de ansatte ikke har tid til å spise eller gå på toalettet, eller at de må bryte fartsgrensen og parkere ulovlig for å rekke alle brukerne de skal besøke i løpet av en dag. Det kan også føre til at de ikke har tid til å følge opp brukerne, og til å forebygge truende situasjoner.

Kortere liggetid på sykehus og dårligere funksjonsnivå hos brukerne er med på å forsterke utfordringen. Noen av pasientene kommer hjem med behov for mer tidkrevende pleie, og dermed faller nye og tyngre oppgaver på hjemmetjenesten. Arbeidstilsynet merker seg også at flere sterkt pleietrengende, rusmisbrukere og personer med psykiske lidelser nå blir lagt under hjemmetjenestens ansvar.

– Når flere og mer krevende arbeidsoppgaver kommer til, trengs mer tid eller flere til å gjøre jobben. Mange arbeidstakere i hjemmetjenesten blir daglig utsatt for helseskadelige belastninger og svært mange mangler opplæring i å forebygge disse, påpekte Utaaker.

## FAKTA

Gjennomgående funn:

- Ledelsen prioriterer ikke og følger ikke opp HMS-krav
- Arbeidsmiljøet for ansatte, og de ansattes mulighet til å gjøre jobben sin er ikke tilstrekkelig ivaretatt ved omstillinger og strukturelle endringer
- Tidspress/stor arbeidsbelastning er fortsatt et problem – mange steder økende. Særlig mellomledere er utsatt for uheldig tidspress
- Det har blitt mer legitimt å si fra om uheldige forhold
- Det har blitt større aksept for at arbeidsmiljøloven gjelder
- Bevissthet om og oppmerksomhet mot arbeidsmiljø har blitt større
- Kommunene har inngått IA-avtale
- Flere følger opp sykefravær og har skriftlige avtaler

## FAKTA

Kommuner som lykkes med HMS i hjemmetjenesten kjennetegnes ved:

- HMS er forankret i toppledelsen – som gir klare signaler og etterspør aktivitet
- Arbeidsmiljøloven får stor oppmerksomhet
- Kommunen har fokus på tilstrekkelig grunnbemanning
- Engasjerte og nærværende ledere med kunnskap og tro på HMS-arbeid
- Positive, engasjerte og medvirkende ansatte
- Lederopplæring med oppmerksomhet på arbeidsmiljø og oppfølging av medarbeidere
- Organisering av tjenesten med sikte på å skape best mulig arbeidsmiljø

Sortland kommune vant

# arbeidsmiljøprisen

Hjemmetjenesten i Sortland kommune fikk Arbeidsmiljøprisen 2007

for sitt systematiske arbeid med å skape et godt arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøsentret har hvert år siden 1962 delt ut den norske arbeidsmiljøprisen. Etter tilsyn i hjemmetjenesten i Sortland kommune våren 2007, ble Arbeidstilsynet imponert over hvordan de jobber med arbeidsmiljøet. Da det i høst ble snakk om å komme med forslag til kandidater til Arbeidsmiljøprisen 2007, bestemte den sentrale prosjektgruppa for Rett Hjem seg for å foreslå Sortland kommunes hjemmetjeneste.

– Kommunen har organisert arbeidsdagen slik at de ansatte får et godt arbeidsmiljø i hjemmetjenesten. Dette viser at det nytter å gjøre en innsats og skape gode arbeidsplasser, sier prosjektleder i Rett Hjem, Edle Utaaker.

Sortland startet for to år siden en omorganisering av hjemmetjenesten både for å redusere sykefraværet og for å skape bedre samhandling for de vel 177 ansatte. Kommunen har skapt møteplasser for ansatte og ledere, og lederfilosofien er like enkel som vanskelig: arbeidstakerne skal ikke gå inn et sted hvor de kan skade seg.

## FAKTA

Hjemmetjenesten omfatter pleie og omsorg for personer som bor i eget hjem eller i tilpasset bolig. Kommunalt eller privat ansatte yter hjelp til enkeltpersoner og familier med behov for helse-tjenester eller praktisk bistand.

I tillegg til tidspress har Rett Hjem kampanjen konsentrert seg om tunge løft, uheldige arbeidsstillinger og vold og trusler. Arbeidstilsynet ser det samme mønsteret her som for tidspress.



Effektiv kamp mot

# sosial dumping

Arbeidstilsynet fikk i 2007 flere virkemidler fra Regjeringen for å motarbeide sosial dumping.

Det har gitt etaten muligheter til enda flere tilsyn, egen svartjeneste på polsk og flere nye brosjyrer.

Myndighetene har lagt stor vekt på å hindre sosial dumping etter utvidelsen av EU. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere er i samsvar med kravene i allmenngjøringsforskrifter og med utlendingslovens vilkår for arbeidstillatelse. Dette arbeidet er blitt langt mer effektivt etter at etatene fra 1. desember 2006 fikk fullmakt til å bruke pålegg, tvangsmulkt og stansing, på samme måte som etatene har ved tilsyn etter arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet fikk også tilført ekstra midler i arbeidet med å skape et etisk arbeidsliv mot sosial dumping.

I løpet av året ble det gjennomført rundt 2000 tilsyn på arbeidsplasser med arbeidsinnvandrere. I hovedsak i byggenæringen, men også i landbruket og i industrien. Dette er nesten dobbelt så mange som i 2006. I tre av ti tilsyn ble det gitt pålegg. Bruk av stansing som pressmiddel dersom dokumentasjon ikke er utlevert etter en uke, ser ut til å fungere. Dokumentasjon blir lagt frem, ulovlige forhold blir avslørt og rettet opp.

Det er imidlertid forskjell på den organiserte og den uorganiserte delen av byggebransjen. I den organiserte delen av bransjen har lønns- og arbeidsforholdene for utenlandske arbeidstakere blitt vesentlig bedre. De fleste tilfellene av ulovlige arbeidsforhold ser ut til å forekomme i utenlandske virksomheter med utsendte arbeidstakere, inkludert firmaer som driver med utleie av utenlandske arbeidstakere. Enkelt saker med grove brudd blir fortsatt avdekket både hos norske og utenlandske virksomheter. Dette gjelder i byggebransjen, i landbruket og i andre bransjer med mange utenlandske arbeidstakere.

Det store omfanget av arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa gjør det mer nødvendig enn noen gang å motarbeide sosial dumping og hindre utvikling av et A- og et B-lag i arbeidslivet. Arbeidstilsynet understreker at hvis det permanent kommer en større gruppe inn som løser oppgaver til en lønn som ligger på en tredjedel eller halvdelen av det normale i Norge, så vil vi få et todelt arbeidsmarked. Dette er en trussel mot norske opparbeidede rettigheter og norsk velferdsmodell. Etaten kjenner mange eksempler på at utenlandske arbeidstakere har fått svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår, ikke minst i byggebransjen. Dessuten må innsatsen for å sikre utenlandske arbeidstakere lovlige vilkår i Norge ses i nær sammenheng med arbeidet mot skatteunndragelser, svart arbeid og annen økonomisk krimina-

litet. Samarbeid på tvers av myndigheter og med arbeidslivets parter har hatt betydning for å avsløre ulovligheter i arbeidslivet.

Anslagene sier at det er opp mot 100 000 arbeidstakere fra de nye EØS-landene som arbeider enten for en norsk arbeidsgiver, er innleid eller på midlertidig oppdrag for utenlandsk virksomhet i Norge. De fleste arbeider fortsatt i byggebransjen og i landbruksnæringen. Samtidig viser utviklingen et stadig økende antall arbeidsinnvandrere i bransjer som verfts- og verkstedsindustrien, transport og renhold og hotell- og restaurantbransjen. Arbeidsinnvandrerne blir i Norge over lengre perioder og det kommer flere kvinner enn tidligere.

## FAKTA

Sosial dumping: Alle arbeidstakere i Norge skal ha lovlige arbeidsforhold med trygghet for liv og helse og skikkelige lønns- og arbeidsvilkår.

Med sosial dumping menes særlig at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. I 2007 ble det inngått samarbeidsavtaler om utveksling av info mellom de respektive arbeidstilsyn i Polen og de baltiske landene.

I samarbeid med Skatteetaten, Petroleumstilsynet, Utlendingsdirektoratet og NAV har Arbeidstilsynet laget tre brosjyrer med informasjon om norske regler rettet mot individuelle arbeidsinnvandrere, utsendte arbeidstakere, norske arbeidsgivere, utenlandske arbeidsgivere og enmannsbedrifter. Brosjyrene "Skal du arbeide i Norge?", "Driver du næringsvirksomhet i Norge?" og skal du rekruttere arbeidskraft fra EØS/EFTA-området? finnes på norsk, engelsk og polsk.

Brosjyren "Velkommen som arbeidstaker i Norge", er laget i samarbeid med Fondsstyret for regionale verneombud, om reglene i byggebransjen. Brosjyren finnes på polsk, baltiske språk, russisk og engelsk.

Arbeidstilsynet deltar også i prosjektet Visualisering av HMS i bygge- og anleggsbransjen. Det er laget ca 150 tegninger som viser korrekt og feil handling ved et sett av utvalgte vanlige arbeidsoppgaver. Bak finansieringen står Fondet for regionale vernombud og Byggenæringens Landsforening (BNL). Alle tegninger ligger på [www.byggarbeidmiljø.no](http://www.byggarbeidmiljø.no)

”I løpet av første halvår brukte 1100 personer tilbudet. Arbeidstilsynets polske nettsider hadde i samme periode 14 400 besøk og 35 000 sidevisninger.”

Det er grunn til å tro at arbeidsinnvandringen vil være betydelig også i årene som kommer. Etter utvidelsen av EØS til å omfatte Bulgaria og Romania, har det vært en klar økning av arbeidsinnvandringen også fra disse landene.

I 2007 åpnet vi en egen svartjeneste på polsk. Det er også mulig å stille spørsmål via e-post. I løpet av første halvår brukte 1100 personer tilbudet. Arbeidstilsynets polske nettsider hadde i samme periode 14 400 besøk og 35 000 sidevisninger. Faktaark med informasjon om svartjenesten, nettsidene og om arbeidsmiljøforhold har i løpet av året blitt delt ut på tilsyn, og distribuert via den polske ambassade og den katolske kirke i Oslo. Den største polske avisen lagde store oppslag om denne svartjenesten.

Høsten 2007 ble Servicesenteret for utenlandske arbeidstakere innviet i Oslo. Kontoret drives i samarbeid mellom Skatteetaten, Utlendingsdirektoratet, Politidirektoratet, Oslo Politidistrikt og Arbeidstilsynet. På senteret får arbeidsinnvandrere hurtig hjelp med skattekort, oppholds- og arbeidstillatelser. For Arbeidstilsynet er det viktig å være med på dette, også ut fra behovet for mer helhetlig informasjon på et språk arbeidsinnvandrere forstår. Både Servicesenteret og den polske svartjenesten dekker et stort behov mange arbeidsinnvandrere har om informasjon om regler i Norge. Mange av henvendelsene Arbeidstilsynet mottar fra arbeidsinnvandrerne gir samtidig etaten informasjon om mulige tilsynsobjekter og utviklingen i arbeidslivet når det gjelder arbeidsforholdene for utenlandske statsborgere.

Arbeidstilsynet startet i 2007 arbeidet med en spørreundersøkelse om arbeidsinnvandring og sosial dumping. Den skal gjennomføres i 2008. Planen går ut på å måle holdninger blant nordmenn om sosial dumping. Målgruppen – forbrukeren – er noe uvanlig for Arbeidstilsynet. Normalt er det virksomheter etaten oppsøker, men i dette tilfellet planlegger etaten å nå det brede publikum. Vi har et sett kjøreregler i det norske arbeidslivet, som utgjør en sentral del av det man kaller den nordiske samfunnsmodellen. Informasjonsarbeidet skal bidra til å skape en bevissthet om at kjørereglene i det norske arbeidslivet gjelder for alle – og at sosial dumping er uakseptabelt.



Samarbeid for å bli kvitt

# hallastma



Når du ikke får til å puste ordentlig, er veien fra arbeid til uføretrygd kort. De 90 siste årene har mange norske aluminiumsarbeidere blitt arbeidsuføre etter å ha utviklet yrkesbetinget astma i norske elektrolysehaller.

Arbeidstilsynet har kjent til problemet i en årrekke, men det har vært vanskelig å gjøre noe med det. Grunnene til at noen får hallastma er komplekse, og kunnskapen om årsaksforholdene har ikke har vært gode nok.

#### UVANLIG INITIATIV

I 2004 tok Arbeidstilsynet initiativ til et samarbeidsprosjekt med den norske primæraluminiumsindustrien. Målet var å bli kvitt hallastma. Det er uvanlig at vi samarbeider med så store bedrifter, men i dette tilfellet viste det seg å være en god løsning. Etter noen årlige møtesamlinger og omfattende kartlegging av eksponering for astmafremkallende stoffer på hver virksomhet, var antall nye tilfeller av hallastma historisk lavt i 2006 og 2007: henholdsvis ni og tretten personer ble registrert.

– Vi får håpe at det ikke bare er en midlertidig bedring, sier Ole Aas Nilssen, sjefsingeniør i Direktoratet for arbeidstilsynet og primus motor i kampen mot hallastma nøkternt.

Til sammenligning ble det registrert mellom 60 og 150 nye tilfeller hvert år på 90-tallet.

#### KJENT PROBLEM

Hydro, Elkem og Sør-Norge aluminium har kjent til hallastma-problematikken i mange tiår. Samme år som Arbeidstilsynet tok initiativ til et samarbeid dro Aas Nilssen på en rundtur til alle

primæraluminiumverkene i Norge sammen med Willy Bjerke, lederen for Aluminiumindustriens miljøsekretariat (AMS). Det gode samarbeidet som oppsto i denne fasen, dannet grunnlaget for ideen om å utarbeide rammekrav i fellesskap. Det ga mer fart i saken.

- Det var en nyttig runde på verkene, bekrefter Willy Bjerke.
- Det ble vesentlig mer fokus ved den måten å gå inn i hallastmaproblematikken.
- Det var viktig å få dypere kunnskap om prosessene, slik at vi kunne ha en ordentlig dialog om hvilke tiltak som ville være realistiske å gjennomføre, tilføyer Aas Nilsen.

#### GRUNDIG GJENNOMFØRING

I en stor samarbeidsgruppe med representanter fra ledelse og arbeidstakere på alle verkene kom de som ville til orde. Gjennomføringsevnen ble stor. Det blir satt i gang et stort arbeid med kartlegging av arbeidsmiljøsituasjonen i alle aluminiumsverkene til Hydro og Elkem, samt Sør-Al: Fra Lista i sør til Mosjøen i nord. Blant annet oppnådde man mer kunnskap om i hvilke situasjoner arbeiderne var mest utsatt for stoffer som kan fremkalle astma, såkalt høyeksponering.

- Bedriftene har skjønnet at det lønner seg, og har investert ganske mye i ny teknologi, og i utvikling av tette kabiner og kjøretøyer i hallene, sier Aas Nilsen.

Forserte avzug ved ovnene, og støvsuging i hallen framfor kosting har også vært gode tiltak. Sammen med videoverktøy som viser hvordan mesteparten av eksponeringen for gasser skjer. Slik kan arbeiderne i elektrolysehallerne lettere lære seg den beste praksisen.

#### SER FREMOVER

Gjennom Arbeidstilsynets prosess-styring har vi nådd målet om at industrien har satt høyere krav til seg selv, sier Aas Nilssen.

Langtidsmålsettingen er at hallastma ikke skal få utvikle seg i fremtiden.

Arbeidstilsynet vil fortsette å følge opp arbeidet med aluminiumsindustrien.

#### FAKTA

##### HØY PRIS

En forskningsrapport fra St.Olavs Hospital viser at halvparten av arbeiderne i deres forskningsmateriale som hadde utviklet arbeidsrelatert astma, endte opp med å bli utstøtt av arbeidslivet. Arbeidstilsynet har regnet ut den samfunnsmessige kostnaden av yrkesbetinget astma, blant annet på grunnlag av statistikk fra NAV. Det nøkterne anslaget er på 1,9 milliarder i året.

## Jobbing mot

# mobbing

Valla/Yssen-saken førte til en sterk økning i antall henvendelser om mobbing på arbeidsplassen til Arbeidstilsynet i 2007. Anslagsvis 100 000 i arbeidslivet er rammet av mobbing.

– Terskelen for å søke hjelp er blitt lavere, sa leder av svartjenesten i Arbeidstilsynet, Anne Ringen Pedersen til Stavanger Aftenblad i desember.

### MOBBEMATERIELL

Samtidig som saken om Valla og Yssen eksploderte i media, fikk Arbeidstilsynets kampanje "Jobbing uten mobbing" større omsetning på informasjonsmateriell og veiledninger om temaet.

– Vi konsentrerer oss om å forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen. Seks pilotbedrifter på landsbasis har prøvd ut forskjellige teknikker, fortalte daglig leder av Jobbing uten mobbing, Annik Apall Austad til Stavanger Aftenblad.

I det treårige prosjektet (2005-07) har en gruppe i Arbeidstilsynet utviklet verktøy og virkemidler mot konflikter og mobbing. Dette er gjort i nært samarbeid med ledende forskere på området og i samarbeid med partene i arbeidslivet som ledd i IA-arbeidet. Målet er å gjøre det lettere for bedrifter å vite hvordan de skal håndtere ulike konflikter og mobbing i arbeidsmiljøet. Dette materialet inneholder blant annet ulike metoder for hvordan en virksomhet kan gå fram i konkrete konflikt- og mobbesaker på arbeidsplassen. Det har blant annet blitt utarbeidet en tiltakstrapp, en faktaundersøkelse og en plan for forebygging og håndtering av mobbing som kan lastes ned fra Arbeidstilsynets nettsider.

En nasjonal konferanse, diverse foredrag og seminarer har også vært arrangert i 2007.

### TELEFONSTORM

– Noe av det aller viktigste er at bedriften har en tydelig og klar politikk for å håndtere mobbing, allerede før problemet oppstår, og at den politikken er kjent for alle, sa Austad til Stavanger Aftenblad. Målet med hele kampanjen var å forebygge mobbing gjennom å bevisstgjøre og ansvarliggjøre aktørene på den enkelte arbeidsplass, i nært samarbeid med partene i arbeidslivet. I 2007 registrerte Arbeidstilsynets svartjeneste cirka 1800 telefoner vedrørende mobbing og psykososiale forhold på jobben. Det tilsvarer nesten en dobling fra fjoråret. Tre prosent av de 70 000 telefonene svartjenesten mottok dreide seg om mobbing.

Idéen til prosjektet Jobbing uten mobbing ble initiert av Kjell Magne Bondevik da han på tampen av 2003 snakket om mobbing i sin nyttårstale som statsminister. Fokuset på å jobbe mot mobbing ble satt på dagsorden.

### EKSTREME KONSEKVENSER

Plaging, utfrysing, sårende erting, trakassering. Når dette gjentar seg over tid, har det et samleord: mobbing. Anslagsvis 100 000 arbeidstakere i Norge opplever at de blir mobbet på arbeidsplassen. Det tilsvarer 5 prosent av den norske arbeidstakelsen.

Mobbing kan ha ekstremt negative konsekvenser i form av ulike helseskader. Psykiske plager som stress og depresjon, søvn- eller konsentrasjonsproblemer, lav selvtillit, angst, muskel- og skjelettplager og fordøyelsesproblemer, som igjen fører med seg sykefravær og i alvorlige tilfeller uførepensjon er noen av konsekvensene. Forskere anslår at mellom 100-150 nordmenn tar sitt eget liv på grunn av mobbing i arbeidslivet årlig.





## FAKTA

### RISIKOFAKTORER

Visse faktorer øker risikoen for mobbing:

- Arbeidsmiljø som tolererer mobbing eller ikke ser på dette som et problem
- Plutselige organisatoriske forandringer
- Usikre ansettelsesforhold
- Dårlig forhold mellom arbeidstakere og ledelse.
- Dårlig forhold mellom kolleger
- Ekstremt høye arbeidskrav
- Mangler i personalpolitikken og mangel på felles verdier
- Høyt arbeidsbetinget stress
- Rollekonflikter

I tillegg kan mobbing øke som følge av individuelle og situasjonsbestemte faktorer som forskjellsbehandling, intoleranse, personlige problemer og bruk av rusmidler. Som det framgår av listen over faktorer er dette et problem som i svært liten – om noen – grad skyldes offerets personlighet. Det organisatoriske arbeidsmiljøet står helt sentralt, og tiltak her vil derfor ha en positiv og/eller forebyggende effekt.

### TILTAK MOT MOBING

Forebygging er helt sentralt i arbeidet for et bedre arbeidsmiljø. Som leder er det viktig å reagere raskt, før en konflikt får "satt seg". Tiltak som bedrer det psykososiale arbeidsmiljøet generelt, vil også virke positivt mot mobbing:

På lang sikt

- Fokus på arbeidsmiljø gjennom systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- God tilrettelegging av arbeidet
- Verken for store eller for små krav til arbeidet
- Innflytelse over eget arbeid og tempo
- God informasjon og medvirkning i omstillingsprosesser
- Klare beskrivelser / forståelse for roller og oppgaver
- God personalpolitikk og personalomsorg

På kort sikt

Hvordan ta tak i begynnende problem så tidlig som mulig:

- Grip tidlig inn i småkonflikter
- Undersøk problemets omfang og karakter
- Sikre klare klageprosedyrer
- Sørge for muligheter for å klage uten frykt for represalier
- Respekter taushetsplikten
- Informer om rådgivning og hjelpetjenester
- Hent inn uavhengig hjelp

### HA EN KLAR FORSTÅELSE

Det er viktig å utvikle en kultur med normer og verdier som forebygger mobbing.

Det kan omfatte å:

- Gi alle en klar forståelse av hva mobbing er
- Formidle at virksomhetens normer og verdier ikke aksepterer mobbing
- Forsikre seg om at alle medarbeidere kjenner til og respekterer disse normene og verdiene
- Beskrive hvilke handlinger som er akseptable og ikke akseptable
- Beskrive konsekvenser og sanksjoner ved brudd på normene
- Presisere ledernes ansvar og øke deres kompetanse i forhold til håndtering av konflikter
- Involvere arbeidstakerne og deres representanter i risikovurdering og forebygging av mobbing

### METODER, VERKTØY OG MATERIELL

Jobbing uten mobbing har i samarbeid med fagpersoner, partene i arbeidslivet og sentrale HMS-aktører utarbeidet ulike hefter og notater som kan brukes som kunnskapsgrunnlag og verktøy i arbeidet mot mobbing.

En del av dette finner man på [arbeidstilsynet.no](http://arbeidstilsynet.no)

- Tiltakstrappa er en systematisk modell for forebygging og håndtering som har en praktisk tilnærming til problematikken.
- Den lille tiltakstrappa, en kortversjon
- Kollegastøtte er et lavterskelsystem som har til hensikt å bedre den daglige kommunikasjonen blant de ansatte.
- Mekling er en dialogprosess styrt av en mekler, der de involverte i en konflikt ansvarliggjøres for selv å finne løsninger.
- Faktaundersøkelse er en systematisk metode for å undersøke påstander om mobbing. Den følger prosedyrer som er utarbeidet i samarbeid mellom ledelsen og ansattes representanter i virksomheten og skal ivareta saklighet, objektivitet og personvern. Metoden er hentet fra England og omarbeidet til å passe norske forhold.
- 10 råd for å forebygge mobbing
- Spørsmål og svar om mobbing
- Hvordan samarbeide mot mobbing på arbeidsplassen
- Interne prosedyrer for håndtering av mobbing, trakassering og annen utilbørlig opptreden.
- Plan for forebygging og håndtering av mobbing i arbeidslivet
- Powerpointforedrag om fenomenet mobbing
- En opplæringspakke fra prosjektet Jobbing uten mobbing.

Rett belastning gir

# mindre sykefravær



Vonde nakker, rygger og muskler er ett av de dyreste problemene i Norge.

Dette kunne Dagbladet melde lørdag 27. oktober i 2007 på bakgrunn av prosjektet Rett belastning og Europeisk uke. Et forsiktig anslag på hva muskel- og skjelettplager koster samfunnet er beregnet til rundt 30 milliarder kroner årlig. Og da er heller ikke alle med kostnadene av folks tap av livskvalitet, nedsatt produktivitet og korttidsfravær tatt med. Verdien av alt det ulønnede arbeidet folk gjør i eget hjem, eksempelvis oppussing og barnepass, som de ikke lenger kan utføre selv ved muskel- og skjelettplager, er også holdt utenom denne beregningen.

I forbindelse med Europeiske uke hadde Dagbladet besøkt logistikkmedarbeider Lasse Olsen ved Maxbo på Alna i Oslo. – Jeg kjenner at dette er bedre for ryggen. Det er godt å slippe å bøye seg så mye. Men bank i bordet, jeg har aldri hatt ryggproblemer, fortalte logistikkmedarbeider Lasse Olsen til Dagbladet. Han er heldig. Han har en arbeidsplass som er tilpasset slik at belastningene på skjelettet og musklene er minst mulig.

Løft av tunge malingsspann og mye kald trekk i lokalene på grunn av åpne, store dører ut for innkjøring av varer, gjorde at de ansatte på Maxbo Alna var svært utsatt for muskel- og skjelettplager. Da ledelsen oppdaget et spesialbygd reolsystem på ei messe, ble det klart at løsningen var funnet. De ba om en spesialtilpasning til deres behov innen malingssalg. Systemet er også installert i filialen på Vækerø, mens resten av de store varehusene i landet står for tur.

– Helt fantastisk. Vi slipper å lempe. Før ble det mange tunge løft, sier Larsen. – Et spann veier opptil 15 kilo. Før måtte vi løfte det fire ganger for å få det fra hylle til disk. Det blir 60 kilo i sum per kunde. Nå går alt i et mindre og riktigere løft, sier avdelingsleder Geir Kjærstad. Ute på lageret og i butikkutsalget glir malingsspann fram i hylla av seg selv. De ansatte slipper også de lite ryggvennlige bevegelsene å skyve og dra. På lageret brukes truck til spennene slik at de ansatte kan jobbe i riktig arbeidshøyde.

Rett belastning var et kombinert tilsyns- og informasjonstiltak. Under Europeisk uke informerte Arbeidstilsynet om god manuell håndtering for å forebygge muskel- og skjelettplager. Det skjedde på lokale møter og ved besøk på arbeidsplasser over hele landet. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, NAV og bedriftshelsetjenestene er viktige samarbeidspartnere. Tittelen ble valgt for å understreke at belastning i seg selv ikke er skadelig, det er over- eller feilbelastning som gir skader og plager. Det gjelder å belaste rett!

Tilsynet sjekket blant annet om arbeidsplassene var godt nok tilrettelagt. Det at ansatte ikke må gjøre for tunge løft og at de for eksempel ikke må jobbe i vridd posisjon. Tilsynskampanjen var en del av den europeiske satsingen innen transportbransjen, inklusiv bagasjehåndtering på flyplasser. I prosjektet Rett belastning ble de praktiske tiltakene og tilretteleggingene etterspurt, deretter handlingsplaner og risikovurderinger. Dette for å sikre at vi fikk registrert de tiltakene som virksomhetene hadde gjennomført. Både gjennom intern opplæring i Arbeidstilsynet og utveksling av ”gode eksempler” har inspektørene økt sin kompetanse innen dette området.

”Han er heldig.  
Han har en arbeidsplass  
som er tilpasset slik at  
belastningene på skjelettet  
og musklene er minst mulig.”

## FAKTA

### HYPPIGSTE ÅRSÅK

I 2005 utgjorde muskel- og skjelettplager 46,6 prosent av langtidssykefraværet og 33 prosent av uførepensjoneringen. Omtrent en tredjedel av dette er antatt å være arbeidsrelatert. Muskel- og skjelettlidelser er den hyppigste årsaken til sykefravær og uføretrygd i Norge.

### PÅLEGG

Kampanjen Rett belastning gjennomført 312 tilsyn. Ved 69 av tilsynene fant inspektørene gode tiltak ”som andre kan lære av”. Det ble varslet pålegg i 70 % av tilsynene. Totalt ble det varslet 818 pålegg. I tillegg til pålegg om risikovurdering, tiltak og opplæring for å forebygge muskel- og skjelettplager, ble det gitt pålegg angående verneombud og bedriftshelsetjeneste.

### MATERIELL

Informasjonsmateriellet og tilsynsmetodikken som ble utviklet til ”Rett belastning” brukes videre i Arbeidstilsynets satsing innen forebygging av muskel- og skjelettplager.

## Harde fakta

# om arbeidslivet

De fleste har et godt arbeidsmiljø i Norge. Likevel opplever 20 prosent store helsebelastninger på jobb. Enda flere arbeidstakere har plager. Noen arbeidsplasser er mer farlige enn andre.

For å kunne gjennomføre et risikobasert tilsyn, har Arbeidstilsynet behov for å få fram forskning og statistikk fra flere kilder. Såkalte "harde fakta" er kunnskapsgrunnlaget etaten bruker når årsakene til arbeidsmiljøproblemer skal analyseres og krav skal stilles til arbeidsgiverne om å forebygge helseskader.

### MUSKEL OG SKJELETTPLAGER

Nærmere halvparten av sykefraværet i Norge skyldes muskel- og skjelettplager. Muskel- og skjelettplager er den viktigste årsaken til utstøting fra arbeidslivet. De som har mye tungt fysisk arbeid, skiftarbeid, nattarbeid eller går vakter, er de som i størst grad har vært sykmeldt pga. muskel- og skjelettlidelser.

Arbeidstakere som opplever tidspress eller som har et stresset eller monotont arbeid, eller begge deler, har lettere for å utvikle nakke- og skulderplager og korsryggsmerter enn andre. Det samme gjelder arbeidstakere som mangler kontroll over egen arbeidssituasjon og sosial støtte fra kolleger og overordnede.

Visste du at 90 prosent av hjelpepleiere i en undersøkelse svarte at de hadde hatt nakkeproblemer eller ryggplager i løpet av de siste 14 dagene? 51 prosent hadde hatt intense smerter.

### PSYKISKE LIDELSER

Det er en økning i helseproblemer knyttet til psykiske belastninger. Psykiske lidelser utgjør ca. 18 prosent av sykepengetilfellene hos kvinner, og 16 prosent hos mennene. Nesten dobbelt så mange kvinner som menn har vært sykmeldt på grunn av psykiske lidelser. Sykemelding grunnet psykiske lidelser ser ut til å ha en noe sterkere sammenheng med arbeidsmiljøfaktorer enn med sosioøkonomiske faktorer. Den arbeidsmiljøfaktoren som gir størst risiko for sykefravær, er lav støtte i arbeidsmiljøet.

### KJEMISK OG BIOLOGISK EKSPONERING

Arbeidstilsynet antar at 13 prosent av arbeidsstokken, dvs. 310 000 arbeidstakere, i mer enn halvparten av arbeidstiden er



eksponert for helseskadelige kjemikalier i form av støv, gass eller damp. Årlig får flere hundre arbeidstakere varige sykdommer på grunn av eksponering for kjemikalier i forbindelse med arbeidet. Kreftregisteret anslår 400 dødsfall på grunn av kjemikalier, 50 på grunn av radon og 100-120 på grunn av asbest hvert år. Norsk forening for lungemedisin anslår at 177 dør årlig på grunn av KOLS.

Visste du at de fleste frisører slutter i yrket før de er 28 år?

### STØY OG VIBRASJONER

15-20 prosent av arbeidsstokken, altså ca. 450 000 arbeidstakere, er belastet med sterk støy mesteparten av tiden. Flest er menn. Det samme gjelder vibrasjoner. Yrker hvor dette kan være et problem, er håndverkere, operatører, sjåførere, fiskere og bønder.

Visste du at 1 500–2 000 hørselsskader meldes til Arbeidstilsynet hvert år? I likhet med andre yrkesskader er det trolig en stor underreportering. Lærere er en av faggruppene som melder om flest problemer med nedsatt hørsel.

Visste du at vibrasjoner kan gi nedsatt funksjon av hender? Skadetyper som er typiske er 'hvite fingre' og nerveskader som gjerne kommer på hender og armer. Ryggplager kan skyldes kroppsvibrasjon.

### VOLD OG TRUSLER

Vold og trusler rammer mange arbeidstakere som har direkte kontakt med klienter, kunder og brukere. I Levekårsundersøkelsen for 2000 og 2003 rapporterer 6 prosent at de er utsatt for vold og trusler i arbeidet. Dobbelt så mange kvinner som menn. De mest utsatte er arbeidere i helsesektoren. En undersøkelse gjort i Fellesorganisasjonen (for vernepleiere, sosionomer og barnevernpedagoger) i 2006 viser at 41 prosent av medlemmene hadde opplevd vold eller blitt truet på jobb i løpet av det siste året. En undersøkelse foretatt på vegne av Norsk sykepleierforbund viste at hver tredje sykepleier hadde vært utsatt for vold de to siste årene.

Visste du at helsepersonell sto for 29 prosent av alle sykefraværsdager som skyldes vold eller trusler i arbeidslivet, ifølge en nordisk undersøkelse?

### KONFLIKTER OG TRAKASSERING

5 prosent av arbeidstakerne opplever å bli mobbet på arbeidsplassen, det vil si omtrent 100 000. Dette har svært negative konsekvenser for offerets helse. Det er sterke sammenhenger mellom psykiske plager som blant annet stress og depresjon, lav selvtillit, angst, muskel- og skjelettplager og fordøyelsesproblemer. Dette medfører helseproblemer som fører til sykefravær og i alvorlige tilfeller uførepensjon.

Visste du at det anslås at mellom 100–150 nordmenn tar sitt eget liv på grunn av mobbing i arbeidslivet?

### ULYKKER

I 2005 ble det rapportert inn 25 000 arbeidsulykker. Det anslås at det virkelige tallet er litt over det tredobbelte (78 000). Helse- og sosialsektoren topper ulykkesstatistikken. Kvinner i helsesektoren er de som skader seg mest. Menn i bygg- og anleggsbransjen kommer som nummer to, og undervisning som nummer tre.

Det jobber flest kvinner i helsesektoren og flest menn i bygg- og anleggssektoren. Ser man det ikke som bare antall, men som hvor mange som skader seg per 1 000 sysselsatte, er det kraft- og vannforsyning som topper statistikken, etterfulgt av industri og bygg- og anleggsvirksomhet.

Fall er den hyppigste ulykkesårsaken. Etterfulgt av støt, og å bli truffet av en gjenstand, deretter stikk og kutt.

Visste du at statistikkgrunnlaget for ulykker er avhengig av at skader og ulykker faktisk rapporteres? Kvinner i helse- og sosialsektoren topper antakelig denne statistikken fordi denne sektoren er flink til å rapportere, det er ikke nødvendigvis slik at det faktisk er de som skader seg mest. Store virksomheter er flinkere til å rapportere enn små virksomheter.

### DØDSFALL

Det er åpenbart risikobasert å drive med jordbruk og skogbruk. Og det er menn som dør i arbeidsulykker. Bønder og skogsarbeidere topper statistikken over dødsulykker med 11,4 per 100 000 arbeidstakere. Deretter følger bygg- og anleggsvirksomhet med 4,2 og kraft og vannforsyning og transport og kommunikasjon med henholdsvis 3,8 og 3,3 når man regner ut gjennomsnittet fra de fem siste årene. Teknisk utstyr som svikter eller brukes feil, er hovedårsaken.

Visste du at sjansen for at ulykker oppstår reduseres betraktelig når virksomheten forbedrer sitt systematiske HMS-arbeid?

### MANGLENDE ARBEIDSKRAFT

Norge har høy arbeidsdeltakelse. Syv av ti kvinner og åtte av ti menn i arbeidsfør alder jobber. Regjering og Storting har varslet om fremtidig mangel på arbeidskraft. Det fødes for få barn, slik at arbeidsstyrken både vil eldes og reduseres i årene framover. Om noen år vil Norge mangle arbeidskraft innen en rekke næringer.

Arbeidsinnvandring vil kunne dekke deler av dette behovet. Samtidig er det behov for at flere arbeidstakere kan stå i arbeid lenger enn i dag.

Informasjonen er sakset fra Arbeidstilsynet Kunnskapsunderlag, som bør leses i sin helhet for å få med alle tall og sammenhenger. Dette dokumentet ligger på arbeidstilsynet.no

For få meldingar om

# arbeidsulykke





Webjørn Solli

– Vi rykkjer ut på dei alvorlege ulykkene som vert melde til Arbeidstilsynet, fordi det er viktig å klargjere korleis ulykka er skjedd. Lærdomen skal brukast til å unngå liknande tilfelle i framtida, seier Webjørn Solli, seniorinspektør i Arbeidstilsynet.

To av tre arbeidsulykker vert aldri melde til Arbeidstilsynet. Kvifor er det uheldig?

Solli fortel om ein arbeidstakar ved ein industriarbeidsplass som for ti år sidan fekk ein planke over nakken. Han tenkte ikkje at det var noko å melde frå om, og sa det heller ikkje til nokon. Det var litt vondt med det same, men det gjekk over.

– Ti år seinare vart han stadig meir plaga. På røntgenbiletet oppdaga dei at han har hatt ein nakkeskade. Han kjem ikkje på noko anna som har skjedd enn denne planken. I og med at det ikkje er registrert nokon stad, må han dekkje alle utgiftene for behandling sjølv, seier Solli.

Derfor, er du i tvil om kor alvorleg skaden er, må du melde frå til legen om at det er arbeidsrelatert.

### TOPPEN AV ISFJELLET

Alle dei arbeidsrelaterte dødsulykkene i Noreg fra 2001 til i dag står omtalte på nettsidene til Arbeidstilsynet, ordna etter bransje og årstall. Bak dei nøytrale formuleringane ligg dramatik og tragediar.

For kvar dødsulykke er det mange alvorlege ulykker, veldig mange ulykker, og svært mange nesten-ulykker.

– Ei dødsulykke er berre toppen av isfjellet, konstaterer Solli.

### HALDNINGAR

– Det finst verksemder som melder frå om nesten-ulykker. Det er veldig bra, seier Solli. – Men det finst også mange som ikkje vurderer risiko og risikoforhold. Utsegner som ”slik har vi gjort i 30 år, og det har aldri skjedd noko, så det er eigentleg sikkert” er ein lite konstruktiv måte å nærme seg førebygging på.

Ein reknar med at det årleg skjer omlag 75 000 arbeidsulykker i Noreg. 25 000 vert varsla til Arbeidstilsynet. Etaten må ut frå kor alvorleg den eiskilde saka er, prioritere kva for ulykker dei skal rykkje ut på. I fjor hadde Arbeidstilsynet 738 registrerte ulykkesgranskningar og ulykkesutrykkingar. Det er politiet som skal sikre prov og etterforske ulykkene. Arbeidstilsynet skal granske det som ligg under etatens regelverk og treng vanlegvis ikkje å vere på ulykkesstaden straks.

### STAVANGERMODELLEN

– I Stavanger er Arbeidstilsynet kome langt i samhandling med politiet, meiner Solli. – Etter alvorlege arbeidsulykker blir det sett ned ein ulykkeskommisjon, der ein trekkjer inn ressurspersonar frå andre etatar med spesiell kunnskap om det feltet ulykka måtte gjelde. Dessutan får ein til ei betre oppfølging av pårørande, som vert informerte direkte om kva granskninga har avdekkja om forløpet av hendinga.

Ei realistisk vurdering er at Arbeidstilsynet får rapport om ei av tre alvorlege arbeidsulykker. Det skulle vore 100 %.

”Ei realistisk vurdering er at Arbeidstilsynet får rapport om ei av tre alvorlege arbeidsulykker. Det skulle vore 100 %.”

### NULLVISJON

– Det er ofte mange uheldige faktorar som skjer samtidig som fører til arbeidsulykker. Det skal god kompetanse til for å kunne førebyggje ulykker. Derfor er det avgjerande med god opplæring av arbeidstakarane, slik at dei også kan takle situasjonar med komplekse risikoforhold, avsluttar Solli.

Målet er at ingen skal døy i arbeidsulykker i Noreg. Trass i nullvisjon også for arbeidsåret 2007, døyde 39 norske arbeidstakarar på jobb.

# Psykososiale

problem trugar arbeidsmiljøet





Dei siste åra er det blitt meir interesse for kva eit godt ”psykososialt arbeidsmiljø” inneber. Stadig fleire innser at psykologiske og sosiale faktorar tyder mykje for trivsel, helse, jobb-involvering, kommunikasjon og samarbeid.

Det er ikkje lenger fysiske farar som dominerer arbeidsmiljøet. 70 % av langtidssykefravær og uføretrygding i Noreg blir diagnostisert som psykiske plagar og skadar i musklar og skjelett. Årsaken er ofte psykisk og sosialt press i arbeidet.

– Det psykososiale arbeidsmiljøet kan handle om alt frå organisering, konflikthar og trakassering, stress, emosjonelt arbeid, til vald og truslar, sykefraværsoppfølging og om korleis verksemda handterer omorganisering, fortel Tone Andersen, seniorinspektør i Arbeidstilsynet.

Korleis ein går fram på tilsyn, er avhengig av tema. – Det handlar stort sett om å sjå til at naudsynte rutinar er på plass for å handtere dette. Har dei risikovurdert kvar farane ligg, og kva slag risikovurdering har dei gjennomført?

Arbeidstilsynet kjem ofte inn i til dømes mobbesaker ved at nokon varslar om dette. Tilsynet vert tosidig: Ein ser på enkelt-saka og ein ser om verksemda har naudsynte system og rutinar for å hindre at mobbing får breie seg, og for at dei skal kunne ta hand om problemet i framtida.

Pålegga frå Arbeidstilsynet er stort sett på systemnivå, og somme gonger er det pålegg om tilrettelegging for enkeltpersonar.

Er det nokre spesielle bransjar Arbeidstilsynet har oppdaga at psykososialt arbeidsmiljø er særleg aktuelt?

– Når det gjeld konflikthar, trakassering og mobbing, skil skolesektoren og kyrkje- og trudomssamfunn seg ut. Vald og truslar ser vi i helsevesenet, politiet og i butikkar, seier ho.

Kva for risikofaktorar må ein vurdere for å få bukt med dårlege psykososiale arbeidsmiljø?

– Ryddige organisatoriske forhold rundt ansvar, mynde og oppgåvefordeling reduserer risiko. Likehandsaming like eins. Stress er også ein faktor som kan føre til konflikthar, seier seniorinspektør Tone Andersen.

”Når det gjeld konflikthar, trakassering og mobbing, skil skolesektoren og kyrkje- og trudomssamfunn seg ut.”



Ålesundstunnelane:

# Tunnelarbeid

Arbeidstilsynet konkluderer med at trafikkavvikling parallelt med rehabilitering av Ålesundstunnelane vil kunne medføre ei uforsvarleg høg belastning og risiko for tunnelarbeidarane.

I prosjektet med reovering av Ålesundstunnelane avgjorde Statens vegvesen at rehabiliteringsarbeida skulle gjennomførast med samtidig trafikkavvikling. Arbeidstilsynet meiner at konsekvensane av dette ikkje er tilstrekkeleg vurderte. Planane for helse, miljø og tryggleik (HMT) som er utarbeidd i dette prosjektet, sikrar ikkje eit forsvarleg arbeidsmiljø.

Statens vegvesen la opp til at reovering av Ellingsøy-tunnelen og Valderøy-tunnelen skulle skje på dag- og kveldstid, med kolonnekjøring forbi arbeidsstaden inntil kvart femtande minutt. Sjuande desember 2006 påla Arbeidstilsynet Midt-Norge Vegvesenet å stanse arbeidet samstundes med at trafikken går. Vegvesenet klaga på pålegget.

Arbeidsmedisinske og yrkeshygieniske vurderingar ligg til grunn for at Direktoratet for arbeidstilsynet ikkje ga Vegvesenet

medhald i klagen. Dessutan var risikoen for ulykker og påkjørslar fortsatt for stor. Arbeidstilsynet vurderer utgreiingane om kva konsekvensar trafikken vil medføre for tunnelarbeidarane med omsyn til støy og stress, som utilstrekkelege.

Det er ikkje lagt fram god nok dokumentasjon på kva slag og nivå av gassar og støvpartiklar arbeidarane vert eksponerte for, og kva tiltak som faktisk vil verte sette i verk for å skape forsvarlege arbeidsforhold. Risikoen for å utvikle KOLS og andre luftveislidingar på grunn av helseskadeleg luftkvalitet er ikkje godt nok vurdert og dokumentert.

Tiltaka Statens vegvesen foreslår, er ikkje gode nok til å kunne sikre eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø. For å oppfylle pålegget frå Arbeidstilsynet, må Statens vegvesen utforme ein HMT-plan som legg til grunn at trafikken skal stansast mens rehabiliteringsarbeida går for seg. Alternativt må Vegvesenet dokumentere at samtidig trafikkavvikling kan skje på eit vis som tar omsyn til arbeidsmiljøet til dei som arbeider i tunnelen.



Slutt med

# peparspray i fjeset!

Direktoratet for arbeidstilsynet pålegg politiet å slutte med å spraye OC-peparspray i fjeset på studentar og tilsette under opplæring.

Arbeidsgjevaren har plikt til å leggje arbeidet slik til rette at dei som er utsette for kjemikal er sikra mot ulykker og helseskadar. Det er i strid med arbeidsmiljølova og ikkje akseptabelt å sprøyte kjemikal rett i fjeset og augo på studentar og arbeidstakarar når politiet driv opplæring.

Pålegget gjeld berre i opplæringssituasjonen og ikkje politioperativ teneste.

Arbeidstilsynet har lagt avgjerande vekt på at den dokumentasjonen som finst, ikkje kan utelukke at det er risiko for akutte eller langvarige augeskadar. Dette gjeld også ved ei kortvaring eingongseksponering.

Særleg plage kan oppstå ved eksponering av OC-peparspray. Dei som har fått peparspray i fjeset, har brukt sterke ord for å beskrive det dei opplever: Brekningar, pustevarskar, krampar i augelokka og intens brennande kjensle i nase, munn og hals er dei vanlegaste plagane, som kan vare ein til to timar. I tillegg er Arbeidstilsynet vorte kjend med minst ni tilfelle av langvarige augeplagar etter eksponering for OC-peparspray under opplæring.

Politiet har vurdert desse plagane som ein naudsynt del av sjølve opplæringa for å kunne bruke OC-peparspray i operativ teneste. I arbeidsgjeverplikta ligg det også ei plikt til å vurdere alternative måtar å leggje opp opplæringa på, som tar vare på tryggleiken til både politiet og publikum.

Direktoratet for arbeidstilsynet presiserer at pålegget om å endre rutineane med å eksponere studentar og ansatte for peparspray i ansiktet og augo, gjeld opplæring av politi. Bruk av OC-peparspray som våpen i operativ polititeneste, ligg innanfor våpeninstruksen og er difor ikkje tema i vurderinga til Arbeidstilsynet.



Lovendring 1. mars 2007:

# Arbeidstilsynet

en tydeligere IA- aktør

Arbeidstilsynet ble i 2007 styrket med 20 friske millioner for å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. 1. mars samme år ble sykefraværsreglene i arbeidsmiljøloven endret. Fra denne datoen fikk arbeidsgivere et tydeligere ansvar i oppfølgingen av og tilretteleggingen for sykemeldte.

Realitetene i det norske arbeidslivet viser at det fremdeles er mange som faller utenfor, enten på grunn av langvarig sykefravær, uføretrygd eller tidlig pensjonering. Forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle er derfor viktigere enn noen gang.

Med den nye lovendringen fikk arbeidsgivere en klar plikt til å legge til rette og følge opp sykemeldte, og arbeidstakere fikk en medvirkningsplikt. For Arbeidstilsynet innebar dette en tydeliggjøring av rollen som IA- aktør.

Med de nye øremerkede ressursene ble det forebyggende arbeidet forsterket med et aktivt tilsyns- og veiledningsarbeid som støtter opp under IA- avtalen. I 2007 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn og veiledning knyttet direkte til sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. I dette arbeidet ble det også lagt vekt på samarbeid med andre aktører slik som NAV, BHT og aktuelle bransjeorganisasjoner der det har vært aktuelt.

Arbeidstilsynets hovedmålsetning er å bidra til at virksomhetene arbeider aktivt og systematisk med forebygging og iverksetter praktiske tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen.

– Med økte ressurser vil Arbeidstilsynet forsterke innsatsen med veiledning og tilsyn for å hindre at forhold ved arbeidet eller arbeidsplassen forårsaker sykdom og skade. Vi vil øke antall tilsyn og veiledningsbesøk med sykefravær som hovedtema og vi vil skjerpe vårt fokus på forebyggende arbeid, sa Ingrid Finboe Svendsen, direktør i Arbeidstilsynet.

## ARBEIDSTILSYNETS SATSNING – PÅ BRED FRONT

Satsningen i Arbeidstilsynet, som i første omgang varer ut 2009, er bredt anlagt. I 2007 ble arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv samlet og styrket, i tillegg ble det etablert flere nye prosjekter, alt under en felles paraply, Program for IA. Fellesnevneren for prosjektene er knyttet til målene i IA-avtalen.

I 2007 ble følgende aktiviteter gjennomført:

1804 tilsyn med sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Det ble gitt 311 reaksjoner, i motsetning til 84 i 2006. De fleste reaksjonene gjaldt virksomhetenes rutiner for oppfølging av sykefravær, om rutinene er kjent for ansatte og om det er utarbeidet oppfølgingsplaner for sykmeldte. I tillegg ble det gitt noen pålegg om gjennomføring av dialogmøter.

Det ble gjennomført 87 informasjonsbesøk.

Et eget prosjekt med tilsyn med særlig vekt på forebygging av langtidssykefravær ble etablert.

Det ble inngått samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Signering av samarbeidsavtale mellom Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet. Arbeidstilsynet har blant annet inngått i en arbeidsgruppe sammen med NAV om å lage et forslag til en mal for oppfølgingsplan til bruk i virksomhetenes arbeid med tilrettelegging og sykefraværsoppfølging.

Prosjektet 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø ble etablert sammen med arbeidslivsorganisasjonene og NAV. Prosjektet skal styrke de to utvalgte bransjene sykehjem og kjøtt- og fjørfeindustrien gjennom å utvikle konkrete og bransjetilpassede strategier og tiltak som effektivt forebygger helseskader og fremmer inkludering.

Arbeidstilsynet deltok i utarbeidelsen av brosjyren "Tettere oppfølging av sykemeldte" i samarbeid med arbeidslivets parter og NAV. Brosjyren gir en kortfattet oversikt over de nye lovendringene og har blitt svært godt mottatt ute i virksomhetene.

## FAKTA

### HVA ER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA)?

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) ble inngått av partene i arbeidslivet og regjeringen første gang i 2001. Gjeldende avtale ble inngått i 2005 for perioden 2006-2009. IA- avtalen er et virkemiddel for å få til et mer inkluderende arbeidsliv og for å forebygge overgangen fra arbeid til trygd. Målet med avtalen er å redusere sykefraværet og uførepensjoneringen, øke avgangsalderen i arbeidslivet og sikre rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper i arbeidslivet.

## FAKTA

### LOVENDRING 1. MARS 2007:

Etter senest 6 ukers sykemelding skal arbeidsgiver lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker, bortsett fra i tilfeller hvor det åpenbart er unødvendig.

Etter senest 12 ukers sykemelding skal arbeidsgiver innkalle til et dialogmøte der også lege eller annet helsepersonell skal delta hvis arbeidstaker og eventuelt også arbeidsgiver ønsker det.

Etter senest 6 måneder skal NAV-kontoret innkalle arbeidstaker og arbeidsgiver til et nytt dialogmøte. Alle parter har møteplikt. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig.

Etter senest 1 år, som er maksimal tid for sykmelding/sykepengar, skal NAV-kontoret på ny vurdere rettigheter og behov for tiltak, for eksempel yrkesrettet attføring.

### MINSTELØNN PÅ BYGGJEPLASSAR – ALLMENNGJERING AV TARIFFAVTALAR

Frå 1. januar 2007 er alle byggjeplassar i Noreg omfatta av ein forskrift som gir alle arbeidstakarar rett til minstelønn.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler i byggebransjen inneber at alle arbeidstakarar som arbeider i byggebransjen, vil kome inn under allmenngjorte løns- og arbeidsvilkår. Arbeidstilsynet har gjennom lov om allmenngjøring av tariffavtaler og utlendingslova fått utvida rett til å bruke sanksjonsmiddel som pålegg, stansing og tvangsmulkt, slik vi har etter arbeidsmiljølova.

### NYTT REGELVERK OM VARSLING

1. januar 2007 trådte dei nye lovreglane om tilsettes yringsfridom i kraft. Målet med dei nye reglane er å fremje eit ope og betra yringsklima i den einskilde verksemda.

Varsling er definert som dei tilfella der tilsette seier i frå om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kritikkverdige forhold er i strid med lov eller etiske normar, eksempelvis korrupsjon eller annan økonomisk kriminalitet, fare for liv og helse til pasientar, farlege produkt eller dårleg arbeidsmiljø. Det er tale om varsling hvis arbeidstakaren seier frå om slike forhold internt til leiinga eller andre i verksemda eller eksternt til blant anna tilsyn og media.

I følgje den nye lova er arbeidsgjevaren pliktig til å sørge for å leggje til rette for eit godt yringsklima i verksemda. Arbeidsgjevaren skal utarbeide rutinar for intern varsling eller setje i verk tiltak som legg forholda til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold.



ett tall

to tall

flere tall

sammenheng

de forteller





## Dødsfall som følge av

# arbeidsulykke

38 personer døde som følge av arbeidsulykker i 2007. Det var 36 menn og 2 kvinner som omkom.

Dette er en økning med 7 personer i forhold til 2006, men sett i forhold til de siste årene er dette et middeltall.

Tallene er hentet fra innkomne meldinger om dødsulykker til Arbeidstilsynet. Innen Arbeidstilsynets regioner fordelte dødsulykkene seg slik: 11 på Vestlandet, 7 i Midt-Norge, 6 i Indre Østland, 4 i Østfold Akershus, 3 i Nord-Norge, 3 i Oslo og 2 i Sør-Norge. I tillegg skjedde 2 arbeidsulykker med døden til følge i utlandet.

Når det gjelder næring, ble det registrert flest dødsfall, 9 personer, innen transport- og kommunikasjon. Her var 3 av dødsfallene en følge av vegtrafikkulykke, 3 som følge av klemskader, og de øvrige 3 hadde ulike forløp. Gjennomsnittet for femårsperioden 2003-07 var 7,2. Videre ble det registrert 7 i industrien. Her var gjennomsnittet for 2003-07 5,4. I bygg- og anlegg ble det registrert 4, mot 9 året før. Det ble registrert 4 i jordbruk og skogbruk og 4 i offentlig forvaltning hvorav 3 i vegtrafikkulykke og 1 ulykke med skytevåpen. For offentlig forvaltning var gjennomsnittet for 2003-07 1,4. Av de øvrige var 3 ansatt innen eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting

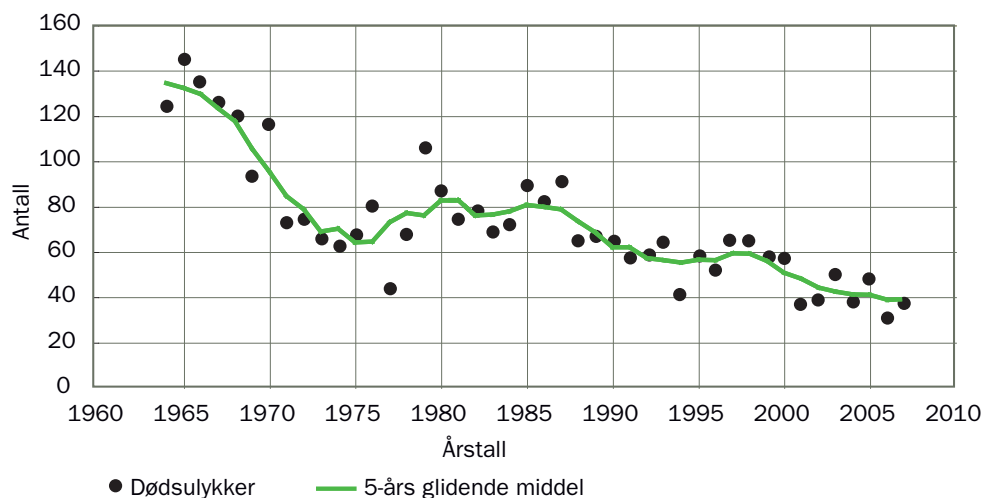
og utleievirksomhet, 3 innen utvinning, 1 fiske, 1 varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater, 1 innen Kraft- og vannforsyning, og 1 innen helse- og sosialtjenester.

Av type arbeidsskade var klemt/fanget årsak til 16 av dødsfallene. Det var videre 3 som døde som følge av fall, 2 som følge av sammenstøt/påkjørsel, 1 som følge av støt/treff av gjenstand, 1 stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand, 1 eksplosjon/sprengning/brann. 14 er i gruppen annet, hvorav hele 10 er arbeidsskade i forbindelse med vegtrafikkulykke. De resterende er 2 dykkeulykker, 1 skyteulykke, og 1 arbeidsskade med ukjent forløp.

I vegtrafikkulykkene er kjøretøy involvert i skadeforløpet. I de øvrige typene skadeforløp er traktor involvert i 2 av skadeforløpene. Truck er også involvert i 2 av skadeforløpene.

Det er Arbeidstilsynet som har ansvaret for å undersøke omstendigheter rundt arbeidsulykker. Hensikten er å forebygge nye ulykker og avdekke eventuelle lovbrudd. Arbeidsgiver melder om arbeidsulykker til Arbeidstilsynet via NAV-skjema 13-07.05. Arbeidstilsynet anser vel og merke at den informasjonen som tilsynet får ikke er representativt for situasjonen når det gjelder arbeidsulykker i Norge. Det skyldes delvis underreportering, men særlig at rapporteringsgraden varierer mellom ulike næringer og også i forhold til virksomhetsstørrelse. For å styrke statistikken har Arbeidstilsynet satt i verk flere tiltak som nytt kodeverk (ESAW Methodology 2001) samt etablert et samarbeid med Statens vegvesen og Forsvaret.

## DØDSULYKKER I PERIODEN 1960–2007







### OVERSIKT OVER ÅRSAKER TIL DØDSULYKKER 2007

N.kode	Hovednæring, navn:	Type ulykke:	Typekode:													Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
			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 voldskafe	Annet *	
A	Jord- og skogbruk			1		2						1				4
B	Fiske												1	1		2
C	Bergverksdrift og utvinning					1									1	2
D	Industri					3	1	1							3	8
E	Kraftforsyning															0
F	Bygge- og anleggsvirksomhet		1			2	2									5
G	Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparat					1										1
H	Hotell- og restaurantvirksomhet															0
I	Transport og kommunikasjon			1		4									4	9
J	Finansiell tjenesteyting og forsikring															0
K	Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utl.virksomhet					3										3
L	Offentlig forvaltning														4	4
M	Undervisning														0	0
N	Helse- og sosialtjenester														1	1
O	Andre sosiale og personlige tjenester															0
P	Lønnet husarbeid															0
U	Udefinert															0
	Total		1	2	0	16	3	1	0	0	0	1	0	0	14	38

\* "Annet" er trafikkulykke (10), dykking (2), drukning (1), skyteulykke (1).

Næringskode (NACE)

Dødsfall som følge av arbeidsulykke 2005–2007 etter næring (per 15.04.2008) <sup>1, 2</sup>		2005	2006	2007
I	ALT	48	31	38
U	UDEFINERT	0	0	0
A	01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK	16	4	4
	01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	14	3	4
	02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	2	1	0
B	05 FISKE *	1	0	1
CA	10-11 UTVINNING AV ENERGIÅSTOFFER	1	0	1
	10 bryting av steinkull og brunskull, utvinning av torv	1	0	0
	11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	0	0	1
CB	13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	1	0	1
	13 bryting av metallholdig malm	0	0	0
	14 bergverksdrift ellers	1	0	1
DA	15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	1	0	1
	15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	1	0	1
	16 produksjon av tobakksvarer	0	0	0
DB	17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER	0	0	1
	17 produksjon av tekstiler	0	0	1
	18 produksjon av klær, beredning og farging av pelskinn	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	1	0
DH	25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	0	0	0
DI	26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	0	1	1
DJ	27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	1	2	1
	27 produksjon av metaller	0	0	0
	28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	1	2	1
DK	29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	0	0	2
DL	30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER	0	0	2
	30 produksjon av kontor- og datamaskiner	0	0	0
	31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	0	0	2
	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	3	0	0
	34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	0	0	0
	35 produksjon av andre transportmidler	3	0	0
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 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0	1	0
	41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	0	0	0
F	45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	11	8	5
G	50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSPRODUKTER	2	2	1
	50 handel med, vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer og motorsykler, detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler	1	1	0
	51 agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler	1	1	0
	52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler, reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	0	0	1
H	55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	0	1	0
I	60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	7	3	9
	60 landtransport og rørtransport	6	2	7
	61 sjøtransport	0	0	0
	62 lufttransport	0	0	0
	63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	1	0	2
	64 post og telekommunikasjoner	0	1	0
J	65-67 FINANSIELL TJENESTEYTING OG FORSIKRING	0	0	0
	65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	0	0	0
	66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	0	0	0
	67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	0	0	0
K	70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING OG UTEIEVIRKSOMHET	0	5	3
	70 omsetning og drift av fast eiendom	0	0	1
	71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	0	0	0
	72 databehandlingsvirksomhet	0	0	0
	73 forskning og utviklingsarbeid	0	0	0
	74 annen forretningsmessig tjenesteyting	0	5	2
L	75 OFFENTLIG FORVALTNING	2	0	4
M	80 UNDERVISNING	0	0	0
N	85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER	0	2	1
O	90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	2	0	0
	90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	0	0	0
	91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	0	0	0
	92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	2	0	0
	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 endringer

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



### OVERSIKT OVER ÅRSAKER TIL YRKESKADER 2007 (per 15.04.2008)

N.kode	Hovednæring, navn:	Type ulykke:	Støt/treff av gjenstand	Sammenstøt/påkjørsel	Veit	Klemt/fanget	Fall	Stukket/kuttet av skarp/spiss gjenstand	Elektrisk spenning	Høy/lav temperatur	Kjemikalier	Eksplisjon, sprenging, brann	Trusler om vold	Påført voldsskade	Annet *	Total
A	JORDBRUK OG SKOGBRUK		38	2	2	1	43	5	7	32	39	16	1	2	4	192
B	FISKE		12	0	0	0	20	2	0	7	12	5	0	1	3	62
C	UTVINNING		44	2	0	0	25	8	3	20	46	12	0	3	2	165
D	INDUSTRI		967	18	0	3	602	106	36	622	656	792	34	100	95	4 031
E	KRAFT- OG VANNFORSYNING		47	0	1	0	35	8	7	12	34	15	13	5	3	180
F	BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET		573	10	1	3	340	59	36	175	555	413	66	22	29	2 282
G	VAREHANDEL. REP AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSAPPARATER		307	5	4	9	129	51	11	122	245	204	3	20	17	1 127
H	HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET		35	2	4	5	33	6	5	17	72	74	2	24	10	289
I	TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON		324	9	19	36	235	149	39	193	478	55	1	7	23	1 568
J	FINAN. TJENESTETYING OG FORSIKRING		3	0	1	0	4	4	1	2	18	3	0	0	0	36
K	EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTETYING OG UTELEIVIRKSOMHET		156	4	2	12	112	53	25	76	242	107	5	6	14	814
L	OFFENTLIG FORVALTNING		217	19	45	152	352	80	28	59	341	152	3	11	13	1 472
M	UNDERVISNING		433	6	22	248	430	114	39	63	747	159	6	13	13	2 293
N	HELSE- OG SOSIALTJENESTER		365	14	221	787	896	135	48	144	694	744	10	43	29	4 130
O	ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER		86	1	7	4	54	13	13	37	102	36	0	6	11	370
P	LØNNET HUSARBEID		0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	4
U	UDEFINERT		22	0	8	18	31	8	1	10	31	18	1	4	4	156
	Totalt		3 629	92	337	1 278	3 341	802	299	1 591	4 314	2 806	145	267	270	19 171

\* Arbeidsgiver plikter å melde skaden innen 12 måneder. Skader registreres fortløpende etter hvert som Arbeidstilsynet mottar meldingene. Det gir et etterslep på 12-15 måneder før oversikten over meldte arbeidsskader for et gitt år er noenlunde komplett.

Næringskode (NACE)

Registrerte yrkesskader 2005-2007 etter næring (per 15.04.08) <sup>1, 2</sup>		2005	2006	2007
	I ALT	24 205	22 745	19 119
U	UDEFINERT	184	197	156
A	01-02 JORDBRUK OG SKOGBRUK	298	274	192
	01 jordbruk og tjenester tilknyttet jordbruk, jakt og viltstell	275	248	175
	02 skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk	23	26	17
B	05 FISKE*	97	11	62
CA	10-11 UTVINNING AV ENERGIÅSTOFFER	83	49	66
	10 bryting av steinkull og brunkull, utvinning av torv	32	9	23
	11 utvinning av råolje og naturgass, tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	51	40	43
CB	13-14 ANNEN BERGVERKSDRIFT OG UTVINNING	103	90	99
	13 bryting av metallholdig malm	7	9	7
	14 bergverksdrift ellers	96	81	92
DA	15-16 PRODUKSJON AV NÆRINGS- OG NYTELSESMIDLER	1 379	1 217	1 029
	15 produksjon av næringsmidler og drikkevarer	1 370	1 213	1 022
	16 produksjon av tobakksvarer	9	4	7
DB	17-18 PRODUKSJON AV TEKSTIL- OG BEKLEDNINGSVARER	50	44	47
	17 produksjon av tekstiler	44	38	41
	18 produksjon av klær, beredning og farging av pelskinn	6	6	6
DC	19 PRODUKSJON AV LÆR OG LÆRVARER	3	1	1
DD	20 PRODUKSJON AV TREVARER	422	417	416
DE	21-22 TREFOREDLING, GRAFISK PRODUKSJON OG FORLAGSVIRKSOMHET	270	219	185
	21 produksjon av papirmasse, papir og papirvarer	167	152	118
	22 forlagsvirksomhet, grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	103	67	67
DF	23 PRODUKSJON AV KULL- OG PETROLEUMSPRODUKTER	1	4	2
DG	24 PRODUKSJON AV KJEMIKALIER OG KJEMISKE PRODUKTER	153	159	130
DH	25 PRODUKSJON AV GUMMI- OG PLASTPRODUKTER	97	81	98
DI	26 PRODUKSJON AV ANDRE IKKE-METALLHOLDIGE MINERALPRODUKTER	259	239	218
DJ	27-28 PRODUKSJON AV METALLER OG METALLVARER	746	652	644
	27 produksjon av metaller	251	195	190
	28 produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr	495	457	454
DK	29 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR	393	397	288
DL	30-33 PRODUKSJON AV ELEKTRISKE OG OPTISKE PRODUKTER	135	151	120
	30 produksjon av kontor- og datamaskiner	0	0	0
	31 produksjon av andre elektriske maskiner og apparater	118	120	96
	32 produksjon av radio-, fjernsyns- og annet kommunikasjonsutstyr	8	12	10
	33 produksjon av medisinske instrumenter, presisjonsinstrumenter, optiske instrumenter, klokker og ur	9	19	14
DM	34-35 PRODUKSJON AV TRANSPORTMIDLER	771	829	684
	34 produksjon av motorkjøretøyer, tilhengere og deler	111	93	99
	35 produksjon av andre transportmidler	660	736	585
DN	36-37 ANNEN INDUSTRIPRODUKSJON	213	151	166
	36 produksjon av møbler, annen industriproduksjon	153	114	133
	37 gjenvinning	60	37	33
E	40-41 KRAFT- OG VANNFORSYNING	297	236	180
	40 elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	282	231	167
	41 oppsamling, rensing og distribusjon av vann	15	5	13
F	45 BYGGE- OG ANLEGGSVIRKSOMHET	2 817	2 671	2 278
G	50-52 VAREHANDEL, REPARASJON AV KJØRETØYER OG HUSHOLDNINGSPARATER	1 512	1 395	1 123
	50 handel med, vedlikehold og rep. av motorkjøretøyer og motorsykler, detaljhandel med drivstoff til motorkjøretøyer og motorsykler	395	351	251
	51 agentur- og engroshandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler	492	453	382
	52 detaljhandel, unntatt med motorkjøretøyer og motorsykler, rep. av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	625	591	490
H	55 HOTELL- OG RESTAURANTVIRKSOMHET	336	366	286
I	60-64 TRANSPORT OG KOMMUNIKASJON	1 944	1 936	1 562
	60 landtransport og rørtransport	797	747	579
	61 sjøtransport	16	22	19
	62 lufttransport	110	78	59
	63 tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	308	355	261
	64 post og telekommunikasjoner	713	734	644
J	65-67 FINANSIELL TJENESTEYTING OG FORSIKRING	46	48	36
	65 finansiell tjenesteyting unntatt forsikring og pensjonsfond	37	42	24
	66 forsikring og pensjonsfond unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	5	2	5
	67 hjelpevirksomhet for finansiell tjenesteyting	4	4	7
K	70-74 EIENDOMSDRIFT, FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING OG Utleievirksomhet	883	894	808
	70 omsetning og drift av fast eiendom	94	81	80
	71 utleie av maskiner og utstyr uten personell, utleie av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	56	59	45
	72 databehandlingsvirksomhet	30	28	26
	73 forskning og utviklingsarbeid	42	31	26
	74 annen forretningsmessig tjenesteyting	661	695	631
L	75 OFFENTLIG FORVALTNING	1 986	917	1 465
M	80 UNDERVISNING	2 409	2 332	2 286
N	85 HELSE- OG SOSIALTJENESTER	5 778	5 412	4 119
O	90-93 ANDRE SOSIALE OG PERSONLIGE TJENESTER	531	483	369
	90 kloakk- og renovasjonsvirksomhet	193	150	147
	91 interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted	75	56	56
	92 fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport	212	201	117
	93 annen personlig tjenesteyting	51	76	49
P	95 LØNNET HUSARBEID	8	4	4
Q	99 INTERNASJONALE ORGANER OG ORGANISASJONER	1	1	0

1 Skademeldinger kommer fortsatt inn og blir registrert fortløpende.

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

Design og trykk: Skipnes Kommunikasjon  
Foto: Benedikte Skarvik, Svein Erik Wiksnes,  
Colourbox og Crestock  
Opplag: 1300

ISBN 978-82-90112-37-5





Arbeidstilsynet

trekker linjene

videre



**Arbeidstilsynet**